

Beleidsplan

2026-2030

Inhoudsopgave

Inhoudelijk deel	5	Zakelijk plan	69
Kannet?	5	Personeelsbeleid	69
Korte historiek	5	Overlegmomenten	70
Positionering binnen de samenleving	6	SD6. Kannet als warme werkgever	71
Kerntaken	7	Communicatiebeleid	72
Missie en visie	9	Aandachtspunten	76
De weg naar dit beleidsplan	12	SD7. Volwaardige plaats voor team Communicatie	77
Maatschappelijke contextanalyse	13	Kwaliteitsbeleid	79
Doelstellingen	23	SD8. Kannet is een kwaliteitsvolle organisatie	81
SD1. Kwaliteitsvol vrijetijdsaanbod	25	Interne organisatiestructuur en netwerken	82
SD2. Aanbod op maat	29	Toepassing principes van goed bestuur	89
SD3. Gelijkwaardig deelnemen in aangepaste maatschappij	33	Financieel deel	91
SD4. PMH gezien als gelijke deelnemers aan maatschappij	39	Financieel beleid	91
Sociaal-culturele rollen	43	Meerjarenbegroting	93
Verbindende rol	43	Financiële kerngegevens en cijfers	94
Kritische rol	45	Kosten	94
Laboratoriumrol	47	Opbrengsten	96
Sociaal-culturele functies	49	Afstemming inhoudelijk-zakelijk	98
Visie op de gekozen functies	49		
Gemeenschapsvormende functie	50		
Maatschappelijke bewegingsfunctie	53		
Kerngegevens	55		
Participatiebeleid	56		
Mensen met een handicap	57		
Mensen met een handicap in armoede	58		
Mensen met een handicap en een diverse etnisch-culturele achtergrond	59		
Vrijwilligersbeleid	60		
Vrijwilligersjourney	60		
Verschillende vrijwilligers binnen Kannet	63		
SD5. Vrijwilligers motiveren en helpen groeien	66		

Inhoudelijk deel

Kannet?

Korte historiek

Kannet is een organisatie van en voor personen met een handicap en werd op 8 juli 1945 in Antwerpen gesticht door Mathieu Van Gorp en enkele andere personen met een handicap onder de naam: Katholieke Vereniging voor Gebrekkigen en Verminkten (KVGv). Voor het eerst in ons land nemen personen met een handicap zelf hun lot in eigen handen.

Doorheen de 79 jaren van bestaan, wisselden onze naam en logo verschillende keren maar ons streefdoel bleef onveranderd. We zetten ons in om de belangen van personen met een handicap te verdedigen en voor hen een plek in de maatschappij op te eisen.

Op 13 mei 2023 tijdens de familiedag in domein Puyenbroeck lanceerden we een volledig nieuwe naam, logo en huisstijl. Vanaf dan droegen we de naam Kando. Helaas niet voor lange tijd. De Waalse startup Be-Care daagde ons voor de rechtbank. Zij ontwikkelen een technologisch hulpmiddel voor ouderen en personen met een handicap en registreerden hiervoor al de naam Kando. De ondernemingsrechtbank van Antwerpen stelde op 15 mei 2024 de tegenpartij in het gelijk. Hierdoor werden we gedwongen onze naam opnieuw aan te passen.

Op 29 juni 2024 koos de AV de naam Kannet.

- Kannet, uitgesproken als [k a n ə t] of als [k a n n e t]
- Kánnet! Als verbastering van 'Ik kan het'. Omdat we mensen willen versterken om overtuigd te zijn dat alles mogelijk is. De Nederlandstalige versie van 'Yes we can'.
- Kannet? Als telkens terugkerende kritische vraag: 'Hey, kan het?'. We laten ons niet afschrikken door drempels, maar dringen keer op keer aan om samen te zoeken naar oplossingen.
- Kannet, met de kan van kunnen.
- Kannèt. Als netwerk, verbindend, vanuit ons optimisme om opportuniteiten te grijpen.

Positionering binnen de samenleving

Sectormix: vrije tijd en welzijn

Omwille van onze doelgroep bevindt onze organisatie zich op de raaklijn tussen het socio-culturele werkveld en de welzijnssector. We vertrekken steeds vanuit de noden en de belangen van mensen met een handicap. We trekken die uit de welzijnscontext en vertalen deze naar andere sectoren zoals vrije tijd, onderwijs, cultuur, Zo bouwen we bruggen tussen verschillende actoren in de samenleving. Onze subsidietoelagen bevinden zich ook op de scheidingslijn tussen vrije tijd en welzijn: de middelen voor Sociaal-Cultureel werk zijn ongeveer even groot als de middelen die we ontvangen vanuit Vlaams Agentschap Personen met een Handicap (VAPH).

Lokale verankering

Wij, dat zijn mensen met een handicap, personen uit hun (naaste) omgeving, vrijwilligers en medewerkers. Wij zijn verspreid over heel Vlaanderen. Wij zijn verenigd in meer dan 200 lokale, thematische of doelgroep specifieke afdelingen. Hierin nemen mensen met een handicap een voortrekkersrol op.

Door de ruime spreiding van afdelingen en regionale kantoren over Vlaanderen, staan we dicht bij onze leden. Deze nabijheid zorgt voor een goede informatie doorstroming, bottom-up en komt tegemoet aan één van de grootste drempels van personen met een handicap: mobiliteit.

Doelgroepspecifiek en toch voor velen

‘Personen met een handicap’ is een duidelijk afgebakend begrip, waarachter een brede waaier van mensen schuilt. De ene persoon met een handicap is niet dezelfde als de andere. Hun wensen, noden en mogelijkheden kunnen erg verschillen. Daarom voorzien wij in een breed aanbod. Dat gaat van activiteiten voor mensen met een **specifieke handicap** - zoals danslessen voor mensen met Parkinson - over thema **gerichte activiteiten**, waar mensen met **verschillende handicaps** aan kunnen deelnemen, zoals zwemmen voor personen met een handicap of wandelen op toegankelijke paden. Tot een **volledig inclusief aanbod** waarbij personen met een handicap deelnemen aan het gewone aanbod in hun buurt. Zo bereiken we een heel divers doelpubliek.

We hebben bijzondere aandacht voor personen met een meervoudige handicap. Voor hen ontbreekt er naast de zorg die ze krijgen vaak vrijetijdsaanbod. Kannel speelt hierop in door boeiende activiteiten op maat te voorzien, met oog voor extra toegankelijkheidsvoorzieningen zoals: voldoende vrijwilligers om te assisteren, een verzorgingsruimte, een liftbus, ... Zo bieden wij hun toch de mogelijkheid om los te komen uit de welzijnssector en deel te nemen aan het reguliere aanbod.

Ervaringsdeskundigheid

Ervaringsdeskundigen bij Kannet zijn mensen met een handicap die vanuit hun dagelijkse ervaring aandachtspunten en oplossingen aanreiken om aan een meer inclusieve organisatie en samenleving te werken. Zij hebben een centrale rol als ambassadeur van Kannet en sensibiliseren de samenleving door mee te werken aan de uitbouw van acties en activiteiten. Zij zijn onze vertegenwoordigers die opkomen voor de rechten van personen met een handicap.

Ervaringsdeskundigen zijn vertegenwoordigd in heel Kannet: in de rol van lid, vrijwilliger en medewerker. Ze maken deel uit van alle bestuursniveaus: van de lokale werkingen tot het Bestuur en de Algemene Vergadering. Zij zitten aan het stuur van onze organisatie vanuit de vaste overtuiging “niets over ons zonder ons”.

Door in te zetten op ervaringsdeskundigen en hen centraal te zetten, realiseren we inclusie, zowel binnen onze organisatie als in de maatschappij. Ervaringsdeskundigen centraal zetten, betekent ook dat de persoon met handicap zélf de keuze moet kunnen maken voor inclusief of doelgroep specifiek aanbod.

Kerntaken

Bewustmaking, sensibilisering en belangenverdediging

Met acties, getuigenissen en campagnes zetten we in op bewustmaking van de mensen in de maatschappij. Opkomen voor de rechten en belangen van onze doelgroep is een taak die we opnemen samen met ervaringsdeskundigen en vrijwilligers.

Toegankelijk vrijetijdsaanbod

Mensen met een handicap samenbrengen door het aanbieden van toegankelijke activiteiten. Kijken naar de noden van de doelgroep en op hun maat zorgen voor een aantrekkelijk en zo toegankelijk mogelijk aanbod, dat is wat we samen met de vrijwilligers in de afdelingen doen. We ondersteunen ook (reguliere) vrijetijdsaanbieders bij het toegankelijk maken van hun aanbod.

Afdelingsbegeleiding

We verenigen mensen in afdelingen onder leiding van gemotiveerde bestuursleden en vrijwilligers. De educatieve medewerkers in de regio's ondersteunen hen door één-op-één begeleiding, inspiratiemomenten, vorming en natuurlijk ook voldoende waardering.

Informatie geven / informeren

Wanneer je pas geconfronteerd wordt met handicap schieten er allerlei vragen door je heen. Voor deze mensen willen we een eerste onthaal zijn. Maar ook alle andere personen met en zonder handicap die vragen hebben over handicap willen we ondersteunen door hen gericht door te verwijzen of zelf te informeren door middel van infomomenten en vorming.

Missie en visie

“

Kannet versterkt en verbindt mensen met een handicap en hun omgeving. Samen bouwen we aan een inclusieve samenleving waarin we drempels dynamisch benaderen. Dit leidt tot een genuanceerd en divers wereldbeeld.

”

Kannet versterkt

Iedereen verdient de kans om de regie over eigen leven in handen te nemen en een volwaardige rol in de maatschappij op te nemen. We gaan uit van de **kracht** van mensen met een handicap maar verliezen daarbij maatschappelijke drempels en kwetsbaarheden niet uit het oog. Door **informatie** en **vorming** reikt Kannet mensen met een handicap handvaten aan, zodat ze zelf kunnen opkomen voor hun belangen en zelf kunnen aangeven welke drempels hen weerhouden om vlot deel te nemen aan het maatschappelijke leven.

Kannet verbindt

Door mensen samen te brengen, creëren we kansen tot nieuwe ontmoetingen en vriendschappen. Door het aanbieden van toegankelijke activiteiten halen we mensen met een handicap uit hun cocon, laten we hen nieuwe dingen ontdekken en nieuwe mensen ontmoeten. Zo helpen we hun sociaal weefsel te versterken of zelf te creëren. Ervaring en kennis uitwisselen met deelgenoten, maakt ze sterker. Het verbreiden van het persoonlijk netwerk zorgt voor meer energie en draagkracht bij de naaste omgeving.

Mensen met een handicap

De ene persoon met een handicap is de andere niet. Net zoals bij personen zonder handicap is iedereen anders en heeft iedereen een eigen identiteit. De doelgroep mensen met een handicap is dus niet over één kam te scheren. Het gaat over een zeer gevarieerde groep mensen met diverse handicaps en verschillende ondersteuningsnaden (van iemand die een ledemaat mist en die alles zelf kan organiseren in zijn leven tot iemand met een zwaar meervoudige handicap die voor alles hulp nodig heeft en bijna niets zelfstandig kan). Kannet benadert al deze mensen, ongeacht handicap, leeftijd, afkomst, genderidentiteit, seksuele oriëntatie en overtuiging.

Hun omgeving

De omgeving van een persoon met een handicap is een ruim begrip. Er is de **menselijke** omgeving: het kerngezin, de ouders, broers, zussen, de ruimere familie, vrienden, kennissen en buren. Maar ook collega's, klas- of leefgroepsleden behoren tot de omgeving van personen met een handicap. Ook de **fysiek / publieke** ruimte waarin een persoon met een handicap zich beweegt, behoort tot de omgeving van de persoon met een handicap: het openbaar domein, de werkplaats, de school, sportclub of vereniging....

Samen bouwen

Iedereen is gelijk bij Kannet. Mensen met en zonder handicap kunnen binnen de vereniging op een gelijkwaardige manier een rol opnemen, als lid, vrijwilliger, medewerker of bestuurder. We staan dicht bij de mensen en kunnen zo snel drempels opsporen. Hierin schuilt onze kracht. Voor elke actie vertrekken we vanuit de persoon met een handicap. We verdedigen hun belangen en laten hun stem horen om het beleid op verschillende niveaus te beïnvloeden.

Kannet is een bruggenbouwer. Samen met onze partners (Kannet+, Absoluut, Gezin en Handicap, Hannibal) bouwen we de nodige expertise op om te beantwoorden aan vragen en noden van onze leden. We werken samen met andere organisaties en stellen onze knowhow ter beschikking, want samen bereik je meer.

Inclusieve samenleving

Samen bouwen we aan een toegankelijke, warme en inclusieve samenleving. Dit is bouwen aan een samenleving die rekening houdt met ieders eigenheid, waarin iedereen gelijkwaardig is en waar we allen ten volle aan kunnen deelnemen. Ook al zijn er drempels (fysiek of psychologisch) te overwinnen, dan nog is het evident dat mensen met een handicap er gewoon bij horen en wordt er maximale inspanning geleverd om deze drempels te overbruggen. Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap vormt hierbij onze leidraad.

Drempels dynamisch benaderen

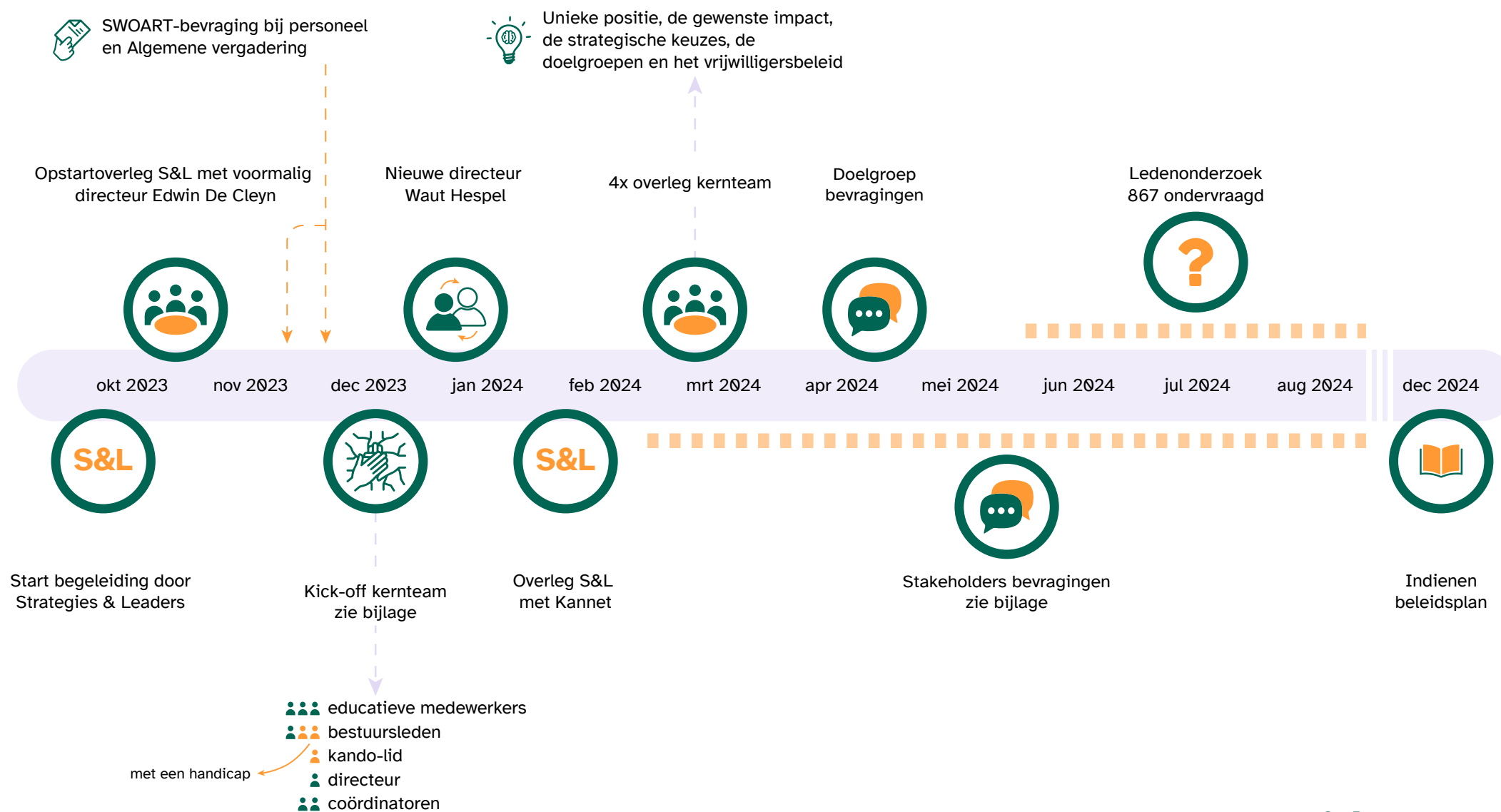
Iedereen ervaart drempels in het leven. Wat voor de ene persoon een drempel is, is dat voor de andere helemaal niet. We benaderen drempels vanuit het perspectief van de persoon met een handicap en kijken naar wat ervoor zorgt dat hindernissen drempels worden. We onderzoeken op welke wijzen hindernissen geminimaliseerd kunnen worden voor de belanghebbenden. Daarbij blijven we waakzaam dat we geen nieuwe drempels creëren. Deze open benadering schept meer goodwill in de samenleving om te zoeken naar oplossingen op maat. En net deze mentaliteitsverandering willen we nastreven bij de burgers in de maatschappij.

Genuanceerd en divers wereldbeeld

Het leven van mensen met een handicap speelt zich vaak af binnen de welzijnscontext. Zij gaan naar speciale scholen, wonen in gespecialiseerde voorzieningen, doen aan sport in de G-sportclub, ... Zij leven in een parallelle samenleving naast die van mensen zonder handicap. Wij willen mensen met een handicap uit deze welzijnscontext halen en hen meer zichtbaar maken in de maatschappij. Daardoor verandert het beeld dat mensen over hen hebben.

Mensen met een handicap worden niet meer enkel gezien als personen die overal hulp bij nodig hebben, maar ook als mondige burgers die er vanzelfsprekend bij horen. Hierbij focussen we niet op tekorten, maar kijken we vooral naar de mogelijkheden van mensen. Ook voor mensen met een handicap zelf is dit een positieve evolutie. We laten zien dat zij niet alleen zijn en dat ze meer mogelijkheden hebben dan gedacht. Zo dragen we bij aan een genuanceerd en divers beeld van personen met een handicap in de maatschappij.

De weg naar dit beleidsplan



Maatschappelijke contextanalyse

Definitie handicap

Er is geen eenduidige definitie van handicap. Iedere instantie, organisatie en beleidsdomein geeft een andere invulling aan het begrip handicap.

Binnen Kannot hanteren wij de definitie van handicap zoals omschreven in het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Handicap wordt in artikel 1 als volgt omschreven:

“

Personen met een handicap omvat personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.

”

Ook bij het VAPH wordt een handicap gezien als een langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.

In deze definitie zitten een aantal belangrijke elementen. Zo gaat het over langdurige beperkingen of participatieproblemen die je in combinatie met

drempels beletten om deel te nemen aan de samenleving. Ook mensen met een handicap leven in de maatschappij. Doordat zij botsen op drempels wordt de impact van hun beperking vergroot. Moesten er geen drempels zijn waartegen zij aanlopen, zou hun beperking minder als een handicap aanvoelen. Daarnaast beletten deze drempels hun om op een gelijkwaardige manier deel te nemen aan de samenleving.

“

We hebben de neiging om handicap als iets intiems en persoonlijk te zien. Maar een lichaam bestaat alleen in relatie tot de samenleving. En de problemen waartegen iemand met een handicap botst, ontstaan niet door die handicap. Dat zijn politieke, sociale problemen.

”

- Anaïs Van Ertvelde

Personen met een handicap

Er bestaat in Vlaanderen of België geen register van personen met een door de overheid erkende handicap. Om zicht te krijgen op de omvang en het profiel van de groep personen met een erkende handicap moet je verschillende bronnen raadplegen. Hierdoor verschillen de cijfers over het aantal personen met een handicap in Vlaanderen en België. Sommige bronnen geven aan dat 25.6% van de volwassen bevolking in België een handicap heeft. Terwijl andere bronnen spreken van percentages tussen 16 en 24 procent in Vlaanderen.

Over het algemeen kunnen we stellen dat het over **veel mensen** gaat, die **weinig tot niet zichtbaar** zijn in de maatschappij. Enerzijds omdat handicap iets persoonlijk is, waar je niet altijd mee te koop loopt of omdat de handicap niet zichtbaar is. Anderzijds omdat de maatschappij niet aangepast is waardoor mensen met een handicap niet als vanzelfsprekend kunnen deelnemen aan activiteiten in de samenleving.

De juridische positie van personen met een handicap

Alle Belgen zijn gelijk voor de wet (artikel 10 van de Belgische grondwet). De wetgever geeft echter een aantal specifieke doelgroepen een aparte juridische stempel. Denk maar aan kinderen en jongeren. Het is waardevol dat personen met een handicap een aparte juridische benadering in artikel 22ter uit de grondwet krijgen: “Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen.”

België heeft door dit artikel toe te voegen aan zijn grondwet één van de speerpunten van het VN-Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap (UNCRPD) geformaliseerd. Personen met een handicap hebben het recht

om aan alle aspecten van het maatschappelijk leven deel te nemen. Bovendien moeten, indien nodig, redelijke voorzieningen worden getroffen om hun inclusie mogelijk te maken.

Zo kunnen personen met een handicap strijden voor gelijke rechten.

België ratificeerde het VN-verdrag in 2009, maar deed sindsdien te weinig zijn best om deze rechten te garanderen. Uit de evaluatie bleek dat er weinig stappen vooruit zijn gezet. België kreeg van de VN een resem aanbevelingen om hieraan tegemoet te komen.

“

De meeste verslagen adviseren over te stappen naar het buitengewoon onderwijs, wat het inschrijvingsrecht van de leerling in een gewone school bemoeilijkt.

”

Handicap in het onderwijs

In ons land geldt de leerplicht tot 18 jaar. In Vlaanderen volgen 723.308 kinderen les in het basisonderwijs. Zo'n 4% of 29.321 kinderen, gaat naar het buitengewoon kleuter- of lager onderwijs. In het secundair onderwijs stijgt het aandeel leerlingen in het buitengewoon onderwijs naar bijna 5% oftewel 22.819 leerlingen ten opzichte van 451.889 in het gewoon onderwijs. Uit de publicatie 'Buitengewoon onderwijs: toegang en uitstroom' maken we op dat het aantal leerlingen in het buitengewoon onderwijs in 4 jaar tijd met bijna 13% gestegen is. Vlaanderen maakt dus geen beweging naar meer inclusief onderwijs. Nagaan hoeveel leerlingen inclusief onderwijs volgen is onbegonnen werk aangezien de overheid niet over correcte data beschikt.

Het lijkt alsof je als kind met een handicap de keuze kan maken voor inclusief onderwijs, maar in realiteit krijg je met een IAC-verslag van het CLB weinig kans om in het gewoon onderwijs te blijven.

Afstuderen in het buitengewoon onderwijs met

een diploma kan enkel vanuit opleidingsvorm 4. Vanuit de andere opleidingsvormen kan je enkel een getuigschrift, een bewijs van beroeps- of deekwalificaties of van (verworven) competenties of een attest verkrijgen.

Het gevolg hiervan is dat er in het hoger onderwijs zeer weinig studenten met een handicap instromen. Voor het schooljaar 2019-2020 blijkt dat slechts 1% van de 280.000 studenten een erkende handicap bij het VAPH heeft. Personen met een handicap zijn ondervertegenwoordigd in het Hoger Onderwijs. Hun slaagkansen liggen ook lager dan de slaagkansen voor jongeren zonder handicap. Van de jongeren zonder handicap in het hoger onderwijs behaalt 44% een diploma. Van de jongeren met een handicap is dit slechts 29%.

Handicap en tewerkstelling

De definitie van personen met een arbeidshandicap wordt door 'Handicap en arbeid' als volgt omschreven:

'Personen met een arbeidshandicap zijn mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt.'

De doelgroep personen met een arbeidshandicap is dus ruimer dan de definitie personen met een handicap in het VN-verdrag. Personen met een psychische kwetsbaarheid of verslavingsproblematiek worden ook bij de doelgroep personen met een arbeidshandicap geteld. Met het risico dat personen met een handicap zoals omschreven in de definitie van het VAPH of de VN uit de boot dreigen te vallen en minder aandacht krijgen wanneer er beleid uitgewerkt en uitgevoerd wordt.

Uit cijfergegevens van 2020 kunnen we opmaken dat bijna 36% van de 25 tot 64-jarigen met een arbeidshandicap laaggeschoold is. Bij personen zonder arbeidshandicap is dat 15%. 45% van de bevolking zonder arbeidshandicap is hooggeschoold tegenover 22% bij personen met een arbeidshandicap. Personen met een arbeidshandicap zijn dus over het algemeen lager geschoold dan personen zonder arbeidshandicap. Ook zijn ze minder actief op de arbeidsmarkt. Van deze groep personen met een arbeidshandicap had 46% een betaalde job. Bij personen zonder arbeidshandicap was dat bijna het dubbele (80%). Hiertegenover staan 51% personen met een arbeidshandicap die niet actief zijn op de arbeidsmarkt, terwijl het bij personen zonder arbeidshandicap slechts om 17% gaat.

Werk (betaald of onbetaald) is belangrijk om inclusie van personen met een handicap te realiseren. In het eindrapport Federaal actieplan 2021-2024 (deel werk en werkgelegenheid p.39) vinden we volgend citaat terug:

'De toegang tot werk vormt een belangrijke hefboom voor de inclusie van personen met een handicap en moet gewaarborgd en bevorderd worden. Verschillende drempels beletten personen met een handicap echter om te werken: de afwezigheid van redelijke aanpassingen op het werk, toegankelijkheid van gebouwen of software, inactiviteitsvallen binnen de sociale bescherming; maar ook evengoed hindernissen zoals toegang tot onderwijs, ontoegankelijk openbaar vervoer en publieke ruimte of vooroordelen.'

Beeldvorming

Uit de gegevens van het onderwijs kunnen we afleiden dat kinderen met een handicap snel doorverwezen worden naar het buitengewone onderwijs en dat zij minder vaak dan kinderen zonder handicap doorstromen naar het hoger onderwijs. Dus nog voordat personen met een handicap een professionele carrière kunnen uitbouwen zijn er al drempels zoals:

- Inclusief onderwijs
- Deelname aan reguliere vrijetijdssector
- Toegankelijkheid van gebouwen
- Toegankelijkheid van openbaar vervoer
- ...

Deze drempels dwingen personen met een handicap of hun ouders om keuzes te maken die een grote invloed hebben op hun verdere levensloop. Zo stromen zij meer door naar maatwerkbedrijven of vrijwilligerswerk. Hierdoor blijven personen met een handicap vaker binnen de welzijnscontext en komen zij in een 'parallele maatschappij' terecht.

Het is duidelijk dat er al heel wat drempels zijn in de toeleiding naar werk, maar er zijn ook drempels op de werkvloer zelf. Er blijft een grote kloof tussen werkgevers en werknemers met een handicap, discriminatie en vooroordelen zijn schering en inslag, de werkomgeving is niet aangepast,... Al deze drempels zorgen ervoor dat aan het werk blijven ook niet evident is.

“De beeldvorming wordt van jongs af aan gevoed vanuit beelden en ervaringen thuis, op school, in de vrije tijd en in de publieke ruimte. Worden we al vroeg geconfronteerd met beelden over en ervaringen met leeftijdsgenoten met een handicap, dan heeft dat een positieve invloed op onze beeldvorming nu en in de toekomst. Wanneer mensen met een handicap onzichtbaar zijn in je naaste omgeving, in je klas of in het straatbeeld, dan wordt het moeilijk om mentale beelden op te bouwen en ben je afhankelijk van collectieve representaties die via de media, reclame of leermateriaal tot ons komen. Een constante herhaling van representaties via televisie, radio of sociale media wordt een sociale reconstructie die doorgaat als ‘realiteit’.”

In het Jaarverslag 2023 van de VRT vinden we het aandeel scherm-aanwezigheid per doelgroep terug. Hieruit blijkt dat personen met een handicap slechts 1,3% zichtbaar zijn in primetime. Andere doelgroepen komen duidelijk vaker in beeld zoals Vlamingen met buitenlandse herkomst: 11,7% en Vrouwen: 41,3%

‘VRT wil een omroep zijn van en voor de Vlaming, ze streeft ernaar om de Vlaamse samenleving zo goed mogelijk te weerspiegelen in haar aanbod. De publieke omroep schenkt aandacht aan verschillende vormen van weerspiegeling. Zo kiest ze er bewust voor om in te zetten op meer diversiteit als het gaat over mensen in een expertenrol.’ (Zie SD4)

Mobiliteit

Met het decreet basisbereikbaarheid maakte de Vlaamse overheid in 2019 haar hernieuwde mobiliteitsvisie concreet. Centraal staat combimobiliteit. Dat wil zeggen dat er verschillende vervoermiddelen gecombineerd worden om de bestemming te bereiken. Vlot overstappen van het ene op het andere vervoermiddel gebeurt aan het Hoppinpunt: een knooppunt waar verschillende vervoermiddelen samenkomen, zoals trein, bus, tram, deelsystemen of flexvervoer.

Je zelfstandig kunnen verplaatsen is essentieel om te kunnen deelnemen aan het leven in de maatschappij en om je goed in je vel te voelen. Kan je dit niet dan heb je een verhoogd risico op sociale uitsluiting en vereenzaming. Wanneer je niet over een eigen vervoersmiddel kan beschikken, ben je aangewezen op het openbaar vervoer om deel te kunnen nemen aan sociale activiteiten. Dit openbaar vervoer volstaat echter niet voor alle personen met een handicap: bemande lokketten worden gesloten, bus- en tramlijnen afgebouwd en haltes afgeschaft. Daarnaast zijn heel wat haltes niet toegankelijk voor personen met een handicap waardoor mensen zich niet zelfstandig kunnen verplaatsen met het openbaar vervoer.

Bij de NMBS is het niet beter. Ook hier kunnen mensen met een handicap niet vlot gebruik maken van de trein om zich te verplaatsen. Heb je assistentie nodig, moet je dit in veel stations op voorhand aanvragen. Een impuls-uitstapje naar de hoofdstad of de zee zit er voor mensen met een handicap dus niet in.

Het aanvullend net (flex en flex+ vervoer) zou de hiaten moeten opvullen, die het ontoegankelijk openbaar vervoer laat. Maar ook het aangepast vervoer staat nog niet op punt. De bedoeling is om dit in te kantelen in de volledige mobiliteitspuzzel tegen 2027, maar het budget voor aangepast vervoer schiet nu al te kort en om het verhaal te doen slagen, moet nog verder bespaard worden. Hiermee wordt het risico op isolement groter en zijn er nog minder mobiliteitsmogelijkheden.

“

Problemen met liften in Antwerpse premetro blijven aanslepen, rolstoelgebruikers zijn het beu

”

Financiën

Naast mobiliteit is financiële draagkracht dé sleutel tot inclusie. Voor personen met een handicap is het gebrek aan voldoende financiële middelen een reële drempel die deelname aan de maatschappij bemoeilijkt. Om te kunnen voorzien in hun basisbehoeften moeten ze vaak rekenen op ondersteuning van de overheid in de vorm van een Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT). In 2024 krijgen alleenstaanden met een handicap maximum €15.851,18 en samenwonenden met een handicap €10.567,43 per jaar. Deze bedragen zijn vergelijkbaar met wat mensen met een leefloon krijgen.

Uit diverse studies blijkt dat personen met een handicap meer risico hebben om in armoede terecht te komen. Het onderzoek van het Departement Sociale Zekerheid en de POD Maatschappelijk Integratie in 2019 geeft aan dat bijna 1 op 4 personen met een handicap bedreigd worden door armoede:

“

Het inkomen van personen met een handicap is gemiddeld 28% lager op individueel niveau. De grootste uitschieter in negatieve zin zijn de personen die volledig afhankelijk zijn van de inkomensvervangende tegemoetkoming. Hun inkomen is de helft lager. In 2018 werden 23,1% van de personen waarvan de handicap ‘een lichte of ernstige impact heeft op de dagelijkse activiteiten’ bedreigd door een situatie van armoede of sociale uitsluiting. Dit is fors hoger dan het algemene armoederisico van 16,4%. Dit percentage ligt ook boven het EU-gemiddelde (20.9%).

”

Ook in recenter onderzoek komen ze tot een gelijkaardige conclusie:

“

Het armoederisico lag in 2020 bij personen met een handicap dubbel zo hoog als bij personen zonder handicap: 16% van de personen met een handicap en 8% van de personen zonder handicap leefde volgens de EU-SILC-survey van 2020 in een huishouden met een inkomen onder de armoederisicodrempel.

”

Mensen in armoede besparen op algemene niet-medische kosten (de tandarts, een nieuwe bril, ...), op verplaatsingen, aanpassingen aan de woning, energie en ook op vrije tijd.

Ondersteuning

Personen met een handicap hebben recht op ondersteuning en hulp op maat. De overheid moet deze ondersteuning organiseren en dat doet ze aan de hand van Persoonsvolgende Financiering. Personen met een handicap krijgen op basis van hun noden een persoonsvolgend budget (PVB) toegewezen. Hiermee kunnen zij dan hun eigen ondersteuning organiseren.

Tot zover de theorie. In de praktijk zien we dat er nog steeds wachtlijsten zijn omdat er meer aanvragen van personen met een handicap naar ondersteuning zijn dan dat er budget vrijgemaakt wordt. Het gevolg is dat aanvragen in drie prioriteitengroepen onderverdeeld worden, waarbij de wachttijd per prioriteitengroep verschilt. Voorlopig hebben enkel mensen uit prioriteitengroep 1 concreet vooruitzicht op een persoonsvolgend budget.

Wanneer personen met een handicap uiteindelijk een budget krijgen, leert de realiteit ons dat ondersteuning inkopen niet altijd vanuit eigen keuzes gebeurt. Vaak is het beschikbaar ondersteuningsaanbod bij de vergunde zorgaanbieder te nemen of te laten. En wanneer je dringend hulp nodig hebt, schik je je hierin omdat je al lang blij bent dat je geholpen wordt, maar is het dan ook zelfgekozen?

Vrije tijd

Personen met een handicap zijn minder actief in het verenigingsleven. 46% van de personen met een handicap is lid van één vereniging ten opzichte van 55% van personen zonder handicap.

In het 'deelnemersonderzoek sociaal-cultureel volwassenwerk – De waarde en betekenis van deelname voor de participant geven 1 op 20 deelnemers aan dat ze een slechte tot heel slechte gezondheid hebben. En meer dan één derde geeft aan een chronisch, fysiek of mentaal gezondheidsprobleem te hebben waardoor ze ook hinder ervaren in het dagelijkse leven. Maar ondanks deze problemen nemen ze wel deel. Dit toont aan dat er wel inspanningen geleverd worden om het socio-cultureel werk voor deze mensen toegankelijk te maken en te houden. Maar ook dat er nog heel wat mensen met een handicap niet deelnemen aan het socio-cultureel volwassenenwerk.

Uit het eerstgenoemde onderzoek kunnen we opmaken dat personen met een handicap zich meer geïsoleerd voelen dan personen zonder handicap. Hun sociale contacten worden vaker omschreven als oppervlakkig en ze maken minder vaak deel uit van een groep vrienden. Dit vinden we ook terug in het Vlaams eenzaamheidsplan. Daar lezen we dat mensen met een slechte fysieke gezondheid vaker in een isolement belanden en daardoor meer kans hebben om zich eenzaam te voelen.

Uit ons ledenonderzoek van juni-juli-augustus 2024 geeft 16,3% aan dat vervoer een drempel is die hen weerhoudt om deel te nemen aan het reguliere vrijetijdsaanbod. Toegankelijk aanbod wordt door 14% aangegeven als een drempel. 12,3% van de deelnemers aan het ledenonderzoek hebben nood aan een buddy/begeleiding om deel te nemen aan het reguliere aanbod en kunnen zonder deze niet deelnemen.

Uitdagingen voor Kannet

Uit de maatschappelijke contextanalyse blijkt duidelijk dat we in een niet-inclusieve, vaak zelfs gesegregeerde maatschappij leven. Personen met een handicap botsen er op heel wat drempels voordat ze kunnen deelnemen. Kannet heeft als belangenvereniging dus heel wat uitdagingen voor zich om mensen met een handicap te verbinden met elkaar en met de wereld. We trachten drempels aan te pakken zodat die inclusieve wereld weer wat dichterbij staat.

Uiteraard zijn de beschreven uitdagingen in deze contextanalyse te ruim om aan te pakken binnen het kader van dit beleidsplan. Daarom leggen we onze focus op enkele thema's die het dichtst aanleunen tegen de missie en opdracht van onze organisatie: Vrije Tijd, Mobiliteit, Financiën en Beeldvorming. De andere thema's laten we niet volledig links liggen, maar zullen eerder sporadisch en in de achtergrond aan bod komen. Hoe we hiermee aan de slag gaan, lees je verder in de doelstellingen.

Doelstellingen

Overzicht doelstellingenkader

SD1: PMH beleven samen een kwaliteitsvol vrijetijdsaanbod waar het bestaande externe aanbod niet voldoet

SD2: PMH kunnen dankzij aanbod op maat hun volledige potentieel bereiken en actief deelnemen aan de samenleving

SD3: De samenleving is standaard aangepast zodat PMH op een gelijkwaardige manier kunnen deelnemen aan alle aspecten van de maatschappij

SD4: De maatschappij begrijpt PMH en ziet hen als gelijke en actieve deelnemers (én bijdragers) volgens eigen keuzes en mogelijkheden

OD1.1 PMH en hun omgeving kunnen deelnemen aan aangepaste vrijetijdsactiviteiten bij Kannet

OD2.1 PMH verkrijgen inzicht in eigen wensen, noden, verlangens en mogelijkheden

OD3.1 PMH ondernemen zelf actie om veranderingen te verkrijgen

OD4.1 Media tonen een positief, genuanceerd en vol beeld van mensen met een handicap

OD1.2 PMH hebben een (lokaal) netwerk waar ze zich goed voelen, zich kunnen ontspannen en plezier maken

OD2.2 Vrijetijdsorganisaties zijn zich bewust van hun drempels voor PMH en weten hoe ze aan te pakken

OD3.2 Alle geledingen van de samenleving zijn zich bewust van drempels en passen ze aan

OD4.2 PMH zijn zichtbaar in alle soorten rollen in de maatschappij

OD1.3 Er is een vrijetijdsaanbod voor alle PMH, ongeacht de ernst van hun handicap

OD2.3 PMH worden ondersteund om hun wensen te realiseren

OD3.3 PMH genieten korting omwille van hun financiële situatie en niet louter omwille van hun handicap

OD4.3 Mensen in de samenleving begrijpen beter wat het is om te leven met een handicap

Personen met een handicap de kans geven om net als iedereen actief, zelfstandig en participatief deel te nemen aan de maatschappij, zonder obstakels. Zo kunnen we de impact samenvatten die we willen realiseren met Kannel. Om daar te komen, ondernemen wij actie op verschillende domeinen, waarvoor we telkens een strategische doelstelling formuleerden:

- ☺ In SD1 zorgen we zelf voor een aanbod voor mensen met een handicap, met een focus op de grootste noden op het terrein.
- ☺ In SD2 ondersteunen we mensen met een handicap om deel te nemen aan regulier vrijetijdsaanbod. We versterken hen en gaan in gesprek met reguliere vrijetijdsaanbieders om drempels weg te nemen. Dit realiseren we met middelen van het VAPH.
- ☺ In SD3 staat het weghalen van drempels in de bredere samenleving centraal. Via ons beleidswerk kaarten we drempels aan, in het bijzonder in verband met de thema's mobiliteit en toegankelijkheid. Daarnaast ondersteunen we lokale groepen om met hun beleidsmakers in gesprek te gaan en ondersteunen we personen met een handicap om zelf actie te ondernemen.
- ☺ We geloven dat we pas echt ruimte kunnen creëren voor mensen met een handicap, als ook de beeldvorming verandert. Daaraan werken we in SD4.

Komende pagina's lichten we de strategische en operationele doelen verder toe, en formuleren we voor elke operationele doelstelling enkele indicatoren. Per OD geven we telkens een aantal voorbeelden van praktijken. Dit zijn bestaande of mogelijke toekomstige activiteiten, die onze aanpak illustreren. Het is altijd mogelijk – en zelfs wenselijk – dat we in de komende periode ook andere praktijken ontwikkelen die onder onze doelstellingen passen.

Tot slot geven we per SD een idee van de belangrijkste zakelijke consequenties: bronnen van inkomsten, inzet van personeel, en dergelijke meer. De details daarvan staan in het zakelijke luik.



SD1. Personen met een handicap beleven samen een kwaliteitsvol vrijetijdsaanbod waar het bestaande externe aanbod niet voldoet

Vrije tijd is een basisrecht voor iedereen. Ook voor mensen met een handicap. Helaas is het externe vrijetijdsaanbod niet altijd even toegankelijk voor mensen met een handicap. Uit de ledenbevraging en contacten met leden krijgen we signalen dat veel van dit aanbod helemaal niet aan hun noden voldoet. Allerlei drempels weerhouden hen ervan om te kunnen deelnemen.

Psychologische drempels: Wanneer personen met een handicap deelnemen aan het reguliere aanbod zijn zij vaak de enige persoon met een handicap. Dit voelt soms wat aan alsof zij het buitenbeentje zijn. Ook het gevoel dat ze niet begrepen worden of dat er geen rekening gehouden wordt met de drempels waar ze tegenaan lopen, weerhouden hen ervan om deel te nemen aan het aanbod.

Fysieke drempels: Als je wilt deelnemen aan het reguliere vrijetijdsaanbod, ben je er nooit zeker van dat je echt kan deelnemen. Zo kunnen er bijvoorbeeld trappen zijn aan de locatie waar het aanbod plaatsvindt of is het toilet niet aangepast voor mensen in de rolstoel. Deze fysieke obstakels zorgen ervoor dat je niet op de locatie van de activiteit kan geraken of dat je net weer afhankelijk wordt van anderen om te kunnen deelnemen. Maar soms begint het al bij het vervoer van en naar de activiteit dat je belemmert om deel te nemen.

Door zelf te voorzien in aangepast en toegankelijk aanbod voor personen met een handicap, reduceren we drempels. We laten hen vrije tijd beleven in een veilige context. Zo kunnen zij ervaren wat vrije tijd voor hen betekent en kunnen zij, indien mogelijk, verder groeien naar meer inclusieve vrijetijdsbesteding.



OD1.1 Personen met een handicap en hun omgeving kunnen deelnemen aan aangepaste vrijetijdsactiviteiten bij Kannet

Kannet voorziet in een aangepast vrijetijdsaanbod voor personen met een handicap. Hierbij concentreren we ons op activiteiten waar zij in het regulier vrijetijdsaanbod moeilijk toegang toe hebben. In deze activiteiten vinden we het belangrijk dat personen met een handicap, samen met mensen zonder handicap, hun vrije tijd kunnen beleven. Daarom stellen we ze open voor een gemengd publiek of werken we samen met partners met een publiek zonder handicap. Hier volgen we steeds het principe 'inclusief waar mogelijk, doelgroep specifiek waar nodig'.

Acties:

- In kaart brengen van behoeftes van personen met een handicap om zo te bepalen welk aanbod vanuit Kannet wenselijk is.
- We organiseren activiteiten zoals daguitstappen, vakanties, wederkerende activiteiten (bv. Dansen, crea, wandelen, ...) voor volwassenen met en zonder handicap.
- We organiseren om de 2 à 3 jaar een grote bijeenkomst of evenement voor Kannet-leden en geïnteresseerden (familiedag).
- We voorzien activiteiten voor kinderen en jongeren met en zonder handicap tot 30 jaar (VAPH).
- We gaan actief in gesprek met kansengroepenorganisaties over beschikbare plaatsen in ons vrijetijdsaanbod.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 1,3 VTE
VAPH: 1,9 VTE

Indicatoren:

- In de helft van de beleidsperiode organiseren we een ledenbevraging.
- Jaarlijks tenminste 24 activiteiten voor personen met een handicap en hun omgeving.
- Jaarlijks tenminste 500 activiteiten i.s.m. onze afdelingen voor volwassenen met een handicap en hun omgeving.
- Jaarlijks nemen 625 personen tot 30 jaar meerdere keren deel of nemen 1250 personen tot 30 jaar één keer deel (VAPH).
- Jaarlijks 2 overlegmomenten met kansengroepenorganisaties.



OD1.2. Personen met een handicap hebben een (lokaal) netwerk waar ze zich goed voelen, zich kunnen ontspannen en plezier maken

Kannet heeft afdelingen verspreid over het Vlaamse land. Binnen deze afdelingen zijn personen met een handicap van harte welkom. Gewoon om samen te zijn, om te genieten van toegankelijke activiteiten. Door onze afdelingen, leren zij andere personen met een handicap en hun omgeving kennen. Zo kunnen zij een persoonlijk netwerk uitbouwen en gaan we eenzaamheid tegen. Belangrijk is dat we voor personen met een handicap buiten de welzijnscontext een veilige omgeving creëren waarbinnen zij zich goed voelen en kunnen groeien naar meer inclusieve activiteiten. Om deze lokale netwerken alle kansen te geven die ze verdienen, is het nodig om voldoende in te zetten op de omkadering ervan en in te zetten op afdelingsbegeleiding.

Acties:

- We organiseren bijeenkomsten voor vrijwilligers om hen te inspireren en te informeren.
- We informeren en ondersteunen onze afdelingen op vlak van administratie, activiteiten- en ledenwerking.
- We ondersteunen vrijwilligers met het opzetten van (nieuwe) lokale initiatieven.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 1,6 VTE
VAPH: 1,3 VTE

Indicatoren:

- Aantal afdelingen in Vlaanderen blijft tenminste stabiel.
- Minimaal 12 bijeenkomsten per jaar om te informeren en inspireren.
- Minimaal 1 maal per jaar hebben we contact met elke afdeling.
- Afdelingen worden tenminste 1 keer in de beleidsperiode bevraagd over hun werking.



OD1.3. Er is een vrijetijdsaanbod voor alle personen met een handicap, ongeacht de ernst van hun handicap

Er zijn personen met een handicap voor wie het moeilijk blijft om deel te nemen aan eender welk vrijetijdsaanbod. Vaak gaat het om mensen met een meervoudige handicap, die voor meerdere aspecten van een activiteit hulp nodig hebben. Voor deze personen wil Kannet ook een aanbod voorzien dat aangepast is aan hun noden en behoeften.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,5 VTE

VAPH: 1 VTE

Acties:

- We registreren noden en verwachtingen vanuit de doelgroep.
- Op basis van noden en verwachtingen organiseren we aangepaste activiteiten voor deze doelgroep.
- We organiseren snoezelmomenten in de snoezelruimte.
- We zorgen voor gepaste omkadering (voorzien in een verzorgingsruimte, tillift, snoezelhoek, liftbus, ...) voor eigen activiteiten uit OD1.1 zodat personen met een meervoudige handicap ook kunnen deelnemen.
- We organiseren vakanties voor personen met een meervoudige handicap.

Indicatoren:

- 500 snoezelmomenten per jaar in de snoezelruimte.
- Op tenminste 10 Kannet-activiteiten per jaar zorgen we voor gepaste omkadering (verzorgingsruimte, tillift, snoezelhoek, liftbus, ...).
- In de beleidsperiode organiseren we 2 vakanties voor personen met een meervoudige handicap.



SD2. Personen met een handicap kunnen dankzij aanbod op maat hun volledige potentieel bereiken en actief deelnemen aan de samenleving

Niet iedereen vindt hun gading in het vrijetijdsaanbod van SD1. Soms willen personen met een handicap meedoen met het reguliere aanbod in de buurt, maar weten ze niet goed wat de mogelijkheden zijn. Vaak kan deelnemen aan vrije tijd gewoon mits extra ondersteuning door een buddy of hier en daar kleine aanpassingen aan het aanbod.

Daarbij is het nodig dat er meer bewustzijn bij de aanbieders gecreëerd wordt, zodat zij ook inspelen op noden van mensen met een handicap. Dit bewustzijn versterken we door het aanbieden van correcte info, maar ook door personen met een handicap zelf te vormen en hen sterker te maken. Hen inzicht bieden in wat mogelijk is, kan al een grote stap zijn om hun eigen vrije tijd in te vullen. Door te weten wat je nodig hebt en door dit te durven verwoorden naar anderen zorgen zij zelf voor meer inclusief aanbod in hun buurt.



OD2.1 Personen met een handicap verkrijgen inzicht in eigen wensen, noden, verlangens en mogelijkheden

Personen met een handicap starten hun leven vaak in een zorgcontext. Wanneer zij afstuderen van het buitengewoon secundair onderwijs, kennen zij hun mogelijkheden op vlak van vrijetijdsbesteding niet altijd. Of door eerdere 'slechte' ervaringen durven ze niet meer deelnemen aan het reguliere vrijetijdsaanbod. Deze drempels, die hen weerhouden deel te nemen aan het gewone aanbod, moeten dynamisch benaderd worden. Medewerkers nemen de rol op als facilitator en bieden personen met een handicap, via een emancipatorisch en participatief traject, inzicht in hun eigen mogelijkheden, wensen en noden. Daarnaast leggen de medewerkers, indien nodig, de eerste contacten met vrijetijdsaanbieders.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0 VTE
VAPH: 2 VTE

Acties:

- Trajectbegeleiders ondersteunen personen met een handicap in het verkennen van de vrijetijds mogelijkheden in de omgeving.
 - aanmeldingsfase waarin de persoon zijn vrijetijdsvraag kenbaar maakt;
 - vraagverduidelijkingsfase waarin de vraag onderzocht en geanalyseerd wordt;
 - zoekfase waarin het geschikte en beschikbare vrijetijdsaanbod wordt opgesomd, teruggekoppeld en overlopen.
- Trajectbegeleiders leggen contact met het bestaande vrijetijdsaanbod in de omgeving van de cliënt om inclusieve vrijetijdsbesteding mogelijk te maken.
 - bemiddelingsfase met als opzet de persoon te begeleiden naar vrijetijdsinitiatieven in het kader van een toeleiding.

Indicatoren:

- Jaarlijks vinden 150 personen met een handicap dankzij ondersteuning van Kannel een geschikte vrijetijdsinvulling binnen Kannel of daarbuiten.



OD2.2 Vrijtijdsorganisaties zijn zich bewust van hun drempels voor personen met een handicap en weten hoe ze aan te pakken

Dankzij de individuele vragen van personen met een handicap en uit de gesprekken met organisaties, krijgen we een goed zicht op bestaande drempels voor personen met een handicap. We gaan in dialoog met organisaties om drempels in hun werking aan te passen en geven advies op maat.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0 VTE

VAPH: 0,5 VTE

Acties:

- Trajectbegeleiders contacteren vrijtijdsorganisaties en stellen drempelverlagende aanpassingen voor zodat personen met een handicap kunnen deelnemen.

Indicatoren:

- Contacten met minstens 50 vrijtijdsorganisaties per jaar.



OD2.3 Personen met een handicap worden ondersteund om hun wensen te realiseren

Ondanks allerlei aanpassingen aan het aanbod, is de draagkracht van personen met een handicap soms niet voldoende aanwezig om zonder hulp deel te nemen aan het reguliere aanbod. Zij hebben nood aan extra begeleiding om de stap naar het reguliere aanbod te zetten. Bijvoorbeeld, in geval van mobiliteitsproblemen, oefenen medewerkers samen met personen met een handicap het traject met het openbaar vervoer naar de activiteit en terug. Of dankzij buddy kunnen we op basis van interesses mensen met en zonder handicap aan elkaar matchen. Samen kunnen zij dan deelnemen aan het reguliere vrijetijdsaanbod.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,3 VTE

VAPH: 0,3 VTE

Acties:

- Vrijetijdstrajectbegeleiders ondersteunen praktisch (financieel, vervoer, ...) bij de opstart van de gewenste vrijetijdsbesteding.
- Trajectbegeleiders helpen zoeken naar buddy's/vrijwilligers om deel te kunnen nemen aan het vrijetijdsaanbod.
- Wij zoeken vrijwilligers die samen met personen met een handicap hun vrije tijd willen beleven.
- We experimenteren met buddy's die ingezet kunnen worden voor specifieke activiteiten zoals toneelvoorstellingen en concerten.

Indicatoren:

- Tegen het einde van de beleidsperiode hebben we 100 nieuwe buddy's.
- We zetten jaarlijks 1 samenwerking op met een organisatie die aan de slag wil met buddy's voor personen met een handicap.

SD3. De samenleving is standaard aangepast zodat personen met een handicap op een gelijkwaardige manier kunnen deelnemen aan alle aspecten van de maatschappij

In de definitie van handicap (zie context-analyse p.13) lees je dat een beperking pas een handicap wordt wanneer je op een drempel stoot. En laten er net veel drempels zijn waartegen personen met een handicap botsen. Zo kunnen zij zich bijvoorbeeld niet zelfstandig verplaatsen van punt A naar punt B omwille van ontoegankelijke bushaltes of is alleen wonen moeilijk omwille van noodzakelijke zorg, ...

Dankzij de goodwill van anderen kunnen zij hun leven (soms) wel zelfstandig opnemen. Maar de realiteit leert ons dat de meeste mensen niet bekend zijn met hoe omgaan met mensen met een handicap. Het gezegde 'onbekend maakt onbemind' gaat hier helemaal op. Ook politici, beleidsmakers, architecten, ... zijn zich niet altijd bewust van de moeilijkheden waartegen personen met een handicap botsen, waardoor ze in de uitbouw van de samenleving extra drempels opwerpen. Via sensibilisering willen we hen én de samenleving met een andere bril naar hun eigen handelen laten kijken. Zo kun-

nen zij vanuit een inclusievere invalshoek aan samenlevingsopbouw doen.

In SD3 gaan we in op drempels voor personen met een handicap in de bredere maatschappij, in samenwerking met onze partners. Daarbij gaan we breder dan enkel vrije tijd. We gaan in op de drempels die personen met een handicap die we ontmoeten in onze werking het meest bezighouden. We versterken deze mensen bovendien om zelf drempels in hun omgeving aan te kaarten.

We gaan ook aan de slag met drempels waar we als organisatie zelf op botsen om personen met een handicap in armoede te bereiken. Als we willen inzetten op de meest kwetsbaren in onze doelgroep, dan moeten we deze groep beter kunnen afbakenen. Enkel op deze manier kunnen we ook hen op een gelijkwaardige manier betrekken en laten deelnemen aan de maatschappij. Op deze manier nemen we onze laboratoriumrol op.



OD3.1 Personen met een handicap ondernemen zelf actie om veranderingen te verkrijgen

Deelnemen aan lokale adviesraden

Geen betere vertegenwoordigers om lokaal drempels aan te kaarten en weg te werken dan mensen met een handicap zelf. Kannet wil hen én mensen uit hun omgeving en afdelingen ondersteunen om vanuit hun ervaringsdeskundigheid deel te nemen aan adviesraden en andere gesprekstafels. We willen die groep ‘vertegenwoordigers’ beter in kaart brengen, zodat we hen gericht kunnen ondersteunen. Door een gezamenlijk kader af te spreken, vergroten we de impact, voor henzelf, maar ook voor de hele groep van mensen met een handicap.

Ruimte voor initiatief

We merken dat er vandaag al mensen bij ons aankloppen om (lokale) drempels voor mensen met een handicap aan te kaarten. Samen met hen onderzoeken we hoe we deze drempels dynamisch kunnen benaderen en zo dus kunnen minimaliseren. Dit potentieel om lokaal drempels aan te pakken, willen we veel meer ondersteunen en ruimte geven. Ook vrijwilligers uit afdelingen leggen actief contact met beleidsmakers in hun gemeente om drempels bespreekbaar te maken. Dit gebeurt vandaag al spontaan. In de komende periode willen we dit actief stimuleren en ondersteunen. We nodigen afdelingen uit om een mapping te doen van lokale drempels. We geven hun daarvoor de nodige tools, zodat dit op een laagdrempelige manier kan gebeuren. Met de medewerkers en vrijwilligers, gaan we na welke suggesties we kunnen doen om deze drempels te minimaliseren.

Zowel bij het opnemen van een mandaat in een adviesraad, als bij het aankaarten van (lokale) drempels, houden we een duidelijke focus op ervaringsdeskundigheid. Het is voor ons heel belangrijk dat we niet enkel spreken voor personen met een handicap, maar vertrekken vanuit hun ervaring. Wanneer dus iemand zonder handicap een mandaat opneemt vanuit Kannet in een adviesraad dan zorgen we dat deze persoon goed geïnformeerd en met de visie van ervaringsdeskundigheid die taak kan opnemen.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,9 VTE

VAPH: 0 VTE

Acties:

- We maken in onze communicatie en op de website duidelijk dat wie op drempels botst en ideeën heeft om ze anders aan te pakken, bij ons mag aankloppen om te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn.
- We onderzoeken hoeveel personen vanuit Kannet actief zijn in een lokale adviesraad.
- We registreren vertegenwoordigers.
- We bezorgen ervaringsdeskundigen en vertegenwoordigers info over acties en campagnes die Kannet voert en hoe ze hieraan kunnen meewerken.
- We werken een kader uit voor mensen die als vertegenwoordiger van Kannet zetelen in adviesraden. We bieden een hulplijn door inspiratiemomenten te organiseren en op vraag (individueel) te ondersteunen.
- Medewerkers ondersteunen lokale afdelingen met het in kaart brengen van lokale drempels.
- Medewerkers ondersteunen initiatieven vanuit personen met een handicap en vanuit afdelingen om drempels weg te werken.

Indicatoren:

- Gedurende de beleidsperiode wordt er minstens 2 keer een inspiratiemoment georganiseerd voor Kannet-vertegenwoordigers.
- Minstens 50 afdelingen per beleidsperiode brengen lokale drempels in kaart met ondersteuning van Kannet.
- We begeleiden minstens 20 personen/afdelingen per beleidsperiode met het aan kaarten van hun drempel.



OD3.2 Alle geledingen van de samenleving zijn zich bewust van drempels en passen ze aan

Niet enkel op lokaal vlak kaarten we drempels aan die personen met een handicap verhinderen om vlot en actief deel te nemen aan de maatschappij. Ook op Vlaams en federaal niveau verdedigen we actief de belangen van personen met een handicap. De centrale thema's waar we bij Kannel op focussen zijn: mobiliteit, toegankelijkheid, vrije tijd, beeldvorming en betaalbaarheid. De werkgroep 'Sociaal beleid' is de overlegtafel in huis om uit te wisselen over deze thema's, standpunten te formuleren of voorstellen te doen tot het opzetten van acties en campagnes.

Naast lokale, Vlaamse en federale adviesraden richten we ons vanuit de VAPH-middelen ook naar (reguliere) organisaties. Hierbij bieden we vormingen aan waarbij we informeren over handicap of over hoe ze hun werking inclusief kunnen maken.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 1 VTE

VAPH: 0,7 VTE

Acties:

- We organiseren de werkgroep Sociaal beleid om met onze bevoorrechte partners uit te wisselen over handicap gerelateerde thema's en standpunten in te nemen.
- We nemen standpunten op in de Kannel Gazet en verspreiden deze via onze sociale mediakanalen.
- Kannel-vertegenwoordigers zetelen in de belangrijkste Vlaamse en Federale adviesgroepen om de belangen van personen met een handicap te verdedigen.
- We geven de standpunten door aan de vertegenwoordigers in adviesraden.
- In samenwerking met vertegenwoordigers en ervaringsdeskundigen bepalen we welke acties en campagnes we gaan voeren.
- We voeren acties en campagnes om drempels in de samenleving aan te kaarten.
- We organiseren vorming voor reguliere organisaties/bedrijven over aanpassingen voor personen met een handicap (VAPH).

Indicatoren:

- We geven jaarlijks een overzicht van de adviesraden waarin we vertegenwoordigingen opnemen.
- De werkgroep Sociaal Beleid komt 10 keer per jaar samen.
- We delen minstens 4 standpunten per jaar.
- Jaarlijks voeren we één campagne rond één van de centrale thema's.
- We organiseren jaarlijks minstens 5 vormingen over handicap en inclusie voor reguliere organisaties.



OD3.3 Personen met een handicap genieten korting omwille van hun financiële situatie en niet louter omwille van hun handicap

Mensen met een handicap hebben meer risico om in armoede terecht te komen (zie contextanalyse stukje financiën p.20). Vandaar neemt de overheid, zeer terecht, maatregelen om personen met een handicap financieel te ondersteunen. Een maatstaf om nu kortingen en tegemoetkomingen toe te kennen is het hebben van 'Verhoogde Tegemoetkoming' of VT. Ook armoedeorganisaties hanteren de VT als maatstaf om te bepalen of mensen in armoede leven of niet en zo dus kortingen te genereren.

Uit ervaring weten wij dat niet alle personen met een handicap effectief te weinig inkomen hebben en deze kortingen nodig hebben om te participeren aan vrijetijdsaanbod. Als organisatie die voornamelijk werkt voor personen met een handicap en dus ook VT hebben, is het moeilijk om op basis van het criterium VT kortingen te geven. In deze beleidsperiode onderzoeken we de mogelijkheid tot het hanteren van andere criteria en testen we deze uit binnen onze organisatie. Na de onderzoeks- en testfase communiceren we over onze bevindingen.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,6 VTE

VAPH: 0 VTE

Acties:

- ☺ We gaan in overleg met personen met een handicap over de verhoogde tegemoetkoming en de rechten die hieraan gekoppeld zijn.
- ☺ We gaan in overleg met armoedeorganisaties die werken met het criterium VT.
- ☺ We onderzoeken mogelijke andere criteria om armoedemaatregelen aan te koppelen.
- ☺ We communiceren over onze bevindingen.

Indicatoren:

- ☺ Op basis van verslaggeving vormen we conclusies over de huidige criteria en bepalen we indien nodig nieuwe criteria om de doelgroep personen met een handicap in armoede af te bakenen.



SD4. De maatschappij begrijpt personen met een handicap én ziet hen als gelijke en actieve deelnemers (en bijdragers) volgens eigen keuzes en mogelijkheden

“Art. 22ter. Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht.

De vraag is of deze extra stok achter de deur effectief iets in de samenleving zal veranderen. Of het de beeldvorming kan bijsturen en bewustwording kan creëren rond de dagelijkse discriminatie waar deze mensen mee te maken hebben. Dat het in de grondwet is gekomen, sluit alvast aan bij een realiteit die bezig is en het is een belangrijke duw in de

rug voor iedereen die de inclusie van de Ander gemarkeerd als handicap als een natuurlijke zaak beschouwt. Er is meer nodig dan een grondwet ‘It’s the media stupid,’ beeldvorming is alles.”

- Beno Schraepen, Excludes, p 187-188

We geloven dat media een belangrijke rol spelen in het creëren van een genuanceerd mensbeeld van personen met een handicap. Door meer mensen met een handicap en hun capaciteiten te tonen, verkleinen we via beeldvorming de kloof tussen personen met en zonder handicap.



OD4.1 Media tonen een positief, genuanceerd en vol beeld van mensen met een handicap

Voortwerkend op de laborol van het vorige beleidsplan willen we meer mensen met een handicap in de media krijgen. Niet om te problematiseren, maar net om de kwaliteiten van deze personen in de verf te zetten.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,5 VTE

VAPH: 0 VTE

Acties:

- ☛ We leggen een talentpool aan van personen met een handicap die een rol kunnen opnemen in de media.
- ☛ We houden actief contact met media en productiehuizen.
- ☛ We voorzien mediatraining voor de personen in onze talentpool.

Indicatoren:

- ☛ We breiden onze talentpool uit met 10 contacten per jaar.
- ☛ We houden contact met media- en productiehuizen door deelname aan overleg en inspraakmomenten.
- ☛ Jaarlijks organiseren we mediatraining voor de personen in onze talentpool zodat zij weerbaar in de media komen.



OD4.2. Personen met een handicap zijn zichtbaar in alle soorten rollen in de maatschappij

Mensen met een handicap maken deel uit van de maatschappij, maar zijn vaak niet heel zichtbaar. Is dat omdat we los voorbij die handicap kijken (en die niet beoordelen als handicap), of laten we personen met een handicap deelnemen aan het maatschappelijk leven in die posities die net heel verborgen en onzichtbaar zijn? Representatie en zichtbaarheid zijn te onderscheiden. Dat mensen met een handicap in tal van rollen ondervertegenwoordigd zijn, weten we: als leerling in het hoger onderwijs, als werknemer op de werkvloer... (zie context-analyse p.13-22). Maar als zij daadwerkelijk één van die rollen opnemen, zijn ze dan even zichtbaar als andere personen?

Kannet gaat op zoek naar mensen met een handicap, in die diverse rollen, en laat hen hun verhaal naar buiten brengen, maakt ze zichtbaar. We maken ze zichtbaar voor personen zonder handicap en ook voor personen met een handicap. Op deze manier creëren we rolmodellen voor kinderen en jongeren met een handicap.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,2 VTE

VAPH: 0 VTE

Acties:

- ☛ Medewerkers gaan op zoek naar personen met een handicap die interesse hebben om hun verhalen (vanuit hun rollen) te delen.
- ☛ We delen verhalen en reels van influencers met een handicap op onze sociale media.
- ☛ We tonen personen met een handicap in verschillende maatschappelijke rollen op onze kanalen (in de Kannet Gazet, socials, website, ...).
- ☛ Jaarlijks gaan we op zoek naar externe publiciteit om deze rollen zichtbaar te maken.

Indicatoren:

- ☛ We maken 4 rollen van personen met een handicap zichtbaar per jaar.
- ☛ Jaarlijks maken we 1 rol zichtbaar op een platform van een externe partner.



OD4.3. Mensen in de samenleving begrijpen beter wat het is om te leven met een handicap

Veel mensen kunnen zich niet voorstellen wat het betekent om met een handicap door het leven te gaan. Kanneet wil meer begrip voor personen met een handicap en inzicht bieden in de drempels waartegen ze botsen. Dit willen we vooral doen door mensen met een handicap zelf aan het woord te laten of inleefmomenten te organiseren waardoor het hebben van een handicap en de bijhorende drempels heel tastbaar worden.

We continueren het project Taboe, waarin we ervaringsdeskundigen opleiden en ondersteunen om hun verhaal te brengen op zoveel mogelijk plekken in de maatschappij. Zo vergroten we het begrip voor en inzicht in de situatie van mensen met een handicap. We ondersteunen deze taboedoorbrekers om hun verhaal vorm te geven, via gezamenlijke opleidingen of één-op-één. Dit hangt af van het aantal nieuwe taboedoorbrekers die zich aanmelden. Jaarlijks brengen we hen allemaal samen om uit te wisselen en inspiratie op te doen.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,6 VTE
VAPH: 0 VTE

Acties:

- ☛ Onze medewerker ondersteunt en begeleidt taboedoorbrekers met het vormgeven van hun verhaal.
- ☛ Onze medewerker zorgt voor communicatie over deze dienst naar het reguliere circuit en zorgt voor de planning van de taboedoorbrekers.
- ☛ We organiseren inleefmomenten of lezingen waardoor personen zonder handicap beter begrijpen wat de impact is van een handicap op het leven.

Indicatoren:

- ☛ We hebben 30 taboedoorbrekers die hun verhaal willen brengen in scholen, organisaties en verenigingen.
- ☛ Taboedoorbrekers brengen hun verhaal minstens in 50 organisaties per jaar.
- ☛ Jaarlijks organiseren we tenminste één lezing of inleefmoment voor de doelgroep personen zonder handicap.
- ☛ Deelnemers vullen na de getuigenis of het inleefmoment een evaluatieformulier in zodat we de verhalen kunnen verbeteren om meer impact te verkrijgen.

Sociaal-culturele rollen

Verbindende rol

Kannet verbindt! De verbindende rol is heel belangrijk voor Kannet. Bij Kannet benaderen we die verbindende rol vanuit een heel fysiek en praktisch oogpunt: we brengen mensen samen, en laten ze verbinding maken met elkaar. Verbinding tussen personen met een handicap onderling, verbinding tussen gelijkgestemden, verbinding tussen mensen met en zonder handicap, verbinding tussen mensen met een handicap en mensen die nog nooit iemand met een handicap ontmoet hebben. De inzet van deze verbinding is ontmoeting mogelijk maken tussen gelijkgestemden, erkenning creëren tussen mensen met en zonder handicap, maar ook ervoor zorgen dat we eenzaamheid voorkomen en dat mensen met een handicap vanzelfsprekend kunnen deelnemen aan het maatschappelijke leven.

Een uitgekende verbindende rol is een noodzakelijke voorwaarde die vervuld moet worden om tot een inclusieve samenleving te komen. Gesegregeerde samenlevingsgroepen kunnen niet zelf bouwen aan een inclusieve samenleving, als ze niet open staan voor een actieve verbinding met de andere (gesegregeerde) samenlevingsgroepen en vice versa.

Praktijken waarin onze verbindende rol tot uiting komt

Afdelingen:

We brengen personen met een handicap samen in onze afdelingen. Daar bieden we laagdrempelige activiteiten aan in een veilige setting van gelijkgestemden. Voor veel personen met een handicap is deelnemen aan dit aanbod al volledig buiten hun comfortzone en betekent dit vaak al een stap in het aanvaarden van hun handicap.

Vanuit deze cocon laten we mensen groeien, ervaringen opdoen, contacten leggen en een netwerk uitbouwen. Zo worden zij versterkt tot het punt waarop ze het gevoel hebben hun wereld nog te kunnen verruimen. Op deze manier slaan we een brug tussen personen met een handicap en andere actoren in de maatschappij. Dit gerichte en inclusieve aanbod is terug te vinden in OD1.2 en OD1.3.

Vrijetijdsaanbod:

Kannet organiseert daguitstappen, activiteiten... (OD1.2) Dit vrijetijdsaanbod, vertrekt vanuit de interesses van de personen met een handicap. Kannet ondersteunt (OD2.1) mensen met een handicap ook om deel te nemen aan vrijetijdsactiviteiten van andere aanbieders, waardoor we de connectie tussen hen en de samenleving stimuleren.

Buddy:

Bij Buddy (OD2.3) verbinden we personen met handicap (buddyzoeker) met personen zonder handicap (buddy). Door hen samen te brengen (te verbinden) creëren we de mogelijkheid voor mensen met handicap om deel te nemen aan vrijetijdsactiviteiten waar ze graag aan willen deelnemen, maar waar zij omwille van hun handicap niet aan kunnen deelnemen.

Kritische rol

We nemen onze kritische rol op voor mensen met een handicap zelf, door hen bewust te maken van hun rechten en hen aan te moedigen om die op te eisen. Ook nemen we onze kritische rol op voor de brede maatschappij, inclusief andere vrijetijdsorganisaties en beleidsmakers: we vragen hen om hun aanbod en hun beleid te bekijken door de bril van mensen met een handicap en drempels weg te werken.

Hierbij is het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap een belangrijke leidraad. Dit verdrag vertrekt vanuit een aantal basisprincipes, namelijk:

- 🕒 Respect voor iedereen, jong en oud.
- 🕒 Keuzevrijheid en onafhankelijkheid: iedereen mag zichzelf zijn en eigen keuzes maken.
- 🕒 Geen discriminatie: iedereen is gelijk en verdient gelijke kansen.
- 🕒 Inclusiviteit en toegankelijkheid: iedereen moet kunnen deelnemen aan de samenleving.
- 🕒 Respect voor verschillen: iedereen is anders.

Als we kijken naar de toepassing van deze principes in de maatschappij moeten we vaststellen dat we er nog lang niet zijn én dat het opnemen van een kritische rol noodzakelijk is. We voelen dat we op dit vlak echt het verschil moeten maken door personen met een handicap zichtbaar te maken in de samenleving. Uit onze ledenbevraging en SWOART-oefening met de algemene vergadering en het team komt ook naar voor dat mensen met een handicap van ons verwachten dat we hun belangen verdedigen en dat vrijwilligers en medewerkers goesting hebben om die rol mee op te nemen.

Praktijken waarin onze kritische rol tot uiting komt

Informeren:

We zorgen ervoor dat elke mogelijke betrokken actor juiste informatie kan bekomen over handicap gerelateerde thema's.

In SD2 informeren we personen met een handicap over mogelijke vrijetijdsbesteding en bieden we ondersteuning bij het opstarten hiervan. We vertellen hun daarbij wat er mogelijk is, welke ondersteuning en sociale voordelen er bestaan en wat ze mogen verwachten van andere organisaties.

In SD 3 informeren we vrijetijdsorganisaties, beleidsmakers en andere stakeholders over drempels voor mensen met een handicap en hoe ze deze dynamisch kunnen benaderen.

In SD4 informeren we de media en de ruime maatschappij over wat het is om te leven met een handicap. We vertrekken vanuit de kracht van personen met een handicap en zetten hun mogelijkheden in de kijker.

Acties en campagnes:

We maken de brede samenleving bewust van de drempels die mensen met een handicap ervaren en van de beeldvorming die hun potentieel niet voldoende erkent. Dat doen we door campagnes en acties te lanceren in SD3. Met actiemateriaal en informatie ondersteunen we personen met een handicap en afdelingen die zelf actie willen ondernemen. Zo mobiliseren we leden en andere organisaties om gezamenlijk standpunten in te nemen en campagne te voeren.

Campagnes kunnen heel lokaal gevoerd worden, al dan niet in samenwerking met Kannet-vrijwilligers die in lokale adviesraden zetelen. Via inspiratiemomenten informeren we afdelingen en vrijwilligers over acties en campagnes die op til zijn en hoe hieraan meegewerkt kan worden. We stimuleren afdelingen met een premie wanneer ze inzetten op acties en campagnes.

In SD4 werken we actief aan een betere en meer realistische beeldvorming van personen met een handicap. We leiden mensen met een handicap zelf op tot taboedoorbrekers en we sensibiliseren media- en productiehuizen om meer personen met een handicap in de media te tonen. Dit doen we door actief contacten te leggen en te onderhouden met mensen in de Vlaamse mediawereld.

Belangenverdediging:

Samen met Kannet+ verdedigen we de belangen van personen met een handicap in het beleid. We vertrekken hierbij steeds vanuit de ervaringsdeskundigheid van personen met een handicap. Vanuit contacten met de doelgroep capteren collega's en vrijwilligers verhalen en ervaringen i.v.m. overheidsmaatregelen en drempels. Afhankelijk van de inhoud van de verhalen worden ze ofwel meegenomen door Kannet-collega's ofwel doorgegeven aan de collega's van Kannet+. Zo kunnen wij met concrete verhalen naar lokale, Vlaamse of federale beleidsmakers stappen. Zowel Kannet als Kannet+ heeft bepaalde thema's die ze opnemen. De focus van Kannet+ ligt meer op financiën, zorg en ondersteuning, terwijl we vanuit Kannet meer de focus leggen op toegankelijkheid en mobiliteit. Bij partnervzw Gezin en Handicap ligt de focus meer op onderwijs, bewindvoering en Spreken Met Ondersteuning van Gebaren (SMOG) en bij Absoluut vzw bij de ondersteuningsbudgetten.

Naast de thema's die we op bovenlokaal niveau opnemen, ondersteunen we de lokale groepen ook om zelf aan de slag te gaan en de belangen van hun leden te verdedigen. Bij SD3 lees je hoe we dit doen.

Laboratoriumrol

De maatschappelijke spelregel die wij in onze laboratoriumrol aanpakken, is dat er in onze samenleving over maatschappelijk kwetsbare doelgroepen wordt gesproken.

Hun stem wordt weinig tot niet gehoord. Mensen met een handicap moeten zich vaak aanpassen aan de samenleving die op maat is gemaakt van mensen zonder handicap, in plaats van andersom. Of mensen met een handicap zijn gewoon onzichtbaar, omdat ze niet passen in het plaatje van wat 'normaal' is.

Bij Kannet vertrekken we altijd radicaal vanuit personen met een handicap zelf. Wat hebben zij nodig, wat is haalbaar voor hen? Hoe kijken ze daar zelf naar? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat de samenleving ook op een genuanceerde manier naar hen kijkt?

“

Mensen kunnen het niet vatten wanneer ik met mijn Maserati op een gehandicaptenplaats ga staan. Ik snap het wel, ik ben ook wel argwanend. Maar het beeld van iemand met een handicap en een Maserati, dat klopt precies niet voor veel mensen. Wanneer ik vraag aan mijn garagist: 'Hoeveel klanten heb je met een beperking?', dan blijkt ik de enige te zijn. Dat kan toch niet? Er moeten toch nog mensen met een beperking zijn die van auto's houden? Procentueel kan dat toch niet kloppen?

- William Boeva

”

Praktijken waarin onze laboratoriumrol rol tot uiting komt

Werken met mensen met een handicap aan beeldvorming

We ondersteunen personen om zelf hun verhaal naar buiten te brengen. Tijdens de vorige beleidsperiode werd hier al mee gestart. We zochten en vonden mensen met een handicap die samen met ons actief willen bijdragen aan meer personen met een handicap in de media. We vertrekken steeds vanuit het verhaal dat zij willen brengen en helpen hen bij het vormgeven van hun verhaal door persoonlijke ondersteuning en opleidingen. Door actieve contacten met media- en productiehuizen zorgen we voor zoveel mogelijk kansen voor hen om naar buiten te komen. Daarnaast tonen we in onze eigen en externe communicatiekanalen personen met een handicap in verschillende maatschappelijke rollen. Ook bij Taboe gaan personen met een handicap op pad om hun verhaal te vertellen. Onder SD4 lees je hoe we hier concreet mee aan de slag gaan.

Personen met een handicap in armoede

Wanneer wij ons als organisatie van/voor personen met een handicap specifiek willen richten naar personen met een handicap in armoede, dan merken we dat er geen goede manier bestaat om deze doelgroep af te bakenen. Hierdoor is het niet makkelijk om in te zetten op de meest kwetsbare groep binnen onze doelgroep. Je kan moeilijk recht-uit aan mensen vragen of ze in armoede zitten. Persoonlijke gegevens, zoals inkomen, opvragen is ook niet evident.

Manieren die andere organisaties gebruiken om te bepalen of iemand in armoede zit, schieten tekort. Als we ons écht willen richten naar de mensen die het meest nood hebben aan ondersteuning, dan is het nodig om op zoek te gaan naar een nieuwe manier van bepalen wanneer iemand in armoede leeft.

Elke persoon met een door de FOD erkende handicap die recht heeft op een sociale uitkering, heeft ook recht op een Verhoogde Tegemoetkoming (VT). Veel personen met een handicap krijgen dus effectief die VT. Ze betalen daardoor minder voor gezondheidszorg en genieten nog andere financiële voordelen, bv. sociaal tarief gas en elektriciteit, gratis of goedkoper openbaar vervoer,... Recht hebben op een VT wordt daarnaast vaak gebruikt als maatstaf om te bepalen of iemand extra financiële ondersteuning nodig heeft. Ook vrijetijdsorganisaties als VRIJUIT, Iedereen Verdient Vakantie en UITPAS zien de VT als één van de voorwaarden om gebruik te kunnen maken van hun prijsverlagingen. Deze organisaties gaan ervan uit dat personen met een handicap die een VT krijgen, het financieel moeilijk hebben en dus ook korting nodig hebben om deel te kunnen nemen aan vrije tijd. In sommige gevallen zal dit zeker zo zijn, maar in heel wat gevallen is er geen directe link tussen de VT en armoede.

Het linken van de Verhoogde Tegemoetkoming aan armoede, zorgt voor een scheefgetrokken situatie. Personen met een handicap die geen financiële problemen hebben, kunnen ook een VT krijgen. Zij hebben dan ook recht op korting bij vrijetijdsactiviteiten van VRIJUIT of UITPAS of een vakantie van Iedereen Verdient Vakantie. We moeten op zoek naar een manier waarop we de mensen kunnen bereiken die deze ondersteuning écht nodig hebben. De initiatieven die inzetten op mensen in armoede werken namelijk vaak met beperkte budgetten. Het is belangrijk dat deze budgetten correct besteed worden. Wanneer mensen gebruik maken van prijsverlagingen wanneer ze hier geen nood aan hebben, worden ze door de maatschappij al snel opzij gezet als profiteurs. Anderzijds leeft in onze samenleving wel het stigma, dat personen met een handicap per definitie in armoede leven.

Het mag duidelijk zijn dat we niet tegen de VT zijn als extra ondersteuning voor o.a. mensen met een handicap. Wel willen we duidelijk maken dat het geen goede maatstaf is om mensen in armoede af te bakenen. Voor ons als doelgroepenorganisatie wordt dit extra duidelijk wanneer wij ons willen richten op personen met een handicap in armoede. We zien dat er geen maatstaf bestaat om deze specifieke kwetsbare doelgroep goed af te bakenen. Wanneer wij in ons aanbod dus extra aandacht willen besteden aan mensen in armoede, dan voelen we dat we nog te weinig tot die écht kwetsbare doelgroep geraken.

Graag onderzoeken we in de komende beleidsperiode hoe we deze eenzijdige maatstaf van de VT kunnen nuanceren om tot een bruikbaar systeem te komen voor alle partijen. Hiervoor bevragen we in eerste instantie verschillende personen met een handicap, andere organisaties die werken met deze doelgroep en de instanties die instaan voor het aanbod. De volgende stap bestaat erin om eventuele andere maatstaven te bepalen in samenwerking met de verschillende actoren. Als laatste willen we de nieuwe maatstaf natuurlijk ook in de praktijk testen en andere organisaties inspireren.

Sociaal-culturele functies

Visie op de gekozen functies

In de vorige beleidsperiode namen we alle vier de functies op vanuit onze traditie als socio-culturele vereniging. Bij de opmaak van dit beleidsplan hebben we onze missie en opdracht opnieuw van dichtbij bekeken. Van daaruit werden twee functies gekozen die het scherpst ons DNA beschrijven.

Uit onze missie en visie werd het al duidelijk dat het voor Kannet belangrijk is om mensen met en zonder handicap te laten verbinden met elkaar. Maar de randvoorwaarden om deze verbinding op een eenvoudige manier te kunnen bekomen zijn nog niet volledig vervuld. Wij willen graag meer verbinding creëren tussen mensen met en zonder handicap. Het is logisch dat we daarvoor mensen bij elkaar brengen en daarom de keuze maken voor de gemeenschapsvormende functie. Die komt in ons doelenkader het meest naar voor in SD1 en SD2.

Daarnaast is ook de maatschappelijke bewegingsfunctie essentieel. Ze komt het meest naar voor in de SD's 3 en 4. Want om echt een gemeenschap te kunnen vormen van mensen met en zonder handicap, moeten we eerst de ogen openen van burgers dat iedereen gelijkwaardig is en moeten we meer in staat zijn om door de bril van mensen met een handicap naar de wereld om ons heen te kijken. We ondersteunen ook mensen met een handicap zelf om in beweging te komen en de wereld rondom hen, samen met hun omgeving, toegankelijker te maken.

Leren en cultuur beleven zijn voor Kannet niet onbelangrijk maar zijn eerder ondersteunend. Ze kunnen helpen om mensen bij elkaar te brengen en om de maatschappij op een positieve manier in beweging te krijgen. Maar ze zijn niet essentieel genoeg voor ons om ze echt als kernfunctie op te nemen.

Gemeenschapsvormende functie

De gemeenschapsvormende functie is de rode draad doorheen onze hele werking en vormt het vertrekpunt in alles wat we doen. We vinden het erg belangrijk dat iedereen, ongeacht zijn of haar handicap samen kan komen en vrije tijd kan beleven. Maar voor onze doelgroep blijft dit een hele uitdaging waarbij regelmatig ondersteuning nodig is. Door bewust in te zetten op bonding tussen personen met een handicap vormen we een netwerk van gelijkgestemden. Vanuit dit netwerk zoeken we naar linken met de bredere samenleving en bouwen we bruggen tussen zorgzame buurten, andere organisaties, lokale partners en verenigingen. Inclusieve community building is de volgende stap.

Concrete praktijken waarin we de gemeenschapsvormende functie toepassen:

- Bonding
- Bridging

Bonding

Bonding realiseren we binnen onze organisatie door samen met lokale afdelingen te zorgen voor toegankelijke en laagdrempelige activiteiten waaraan personen met én zonder handicap kunnen deelnemen. Denk bij personen zonder handicap aan de omgeving van personen met handicap zoals omschreven in de missie.

Afdelingen

Binnen lokale afdelingen ontdekken mensen dat zij er niet alleen voor staan en dat er anderen zijn die hetzelfde meemaken. Dit zorgt voor steun en erkenning maar ook voor inzicht dat het voor anderen soms nog moeilijker is om deel te nemen aan activiteiten. Vanuit deze insteek engageren personen met een handicap of mensen uit hun omgeving zich om binnen de lokale afdeling, een buurtpunt of thema-/doelgroepenwerking activiteiten te organiseren en zich met medevrijwilligers te verenigen in het lokale bestuur. Onze medewerkers nemen hierbij een rol van coach op en ondersteunen de afdelingsbesturen op maat.

Inspiratiemomenten

Tussen vrijwilligers uit verschillende afdelingen organiseren we inspiratiemomenten. Aan de hand van methodieken bevorderen we ervaringsuitwisseling tussen vrijwilligers met en zonder handicap. Deze uitwisseling kan gaan over de afdelingswerking en het aanbod dat zij doen naar de doelgroep. Nieuwe ideeën voor activiteiten, groepen of samenwerkingen met andere organisaties kunnen van hieruit groeien. Daarnaast dienen de inspiratiemomenten ook als klankbord voor de overkoepelende werking. Voorstellen voor acties, enthousiasmeren voor deelname aan campagnes, hulp vragen bij het zoeken naar buddy's, Al deze zaken kunnen op een inspiratiemoment aan bod komen.

Activiteitsaanbod

In onze veranderende samenleving vindt niet iedereen het even aantrekkelijk om permanent aan te sluiten bij een lokale groep. Daarom zoeken we in de komende jaren ook manieren om buiten onze vaste groepen mensen bij elkaar te brengen rond een thema dat hen bindt of voor een specifieke doelgroep.

We denken bijvoorbeeld aan ontmoetingsdagen voor jongeren met autisme of een verstandelijke handicap, een DJ-cursus of fuiven voor muzikkliefhebbers met een handicap.

Bridging

Naast bonding zetten we ook in op **bridging** met onze activiteiten. Waar mogelijk zijn activiteiten inclusief, en dus open voor mensen met en zonder handicap.

Buddy

Gemeenschapsvormende activiteiten kunnen ook één op één plaatsvinden.

In onze buddywerking 'Buddy' starten we steeds vanuit de gelijke interesses tussen mensen met en zonder handicap. Zo laten we mensen met verschillende achtergronden uit omliggende gemeentes op basis van deze interesses (vb. wandelen, schilderen, film, ...) kennismaken met elkaar en samen deelnemen aan activiteiten in de buurt. Buddy is dus een voorbeeld van verbinding maken tussen mensen met en zonder handicap, maar ook van bruggen bouwen tussen duo's en andere mensen in de maatschappij.

Activiteitenaanbod

We organiseren onze activiteiten tenslotte zoveel mogelijk samen met andere partners in de samenleving. Zo zal de DJ-cursus plaatsvinden in het jeugdhuis en wordt de fuif georganiseerd in het ontmoetingscentrum in samenwerking met de lokale jeugdbeweging. Op deze manier bouwen we bruggen tussen mensen met en zonder handicap.

Regulier aanbod inclusief maken

Als laatste doen we ook aan bridging door meer mensen met een handicap op een inclusieve manier te laten deelnemen aan het reguliere aanbod. Vandaar streven we ernaar om het aanbod van andere partners en hun evenementen inclusiever te maken. Zo is het makkelijker voor onze doelgroep:

- om deel te nemen aan het reguliere vrijetijdsaanbod.
- om verbinding te maken met andere gemeenschappen.
- om hun eigen omgeving te betrekken, want zij zijn ook partner in het bouwen van een inclusieve gemeenschap.

Maatschappelijke bewegingsfunctie

Uit het ledenonderzoek blijkt dat het merendeel van de leden vindt dat Kannet de belangen van personen met een handicap moet verdedigen. Leden zien Kannet als de vakbond voor mensen met een handicap. En deze rol nemen we samen op met Kannet+, waarbij we de taken verdelen op basis van thema's. (zie p.45-46 Kritische rol)

Kannet houdt de vinger aan de pols en ondersteunt mensen met een handicap om van onderuit hun eigen omgeving toegankelijker te maken. Daarnaast nemen we landelijke initiatieven om te werken aan bewustwording, beeldvorming en beleidsbeïnvloeding rond bepaalde thema's. (zie p.45-46 Kritische rol en SD3)

Concrete praktijken waarin we de maatschappelijke bewegingsfunctie toepassen:

Bewustwording en signalen oppikken

We verzamelen uit de contacten met leden en personen met een handicap verhalen over zaken die goed of minder goed lopen in de maatschappij. Maandelijks brengen we deze verhalen en ervaringen samen in de werkgroep Sociaal beleid om te bespreken. Samen beslissen we wat ermee kan of moet gebeuren. Ook nieuwe wetsvoorstellen of regelgeving bespreken we tijdens de werkgroep Sociaal beleid. Afhankelijk van deze bespreking delen we ons standpunt mee aan de beleidsmakers en/of communiceren we verder naar onze achterban.

Drempels verkleinen

Onze medewerkers helpen vrijetijdsorganisaties met het inclusiever maken van hun werking. Door overleg en afstemming wordt het voor vrijetijdsorganisaties duidelijker wat de noden en verwachtingen van personen met een handicap zijn en hoe deze organisaties hieraan tegemoet kunnen komen. Op deze manier werken we stap voor stap aan een inclusiever vrijetijdsaanbod. Ook ondersteunen we personen met een handicap en vrijwilligers in het aankaarten van lokale drempels.

Lokaal beleidswerk ondersteunen

Op lokaal vlak nemen leden of vrijwilligers de rol van belangenbehartiger op in adviesraden of door zich actief te profileren als vertegenwoordiger van personen met een handicap. Dit gebeurde al langer spontaan, maar in de komende beleidsperiode willen we dat potentieel nog veel meer benutten. De rol van de medewerkers varieert hierbij van inhoudelijk expert die hen info en inzicht verschaft over bepaalde thema's, naar coach die vrijwilligers helpt op te komen voor hun belangen tot militant waarbij zij vrijwilligers overtuigen om zich te scharen achter de campagne.

Sensibiliseren en beeldvorming

Met Taboe brengen we personen met een handicap naar scholen, verenigingen en andere organisaties. Door daar te vertellen over hun leven met een handicap, over de drempels en valkuilen die daarbij op hun pad komen, kunnen we de ogen openen van mensen die nooit in aanraking zijn gekomen met personen met een handicap. Op deze manier kunnen we hen anders laten kijken naar personen met een handicap en inclusie. Via de media ambiëren we een andere beeldvorming van personen met een handicap in de maatschappij. Hiervoor brengen we mensen met een handicap samen in een talentpool. We zetten hun talent in de verf en leggen samen met hen de link naar bestaande media. Hierbij **vertrekken we vanuit mensen met een handicap** zelf en ondersteunen we hen om hun stem te laten horen.

Kerngegevens

Voor de volledige kerngegevens over de werking en personeel verwijzen we naar het aparte document. Hier lichten we alvast enkele zaken toe.

De laatste jaren zien we een trage daling van de ledenaantallen. Gezien het grote aantal 'oudere' leden (43,9% boven 60 jaar) is dit normaal. We blijven inzetten op kwalitatief aanbod (activiteiten en afdelingen) en dienstverlening (trajectbegeleiding, buddy) voor personen met een handicap. Hiermee willen we ook nieuwe leden aantrekken om zo de ledenpopulatie te verjongen. Inzetten op bevragen van de leden, achterhalen wat hun noden en wensen zijn, wordt dan ook erg belangrijk in de komende beleidsperiode.

Het aantal vrijwilligers blijft relatief stabiel. Wel is de leeftijd van de vrijwilligers nog steeds aan de hoge kant. Om blijvend aandacht te hebben voor het werven en behouden van vrijwilligers voorzien we in de komende beleidsperiode een aparte strategische doelstelling voor het vrijwilligersbeleid, zie SD5.

Het aantal mandaten van Kannet-vertegenwoordigers op (boven)lokaal niveau zijn ook toegevoegd aan het overzicht van de kerngegevens. We willen in de komende beleidsperiode meer inzetten op beleidswerk. We voorzien ook hierrond een operationele doelstelling, namelijk OD3.2.

Beeldvorming is en blijft belangrijk wanneer we meer inclusie voor personen met een handicap willen verkrijgen. Inzetten op het vergroten van de zichtbaarheid van personen met een handicap in de maatschappij doen we met Taboe en andere campagnes. We voorzien in de komende beleidsperiode extra tijd en middelen om hierrond te werken (OD 4.3).

In de cijfergegevens kan je zien hoe vaak Kannet de voorbije jaren in de pers gekomen is. In 2024 is dit lager dan in 2023. Dit heeft te maken met de naamsverandering in 2023 en de inzet van iedereen om hiermee in de pers te raken. Bij de naamsverandering in 2024 kozen we ervoor om hier geen extra aandacht voor te vragen. Communicatie, zichtbaarheid van onze organisatie in de media en een planmatige aanpak hiervan worden wel belangrijker in de komende beleidsperiode. Hierrond werd er een aparte strategische doelstelling (SD7) geformuleerd.

Aandacht hebben voor het personeel en hun welbevinden op de werkvloer blijft een constante, ook voor de komende beleidsperiode. In vergelijking met de vorige jaren is de in- en uitstroom van medewerkers wel kleiner geworden. HR-beleid zal in de komende beleidsperiode een eigen plaats krijgen binnen de organisatie onder SD6.

Participatiebeleid

Kannet is een organisatie van en voor mensen met een handicap. Samen met de doelgroep ijveren we voor zoveel mogelijk participatie van iedereen, ook van mensen met een handicap, in de maatschappij. In de contextanalyse werd al duidelijk dat het over een heel diverse groep mensen gaat die allemaal verschillende noden en vragen hebben. Uit het ledenonderzoek (N=867) komt duidelijk naar voor dat niet ieder Kannet-lid nood heeft aan hetzelfde aanbod. Zo sluit meer dan de helft van de leden aan voor de dienstverlening van Kannet. 45% van de respondenten geeft aan dat ze voor Kannet kiezen omdat ze belangenverdediging belangrijk vinden. Het activiteitenaanbod sluit de top 3 af met 35% van de stemmen.

Binnen onze zeer diverse groep leden, kunnen we verschillende doelgroepen onderscheiden. Hieronder geven we een overzicht van de meest voorkomende doelgroepen binnen onze werking en wat wij doen om hen te bereiken.

Doelgroep: mensen met een handicap

Het lijkt misschien vreemd voor Kannet om deze doelgroep te benoemen. Toch zijn we in onze denkoefeningen tot de conclusie gekomen dat we ook binnen onze brede doelgroep best wat preciezer specifieke doelgroepen moeten afbakenen. We hebben nu al impliciet bijzondere aandacht voor specifieke groepen met een handicap. Het uitgangspunt daarbij is dat alle mensen met een handicap recht hebben op een fijn vrijetijdsaanbod, en dat we ons bij de ontwikkeling van het aanbod richten op de grootste noden op het terrein. In dit beleidsplan maken we dit expliciet, in lijn met de werking die we vandaag al ontplooien:

- **Mensen met een verstandelijke handicap:** Hoewel ons vrijetijdsaanbod open staat voor iedereen, bereiken we hier vooral mensen met een verstandelijke handicap. Dat is zo omdat het reguliere aanbod voor hen vaak erg hoogdrempelig is (zie SD1).
- **Mensen met een meervoudige handicap:** zelfs ons eigen open vrijetijdsaanbod is soms nog moeilijk toegankelijk voor mensen met zware meervoudige handicaps. Omdat zij een heel intensieve ondersteuning vragen, kunnen zij niet vlot bij andere organisaties terecht. Kannet biedt hun toch een aanbod in het sociaal-cultureel volwassenenwerk in onze OD 1.3.
- **Mensen met enkel een fysieke handicap:** Deze mensen willen niet altijd deelnemen aan activiteiten die specifiek voor mensen met een handicap zijn opgezet, maar zijn op zoek naar een inclusief aanbod dat hen toelaat om deel te nemen aan het regulier volwassenenwerk. We spelen hierop in door in SD1 inclusieve werkingen op te zetten én door een aanbod op hun maat in SD2.

Binnen deze zeer diverse groep van personen met een handicap zetten we nog extra in op kansengroepen. Deze kansengroepen zijn net zoals de vorige beleidsperiode personen in armoede en personen met een diverse etnisch-culturele achtergrond.

Bij het plan van aanpak over de aanbevelingen toonden we welke maatregelen we namen voor het bereiken van deze kansengroepen in de huidige beleidsperiode. Hierna tonen we hoe we hiermee verder gaan in de komende beleidsperiode. Net zoals bij de doelgroep personen met een handicap vertrekken we steeds vanuit de noden van de kansengroep en gaan we na wat er nodig is en hoe wij hierop kunnen inspelen met ons aanbod.

Doelgroep: mensen met een handicap in armoede

Financiële toegankelijkheid van ons aanbod is een belangrijk aandachtspunt binnen onze werking. Op alle niveaus zijn we hier al enkele jaren sterk mee bezig en doen we inspanningen om de deelnameprijzen zo laag mogelijk te houden. Dit doen we door te vertrekken vanuit het solidariteitsprincipe waarbij iedereen dezelfde prijs betaalt ongeacht de ondersteuning die personen nodig hebben. Daarnaast worden er heel wat 'charity'-activiteiten georganiseerd zoals tombola's, eetfestijnen en truckruns, ... waardoor een groot stuk van de prijs door de organisatie betaald kan worden en de prijs per deelnemer zo laag mogelijk is. Wanneer de deelnameprijs, ondanks deze maatregelen, nog steeds te hoog is voor de leden, wordt er individueel bekeken wat de mogelijkheden zijn van de persoon én of er (extern) extra kortingen bekomen kunnen worden.

Het afgelopen jaar gingen we aan de slag met het lidmaatschapsbeleid. Verschillende opties werden naast elkaar gelegd. Komende periode hakken we knopen door zodat we in deze beleidsperiode kunnen starten met een nieuw lidmaatschapsbeleid op maat van ieder.

Door bevragingen bij doelgroepenorganisaties rond handicap en armoede werd duidelijk dat het criterium voor kortingen bij vrijetijdsaanbieders vaak de verhoogde tegemoetkoming is. Veel personen met een handicap hebben verhoogde tegemoetkoming. Voor Kannet is het echter moeilijk om met dit criterium te werken om te bepalen of leden in armoede leven of niet en op basis hiervan een armoedebeleid uit te werken. Tegelijk weten we dat armoede voor veel mensen met een handicap wel degelijk een probleem is. Daarom onderzoeken we in de volgende beleidsperiode welke betere benchmarks we kunnen gebruiken (zie p.47-48 en OD3.3).

Doelgroep: mensen met een handicap en een diverse etnisch-culturele achtergrond

Binnen Kannet bereiken we de doelgroep mensen met een handicap en een diverse etnisch-culturele achtergrond vooral via de individuele dienstverlening zoals vrijetijds-trajectbegeleiding (VAPH) en sociaal advies (Kannet+). Maar we merken dat het vooral binnen de lokale afdelingen moeilijk is om deze mensen te bereiken. Zoals vele organisaties zoeken we naar een manier om hen toch de weg te wijzen naar ons aanbod. In 2025 gaan we met hen in gesprek om te kijken of we deze families kunnen bevragen over hun noden op het vlak van vrije tijd en kunnen uitnodigen voor ons vrijetijdsaanbod.

Op dit moment lopen er gespreksrondes met federaties of organisaties van etnisch-culturele minderheden om te bekijken hoe we de noden kunnen leren kennen van personen met een handicap en hun families in hun achterban. Deze conclusies vormen de basis van onze inspanningen in de volgende beleidsperiode. Sowieso houden we in ons activiteitenaanbod rekening met kansengroepen en nodigen we hen actief uit (zie OD1.1).

Minstens één keer per maand vergadert de themagroep Diversiteit en Kansengroepen. Zij werken concrete richtlijnen, beleid en vormingen uit voor medewerkers en vrijwilligers. Zo vullen ze de Drempelmeter opnieuw in en plannen ze een vorming over omgaan met racisme voor medewerkers en vrijwilligers. Ook ontwikkelde de themagroep een **gedragscode met 10 concrete richtlijnen** voor personeel en vrijwilligers om meer open te staan voor onze kansengroepen en doelgerichter te kunnen handelen (outreaching). Deze 10 geboden met goede houdingen worden op de startmomenten verspreid naar onze vrijwilligers, werden op een stafvergadering geduid bij de medewerkers, en werden gevalideerd door onze bestuursorganen. Dit diversiteitsbeleid maken we tot een permanent deel van onze organisatiestructuur (zie Organisatiestructuur en netwerken p.86).

Vrijwilligersbeleid

Vrijwilligers zijn voor Kannot essentieel. Zonder vrijwilligers zou een groot deel van het aanbod niet gerealiseerd kunnen worden. Vandaar is het belangrijk om een performant vrijwilligersbeleid te hebben. De motivatie en inzet van vrijwilligers zorgen voor het sterk fundament waarop de werking van Kannot gebouwd is. Met hun capaciteiten en kwaliteiten zorgen zij voor de uitvoering van activiteiten, staan zij in direct contact met de leden en brengen ze onze dienstverlening tot in de afdelingen. Dit alles doen zij op een warme, persoonlijke en betrokken manier met een hart voor personen met een handicap.

Onze vrijwilligerspool bestaat uit een mix van personen met en zonder handicap. We vinden het een meerwaarde om personen met een handicap te betrekken in alle lagen van onze organisatie. Zij zijn immers ervaringsdeskundige (zie p.9 ervaringsdeskundigheid) en kunnen het best aangeven welke noden personen met een handicap hebben en waarop we moeten inzetten.

Hierna geven wij mee op welke manier vrijwilligers een plaats krijgen in onze werking van de start van hun engagement tot het afscheid.

Vrijwilligersjourney

Bereiken

Vrijwilligers bereiken ons op zeer diverse manieren en kunnen veel verschillende taken op zich nemen. Belangrijk is dat we vertrekken vanuit wat zij willen bereiken met hun engagement en dat alles wat ze opnemen goed en de moeite is.

- **Via lokale afdelingen:** Binnen lokale afdelingen raken mensen betrokken doordat ze gevraagd worden door kennissen of vrienden om eens te komen helpen. Dit bevalt hen wel en ze engageren zich om nog een keer te komen helpen. De groep waarin deze vrijwilligers terecht komen, de fijne en open sfeer, ... maakt dat deze mensen hun interesse gewekt wordt.
- **Drempels verkleinen:** Een andere manier waarop vrijwilligers bij ons terecht komen is doordat ze zelf een handicap hebben en het gevoel hebben dat ze op drempels botsen die ze alleen niet kunnen verkleinen. Door actief engagement op te nemen, hopen ze drempels voor zichzelf maar ook voor anderen te verminderen.
- **Geboeid door de doelgroep:** Er zijn ook vrijwilligers die omwille van studies, betrokkenheid op handicap of gewoon uit filantropie zich willen inzetten voor mensen met een handicap. Zij willen iets goed doen voor hun medemensen met een handicap en engageren zich om die redenen voor onze organisatie.

Om nieuwe vrijwilligers te bereiken bieden we op de website een overzicht van de mogelijke vrijwilligersengagementen bij Kannel. Via posts en verhalen op onze sociale mediakanalen maken we de link naar deze sectie op onze website. Boeien

De vrijwilligers die op de één van de bovenstaande manieren bij ons terecht komen, willen we natuurlijk voldoende uitdagen zodat zij geboeid worden om nog engagement op te nemen binnen onze organisatie. Hoe we ze blijvend uitdagen, hangt af van de wijze waarop ze bij ons terecht komen.

- **Lokale afdelingen:** Vrijwilligers die lokaal betrokken raken, ervaren hun eerste kennismaking met Kannel via deze weg. De vrijwilligers van die lokale afdelingen zijn dan ook cruciaal in het boeien van de nieuwe mensen. Zij zorgen voor een warme en gemoedelijke sfeer tijdens de activiteiten. Als organisatie is het belangrijk dat wij onze vrijwilligers uit de lokale afdelingen inspireren en tonen hoe zij vrijwilligers op een goede manier kunnen onthalen.
- **Drempels aanpakken:** Vrijwilligers die bij ons terecht komen omdat ze een drempel willen verkleinen of wegwerken kunnen we boeien door samen te onderzoeken wat net de drempel is en hoe we op een andere manier deze drempel kunnen benaderen. Eens dit gebeurd is, zetten we samen de eerste stappen naar de aanpak van de drempel of het vrijwilligersengagement.

- **Geboeid door de doelgroep:** Vrijwilligers die bij ons terecht komen omdat ze iets willen betekenen voor mensen met een handicap proberen we snel een plekje te geven in onze organisatie waar zij directe contacten met de doelgroep kunnen hebben zoals bij buddy of thema- en of doelgroepenwerkingen.

Binden

Voor Kannel is het belangrijk dat we weten vanuit welke insteek vrijwilligers bij ons terecht komen. Wanneer we dit goed weten, weten we ook welke actoren we moeten ondersteunen om in te zetten op een goede binding met deze vrijwilligers. Laten we de bestuursleden uit de afdelingen instaan voor de warme welkom of is deze taak toegewezen aan de medewerkers uit de regionale Kannelpunten? Sowieso gaan we na of jaarlijkse vaste welkomstmomenten en een welkomstpakket een meerwaarde kunnen betekenen hierin.

Daarnaast is het ook zaak om alle vrijwilligers binnen Kannel te leren kennen en te registreren. Voornamelijk binnen lokale afdelingen zijn er regelmatig 'sporadische helpers' voor activiteiten waarop we weinig zich hebben. Ook hen willen we kunnen informeren over wat Kannel betekent in het leven van mensen met een handicap en dat ook zij helpen om dit leuker en inclusiever te maken.

Behouden

Eens mensen betrokken zijn bij onze werking, willen we ze natuurlijk ook graag behouden. Dat betekent dat we aandacht schenken aan de manier waarop ze zich als vrijwilligers engageren. En dat we respect hebben voor hun keuze en inzet. We willen niemand overbevragen want dan bestaat de kans dat mensen afhaken.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat we vrijwilligers op een gepaste manier waarderen. We tonen op verschillende momenten wat ze voor ons betekenen:

- ☺ Dag en week van de vrijwilliger: bedankingsactiviteit en/of een kleine attentie
- ☺ Vormingen: we bieden gratis vormingen aan zodat onze vrijwilligers kunnen bijleren over diverse thema's zoals handicap, vrijwilligerswerk, wetgeving, ...
- ☺ Informeren: via de nieuwsbrief voor vrijwilligers informeren we hen over nieuwigheden die relevant zijn voor hun werking.
- ☺ Inspiratiemomenten: we zorgen voor uitwisselingsmomenten tussen vrijwilligers onderling. Hierbij zorgen we er steeds voor dat de aanwezigen in de watten gelegd worden met lekkere catering.
- ☺ Individuele contacten: medewerkers hebben oog voor hun vrijwilligers door persoonlijke contacten te onderhouden en daarbij te polsen naar hun interesses en wensen voor hun vrijwilligerswerk.

Bedanken

Wanneer vrijwilligers besluiten hun engagement voor Kannet stop te zetten, hebben we hier respect voor. We gaan met deze mensen in gesprek en luisteren naar de redenen van hun stopzetting. Wanneer de redenen van stopzetting van hun engagement een specifieke taak betreft, bespreken we zeker de brede waaier aan mogelijkheden die er nog zijn binnen Kannet. Kunnen zij een andere rol opnemen? Mogen we hen nog contacteren met bepaalde vragen of willen ze enkel nog lid blijven?

Wanneer alles duidelijk is, voor zowel de vrijwilligers als voor Kannet, registreren we hun wensen en maken we alles administratief in orde zodat de vrijwilligers hun engagement mooi en respectvol kunnen afronden.

Verschillende vrijwilligers binnen Kannet

Vrijwilligers nemen bij Kannet een prominente rol in. Respect hebben voor de manier waarop ze hun vrijwilligersrol willen opnemen vormt dan ook het uitgangspunt.

We zijn er ons van bewust dat de huidige vrijwilliger niet meer dezelfde vrijwilliger is als 20 jaar geleden. We hebben binnen onze werking wel het voorrecht dat heel wat van deze vrijwilligers nog actief zijn waardoor we nog steeds op hun inzet mogen rekenen. We merken wel dat het moeilijker wordt om net binnen deze vrijwilligersgroepen nieuwe mensen (zowel vrijwilligers als leden) aan te trekken. Onze vrijwilligers inzicht geven in hoe nieuwe vrijwilligers aantrekken en behouden is dan ook heel relevant voor de toekomst van onze organisatie.

Hierna geven we een overzicht van de verschillende soorten vrijwilligers zoals we ze nu kennen bij Kannet.

Afdelingsvrijwilliger

Afdelingen kunnen zeer verschillend zijn, dus de vrijwilligers die deel uitmaken van deze afdelingen zijn dat ook. Binnen Kannet onderscheiden we de 'lokale' of 'klassieke' afdelingen, de doelgroepenwerkingen en themawerkingen. De werking van lokale afdelingen is meestal georganiseerd rond een stad of gemeente. De activiteiten van doelgroepenwerkingen wordt gericht naar een afgebakende doelgroep (bv. jongvolwassenen tot 30 jaar met een licht-verstandelijke handicap) en een themawerking brengt mensen samen rond 1 specifiek thema (bv. zwemmen, crea,...).

Vrijwilligers uit Kannet-afdelingen of -werkingen staan samen met hun bestuursploeg in om een kwalitatief en gevarieerd aanbod voor hun leden uit te werken en te organiseren. Vrijwilligers uit lokale afdelingen zijn zeer geëngageerd en zetten zich vaak al jaren in voor Kannet. De gemiddelde leeftijd van deze vrijwilligers ligt dus wel wat hoger. Afdelingsvrijwilligers nemen vaak een specifieke taak of functie (voorzitter, penningmeester, ...) op in de lokale organisatie. Vrijwilligers uit doelgroepen- of themawerkingen nemen taken op door hun interesse in of affiniteit met een bepaalde activiteit of doelgroep. Hun leeftijd ligt gemiddeld iets lager. Zij organiseren zich vaak ook anders dan in een klassieke afdeling en hebben dus niet altijd een klassiek bestuur, met afgebakende bestuurstaken.

Vrijwilligers actief in de tussenstructuren

Vrijwilligers uit tussenstructuren komen vaak vanuit afdelingen. Zij vertegenwoordigen de afdelingen en vrijwilligers uit hun regio. Op regelmatige basis komen zij samen om ervaringen uit te wisselen of een aanbod voor vrijwilligers en/of leden samen te stellen. Ook houden medewerkers zo de vinger aan de pols om te horen wat er leeft binnen de afdelingen en wat de vrijwilligers nodig hebben. Maar ook omgekeerd kan er via deze weg afgetoetst worden of campagnes, acties draagkracht in de afdelingen gaan vinden. De vrijwilligers uit de tussenstructuren vormen de verbinding tussen onze nationale werking en die van de afdelingen.

Vrijwilligers actief in het bestuursorgaan en algemene vergadering

In ons bestuursorgaan en Algemene Vergadering zetelen, met uitzondering van de directie en coördinatoren, enkel vrijwilligers. Deze vrijwilligers zijn allemaal nauw betrokken bij onze organisatie. Voor meer uitleg over de werking van AV en bestuursorgaan verwijzen we naar de visie op goed bestuur (p.89-90).

Secretariaatsvrijwilligers

Op onze Kernetpunten kunnen we rekenen op vrijwilligers die ons administratief of inhoudelijk ondersteunen. Zij helpen bij het onderhouden van de kantoren, helpen met verzendingen, de ledenadministratie, de boekhouding, ... We kijken voor de invulling van hun vrijwilligerswerk vooral naar hun wensen en noden.

Buddy's

Buddy's zijn vrijwilligers die zich één-op-één inzetten voor een buddyzoeker. Een buddyzoeker is een persoon met een handicap die een vraag stelt naar hulp of gezelschap tijdens een (vrijtijds) activiteit. Op basis van woonplaats en interesses worden buddy's aan buddyzoekers gekoppeld. Hun engagement is dus volledig aan te passen volgens hun eigen wensen en noden.

Taboedoorbrekers

Taboedoorbrekers zijn relatief nieuwe vrijwilligers binnen onze organisatie. Taboedoorbrekers gaan hun persoonlijk verhaal brengen in scholen, organisaties, bedrijven om zo bij te dragen aan een andere beeldvorming van personen met een handicap. Zij maken door hun verhaal letterlijk de brug tussen mensen zonder handicap en mensen met een handicap.

Vertegenwoordigers

Vertegenwoordigers zijn vaak ervaringsdeskundigen of kunnen zich omwille van nauwe betrokkenheid bij het thema handicap goed inleven in de doelgroep. Deze vertegenwoordigers zetten zich in om drempels aan te kaarten bij het (lokaal) beleid, om acties en campagnes te ondersteunen en op te komen voor de belangen van personen met een handicap (Onder SD3 en de kritische rol kan je lezen wat wij doen om hen te ondersteunen).

Sporadische vrijwilligers

Heel wat afdelingen en kannetpunten hebben een pool van mensen die enkel komen helpen tijdens activiteiten. Deze sporadische vrijwilligers zijn van groot belang, want zonder hen kunnen sommige activiteiten niet plaatsvinden of zouden ze gigantisch duur worden.



SD5 Vrijwilligers: Kannet zet haar vrijwilligersbeleid in om vrijwilligers te motiveren en groeikansen te bieden

Vrijwilligers maken Kannet al bijna 80 jaar mee tot wat het vandaag is. Veel vrijwilligers zijn onze organisatie zeer trouw. In de kerngegevens en cijfers zien we de laatste jaren meer en meer vergrijzing binnen onze vrijwilligerspopulatie, het aantal vrijwilligers verkleint. De komende beleidsperiode willen we hierin een ommekeer verkrijgen. We stellen daarom een aantal doelstellingen voorop met duidelijke acties en meetbare indicatoren.



OD5.1 Met een aantrekkelijk vrijwilligersbeleid zet Kannel in op het werven en behouden van nieuwe vrijwilligers

Acties:

- Kannel ontwikkelt campagnes voor het werven van nieuwe vrijwilligers.
- Kannel heeft een onthaalprocedure voor nieuwe vrijwilligers:
 - Toelichting werking en mogelijkheden voor vrijwilligerswerk
 - Toelichting basishouding
 - Administratieve formaliteiten up-to-date houden
- Kannel heeft een waarderingsbeleid voor vrijwilligers.
 - Afdelingsbegeleiders hebben gedurende de beleidsperiode minstens met iedere afdeling minstens één keer persoonlijk en individueel contact.
 - Afdelingsbegeleiders bedanken vrijwilligers minstens 1 keer per jaar.
 - Afdelingsbegeleiders peilen naar de tevredenheid van vrijwilligers.

Indicatoren:

- Jaarlijks zetten we 1 wervingscampagne op.
- Tegen eind 2027 hebben we van iedere vrijwilliger een ondertekende vrijwilligersovereenkomst.
- Vanaf 2028 is er een uitgewerkt onthaalbeleid voor nieuwe vrijwilligers.
- Twee keer in de beleidsperiode organiseren we een tevredenheidsmeting

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,3 VTE

VAPH: 0 VTE



OD5.2 Kannet ontwikkelt expertise over werken en omgaan met vrijwilligers

Acties:

- ☛ Kannet heeft medewerkers die gespecialiseerd zijn in werken met vrijwilligers
- ☛ Kannet zet in op expertisedeling over vrijwilligersbeleid onder haar collega's.

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,1 VTE
VAPH: 0 VTE

Indicatoren:

- ☛ Minstens 1 medewerker is expert op vlak van vrijwilligers en volgt minstens 1 vorming per jaar over vrijwilligers.
- ☛ Deze medewerker deelt zijn of haar expertise hieromtrent met de collega's.
- ☛ Jaarlijks organiseren we tenminste één intervisiemoment over omgaan en werken met vrijwilligers.

Zakelijk plan

Personeelsbeleid

De werking van Kannet draait voor een heel groot stuk op de inzet van vrijwilligers met en zonder handicap. Deze vrijwilligers worden ondersteund door een 30-tal medewerkers, waarbij de educatieve medewerkers in de Kannetpunten hun rechtstreekse aanspreekpunten zijn. Met deze lokale Kannetpunten kiezen we ervoor om kort bij onze vrijwilligers en leden te staan. Op vlak van personeelsbeleid brengen deze 8 plaatsen van tewerkstelling wel uitdagingen met zich mee, zeker naar coherentie, samenhang en teamvorming toe. De vele personeelsswissels van de afgelopen jaren dragen hier helaas niet positief aan bij. Evenals de wisseling van directeurs (op 6 jaar 4 nieuwe directeurs) doorheen de voorbije beleidsperiode. Daarom creëren we vanaf april 2025 [de functie HR-medewerker](#).

Deze HR-medewerker zal een aantal procedures uitwerken om het medewerkersbeleid verder te uniformiseren. Natuurlijk ondersteunen directeur en coördinatoren hierin. Eén van de taken van de HR-medewerker zal bestaan uit het [optimaliseren van het aanwervings- en onthaalbeleid](#). Zo verwelkomen we nieuwe medewerkers op een gestructureerde manier binnen onze organisatie. Ook verduidelijken we welke info wanneer en door wie gegeven moet worden. Op deze manier overladen we nieuwe medewerkers niet met informatie tijdens de eerste werkdagen. De HR-medewerker is daarnaast ook belast met de opvolging van het vormingsbeleid, welzijn op het werk en de [functioneringsgesprekken](#).

Belangrijke info die zeker besproken moet worden is de basishouding. Deze wordt bij aanwerving toegelicht door de directeur. Zo is het onmiddellijk duidelijk hoe we binnen Kannet omgaan met elkaar en anderen. Om de integriteit van iedere medewerker te waarborgen zal de HR-medewerker de rol van vertrouwenspersoon opnemen.

Graag houden we onze medewerkers gedurende een lange tijd binnen onze organisatie. Peilen naar het welbevinden doen we tijdens informele contacten, maar zeker ook tijdens de jaarlijkse functioneringsgesprekken. Opleidingsmogelijkheden voor medewerkers zijn een vast punt tijdens dit gesprek. Medewerkers kunnen zelf hun noden kenbaar maken of coördinatoren kunnen opleidingsmogelijkheden aanreiken. Bedoeling is dat er vanaf 2027 per medewerker een [persoonlijk opleidingsplan](#) is.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om te telewerken. Momenteel kan dit voor voltijdse medewerkers 2 dagen per week. Deeltijders kunnen één dag per week telewerken. Telewerk zal zeker niet verdwijnen binnen Kannet maar we gaan wel op zoek naar een geschikt [telewerkbeleid](#) waarbij we de permanentie waarborgen op de Kannetpunten zonder in te boeten op de werk-privé-balans van de medewerkers. Belangrijk hierbij is dat we duidelijkheid krijgen over de rol van onze fysieke Kannetpunten in de toekomst.

We vinden het erg belangrijk dat alle medewerkers zich goed voelen op het werk en dat er een open en warme sfeer heerst. Initiatieven voor personeelsactiviteiten worden enthousiast onthaald en ondersteund door de directie. Sowieso wordt er jaarlijks een personeelsfeest georganiseerd in samenwerking met de partners in huis.

Wanneer het duidelijk is dat collega's niet meer voldoende uitgedaagd worden binnen hun functie, bekijken we zeker of er alternatieve oplossingen mogelijk zijn (verandering van functie, takenpakket, ...). Zo niet, gunnen we deze collega's de verdere stap in hun loopbaan. Voordat we afscheid nemen van hen, voeren we nog een [exitgesprek](#) waarin we hun loopbaan bij Kannet bespreken en waarbij er suggesties en feedback gegeven kan worden om onze werking te verbeteren.

Overlegmomenten

Grote staf

We voorzien maandelijks in fysieke vergadermogelijkheden voor educatieve medewerkers uit de Kannetpunten. Je collega's vanuit de Kannetpunten in levenden lijve kunnen zien bevordert de samenwerking en coherentie.

De namiddag van een grote staf wordt besteed aan '[thematische werkgroepen](#)'. Medewerkers nemen gedurende 6 maanden deel aan één van de 6 themagroepen op basis van hun interesses en expertises. Per themagroep staan de verwachtingen opgesomd. Bedoeling is dat iedere themagroep na 6 maanden een voorstel heeft geformuleerd dat een antwoord vormt op die verwachtingen. Op deze manier geven we medewerkers eigenaarschap en kunnen zij mee de richting van de organisatie bepalen.

Team Kannetpunt

Educatieve medewerkers komen voornamelijk terecht in een regionaal Kannetpunt. Vanuit dit Kannetpunt staan zij in voor het aanbod en de ondersteuning van de vrijwilligers in hun regio. Samenwerking en overleg met je naaste collega's is erg belangrijk om een kwalitatief aanbod te kunnen voorzien.

Staftweedaagse

Eén keer per jaar gaan we op tweedaagse met de personeelsploeg van Kannet. Tijdens deze tweedaagse nemen we tijd om de werking van het afgelopen jaar te evalueren, om vooruit te kijken en plannen te maken voor het komende werkjaar en om te inspireren. Maar deze tweedaagse biedt ook de mogelijkheid om op een ontspannende en informele manier de collega's beter te leren kennen.

SD6: Medewerkers vinden in Kannel een stabiele en warme werkgever waar ze hun professionele talenten ten volle kunnen ontplooiën



OD6.1 HR-processen krijgen een afgebakende plek binnen de organisatie

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,9 VTE
VAPH: 0,4 VTE

Acties:

- De HR-medewerker werkt een aanwervings- en onthaalbeleid uit met duidelijke procedures.
- Nieuwe medewerkers krijgen relevante informatie op een gestructureerde manier gedurende de eerste werkweken.
- We vernieuwen het telewerkbeleid.

Indicatoren:

- Tegen 2027 is er een vernieuwd aanwervings- en onthaalbeleid.
- Jaarlijks organiseren we in samenwerking met onze partners in huis een nieuwelingendag.
- Jaarlijks wordt er minstens één personeelsactiviteit ter bevordering van de teamgeest georganiseerd.

OD6.2 Medewerkers worden aangemoedigd om zich professioneel te ontwikkelen

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,15 VTE
VAPH: 0,15 VTE

Acties:

- Medewerkers worden tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek bevraagd naar hun jobtevredenheid en aspiraties voor het komende jaar.
- Elke medewerker krijgt opleidingsmogelijkheden aangeboden afgestemd op hun noden en behoeften.

Indicatoren:

- Tegen 2027 heeft iedere medewerker een persoonlijk opleidingsplan.
- Jaarlijks voert de HR-medewerker met iedere medewerker een functioneringsgesprek.
- Jaarlijks gaan medewerkers op staftweedaagse.

Communicatiebeleid

Binnen het communicatiebeleid nemen we enkele strategische keuzes over de wijze waarop we interacties aangaan met de interne en externe omgeving. Dit is de kern van al onze communicatie en geeft richting aan de manier waarop we onze communicatiedoelstellingen willen behalen.

De nulmeting

De nulmeting is belangrijk om te definiëren waar we nu staan en om toekomstige successen vast te kunnen stellen. Voor de nulmeting wordt gekeken naar de volgende parameters: bestaande communicatiekanalen, de huisstijl via onze communicatiekanalen en huidige prestaties op sociale media.

Communicatiekanalen

Intern

Medewerkers	Teams, Outlook, Website, Joost
Bestuursleden & vrijwilligers	E-mail, Open Kijk, Website, Joost, Intranet, Sociale Media

Extern

Leden	Website, Intranet mijn.kannet, Ledenblad, Drukwerk, Nieuwsbrief, Sociale Media
Familie en vrienden van leden	Website, Sociale Media
Professionelen	Website, Drukwerk, Sociale Media
'Iedereen'	Website, Persartikels, Sociale Media

Ledenblad

‘Kannet Gazet’ is het ledenblad dat ieder kwartaal bij ieder lid in de bus valt. Het is een frequente vorm van communicatie naar al onze leden.

Voor blinde of slechtziende lezers voorzien we de mogelijkheid om de Kannet Gazet te beluisteren op Daisy-schrijf of via PDF te laten voorlezen.

Nieuwsbrieven en sjablonen

Met het platform Genscom verzorgen we zowel een gedrukte als een digitale versie van Open Kijk. ‘Open kijk’ is onze tweemaandelijks nieuwsbrief die naar al onze bestuursleden en vrijwilligers verzonden wordt. De nieuwsbrief biedt inspiratie en informatie, met aandacht voor de diversiteit in digitale vaardigheden binnen onze gemeenschap. Open kijk wordt door medewerkers opgemaakt in het platform Genscom.

Daarnaast kunnen vrijwilligers via Genscom uitnodigingen aanmaken met behulp van gestandaardiseerde sjablonen in onze huisstijl. Deze uitnodigingen kunnen geprint en digitaal verspreid worden, wat de herkenbaarheid van onze communicatie versterkt. Helaas merken we dat onze vrijwilligers weinig tot geen gebruik maken van Genscom wegens te complex in gebruik.

Website

Onze website bevat enorm veel informatie. Helaas merken we dat bezoekers niet makkelijk de juiste informatie terugvinden en wel eens verloren lopen in de website door de vele subpagina's en door-klikmogelijkheden. De website zal de komende jaren herbekeken worden zodat alle bezoekers vlot de info vinden die ze zoeken.

'MijnKannet' is een afgeschermdde pagina op onze website waar leden hun persoonlijke gegevens kunnen beheren, een buddyprofiel aanmaken en onderhouden, zoekertjes plaatsen en de ledenvoordelen raadplegen.

Joost: CRM-systeem

Joost is ons centrale CRM-systeem waarin we ledengegevens beheren, leden koppelen aan afdelingen en hen registreren voor activiteiten. Vrijwilligers kunnen via Joost ook hun afdelingspagina op de website beheren, activiteiten publiceren en toegang krijgen tot het intranet. Dit intranet biedt een brede waaier aan relevante informatie ter ondersteuning van hun werking.

We merken zoals bij Genscom dat niet alle vrijwilligers en afdelingen volledig vertrouwd zijn met het gebruik van Joost. Dit belemmert een optimale benutting van de beschikbare tools.

Sociale media

We zijn actief op sociale media, waar onze medewerkers voornamelijk content delen over rolmodellen met een handicap. Deze focus sluit aan bij onze overtuiging dat sociale media kunnen bijdragen aan een positievere beeldvorming van personen met een handicap (zie SD4).

Facebook

Momenteel hebben we op facebook een nationale pagina en regionale pagina's. De meeste afdelingen hebben ook een eigen pagina. Hierdoor creëren we een overload aan info die op verschillende plekken terug te vinden is en bereiken we veel minder mensen omdat we met elke pagina apart volgers moeten verkrijgen.

Instagram

Instagram werd pas recent in gebruik genomen. Heel af en toe posten we random info zonder enige strategie en samenhang.

Huisstijl

De afgelopen beleidsperiode hebben we te maken gehad met twee naamsveranderingen binnen één jaar. Dit bracht aanzienlijke uitdagingen met zich mee, waarbij veel tijd en energie werd geïnvesteerd in het ontwikkelen van een nieuwe huisstijl en het aanpassen van onze externe communicatie. Met ondersteuning van de externe grafische studio Goed Goed werd een duidelijke en consistente huisstijl uitgewerkt. Deze huisstijlgids vormt nu de basis voor het vormgeven van al onze communicatie.

Onze website en de offline publicaties zijn volledig in lijn met de nieuwe huisstijl. Op sociale media is de toepassing van de huisstijl echter minder consistent. Bijvoorbeeld in onze instagram posts en op sommige afdelingspagina's. Dit leidt tot beperkte herkenbaarheid van onze organisatie en een gebrek aan samenhang tussen de verschillende mediakanalen.

Om deze uitdaging aan te pakken, besloten we om na het pensioen van onze grafische medewerker in mei 2024 een nieuwe functie te creëren: Graphic Motion Designer. Maurane is op 1 oktober bij ons gestart in deze rol en zal verantwoordelijk zijn voor de opmaak van gedrukte media, de Kannel Gazet, sociale media-posts en meer. Samen met Eva vormt zij nu het communicatieteam.

Aandachtspunten

Organisatorisch

- Om de externe communicatie vanuit de regio's en andere diensten beter te stroomlijnen, maken medewerkers gebruik van een aanvraagformulier 'communicatie' op Teams. Ze vullen het formulier aan om de doelgroep, call to action, boodschap, timing,... te specificeren. Team communicatie kan dan gericht te werk gaan en maximaal gebruik maken van de juiste kanalen en dragers voor de ontwikkeling van de communicatie. 2025 wordt het testjaar voor deze vernieuwde werkwijze. Nadien evalueren we dit en sturen indien nodig bij. We bekijken of de mogelijkheid om ook afdelingen te laten instappen in dit systeem.
- We gaan opzoek naar een laagdrempelig alternatief voor Genscom dat makkelijk toegankelijk is voor zowel vrijwilligers als medewerkers.
- Team communicatie houdt een overzicht bij van alle vormen van externe communicatie en alle aanvragen. Na 2025 bezitten we gegevens waardoor we jaarlijkse media makkelijker kunnen inplannen en al de media die gevoerd wordt kunnen evalueren.
- Aan de hand van een contentplanning houden we op een efficiënte manier bij welke content buiten gaat.

Extern

- Verder uitrollen van een professionele en uniforme huisstijl in onze online communicatie.
- De website aanpakken en door middel van prototype-testing een overzichtelijkere website ontwerpen. Deze website moet minder complex worden zodat bezoekers binnen max. 5 kliks de informatie die ze zoeken kunnen vinden.
- Op facebook worden al de regionale pagina's samengevoegd met de nationale pagina zodat er 1 online-netwerk ontstaat. Voor activiteiten gaan we meer gebruik maken van Facebook evenementen.
- Het Kannet Instagram-account zal in de toekomst een platform worden dat duidelijk communiceert wat Kannet doet en waarvoor mensen bij Kannet terecht kunnen. Het account zal een uniforme stijl uitstralen en door het delen van persoonlijke content een sterke connectie en meer interactie met de doelgroep creëren.



SD7: Kannet geeft het team Communicatie een volwaardige plaats in de organisatie

Tot maart 2021 hadden we geen communicatie-medewerker in dienst, de medewerkers voerden hun eigen communicatie zonder coherente huisstijl. Sinds 2021 heeft de communicatie-medewerker de verantwoordelijkheid over de Kannet Gazet, de Open kijk, de website en de sociale media. De regionale communicatie gebeurt nog door de regionale medewerkers zelf maar met gebruikmaking van sjablonen en de huisstijl van Kannet. Met onderstaande doelstellingen willen we ons communicatie-beleid nog verder verfijnen.



OD7.1: We professionaliseren onze marketingstrategieën

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,45 VTE
VAPH: 0,45 VTE

Acties:

- We meten actief het bereik van onze communicatiekanalen.
- We versterken onze communicatiemedewerkers op het vlak van Marketing & Communicatie.

Indicatoren:

- We maken jaarlijks een marketingrapport op met het bereik en de impact van onze verschillende communicatiekanalen.
- De communicatiemedewerkers volgen jaarlijks tenminste één vorming binnen het domein marketing en communicatie.

OD7.2: We verfijnen de gerichtheid van de communicatie

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,45 VTE
VAPH: 0,45 VTE

Acties:

- Tegen eind 2026 hebben we in kaart welke doelgroep per dienstverlening bereikt wordt.
- We gebruiken aangepaste platformen en kanalen per type doelgroep gekoppeld aan de dienstverlening.

Indicatoren:

- Tegen eind 2026 hebben we een persona-mapping.
- Jaarlijks maken we een vorderingenrapport.

Kwaliteitsbeleid

Kannet streeft ernaar om kwaliteit te bieden aan haar leden, vrijwilligers en medewerkers. Het beleidsplan dient als leidraad om doelmatig en gestructureerd te werken. We hanteren hiervoor het PDCA-model. Tegen het einde van de beleidsperiode willen we een kwaliteitshandboek hebben voor de volledige werking. Dit kwaliteits-handboek wordt opgemaakt per inhoudelijke strategische doelstelling en omvat concrete procedures en taakomschrijvingen voor medewerkers op operationeel niveau. Plannen, doen, evalueren en bijsturen staan hierbij centraal.

Plannen:

Voor iedere activiteit, project of campagne stellen we ons de vraag ‘draagt dit bij aan het realiseren van onze doelstellingen in het beleidsplan?’ Wanneer het antwoord ‘ja’ is, starten we met het opmaken van een projectplan: Wat is de impact die we hiermee willen verkrijgen, wie is de doelgroep waar we ons naar richten, welke acties stellen we voorop om de gewenste impact te kunnen genereren, wie voert dit uit en hoe kunnen we meten wanneer dit geslaagd is?

De staftweedaagse is het plannings- en evaluatiemoment bij uitstek voor onze medewerkers. Tijdens deze tweedaagse kijken we vooruit naar het komende werkjaar (sept-aug) en bepalen we de mogelijke acties, activiteiten en campagnes.

Lokale afdelingen stimuleren we om planmatig te werken. Tijdens [inspiratiemomenten](#) geven we tips en suggesties voor hun aanbod naar de leden. Ook voorzien we voldoende tijd om ervaringen uit te wisselen tussen vrijwilligers.

De interne werking voor medewerkers en communicatie zal eveneens meer planmatig verlopen. Zo worden er op dit moment nieuwe [procedures en handleidingen](#) uitgewerkt om werkwijzen te standaardiseren zodat opvolging en overdracht duidelijker en meer gestructureerd kunnen verlopen.

Doen:

Het doelenkader vormt de basis om te werken aan een meer inclusief leven voor personen met een handicap. Binnen dit doelenkader is er aandacht voor kwaliteit. Per operationele doelstelling werden acties en indicatoren geformuleerd. Deze doelstellingen worden natuurlijk nog verder geoperationaliseerd in [jaaractieplannen](#).

Evalueren:

Na iedere activiteit, project of campagne nemen we de tijd om deze te evalueren. Dit doen we samen met de betrokken actoren. De manier van evalueren hangt af van de actoren.

Leden:

Na een ledenactiviteit gaan we samen met de deelnemende leden na hoe zij de activiteit ervaren hebben. Dit doen we op het einde van de activiteit zelf aan de hand van een leuke methodiek, met een (eenvoudig) evaluatieformulier of een online bevraging die we via e-mail verzenden na de activiteit.

In de zomer van 2024 organiseerden we een ledenbevraging om te peilen naar de wensen en noden van leden op vlak van dienstverlening en vrije tijd. Hieruit werd duidelijk dat leden ons aanbod (dienstverlening, belangenverdediging en activiteitenaanbod) erg waarderen en belangrijk vinden, maar dat er ook nog zaken zijn die zij missen in ons aanbod zoals vakanties voor personen met een handicap. We plannen opnieuw een ledenbevraging in de zomer van 2028.

Vrijwilligers en bestuursleden:

Vrijwilligers en bestuursleden zijn belangrijke schakels binnen Kannel. Zij vormen de link tussen de leden en de medewerkers. Na activiteiten polsen we graag bij hen hoe zij deze activiteit ervaren hebben en of zij verbeterpunten kunnen aanduiden. In eerste instantie zal dit vaak al spontaan gebeuren bij het afsluiten van een activiteit zodat de medewerkers al wel een idee hebben van

hoe deze ervaren werd. Belangrijker is echter om activiteiten ook te evalueren op een vast moment of een bijeenkomst voor vrijwilligers. Dit doen we aan de hand van diverse methodieken tijdens een (regio) bestuur of een inspiratiemoment voor vrijwilligers.

Medewerkers:

Ook met de medewerkers voorzien we momenten om te evalueren. Dit gebeurt tijdens de maandelijkse stafvergaderingen na een activiteit, de staftweedaagse of via een online-tool.

Bijsturen:

Positieve punten en aandachtspunten uit de evaluatie worden gecommuniceerd tijdens bestuurs- en stafvergaderingen. Daarnaast worden ze zorgvuldig bijgehouden in de verslaggeving en draaiboeken zodat er bij herhaling van een gelijk initiatief makkelijk rekening mee gehouden kan worden.



SD8: Kannel is een kwaliteitsvolle organisatie die vanuit een strategisch kader haar missie en visie realiseert

OD8.1 We werken planmatig door middel van specifiek daartoe ontwikkelde instrumenten

Voorziene personeelsinzet:

SCW: 0,45 VTE

VAPH: 0,15 VTE

Acties:

- We stellen een kwaliteitshandboek op dat wordt afgestemd op het beleidsplan.
- Het beleidsplan wordt vertaald naar jaaractieplannen en gekoppeld aan de begroting.
- We volgen de voortgang van het jaaractieplan op.

Indicatoren:

- Ieder jaar van de beleidsperiode gieten we één inhoudelijke strategische doelstelling in een kwaliteitshandboek.
- Jaarlijks hebben we een geactualiseerd jaaractieplan.
- Twee keer per jaar wordt de voortgang van het jaaractieplan gemonitord.

Interne organisatiestructuur en netwerken

Antwerpen, Goemaerelei, Hoofdzetel

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw, G&H, Hannibal



Roeselare, Kannetpunt West-Vlaanderen

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw

Zellik, Snoezelruimte

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw

Turnhout, Kannetpunt Kempen

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw

Destelbergen, Kannetpunt Oost-Vlaanderen

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw

Leuven, Kannetpunt Vlaams-Brabant

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw

Genk, Kannetpunt Limburg

Kannet, Kannet+, Absoluut vzw

Antwerpen, Moretuslei, Kannetpunt Antwerpen-Mechelen

Kannet, Kannet+

Kannet heeft 8 plaatsen van tewerkstelling. Op verschillende van die plekken delen we de huisvesting met onze bevoorrechte partners. Ook een aantal van onze medewerkers van de ondersteunende diensten delen we, deze worden intern doorgerekend volgens het principe van een kosten delende vereniging (KDV). De fysieke nabijheid van onze partners werkt faciliterend voor onze nauwe samenwerking. Onze dienstverlening is op elkaar afgestemd zodat we aanvullend kunnen werken en geen concurrentie vormen voor elkaar. Dit komt ook onze doelgroep ten goede, we zorgen zo voor een volledig aanbod voor personen met een handicap.

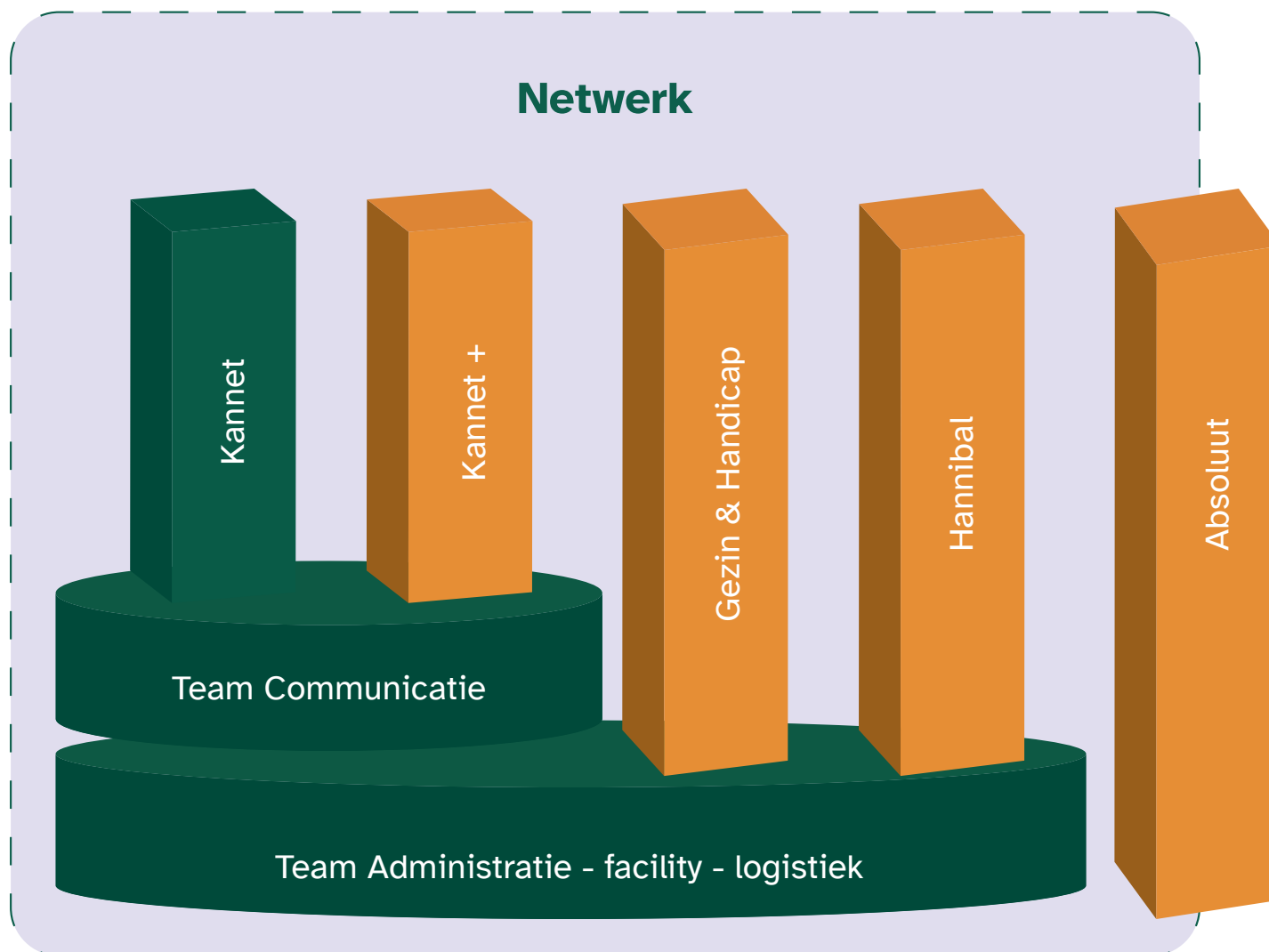
De nauwe samenwerking met onze bevoorrechte partners, en de gedeelde infrastructuur die we hierbij kunnen aanwenden, maakt het mogelijk om wijdverspreid te zijn in Vlaanderen. Hierdoor zijn we voor onze leden en achterban fysiek heel nabij. Samen met onze afdelingen, vormen onze Kannetpunten voor onze leden de toegangspoort naar onze dienstverlening. Met algemene vragen over handicap komen mogelijke leden in eerste instantie bij ons terecht. We luisteren en zoeken mee naar mogelijke oplossingen. Daar waar kan, helpen we hen intern verder of verwijzen we door naar partnerorganisaties.

Kannet+ vzw staat het dichtst bij ons. Met hen delen we onze naam en website. Kannet+ staat in voor dienstverlening voor personen met een handicap op vlak van rechtsondersteuning, wegwijs in het zorglandschap en administratie en verzekering van vrijwilligers met en zonder ondersteuningsbudget. Kannet-leden krijgen korting op of kunnen exclusief gebruik maken van dienstverlening van Kannet+. Zoals vermeld bij de kritische rol werken we nauw samen op vlak van belangenbehartiging en stemmen we daarover af in de werkgroep Sociaal Beleid.

Gezin en Handicap vzw richt zich naar gezinnen die met handicap te maken krijgen. Met heldere informatie, vormingen en publicaties reiken zij ouders, brussen en families handvaten aan. Kannet-leden krijgen een voordeeltarief op infomomenten. Gezin en Handicap is ook actief in de werkgroep sociaal beleid.

Absoluut vzw is een bijstandsorganisatie voor budgethouders. Zij informeren personen met een handicap over alle mogelijkheden van de persoonsvolgende financiering, helpen bij het maken van door-dachte keuzes en ondersteunen bij de besteding van het budget. Absoluut maakt ook deel uit van onze werkgroep Sociaal Beleid.

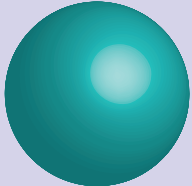
Hannibalvakanties vzw is de jongerenorganisatie in huis. Zij organiseren vakanties voor kinderen en jongeren met een handicap in binnen- en buitenland. Daarbij voorzien zij animatorcursussen voor hun vrijwilligers. Met Hannibal zitten we jaarlijks 3 keer samen om ervoor te zorgen dat ons aanbod aanvullend blijft en we elkaar op vlak van vrije tijd kunnen ondersteunen. Zo zullen we ook over de vakanties voor personen met een meervoudige handicap in OD1.3 expertise uitwisselen.

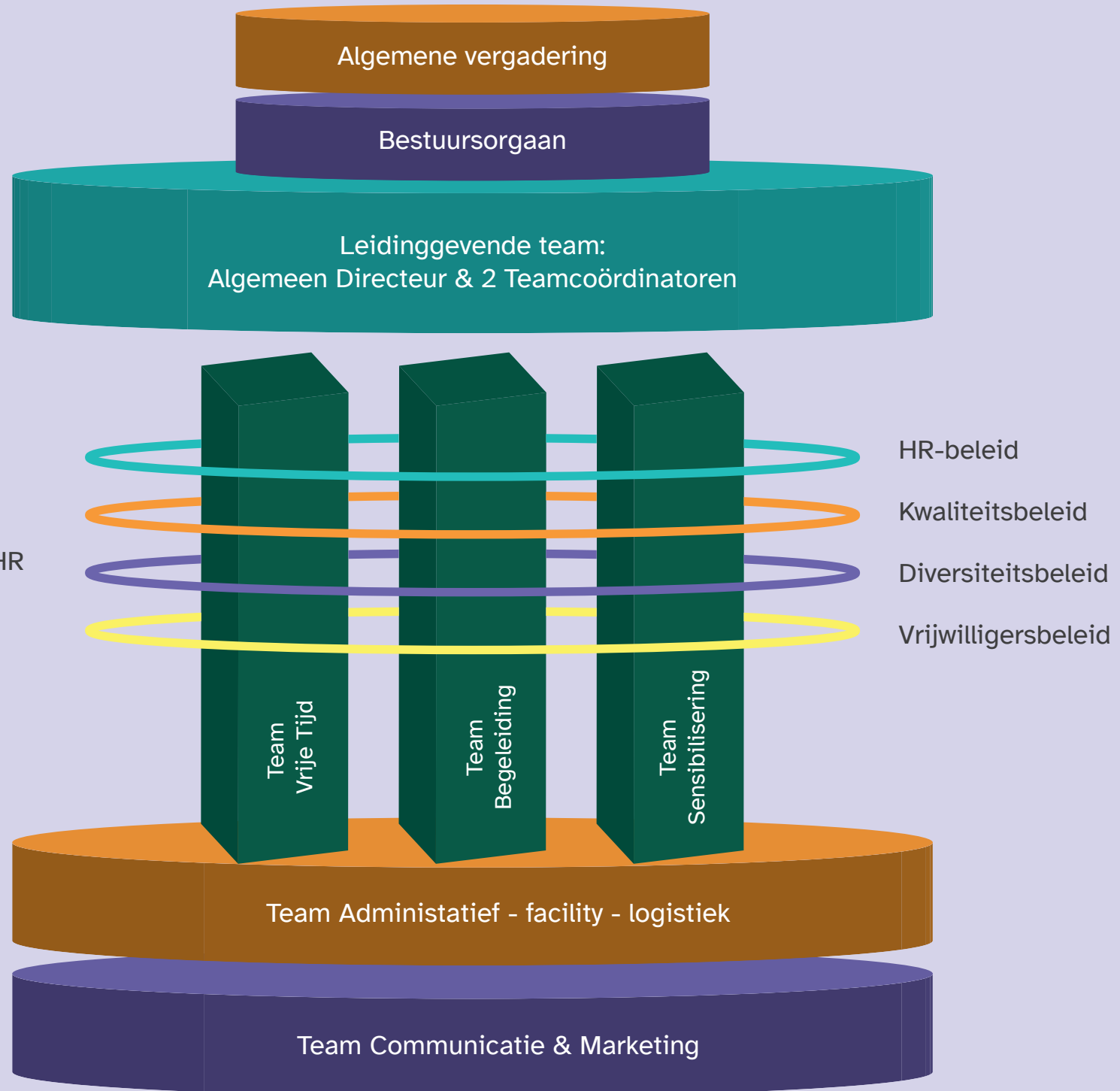


Naast deze partners in huis hebben we nog een externe bevoorrechte partner, namelijk de Christelijke Mutualiteit (CM). In ruil voor promotie en inzetten op specifiek aanbod op vlak van gezondheid naar de doelgroep personen met een handicap krijgen we een financiële tegemoetkoming van 120.000 euro. Jaarlijks bezorgen we de CM een jaarverslag aan de hand van afgesproken parameters.

Het organisatiemodel werd visueel weergegeven als 2 losstaande centrische figuren: enerzijds de regionale werkingen en anderzijds het algemeen secretariaat en de administratieve diensten. Schijnbaar 2 losstaande structuren, zonder verbinding. In realiteit werd er moeilijk connectie gevonden tussen de diensten van die 2 verschillende cirkels. Voor medewerkers en diensten was het moeilijk zich te positioneren en te navigeren binnen de werking en te bepalen hoe ze zich verhouden tot andere medewerkers en diensten.

Vanaf 2024 werd gewerkt om naar een nieuwe organisatiestructuur te groeien. Hierbij is aandacht gegeven aan de noodzaak om overzichtelijker de diensten in kaart te kunnen brengen en schematisch weer te geven hoe de medewerkers en diensten zich tot elkaar verhouden. Visueel moet het beter weergeven op welke wijze er connectie gelegd kan worden tussen de verschillende diensten. Het moet adequater weergeven welke verantwoordelijkheden, vloeiend uit het beleidsplan, er inhoudelijk bij welke diensten en medewerkers komen te liggen. Dat resulteert in een organisatiestructuur die meer hiërarchische kenmerken herbergt.


Stafmedewerker HR



We kiezen in opbouw voor 3 niveaus in ons organogram: een leidinggevend team, een inhoudelijk niveau, en ondersteunende diensten.

Het leidinggevend team (LT) bestaat uit een algemeen directeur en 2 teamcoördinatoren (2,8 VTE). Zij opereren voornamelijk vanuit de hoofdzetel. Zij zijn belast met de algemene dagelijkse werking. In een notendop: personeel, beleid en financiën. Het LT:

- Bereidt de maandelijkse bijeenkomst van het BO voor
- Organiseert de bijeenkomsten van de AV
- Volgt de uitvoering van het beleidsplan op
- Verzorgt de rapportering t.a.v. de diverse betrokken actoren
- Coördineert het functioneren van de inhoudelijke teams
- Superviseert de werking van de ondersteunende diensten

Op inhoudelijk niveau, verzamelen we de educatieve medewerkers in 3 pijlers:

- Team Vrije tijd (SD1) (7,6 VTE)
- Team Begeleiding (SD2) (3,1 VTE)
- Team Sensibilisering (SD3&4) (4,5 VTE)

De educatieve medewerkers zitten verspreid over de diverse plaatsen van tewerkstelling, op die manier zijn ze meer nabij voor onze doelgroep. De medewerkers verzamelen zich inhoudelijk door thematische werkgroepen en intervisiemomenten.

We onderscheiden 2 ondersteunende diensten:

- ☛ **Team Marketing en Communicatie (SD7) (1,8 VTE):** zij opereren vanuit de hoofdzetel. Het team staat in voor de opvolging van de digitale communicatie: website, sociale media, digitale nieuwsbrieven... Ze zijn ook verantwoordelijk voor de print: flyers, brochures, affiches, het 3-maandelijks ledenblad... Zij verzorgen ook al het promotiemateriaal (wearables en touchables) voor onze leden, vrijwilligers en afdelingen. Ze worden aangestuurd door het LT.
- ☛ **Team administratie, facility en logistiek (2,5 VTE):** dit team werkt vanuit de hoofdzetel. Zij staan in voor de boekhoudkundige, administratieve en financiële opvolging. De werktijdregistratie en verwerking van de personeelsadministratie wordt door deze collega's in orde gebracht. Ze volgen de leden- en afdelingsadministratie op. Ze staan in voor de logistieke taken die aan onze activiteitenwerking gekoppeld is. Op vlak van facility zijn ze belast met het beheer van de gebouwen (kleine herstellingen, onderhoudscontracten...) Ze worden aangestuurd door het LT. Ongeveer 0,75 VTE staat ten dienste van de partner vzw's en wordt via een KDV-structuur doorgerekend.

Verbindend beleid

Binnen ons organogram plaatsen we een medewerker buiten de hiërarchische structuur: de stafmedewerker HR (0,9 VTE) (SD6 & 8). Deze medewerker is verbonden met alle deeltentiteiten van de werking, maar moet binnen ons organogram de nodige onafhankelijkheid krijgen, omdat deze ook opereert als vertrouwenspersoon voor het personeel. Deze medewerker is verantwoordelijk voor het HR-beleid (aanwervingen, onthaalprocedure, welzijn...), en ontwikkelt een kader voor het functioneren van de medewerkers (kwaliteitsbeleid), door het ontwikkelen van kwaliteitshandboeken in samenspraak met de medewerkers.

De 3 inhoudelijke pijlers hebben binnen Kannot één grote constante: onze vrijwilligers. We voorzien daarom in een vrijwilligersbeleid (0,4 VTE) dat deze 3 pijlers overstijgt en verbindt. Deze medewerkers zorgen er zo voor dat alle collega's ten alle tijd aandacht hebben voor de rol van de vrijwilligers binnen onze werking en dat onze vrijwilligers zich geconnecteerd voelen met onze volledige werking.

Ook op vlak van diversiteit werken we expertise en een flankerend beleid uit. Net als bij HR, kwaliteit en vrijwilligers, opteren we voor een aanpak die de pijlers overstijgt en verbindt.

Toepassing principes van goed bestuur

In het organogram (p.86) kan je zien dat Kannet werkt met een Algemene vergadering en een bestuursorgaan. In deze algemene vergadering en bestuursorgaan is er veel vertegenwoordiging vanuit de doelgroep zelf. We waarderen de ervaringsdeskundigheid van onze doelgroep en tonen dat in de samenstelling van onze AV en bestuur.

De Algemene vergadering is het hoogste orgaan binnen Kannet. Minstens twee keer per jaar komt de AV samen. Eén keer is dit een statutaire bijeenkomst en leggen we verantwoording af op het vlak van onze organisatorische en financiële werking. De tweede bijeenkomst van de AV is de agenda voornamelijk inhoudelijk gekleurd.

Iedere provincie heeft 6 zetels in de Algemene Vergadering, met uitzondering van Antwerpen, zij hebben 6 zetels voor de regio Antwerpen-Mechelen en 2 zetels voor de regio Kempen. De regiobesturen kunnen zelf kiezen wie ze hiervoor afvaardigen. Dus in totaal bestaat de AV uit 32 leden.

Het bestuursorgaan bestaat uit 11 personen; 2 personen vanuit iedere provincie en 1 gedelegeerd bestuurder. Het bestuursorgaan vergadert met een hoge frequentie; maandelijks met uitzondering van de zomermaanden om de beurt op donderdagnamiddag of op zaterdagvoormiddag. Voor bestuursleden met mobiliteitsproblemen voorzien we steeds de mogelijkheid om digitaal aan te sluiten. Vanuit Kannet+ is er één afgevaardigde.

Op de agenda staan enkele terugkerende elementen, namelijk personeel, opvolging financiën per kwartaal en opvolging beleidsplan.

Ten opzichte van de vorige beleidsperiode werden er wel wat veranderingen doorgevoerd. Zo is de AV samengesteld met leden vanuit de provincies en niet meer vanuit de regio's, waardoor het aantal vaste leden kleiner werd. In november 2023 werd het bestuursorgaan verkleind naar 2 vertegenwoordigers per provincie ten opzichte van 3.

Dankzij de werking met het kleinere bestuur en efficiënter vergaderen met voorbereidende nota's is een apart dagelijks bestuur niet meer nodig. Zo is de vergaderlast voor de vrijwilligers aanzienlijk afgenomen. Wel is er tweewekelijks een overleg tussen de directeur en de twee co-voorzitters om de lopende zaken te bespreken.

We zijn trots op ons geëngageerd bestuur. Er is nauwelijks sprake van absenteïsme. Van de 11 bestuursleden, zijn er 7 ervaringsdeskundig op het vlak van handicap (zie visie op ervaringsdeskundigheid) en ze brengen expertise met zich mee op juridisch, financieel en politiek vlak. Daarbij is er een representatie uit heel Vlaanderen. Toch blijven we streven naar een zo divers mogelijke bezetting in het bestuursorgaan. Momenteel is er slechts één vrouwelijk bestuurslid en zijn slechts 3 van de 11 leden jonger dan 50 jaar. Het blijft een aandachtspunt om verder in te zetten op verjonging, vervrouwelijking en etnisch-culturele diversiteit.

De trapsgewijze structuur waarbij bestuurders eerst lid zijn, nadien vrijwilliger worden in de afdeling, vervolgens bestuurder in de regio en dan pas kunnen toetreden tot de AV om van daaruit verkozen te worden in het bestuur, houdt de traditionele structuur in stand. We bekijken hoe we ook vanuit onze andere diensten diverse bestuurders kunnen aantrekken.

Financieel deel

Financieel beleid

Kannet opteert om de komende jaren een stabiel financieel beleid aan te houden. In de huidige beleidsperiode lag de grote kost in de naamsverandering, die we noodgedwongen een tweede keer moesten uitvoeren. Dat heeft onze **reserves aangetast**. We willen de komende jaren inzetten op **een budgettair evenwicht**. Er is nog een beschikbare reserve van ruim een half miljoen euro, maar daar zijn komende beleidsperiode **geen grote investeringen** mee voorzien.

De investeringen die we wel doen zijn eerder klein van impact (€ 15 000 / jaar) voor:

- ICT (aankopen hardware)
- Ergonomie (aangepaste bureauruimtes en werkomgeving)

Sinds 2024 zijn we onze budgetten strakker gaan opvolgen, door consequent kwartaalrapportages te voorzien. We stootten hierbij op de beperkingen van ons bestaand boekhoudpakket. We starten uiterlijk bij het begin van de volgende beleidsperiode met een **nieuw boekhoudpakket**, dat ons in staat moet stellen onze financiën adequater op te volgen: betere toewijzing van oorsprong van middelen naar werking. Daar waar nieuwe dienstverleningen worden opgestart, moeten die afgedekt zijn door projectsubsidies, of halen we de middelen op bij de afnemer van de dienstverlening. Exploitatiekosten worden doorgerekend. Nog voor de start van de volgende beleidsperiode, zal er een delegatiematrix ingevoerd worden voor de betaalverrichtingen, rekening houdend met het 4-ogenprincipe.

We wijzen medewerkers en middelen van bij de begroting maximaal toe aan het doelstellingenkader (zie verder). Dit vormt de leidraad voor ons budgettair en financieel beheer.

We blijven een ledenvereniging. We bieden onze leden ook tal van dienstverleningen aan: belangbehartiging, specifiek activiteiten-aanbod, afdelingsondersteuning, korting op activiteiten, informatie (via o.a. de website, ledenmagazine,...). We vragen aan onze leden een lidmaatschapsbijdrage. Het Kannet lidmaatschap is een gedeeld lidmaatschap met onze bevoorrechte partners, Kannet is belast met het beheer van dat lidmaatschap. We wenden de lidmaatschapsbijdragen aan voor:

- 20% dotatie aan onze partners
- 15% naar beheerskosten lidmaatschappen (exclusief personeelskosten)
- 15% naar communicatie (voornamelijk ledenblad) (exclusief personeelskosten)
- 25% naar financiering activiteiten, vrijwilligers(beleid) en regionale werkingen
- 10% naar de afdelingen en verbonden
- 15% naar personeelskosten van het beheer lidmaatschap en communicatie leden, afdelingen en werking

De middelen VAPH en inschrijvingsgelden komen gespreid doorheen het jaar binnen. De middelen SCW en lidmaatschapsbijdragen komen in grote bulk binnen. Als goede huisvader beheren we die middelen door een spreiding over verschillende financiële instellingen. Met de invoering van de cash-flow rapporten in 2024, zijn we in staat om af te bakenen welke reserves hoe lang blijven staan, en welk deel daar – zonder risico's – actief beheerd kan worden.

Het voorgelegde plan resulteert over de volledige periode in een negatief boekhoudkundig resultaat van - € 225 000. Wanneer we rekening houden met de afschrijvingen (€ 140 000 op 5 jaar) en de geplande investeringen (€ 75 000) landen we voor de komende beleidsperiode in een cash flow resultaat van - € 160 000. Deze halen we uit de eigen reserves.

Tegen 2028 willen we een plan klaar hebben om dat resultaat tegen het einde van de beleidsperiode te verbeteren. Daarvoor wordt naar 2 grote elementen gekeken:

- Lidmaatschappen: die beheerskosten willen we halveren van 15% naar 7,5%.
- Huisvestingskosten: vanaf 2025 starten we een energiemonitoring om uit te zoeken welke ingrepen hier moeten gebeuren om die kosten binnen de perken te houden. We gaan actief op zoek naar nieuwe partners om de huisvesting mee te delen, en die kunnen bijdragen in de huisvestingskosten.

Met die vrijgekomen middelen verbeteren we het negatief resultaat en creëren we budgettaire marge om in de werking te investeren.

Meerjarenbegroting

Een stabiel financieel beleid vertaalt zich ook in een stabiele meerjarenbegroting. We zijn vertrokken vanuit onze bestaande kosten- en opbrengstenstructuur. We hebben daarbij veel aandacht besteed aan de toewijzing van de kosten en opbrengsten per operationele doelstelling. Vooral op vlak van personeelskosten, werkingskosten en voorziene opbrengsten. De overheadkosten (huisvesting en algemene secretariaatskosten) hielden we apart. Door het toevoegen van zakelijke doelstellingen, konden we de overheadkost naar beneden halen en specifiek toewijzen aan onderdelen van de werking.

Door het stabiele kader (jaarlijks terugkerende acties en indicatoren) wijkt de meerjarenbegroting vanaf 2026 tot einde beleidsperiode weinig af van de indexeringscijfers. De enige significant merkbare wijziging zit in 2026 en 2029, de jaren waarin we een familiedag organiseren.

De secretariaatskosten waren in de vorige jaren instabiel. Dat kwam o.a. door de fluctuatie in de energiekosten. Daarnaast werd ICT-materiaal niet in afschrijving gestoken. Door de waarderingsregels per 2024 aan te passen, krijgen we nu ook een stabielere kost op het ICT-luik in de secretariaatskosten.

Financiële kerngegevens en cijfers

Kosten

	2026 - 2030	Jaargemiddelde	Aandeel
Overhead	€ 1.016.000,24	€ 203.200,05	8,05%
Werkingskosten	€ 1.542.856,22	€ 308.571,24	12,22%
Personeelskosten	€ 9.448.712,85	€ 1.889.742,57	74,87%
Afschrijvingen	€ 140.000,00	€ 28.000,00	1,11%
Diverse	€ 472.953,58	€ 94.590,72	3,75%
Totaal	€ 12.620.522,89	€ 2.524.104,58	

De **overheadkosten** omvatten de huisvestingskosten en de algemene secretariaatskosten, voor gemiddeld 8%.

De **werkingskosten** (inhoudelijke werking, activiteiten, vormingen, acties, campagnes...) zijn goed voor zo'n 12% van de kosten. Het grootste aandeel gaat naar de **personeelskosten**, zo'n 75%. Dat hoeft niet te verbazen, we zijn een dienstverlenende organisatie. Dat is een lichte daling van het aandeel t.a.v. een aantal jaren geleden. Dat komt onder meer omdat we bepaalde ondersteunende diensten (website, ICT...) niet meer door eigen personeel laten uitvoeren, maar met externe partners werken. Die kosten zitten in de overheadkosten vervat nu. Verderop zullen we zien dat de **afschrijvingen** doorheen de beleidsperiode beperkt stijgen (van 1,01% naar 1,25%).

De **diverse kosten** omvatten de doorstorting van de lidmaatschapsbijdragen naar onze partner vzw's (Kannet+ en Gezin & Handicap).

De overheadkosten volgen een stabiele indexstijging. De onderverdeling van de kosten tussen SCW en rest is gebeurd op basis van de plaats van tewerkstelling van de medewerkers en of die medewerker aan de doelstellingen voor SCW of andere werkt.

Bij de werkingskosten zien we duidelijk een groter aandeel bij het luik SCW dan de andere werking (ongeveer het dubbele). Dat heeft te maken met de aard van de werking die onder het SCW valt: het eigen activiteitenaanbod en het gros van onze afdelingswerking (SD1), onze acties en campagnes (SD3). Er zijn ook beduidend meer vrijwilligers betrokken (SD5) bij het SCW-luik, waardoor een groter kostendeel daaronder valt.

De werkingskosten tonen naast de stabiele indexeringsgroei afwijkingen voor 2026 en 2029. Dat komt omdat in die jaren telkens een familiedag gepland staat die respectievelijk een meerkost van € 80 000 en € 100 000 met zich meebrengt. In 2027 en 2030 zijn er ook nog kleinere afwijkingen omwille van de organisatie van vakanties voor personen met een meervoudige handicap (OD1.3).

Voor de personeelskosten voorzien we een stabiele groei, er is geen uitbreiding in de tewerkstelling voorzien. In VTE is het onderscheid tussen SCW en de rest van de werking quasi gelijk (50,94% SCW; 49,06% rest). In personeelskost is die verdeling eerder 55% versus 45%. Dat verschil wordt verklaard door de taakverdeling: er staan voornamelijk educatieve medewerkers op het SCW-luik. Door toeval zijn het voornamelijk medewerkers met meer anciënniteit die op SCW staan. Bij de berekening van de personeelskost hielden we rekening met de anciënniteit verhoging en een gemiddelde jaarlijkse loonindexering van 2%.

De afschrijvingen kennen een stijging tot en met 2028. Dat komt door het lopende investeringstraject van de aanpassing van de werkomgevingen (ergonomie). Vanaf 2028 zou die investeringsronde klaar moeten zijn en stabiliseren de afschrijvingen.

Opbrengsten

We halen zo'n 4% van onze opbrengsten uit **eigen omzet**, dat gaat om inschrijvingsgelden voor activiteiten, deelnamebijdragen voor vormingen, aanrekeningen voor dienstverleningen. De **ledenbijdrage** genereert bijna 15% van de inkomsten. Onze samenwerkingspartner **CM** draagt voor zo'n 5% bij, die krijgt in ruil daarvoor zichtbaarheid op onze kanalen en we wijzen door naar elkaars dienstverlening.

De **subsidies** bedragen iets meer dan 60%. Dit gaat om een jaarlijkse structurele **provinciale subsidie** (1,5% van de subsidies) van Vlaams-Brabant (OD1.3), de middelen **VAPH** (46,10% van de subsidies), het aandeel SCW (52,22% van de subsidies) en een voorziene **projectsubsidie** (in 2027 en 2030) van Toerisme Vlaanderen (0,16% van de subsidies).

Kannet ontvangt 13,4% aan **Tewerkstelling Ondersteunende Maatregelen** (T.O.M.). Ongeveer 1/5de daarvan komt voort uit **Vlaamse Ondersteunings-Premie** en **Individueel Maatwerk**. Dat zijn bijkomende subsidies vanuit Vlaanderen om werkgevers te stimuleren personen met een handicap tewerk te stellen. De middelen dienen om aangepaste begeleiding en een aangepaste werkomgeving te kunnen voorzien. 45% van de T.O.M. vloeit voort uit het **Fonds Sociale Maribel**. Tot slot rekenen we nog op 33% van de T.O.M. voor de realisatie van de **V.I.A.-akkoorden**.

We **recupereren** zo'n 2,27%, dat gaat om de doorrekening van het door ons ter beschikking gesteld personeel van de ondersteunende diensten t.a.v. partners.

	2026 - 2030	Jaargemiddelde	Aandeel
Omzet	€ 512.009,89	€ 102.401,98	4,13%
Lidgelden	€ 1.751.679,92	€ 350.335,98	14,13%
CM	€ 624.484,82	€ 124.896,96	5,04%
Subsidies	€ 7.563.448,27	€ 1.512.689,65	61,02%
T.O.M	€ 1.661.528,96	€ 332.305,79	13,40%
Recuperatie	€ 281.944,06	€ 56.388,81	2,27%
Totaal	€ 12.395.095,92	€ 2.479.019,18	

De eigen omzetcijfers lopen niet lineair doorheen de beleidsperiode. In 2026 en 2029 zijn die beduidend hoger (SCW), omwille van de familiedagen, waar we bij de deelnemers (meer dan 1 000) een inschrijvingsbijdrage vragen. De overige geboekte omzet op SCW omvatten inschrijvingsgelden voor activiteiten, deelnamebijdragen voor vormingen, aanrekeningen voor dienstverleningen. De opbrengsten van de rest van de werking bevatten in hoofdzaak de inkomsten van de Snoezelruimte (OD 1.3) en het verhuur van de zalen in Zellik. Daarnaast omvatten deze ook inschrijvingsgelden voor vormingen die we in het kader van de subsidies VAPH organiseren.

De lidgelden zijn onderhevig aan de index. 73% van die middelen kennen we toe aan de werking SCW, 27% wordt toegewezen aan de rest van de werking.

Bij de subsidies SCW, staat enkel het gevraagde subsidiebedrag,

deze stijgt jaarlijks met 1,6%. De andere subsidies kennen een sterkere stijging. Kannel heeft 5 VTZ erkenningen bij het VAPH. Elke erkenning is (per 2026) ongeveer € 134.000 waard aan subsidies. Deze subsidie is volledig gekoppeld aan het indexcijfer, dat we op 2 procent enten. In 2027 en 2030 is op deze post respectievelijk € 6000 en € 6.367,25 begroot, dit gaat om een voorziene projectsubsidie van Toerisme Vlaanderen. Binnen deze subsidiepost zit ook een financiering van de provincie Vlaams-Brabant – dienst Toerisme. Dat is een jaarlijks vast bedrag (geen index) van € 23 000 (OD 1.3).

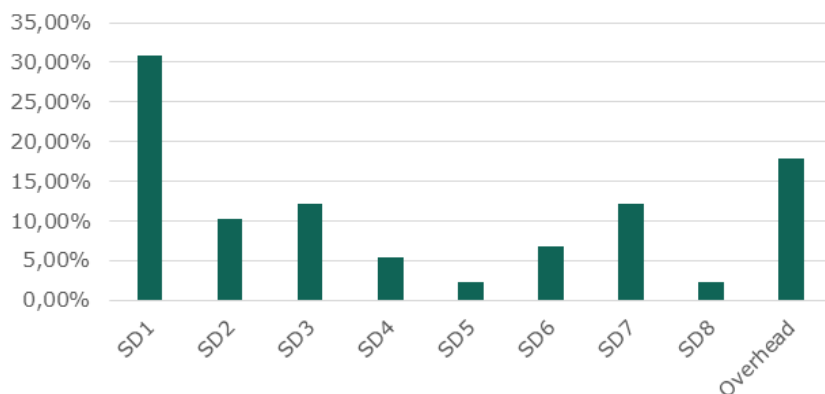
De T.O.M. hebben voor de komende beleidsperiode een stabiel vooruitzicht. Omdat we geen wijzigingen voorzien in het personeelsbestand, verwachten we dat de ondersteuningsmaatregelen gelijklopend met de index zullen stijgen.

De recuperatiekosten zijn vast geënt op een stabiele index van 2%.

Afstemming inhoudelijk-zakelijk

De doelstellingen van het beleidsplan (zowel inhoudelijk als zakelijk) zijn afgetoetst aan de financiële draagkracht van de vzw. Door per OD een toewijzing te doen van de medewerkers en de kosten, kunnen we een schematisch overzicht bezorgen van de beoogde kosten die het plan met zich meedragen. Om het ietwat overzichtelijk te houden, doen we dat hier per SD.

Budgettair gewicht van de doelstellingen (5 jaar)



Over de totale periode zien we budgettair vertaald dat SD1 (activiteiten en afdelingen) veruit de grootste hap opneemt (ruim 30%). De begeleidingstrajecten en de toeleiding naar de vrije tijd (SD2) landen op 10%. Een grotere hap (ca. 12,50%) voorzien we voor onze campagnes en sensibiliseringsacties (SD3). We willen verder inzetten op wat Kannel TV als project realiseerde deze beleidsperiode, en voorzien daar zo'n 5% van de middelen voor. We versterken onze vrijwilligerspoot, door er komende jaren afgebakend op in te zetten. Dankzij de bestaande sterkte van onze vrijwilligers, kunnen we dat beperken tot onder de 2,5% van de kosten.

We maken werk van een performant personeelsbeleid, en investeren daar dan ook 12,50% in. Onze dienst communicatie en marketing krijgt een grote verantwoordelijkheid, zij nemen 12,22% van het budget in. Het kwaliteitsbeleid verdient apart aandacht binnen Kannel, daar maken we ruim 2% middelen voor vrij.

De overheadkosten die resten binnen het werkingsgedeelte (17,89%) zijn de kosten voor de directie, de ledenbeweging en de personeelskosten van de ondersteunende dienst administratie, logistiek en facility.

