

4) Voorwaarden uit de beheersovereenkomst

SD1: Koning Kevin organiseert een eerste-, tweede- en derdelijns aanbod gericht op kinderen, jongeren en hun begeleiders

OD1.1 Organiseren en begeleiden van vormingsinitiatieven over begeleidershouding, het inter- en intrapersoonlijke, speelse kunsteducatie en de kunst van het spelen.

1. Jaarlijks organiseren van kadervorming voor jeugdwerkbegeleiders.

	Doelstelling	2015
1)	Koning Kevin organiseert jaarlijks 4 basiscursussen 'vorming tot animator' met minstens 180 deelnemers. i)	<p>We organiseerden 6 basiscursussen 'vorming tot animator':</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krokus: 34 deelnemers • Krokus: 44 deelnemers • Pasen: 59 deelnemers • Pasen: 58 deelnemers • Zomer: 39 deelnemers • Herfst: <p>In totaal bereikten we 234 deelnemers.</p>
2)	Koning Kevin organiseert jaarlijks een cursus 'vorming tot hoofdanimator' met minstens 15 deelnemers. i)	We organiseerden één cursus 'vorming tot hoofdanimator'. Deze cursus telde 33 deelnemers.

2. Jaarlijks organiseren van navorming voor jeugdwerkverantwoordelijken.

	Doelstelling	2015
1)	Koning Kevin organiseert jaarlijks 2 cursussen 'Sessie 1' waaraan minstens in totaal 80 cursisten deelnemen. Deze cursus is met overnachting en gespreid over 6 dagen en telt 60 uren. i)	We organiseerden 3 cursussen 'Sessie 1': <ul style="list-style-type: none"> • Pasen: 17 deelnemers (met 1 laste minute annulering wegens ziekte) • Herfst • Kerst In totaal bereikten we XX deelnemers.
2)	Koning Kevin organiseert jaarlijks 2 cursussen 'Sessie 2' waaraan minstens in totaal 45 cursisten deelnemen. Deze cursus is met overnachting en gespreid over 6 dagen en telt 60 uren.	We organiseerden 3 cursussen 'Sessie 2': <ul style="list-style-type: none"> • Pasen: 9 deelnemers • Herfst • Kerst In totaal bereikten we XX deelnemers.
3)	Koning Kevin organiseert minstens 2 verdiepingscursussen met minstens in totaal 40 deelnemers en over de beleidsperiode in totaal 10 cursussen.	We organiseerden 4 verdiepingscursussen <ul style="list-style-type: none"> • De Indringers voorjaar: 7 deelnemers • Artistiek traject 'Daspasdans' i.s.m. STUK kunstencentrum: 5 deelnemers • De Indringens najaar: • Sessie M: In totaal bereikten we XX deelnemers.

1.1.3 Jaarlijks organiseren van kadervorming voor instructeurs in het jeugdwerk:

	Doelstelling	2015
1)	Koning Kevin organiseert jaarlijks de cursus ICU waaraan minstens 12 cursisten deelnemen. i) 15 deelnemers	We organiseerden één cursus ICU. Deze cursus telde 18 deelnemers.

1.1.4 Jaarlijks begeleiden van “vorming op aanvraag” voor jeugdwerkorganisaties en individuele jongeren

	Doelstelling	2015
1)	Bereik van minstens 750 deelnemers met een vormingsaanbod over speelse kunsteducatie, spel en spelen, sociale en begeleidersvaardigheden en koken. i) 850 deelnemers	We bereikten XX deelnemers verspreid over XX vormingen Voorlopig gepland: 642

2)	Flexibel omgaan met het aanbod, afstemmen op de vraag en de context van de klant en waar nodig of op vraag ontwikkelen van nieuwe vormingssessies.	<p>We stemmen elke vorming zoveel mogelijk af op maat van de doelgroep en op vraag van de organisatie. Dit doen we door een intakegesprek voor aanvang van de vorming. In dit gesprek peilen we o.a. naar ervaringsniveau, ervaring met het thema, organisatie van de werking, gewenste uitkomst. Daarnaast bieden onze instructeurs een flexibele begeleidershouding tijdens de vorming zelf om zoveel mogelijk op maat van de doelgroep te kunnen werken.</p> <p>Nieuwe en volledig op maat ontwikkelde vormingen in 2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koken voor grote groepen (Kazou Midden-Vlaanderen 17 mei) • Dynamiek in je ploeg tijdens voorbereidingsmomenten (Kazou Waas en Dender 17/04) • Voorbereidingsmomenten voorbereiden (Kazou Waas en Dender 17/04) • Groepsdynamica (Hannibal 23/04) • Maak je werking speelser (Aalst, 5/03) • Non-competitief Spel (Bizon 16/04) • Traject: Speelse Kunsteducatie op maat van eigen werking (JD Kasterlee, 2/01)
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.1.5 Jaarlijks bewaken en evalueren van de kwaliteit en relevantie van het vormingsaanbod en bijsturen naargelang de noden binnen de organisatie en het werkveld.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks bewaken en evalueren van de kwaliteit en relevantie van het vormingsaanbod en bijsturen naargelang de noden binnen de organisatie en het werkveld.	<p>Voor de kadervorming:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In het najaar herwerkten we de inhoud van de cursussen Sessie 1, Sessie 2 en S2 en de verdiepingscursussen. • Samen met het vormingsteam evalueerden we in het najaar ons vormingsaanbod. Voor de navormingscursussen deden we deze oefening ook tijdens de denkdagen in september. <p>Voor "vorming op aanvraag":</p> <ul style="list-style-type: none"> • We sturen ons vormingsaanbod permanent bij op basis van aanvragen die nog niet in ons

	<p>aanbod zitten. Vragen die regelmatig terugkomen en goed werken in de praktijk nemen we op in ons vaste aanbod (bv: creatief en probleemoplossend denken, groepsdynamiek, creatief voorbereiden).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Na elke vorming evalueren we met de klant en met de instructeur of de gegeven inhoud aansloot bij de vormingsvraag en corrigeren we indien nodig. Deze evaluatie is het vertrekpunt voor het maken van nieuwe vormingen en het samenstellen van het basis vormingsaanbod op onze website.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OD 1.2 Hebben van een alternatief vormingsaanbod rond begeleidershouding, het inter- en intrapersoonlijke, speelse kunsteducatie en de kunst van het spelen.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks minstens 1 project opzetten waarbinnen het alternatieve vormingsaanbod (i.f.v. een bredere en diepere impact op de doelgroep) ontwikkeld en getest wordt.	<p>In 2016 zijn we een traject opgestart om meer diversiteit binnen onze kadervorming te kunnen waarborgen. Dit traject omvat verschillende stappen, waaronder een alternatieve aanpak van ons vormingsaanbod.</p> <p>1) Overleggesprekken met MIEX over co-animatorschap. Naar aanleiding van deze gesprekken zijn we vormingsinhouden gaan herbekijken vanuit een andere bril: Hoe kunnen we cursussen toegankelijker maken voor jongeren met een beperking, maar evengoed ook voor mensen zonder een beperking maar met minder achtergrond bij Koning Kevin? We kregen namelijk al twee keer een vraag rond co-animatorschap van een deelnemer die graag in zulk traject wou stappen.</p> <p>2) Binnen het vormingsteam onderzochten we hoe we meer op maat kunnen werken tijdens cursussen: wat zijn de voorwaarden om dit te kunnen doen? Wat moet je kunnen? Welke informatie heb je nodig?</p> <p>3) In het najaar van 2016 hebben we methodieken uitgetest die vertrekken vanuit de nood van de groep in plaats vanuit vooropgestelde inhouden. Daarnaast onderzochten en implementeerden we meer ervaringsgerichte werkvormen en ervaringsleren op cursus.</p>

2)	Jaarlijks evalueren met de doelgroep en de medewerkers en bijsturen waar nodig.	Gepland voor najaar 2016
----	---------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

OD 1.3 Organiseren en begeleiden van een gevarieerd eerstelijnsaanbod voor kinderen en jongeren.

1.3.1 Jaarlijks programmeren – via een participatief proces en teruggekoppeld naar een aantal klankbordgroepen – van een gevarieerd eerstelijnsaanbod voor kinderen en jongeren in eigen aanbod, met of zonder overnachting tijdens schoolvrije momenten. Hierbij wordt gezorgd voor een goed evenwicht tussen de passie en talenten van de medewerkers enerzijds en de leefwereld van de doelgroep anderzijds. Ook wordt gezocht naar flexibele deelnamemogelijkheden en andere werkvormen.

	Doelstelling	2015
1)	Regulier aanbod 2015: minimum 17 initiatieven met minimum 510 deelnemers en minimum 13260 deelnemersuren. i)	
2)	Alternatief aanbod 2015: minimum 12 initiatieven met minimum 250 deelnemers en minimum 5000 deelnemersuren. i)	

1.3.2 Jaarlijks evalueren met de doelgroep en de medewerkers en bijsturing waar nodig.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Jaarlijks evalueren met de doelgroep en de medewerkers en bijsturing waar nodig.	
----	----------------------------------------------------------------------------------	--

OD 1.6 Het aanbod toegankelijk maken.

1.6.1 Jaarlijks minstens één actie ondernemen waarbij de leerstijl en de begeleidersaanpak in de kadervorming wordt bijgestuurd m.b.t. diversiteit en een beter genderevenwicht.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks minstens één actie ondernemen waarbij de leerstijl en de begeleidersaanpak in de kadervorming wordt bijgestuurd m.b.t. diversiteit en een beter genderevenwicht.	<p>Tijdens het Coo-i-weekend op 19 maart 2016 kwam Wel Jong Niet Hetero een vorming geven. In deze vorming kregen we achtergrondinformatie over heteronormativiteit en hoe dit tegen te gaan. Hieraan was een denkoefening gekoppeld: Hoe kunnen we dit op vakantie en op cursus aanpakken? We vertaalden deze denkoefening tijdens het weekend ook naar onze eigen werking. Er namen XX vrijwilligers deel aan deze vorming.</p> <p>Tijdens het Coo-i-weekend op 19 maart 2016 kwam TAO, een organisatie voor ondersteuning van mensen in armoede, een vorming geven. De opzet van deze vorming was hoe we vrijwilligers kaders kunnen aanbieden om vanuit een andere blik naar onze eigen werking te kijken. We stelden ons tijdens deze vorming o.a. deze vragen: Hoe interpreteert een deelnemer kampafspraken? Welke aandachtspunten zijn er bij spelletjes, communicatie en omgangsstijlen? Hoe zorg je ervoor dat een kind zich geen vreemde eend voelt in de groep? Deze vorming kwam er op vraag van onze vrijwilligers nadat we dit zowel in de eerstelijnswerking als in de kadervorming als aandachtspunt ervoeren. Er namen XX vrijwilligers deel aan deze vorming.</p>

1.6.2 Kiezen voor een democratisch prijzenbeleid.

	Doelstelling	2015
1)	Hanteren van een prijzenvork (mogelijkheid voor deelnemers om de kostprijs tussen de minimum- en de streefprijs te betalen) voor de initiatieven en hierover communiceren .	

2)	Jaarlijks actualiseren van het kortingsbeleid.	<ul style="list-style-type: none"> • We gaven opnieuw 5% vroegboekorting* en gingen opnieuw samenwerkingen aan met kortingspartners**om 15% korting te kunnen aanbieden. Onze kortingspartners in 2016 waren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Partena Onafhankelijk Ziekenfonds ○ Bpost ○ Klasse - lerarenkaart ○ Pluspas ○ Samenaankoop KU Leuven ○ Merits & Benifits ○ FED+ ○ U Hasselt • Er maakten XX deelnemers van de vakanties en XX deelnemers van de kadervorming gebruik van de partnerkorting. • Er maakten XX deelnemers van de zomervakanties gebruik van de vroegboekorting. • We hadden in 2016 5 vakanties die extra voordelig waren (lager in prijs) met de bedoeling om een doelgroep • die niet in aanmerking komt via steunpunt vakantieparticipatie en waarvoor onze gewone prijzen toch nog • te duur zijn, een bijzondere kans te geven om aan halve prijs te kunnen deelnemen. Voor deze vakanties schreven XX deelnemers in (er waren 115 plaatsen). • Vriendenkorting op tienervakanties: Deelnemers van tienervakanties konden een korting krijgen als ze inschreven met één of meerdere vrienden. Deze korting verhoogde naargelang het aantal vrienden die megingen. Concreet ging dit zo in zijn werk: <ul style="list-style-type: none"> ○ Schreven ze met 2 personen in, dan kregen ze elk 20% korting op de minimumprijs ○ Schreven ze met 3 personen in, dan kregen ze elk 30% korting op de minimumprijs
----	------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>○ ...</p> <p>XX deelnemers maakten gebruik van deze korting.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partena vriendjeskorting: Vrienden van deelnemers die Partenakorting kregen, hadden ook recht op 15% korting op hun vakantie of cursus indien zij tegelijkertijd inschreven. Er maakten XX deelnemers gebruik van deze korting. • Voor het pakket 'vorming op aanvraag' liep er een kortingsactie in juni en september voor nieuwe klanten en kleine verenigingen. Via deze actie konden ze aan een sterk verlaagd tarief vorming aanvragen om die manier de financiële drempel weg te werken. XX organisaties maakten gebruik van deze actie. <p>* Toegekende korting voor iedereen die zich inschrijft voor een vakantie tussen 24 december en 31 januari.</p> <p>** Organisaties waarmee wij een promotionele samenwerking hebben en waarvan de (personeels)leden korting krijgen op onze vakanties en cursussen.</p>
3)	Jaarlijks reserveren van 25 plaatsen aan een sterk verminderd tarief op eerstelijnsinitiatieven voor deelnemers die inschrijven via het Steunpunt Vakantieparticipatie.	In 2016 hadden we 50 plaatsen in de aanbieding voor deelnemers die inschreven via het Steunpunt Vakantieparticipatie. Hiervan werden XX plaatsen bezet.

1.6.3 Geloven in de inherente laagdrempeligheid en brede toegankelijkheid van het volledige aanbod en actie ondernemen om zich als dusdanig te profileren zonder aan kwaliteit in te boeten.

BEHAALD

	Doelstelling	2015
1)	Bepalen van de instapvoorwaarden voor het vormingsaanbod en deze bekend maken aan de doelgroep. Bij het bepalen van de instapvoorwaarden wordt rekening gehouden met elders verworven competenties en ervaring.	<p>Heldere communicatie op website rond instapvoorwaarden om deel te nemen aan HA en ICU: 2 deelnemers van ICU hadden geen attest animator of hoofdanimator en hebben bijgevolg een portfolio opgemaakt om hun ervaring te kunnen aantonen voor deelname aan deze cursus. (o.a. Kaat Verschueren via Oscar-competenties)</p> <p>Ook voor de andere cursussen staat dit duidelijk op de website, flyer, facebook, kavotool,..</p> <p>Op de website werd er bij onze vormingen op aanvraag gecommuniceerd voor welke doelgroepen deze vormingen geschikt zijn, met de vermelding dat elke vorming op maat kan afgestemd worden. In een intakegesprek wordt er steeds over gesproken.</p>
2)	Analyseren van de communicatie rond het aanbod i.f.v. toegankelijkheid en duidelijkheid en aanpassen waar nodig.	<p>Voor KAVO nog niet gebeurd.</p> <p>VoA: bij het opstellen van de nieuwe brochure is er rekening gehouden met de bevraging die in 2015 is uitgevoerd hierover. De leesbaarheid en begrijpbaarheid werd aangepast, bijvoorbeeld door het herschrijven van "speelse kunsteducatie" als doel naar andere vormingsdoelen. Door input van een externe vormgever werd er ook stil gestaan bij het medium waarmee deze brochure verspreid zou worden (digitale brochure versus website,...?)</p>

3)	Organisaties en individuele deelnemers informeren over (lokale) subsidiemogelijkheden om de kostprijs van de vorming te drukken.	<p>In december 2015 is VoA-verantwoordelijke gaan spreken op de jeugddienst van Leuven, waarna ze Chiro Spirit heeft begeleid om met financiële tussenkomst van JD Leuven een vorming aan te vragen bij Koning Kevin (vorming is doorgegaan op 15 april 2016). Bij een promo-actie in juni werd de nadruk nogmaals gelegd op deze subsidiemogelijkheden en werd er een rondvraag gedaan bij gemeentes over deze subsidiemogelijkheden zodat we plaatselijke verenigingen in de toekomst juistere informatie hierover kunnen verschaffen.</p> <p>Op de flyers, de website en op de cursus wordt duidelijk gecommuniceerd over attest van deelname! Nog mee opnemen in de pré- en postcursus mailing!</p>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SD2: Koning Kevin ontwikkelt zichzelf en haar aanbod door in dialoog te treden met de anderen en dit zonder afbreuk te doen aan haar missie, visie en pedagogische benadering.

OD 2.1 Organiseren van de werking volgens het VIA-model

2.1.1 Jaarlijks organiseren van intervisie- en uitwisselingsmomenten met voor de missie relevante individuen, instellingen en organisaties binnen en buiten de eigen sector. Op deze manier verstevigen we de inhoud en de werking.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Minstens 5 contacten binnen en buiten de eigen sector in functie van intervisie, wisseling en/of samenwerking	
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2)	Minstens 1 keer een evenwichtige samenwerking met een duidelijke meerwaarde voor de beide partners in het kader van de organisatie van het aanbod.	
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.1.2 Jaarlijks het aanbod afstemmen op actuele tendensen en noden.

	Doelstelling	2015
1)	Volgen van minstens één studiedag/vorming /overleg met een gesprekspartner over actuele tendensen en/of pedagogische invalshoeken en bespreken van de bevindingen binnen een intern overlegorgaan.	Aanwezigheid (Lieve) op Overleg ter bevordering van de seksuele, emotionele en fysieke integriteit van het kind, 10 maart 2016, o.l.v. Gerda Van Roelen, teamverantwoordelijke Jeugd en Kinderrechtenbeleid van de Afdeling en rapportering hiervan in het i-Team.

2)	Zich laten inspireren voor haar werk met speelse kunsteducatie door het actuele cultuuraanbod en culturele tendensen.	
3)	Jaarlijks ontwikkelen van minstens 3 vormingsinhouden rond speelde kunsteducatie die geïnspireerd worden door het actuele cultuuraanbod.	Sessie 1: een doorwerksessie Beeld gemaakt door Sam. (meer info vraagt Nina na). Sessie ½: Kristof en Celine maakte ook een SKE ((Nina vraagt na welke dat was)
4)	Opvolgen van de ontwikkelingen binnen de kunsten door jaarlijks minstens 1 uitwisselingsmoment te organiseren met kunstenaars en experts in functie van nieuwe vormingsinhouden en/of vorming van onze medewerkers.	Nina wilt dit plannen in het kader van de herdenking van de kavo.
5)	Deelnemen aan minstens één cultuureducatief overlegplatform.	

2.1.3 Stimuleren en gebruik maken van het netwerk van de vrijwilligers. Jaarlijks worden minstens 5 vrijwilligers-netwerkcontacten opgezet i.f.v. promo en/of inhoudelijke meerwaarde voor de organisatie. De contacten worden geregistreerd in een databank.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Stimuleren en gebruik maken van het netwerk van de vrijwilligers. Jaarlijks worden minstens 5 vrijwilligers-netwerkcontacten opgezet i.f.v. promo en/of inhoudelijke meerwaarde voor de organisatie. De contacten worden geregistreerd in een databank.	Jasmien Nuyts, een instructeur, heeft ervaring binnen het project Musee Kadee in Kasterlee, en via haar hebben zij vorming aangevraagd bij Koning Kevin voor trajectcoaching in SKE: Jeugddienst Kasterlee is opgenomen in klantenbestand vorming. Roel en Simon in Herent: verschillende vormingsaanvragen via hen binnen gekomen. Ook opgenomen in klantenbestand.
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

OD 2.2 Meedenken met het overheidsbeleid en deelnemen aan overlegfora in functie van de missie, visie en doelgroep.

BEHAALD

	Doelstelling	2015
1)	Actief deelnemen aan het jeugd(werk)beleid. Deelnemen aan minstens 3 relevante overlegplatformen in de jeugdsector, met minstens 70% aanwezigheid en terugkoppeling van informatie naar de interne werking. i) deelname aan SARC, werkgroep Jeugdtoerisme, ADJ en lerend netwerk.	Nina: deelname aan de collegagroep vorming van de Ambrassade.

2)	Jaarlijks evalueren van de meerwaarde van de participatie en bijsturen indien nodig.	
----	--------------------------------------------------------------------------------------	--

OD 2.3 Vergoten van de dynamiek en flexibiliteit van de organisatie.

2.3.1 Efficiënt omzetten van de veranderings- en verbeteringsvoorstellen in de praktijk.

BEHAALD

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Jaarlijks evalueren van de interne werking, bijsturen en uitvoeren van een actieplan in functie van veranderings- en verbeteringsprocessen.	
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2)	Halfjaarlijks informeren, sensibiliseren en coachen van de vrijwilligers bij het uitvoeren van veranderingen.	Vorming rond 'Procedures' aan zomercoördinatoren en ervaren begeleiders op coo-i-weekend 20 maart 2016.
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------

OD 2.4 Jaarlijks standpunt innemen tegenover tendensen in de samenleving.

2.4.1 Minstens één keer acties deelnemen aan een maatschappelijk debat of actie en hierover een duidelijk standpunt innemen.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Minstens één keer deelnemen aan een maatschappelijk debat of actie en hierover een duidelijk standpunt innemen.	
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.4.2 Onderzoeken van de behoeften van de medewerkers en de interne werking en aankaarten van relevante tendensen bij het eigen beleid en in externe advies- en overlegorganen waarin ze betrokken is.

BEHAALD

	Doelstelling	2015
1)	Onderzoeken van de behoeften van de medewerkers en de interne werking en aankaarten van relevante tendensen bij het eigen beleid en in externe advies- en overlegorganen waarin ze betrokken is.	Interesse van Bram Oers en Klaas Kelchtermans in sociaal ondernemerschap, onderzocht en uiteindelijk beslist om hier niet op in te gaan.

2.4.3 Aandacht schenken aan het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks informeren van de vrijwilligers over minstens 2 standpunten van de kinderrechtencoalitie.	- Discussie op coo-i-weekend met ervaren begeleiders en instructeurs over “Wat met Kinderrechten op vakantie?” Dit was de aanzet voor het maken van een spel dat werd gespeeld op Koning Kevin weekend, waarbij de vrijwilligers ervoeren hoe je o.a. kinderrechten kan implementeren in de visie van een organisatie.
2)	Bewaken van de engagementsverklaring ‘jeugdwerk en seksuele integriteit’ en implementeren van de procedure die in 2012 ontwikkeld werd.	- aanwezigheid van Lieve op overlegmoment 10 maart 2016, op de Afdeling Jeugd, rond Integriteit van het Kind - vorming Vlaggensysteem op 30 april? + begeleiders aanmoedigen om vlaggensysteem te raadplegen bij moeilijke situaties in zomer?

OD 2.5 Jaarlijks jongeren de kans geven om vaardigheden en startkwalificaties voor de arbeidsmarkt en de samenleving te verwerven.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Minstens 1 jongere tewerkstellen in het kader van een tewerkstellingsproject.	
2)	Minstens 1 stagiair begeleiden in het kader van zijn of haar opleiding. Zich ruimer en breder richten dan het sociaal-cultureel werk.	

OD 2.6 Betrokkenheid bij een internationaal of intercultureel project

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks organiseren van minstens één sensibiliserings- of vormingsinitiatief om medewerkers aan te zetten tot deelname of betrokkenheid aan een internationaal of intercultureel project.	Wereldspelers, Uitwisseling Finland Via project.
2)	Minstens tweemaal gedurende de beleidsperiode actief participeren aan een internationaal en/of intercultureel project.	

SD 3: Koning Kevin werkt aan kwaliteit vanuit een eigen visie, missie en pedagogische benadering.

OD 3.1 Bewaken dat de visie en aanpak aanwezig is in al de output

3.1.1 Verder implementeren van het Witboek in de werking

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks organiseren van één intervisiesessie over feedback in functie van het Witboek en hiermee 12,5 % van het totaal aantal actieve vrijwilligers bereiken.	Intervisiesessie over feedback op Coo-i-weekend (aanwezigen zie draaiboek Coo-i-weekend) en intervisie over feedback in je vakantieploeg op Koning Kevin-weekend (zie draaiboek KK-weekend voor aanwezigen (19)
2)	Jaarlijks het Witboek gebruiken als referentie bij de ontwikkeling van de programmatie van het aanbod.	
3)	In 2016 evaluatie van de implementatie van het Witboek.	

3.1.2 Evalueren en in vraag stellen van de noodzakelijkheid van de eigen werking en pakketten i.f.v. een actieve bewaking van de kwaliteit en relevantie. Tegen begin 2015 een stand van zaken opmaken van de evolutie van de genomen beleidsopties tijdens deze beleidsperiode. De relevantie en noodzakelijkheid van deze beleidsopties worden geëvalueerd vanuit de maatschappelijke evoluties.

	Doelstelling	2015
1)	Evalueren en in vraag stellen van de noodzakelijkheid van de eigen werking en pakketten i.f.v. een actieve bewaking van de kwaliteit en relevantie. Tegen begin 2015 een stand van zaken opmaken van de evolutie van de genomen beleidsopties tijdens deze beleidsperiode. De relevantie en noodzakelijkheid van deze beleidsopties worden geëvalueerd vanuit de maatschappelijke evoluties.	

OD 3.3 Verder werken aan een breed diversiteitsbeleid.

3.3.1 Jaarlijks minstens 2 aandachtspunten ter bevordering van het diversiteitsbeleid bij de programmatie van het aanbod.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Jaarlijks minstens 2 aandachtspunten ter bevordering van het diversiteitsbeleid bij de programmering van het aanbod.	Zie voor een deel het alternatieve aanbod + overleg met Miex
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

3.3.2 Ondersteunen van de uitwerking van het diversiteitsbeleid.

	Doelstelling	2015
1)	Er wordt éénmaal binnen de beleidsperiode een diversiteitsmeting gedaan aan de hand van de diversoscoop. De resultaten hiervan worden verwerkt in het diversiteitsbeleid.	

2)	Jaarlijks wordt er minimum één actie ondernomen met een andere organisatie (binnen of buiten de jeugdwerksector) in het kader van diversiteit.	<ul style="list-style-type: none"> - discussie rond inclusieanimateur op i-team 13 april? - vorming door WJNH op 19 maart ter bevordering van de seksuele integriteit van onze medewerkers en deelnemers?
3)	Jaarlijks zoeken naar projectsubsidies die aansluiten bij de werking.	

3.3.3 Jaarlijks voorzien van minstens één praktijkervaring en/of vorming rond andere omgangstijlen, om de bagage en didactische kaders van de medewerkers te versterken.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Jaarlijks voorzien van minstens één praktijkervaring en/of vorming rond andere omgangsstijlen, om de bagage en didactische kaders van de medewerkers te versterken.	<ul style="list-style-type: none"> - Dag van de Dans 23 april (??) - vorming door TAO op 19 maart op COO-I-weekend - vorming voor de begeleiders van wereldspelers en intervisiemomenten met mede-organisatoren (data myrna?)
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3.4 Jaarlijks organiseren van minstens één project dat tegemoet komt aan de visie, de missie, het diversiteitsbeleid van Koning Kevin, de maatschappelijke evoluties. Dit met de evaluatie van vorige acties in het achterhoofd.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks organiseren van minstens één project dat tegemoet komt aan de visie, de missie, het diversiteitsbeleid van Koning Kevin, de maatschappelijke evoluties. Dit met de evaluatie van vorige acties in het achterhoofd.	- Wereldspelers?

OD 3.5 Inzetten op de betrokkenheid en inhoudelijke versterking van medewerkers.

3.5.1 De empowermentcultuur wordt geïmplementeerd in alle geledingen van de werking

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Vinden van meetbare criteria om empowerment binnen de organisatie vast te stellen.	
2)	Jaarlijks evalueren van de organisatiestructuren met het oog op een verbetering van de empowermentcultuur en bijsturen waar nodig.	
3)	In de jaarlijkse functionerings- en evaluatiegesprekken van personeelsleden wordt aandacht besteed aan competenties die nodig zijn om autonoom te kunnen werken.	

4)	Hanteren van een systeem voor vrijwilligers om hun competenties en/of passies in kaart te brengen en dit gebruiken als opvolgingssysteem	Binnen Kavo/VoA is er een update gebeurd van het document waarin bijgehouden wordt wie welke ervaring binnen cursus en vorming heeft. Hier is mogelijkheid tot uitbreiding? (???)
5)	Bij de ploegsamenstellingen voor initiatieven worden vrijwilligers ingezet naargelang hun talenten en passies met het oog op verhoging van empowerment.	
6)	Jaarlijks per pakket evalueren van de inschakelingen op vlak van empowerment en hieruit conclusies trekken naar de toekomst toe.	(evaluatie plannen op i-weekend???)

3.5.2 Bewaken van het evenwicht tussen jeugdwerk- en kunsteducatieve competenties en passies binnen de personeelsploeg. Personeelsleden jaarlijks:

	Doelstelling	2015
1)	Bevragen over hun passies tijdens de functioneringsgesprekken.	
2)	Hun kunsteducatieve- en jeugdwerkcompetenties in kaart brengen.	

3.5.3 In de jaarlijkse evaluatiegesprekken met de medewerkers wordt gepeild naar de voeling met de doelgroep en –indien nodig- werkpunten overeengekomen.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	In de jaarlijkse evaluatiegesprekken met de medewerkers wordt gepeild naar de voeling met de doelgroep en –indien nodig- werkpunten overeengekomen.	
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.5.4 Jaarlijks minstens twee initiatieven voorzien die er voor zorgen dat haar personeel en beleidsvrijwilligers voldoende kennis hebben van de sector en zicht hebben op de intermediaren binnen de sector.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks minstens twee initiatieven voorzien die er voor zorgen dat haar personeel en beleidsvrijwilligers voldoende kennis hebben van de sector en zicht hebben op de intermediaren binnen de sector.	

3.5.5 Jaarlijks wordt minstens één actie ondernomen om de cultuurparticipatie van personeelsleden te bevorderen.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Jaarlijks wordt minstens één actie ondernomen om de cultuurparticipatie van personeelsleden te bevorderen.	
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.5.6 Bij de programmatie van het aanbod rekening houden met de persoonlijke passies van de medewerkers.

	Doelstelling	2015
1)	Interesse tonen via bevestigingen of tijdens evaluaties – voor de specifieke passies en talenten van de vrijwilligers en deze te betrekken waar mogelijk.	
2)	Minstens één keer per jaar evalueren of het aanbod overeenkomt met de passies van de medewerkers.	Vraag aan instructeurs in gesprekken: Geef aan: welke vormen wil jij graag geven? Waarvoor moet ik niet komen aankloppen? ==> op lange termijn kan het aanbod daardoor aangepast worden.

3)	Jaarlijks criteria opstellen voor de inschakeling van medewerkers bij de initiatieven. Hierbij rekening houden met de inhoudelijke passies van de medewerkers alsook met een goed evenwicht in de verhouding deelnemers t.o.v. begeleiders en een goed evenwicht aantal personeelsinschakelingen t.o.v. aantal vrijwilligersinschakelingen.	
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3.5.7 Ondersteunen van vrijwilligers in het verantwoordelijk omgaan met budgetten.

	Doelstelling	2015
1)	In 2015 analyseren van de financiële instrumenten en systemen voor begeleiders van initiatieven en bijsturen indien nodig.	
2)	De vrijwilligers die ingeschakeld worden bij initiatieven jaarlijks minstens één keer informeren over de financiële beleidsvisie en aanpak. Feedback geven bij onduidelijkheden.	

OD 3.6 Voeren van een doordacht communicatiebeleid.

Jaarlijks:

	Doelstelling	2015
1)	Opstellen van een strategisch communicatie- en marketingsplan na een grondige analyse van bereik, imago en bekendheid en gebaseerd op de evaluatie van de voorbije verspreidingsacties in functie van diversiteit, nieuwe doelgroepen en geografische spreiding (met het oog op het aanbod toegankelijker te maken).	Opstart werkmolecule VoA 26/02
2)	Organiseren van minstens 5 promoacties. Waarvan minstens 1 georganiseerd met betrokkenheid van minstens 10 vrijwilligers, die rechtstreeks in aanraking komen met de potentiële doelgroep en hun verantwoordelijkheid opnemen in functie van het zichtbaar maken van de organisatie.	
3)	Bijwerken van de publieke website, vrijwilligers website en dynamische digitale communicatie van de werking en het aanbod.	

4)	Produceer van minstens 1 publicatie per kerntaak (kadervorming, eerstelijns, 'vorming op aanvraag') om het aanbod bij de doelgroep te verspreiden.	
5)	Belang hechten aan een goede communicatie met de medewerkers. Jaarlijks wordt de interne communicatie geëvalueerd en bijgesteld.	iTeam van 1 maart: overleg over communicatie met vrijwilligers en opmaken van actieplan

OD 3.7 Bewust kiezen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

3.7.1 Medewerkers en deelnemers stimuleren om zich te verplaatsen op de meest ecologische manier.

	Doelstelling	2015
1)	Voorzien van een carpoolingsysteem op de website. Jaarlijks evalueren van dit systeem en zoeken naar mogelijke verbeteringsacties.	
2)	Bij de jaarlijkse opmaak van de financiële rekeningen analyseren van de verplaatsingsduurzaamheid bij medewerkers a.d.h.v. hun verplaatsingsvergoeding.	

3.7.2 Hanteren van een duurzaam materiaal beleid.

	Doelstelling	2015
1)	Sensibiliseren en coachen van medewerkers in het verantwoordelijk omspringen met materiaal. Jaarlijks hieromtrent communiceren naar vrijwilligers.	
2)	Duurzaamheid opnemen als criterium bij materiaalaankopen.	
3)	Kiezen voor de meest duurzame piste voor het promomateriaal.	

3.7.3 Op alle eigen initiatieven aandacht hebben voor gezonde, seizoensgerichte en natuurlijk geteelde voeding.

	Doelstelling	2015
1)	Tijdens de jaarlijkse koksvorming de nodige informatie bieden en tools om dit te realiseren. Hiermee worden minstens 75% van de nieuwe koks bereikt gedurende 1 dagdeel.	Koksondersteuning via Koksmaatje-systeem
2)	Eén keer per jaar evalueren de pakketverantwoordelijken de initiatieven op vlak van duurzame voeding.	Koksvorming dit jaar had als insteek Duurzame Voeding + elke kok kreeg een brochure mee met informatie over duurzame voeding – onderzoeken of bevraging in welke mate dit gebeurd is?

3.7.4 Eind 2015 evalueren van de ondernomen acties i.f.v. maatschappelijk verantwoord ondernemen en ontwikkelen van een plan voor de volgende beleidsperiode.

BEHAALD

	Doelstelling	2015
1)	Eind 2015 evalueren van de ondernomen acties i.f.v. maatschappelijk verantwoord ondernemen en ontwikkelen van een plan voor de volgende beleidsperiode.	

SD 4: Koning Kevin kiest bewust voor het werken met vrijwilligers, als middel om individuen, de organisatie en de samenleving te versterken.

OD 4.1 Evalueren en bijsturing van het vrijwilligersbeleid.

4.1.1 Een plaats geven van de verantwoordelijkheid 'vrijwilligersbeleid' in de personeelsploeg

	Doelstelling	2015
1)	De functie vrijwilligersbeleidsverantwoordelijke wordt opgenomen door een personeelslid. Dit personeelslid werkt jaarlijks het vrijwilligersbeleidsplan bij na bespreking in de stuurgroep.	

2)	Elk personeelslid stemt zijn/haar jaarlijkse actieplan af op het vrijwilligersbeleid.	
----	---------------------------------------------------------------------------------------	--

4.1.2 Tweejaarlijkse evaluatie van de organisatie en beleidsstructuur i.f.v. een veranderend vrijwilligersengagement.

	Doelstelling	2015
1)	Tweejaarlijkse evaluatie van de organisatie en beleidsstructuur i.f.v. een veranderend vrijwilligersengagement.	Dit deden we in het werkingsjaar 2015-2016 in het voorjaar. (exacte datum zoekt Nina op). In het nieuwe jaar plannen we hier een verderzetting op.

OD 4.2 Verschillende soorten vrijwilligersengagements voorzien.

4.2.1 Zich bewust zijn van de verschillende vrijwilligersengagements. Jaarlijks:

	Doelstelling	2015
1)	Brengt de stuurgroep alle soorten vrijwilligersengagements binnen de werking in kaart.	Dit gebeurde in het begin van 2016
2)	Afchecken van de personeels- en vrijwilligerstaken en bespreken of deze taakverdeling nog klopt en of er nieuwe soorten vrijwilligersengagements mogelijk zijn.	

3)	Organiseren van minstens één actie die inspeelt op de verandering in de noden van vrijwilligers en hoe zij hun engagement invullen.	Gesprekken met nieuwe koks vanuit een STAR-methode (uitgetest in zomer 2016) om in 2 richtingen te kijken of het engagement bij hen past.
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4.2.2 Jaarlijks één actieve werving waarbij minstens 20 nieuwe vrijwilligers aangetrokken worden die minstens 1 keer ingeschakeld worden in één van onze initiatieven.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks één actieve werving waarbij minstens 20 nieuwe vrijwilligers aangetrokken worden die minstens 1 keer ingeschakeld worden in één van onze initiatieven.	<ul style="list-style-type: none"> - 3 nieuwe instructeurs: Jorne Bluekens, Tomas Uittenhove, Lise Fivez - koksoproep

4.2.3 Helder communiceren over de verschillende vrijwilligersengagements en over de instapvoorwaarden van een mogelijke vrijwilligersrol.

	Doelstelling	2015
1)	Helder communiceren over de verschillende vrijwilligersengagements en over de instapvoorwaarden van een mogelijke vrijwilligersrol.	Met Jorne Bluekens en Tomas Van Uitenhove op 17 februari een instroombabbel gedaan om instructeur te worden: samen met hen het instructeursboekje doorgenomen, gevraagd naar hun passies en ervaringen, en op welke manier ze graag als instructeur zouden willen beginnen.

OD 4.3 Mogelijkheden voorzien tot participatie, inspraak en betrokkenheid van de medewerkers op alle niveaus binnen de organisatie.

4.3.1 Alle beleidsorganen worden samengesteld uit vrijwilligers en/of externe deskundigen. Waar nodig worden werkmoleculen opgericht die samengesteld zijn uit vrijwilligers en/of personeelsleden om ad hoc aspecten te bespreken. Elke werkmolecule wordt gecoördineerd door een personeelslid.

	Doelstelling	2015
--	--------------	------

1)	Alle beleidsorganen worden samengesteld uit vrijwilligers en/of externe deskundigen. Waar nodig worden werkmoleculen opgericht die samengesteld zijn uit vrijwilligers en/of personeelsleden om ad hoc aspecten te bespreken. Elke werkmolecule wordt gecoördineerd door een personeelslid.	
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4.3.2 Stimuleren van een diverse groep vrijwilligers tot het opnemen van een engagement in de beleidsorganen.

	Doelstelling	2015
1)	Bereik van vrijwilligers uit minstens 3 verschillende provincies.	
(2)	Bereik van vrijwilligers in de verschillende leeftijdscategorieën (-21-jarigen, 21-25-jarigen, 25-plussers).	

4.3.3 Werken aan de transparantie van de werking naar vrijwilligers toe.

	Doelstelling	2015
1)	Versturen van minstens 5 keer per jaar een nieuwsbrief naar al de vrijwilligers.	
2)	Versturen van maandelijkse nieuwsbrief over de dagdagelijkse werking naar de beleidsvrijwilligers.	

OD 4.4 Koning Kevin ondersteunt, motiveert en vormt vrijwilligers.

4.4.1 Jaarlijks organiseren van ondersteuningsmomenten voor het eerstelijnsaanbod.

	Doelstelling	2015
1)	Een coördinatorenweekend met een bereik van minstens 10 coördinatoren.	

2)	Minstens 1 voorbereidingsdag met een bereik van minstens 30 begeleiders.	
----	--------------------------------------------------------------------------	--

4.4.2 Organiseren van ondersteuningsmomenten voor het kadervormingsaanbod en voor 'vorming op aanvraag'.

	Doelstelling	2015
1)	Voor elke cursus binnen de kadervorming organiseren van minstens 3 voorbereidingsmomenten (dagdeel) voor elke instructeur.	Voor iedere cursus die tot nu toe door is gegaan zijn er steeds twee voorbereidingsmomenten geweest (2 dagdelen) en een voorbereidingsdag (3 dagdelen).
2)	Jaarlijks organiseren van minstens 4 navormingsessies met een bereik van minstens 10 instructeurs.	

4.4.3 Extra coaching geven aan vrijwilligers.

	Doelstelling	2015
1)	Vrijwilligers aanmoedigen om minstens één keer per jaar externe en/of interne cursussen i.f.v. inhoudelijke versterking te volgen.	Dag van de Dans? in februari mail over cursus van ambrassade? Zomeracademie?
2)	Jaarlijks bevragen van de vrijwilligers naar vormingsnoden.	Vrijwilligersbevraging ifv beleidsnota? Kwam dit hier ook in aan bod?

4.4.4 Hanteren van een systeem van individuele opvolgings- en coachingsmomenten voor de vrijwilligers i.f.v. kwaliteitsbewaking en het individuele groeitraject. Dit systeem jaarlijks evalueren en eventueel veranderen.

	Doelstelling	2015
1)	Hanteren van een systeem van individuele opvolgings- en coachingsmomenten voor de vrijwilligers i.f.v. kwaliteitsbewaking en het individuele groeitraject. Dit systeem jaarlijks evalueren en eventueel veranderen.	<i>Op ICU werd er met elke instructeur een babbel gedaan over mogelijke instapmogelijkheden als instructeur bij Koning Kevin. (???)</i>

4.4.5. Voor elk initiatief tijdens de zomer voorzien van ondersteuning op afstand door een instructeur of personeelslid om betere begeleiding te kunnen bieden en om gedetailleerder zicht te hebben op de zomerwerking.

	Doelstelling	2015
1)	Voor elk initiatief tijdens de zomer voorzien van ondersteuning op afstand door een instructeur of personeelslid om betere begeleiding te kunnen bieden en om gedetailleerder zicht te hebben op de zomerwerking.	

4.4.6. Jaarlijks een dankfeest voor de medewerkers organiseren.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks een dankfeest voor de medewerkers organiseren.	

4.4.7. Jaarlijks minstens 3 informele ontmoetingsmomenten met een bereik van minstens 10.

	Doelstelling	2015
1)	Jaarlijks minstens 3 informele ontmoetingsmomenten met een bereik van minstens 10.	<p>20/1/2016 Stand Up – Opek – 21 deelnemers (20 vrijwilligers)</p> <p>27/5/2016 Kubbsjot – 12 deelnemers (waarvan 5 vrijwilligers)</p> <p>28/5/2016 i-picknick wereldfeest (instructeurs) – aantal instructeurs? Civi?</p> <p>29/6/2016 Spel VIA's (aantal: Dries?)</p>

OD 4.5 Stimuleren van de vrijwilligers tot maatschappelijke verantwoordelijkheid.

	Doelstelling	2015
1)	Vrijwilligers helpen om hun eigen plaats in de organisatie te vinden, om vanuit hun eigenheid, talenten en passies de juiste vrijwilligersrol op te nemen en daarin te groeien. Hiervoor inhoudelijke criteria hanteren m.b.t. ervaringsniveau voor het inschakelen van vrijwilligers. Hierbij wordt rekening gehouden met goede ploeg- en teamsamenstellingen en individuele passies en talenten.	Vorming op Koning Kevinweekend (zaterdagavond) rond talenten en passies: Waar ligt jouw talent en hoe kan je dat aan bod laten komen deze zomer?

2)	Jaarlijks minstens 2 ondersteuningsacties voor vrijwilligers in functie van het aangaan en behouden van hun engagement.	(Lieve) samen met Dries nadenken over wie we specifiek kunnen anschrijven om nog te begeleiden in de zomer, mensen die vorig jaar niet begeleiden maar 2 jaar geleden wel?
----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------