

**Beleidsplan
Heemkunde Vlaanderen vzw
2007-2011**

Juli 2006

Inhoudstafel

- O. Inleiding van de voorzitter van de raad van bestuur
- 1. Missie
- DEEL I. Ruime gegevens
- 2. Gegevensanalyse
 - 2.1. Historische schets – tijdslijn Heemkunde Vlaanderen vzw – Verbond voor Heemkunde
 - 2.2. Huidige situatie – beschrijving organisatie
 - 2.2.1. Mensen
 - 2.2.2. Materieel
 - 2.2.3. Methodes
 - 2.2.4. Doelgroepen
 - 2.3. Gegevensverzameling
 - 2.4. Zelfevaluatie
 - 2.5. Behoeften van de doelgroep
 - 2.6. Beleidsplan 2002-2006: wat werd reeds verwezenlijkt?
- DEEL II. Van beleidsuitdagingen tot doelstellingen
- 3. Beleidsuitdagingen
 - 3.1. Cluster vorming/begeleiding/ondersteuning
 - 3.2. Cluster beheer en beleid
 - 3.3. Cluster externe contacten / netwerking
 - 3.4. Cluster promotie heemkunde / wetenschappelijk onderzoek
- 4. Strategische en operationele doelstellingen
 - 4.1. Cluster vorming / begeleiding /ondersteuning
 - 4.2. Cluster beheer en beleid
 - 4.3. Cluster externe contacten / netwerking
 - 4.4. Cluster promotie heemkunde / wetenschappelijk onderzoek
- DEEL III. Strategie
- 5. Strategie
 - 5.1. Personeelsbeleidsplan
 - 5.1.1. Beschrijving van het huidige personeelsbestand met hun hoofdtaken
 - a. resultaten verbeterproject medewerkers
 - b. beschrijving van het huidige personeelsbestand met hun hoofdtaken
 - c. beschrijving van de niet-betaalde vaste medewerkers
 - 5.1.2. Analyse
 - 5.1.3. Uitwerken van een personeelsbeleid
 - a. functiebeschrijving personeel
 - b. begeleiding: -functioneren van het personeel
-evaluatie medewerkers
 - c. vorming medewerkers (betaalde en niet betaalde medewerkers)
 - d. werving en selectie
 - 5.2. Middelen
 - 5.2.1. Financieel plan
 - 5.2.2. Infrastructuur
 - 5.3. Communicatie
- 6. Opvolging beleidsplan en evaluatie
- Bijlagen

O. Inleiding van de voorzitter van de raad van bestuur

In 2003 ging Heemkunde Vlaanderen vzw van start met een beleidsplanningsproces. Enerzijds wou men reeds van start gaan met de gegevensverzameling voor het beleidsplan van de beleidsperiode 2007-2011, anderzijds wou men het beleidsplan dat ingediend werd in 2001 voor de beleidsperiode 2002-2006 herwerken en bijschaven zodat het voldeed aan de hernieuwde werking van Heemkunde Vlaanderen vzw. Dit herwerkte beleidsplan fungeerde als een intern werkdocument. Tijdens het beleidsplanningsproces werd gekozen welke beleidsuitdagingen en -opties in de beleidsperiode 2002-2006 gerealiseerd zouden worden, welke gespreid over de twee beleidsperiodes verwezenlijkt zullen worden en welke enkel in de beleidsperiode 2007-2011 zouden moeten gerealiseerd worden. Heemkunde Vlaanderen vzw wou gestructureerd nadenken en plannen hoe de subsidie-enveloppe te gebruiken.

Bovenop de grondige gegevensverzameling kwam er voor het voorliggende beleidsplan informatie uit de uitgebreide zelfevaluatie, de twee verbeterprojecten en de evaluatie van het herwerkte beleidsplan 2002-2006. Alle aspecten en noden van de organisatie en haar doelgroep werden bekeken. Op die manier kwam Heemkunde Vlaanderen vzw tot nieuwe doelstellingen en een missie.

Heemkunde Vlaanderen vzw is klaar om in de nieuwe beleidsperiode het grote werk aan te pakken.

Het heemkundige veld is een belangrijk deel van het erfgoedveld. De activiteiten die door heemkundige kringen worden georganiseerd ter gelegenheid van Erfgoeddag, Open Monumentendag en de Nacht van de Geschiedenis zijn hier een goede illustratie van. Momenteel tellen Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ruim 470 heemkundige kringen, 129 heemkundige musea en vijf provinciale koepels voor heemkunde. Daarnaast zijn er ook nog talrijke individuele vorsers en mensen die belang hechten aan de geschiedenis en volkscultuur van hun eigen regio. Gezien deze evolutie kampt onze vereniging momenteel reeds met een structureel tekort van 25.000 € Bovendien brachten wij begin 2006 het secretariaat van onze vereniging van 's-Gravenwezel naar Mechelen over, wat de nodige financiële beslommingen met zich meebrengt, wat voorlopig zoveel mogelijk werd uitgesteld.

Als erfgoed meer aandacht krijgt, genereert dat uiteraard ook veel meer werk en kosten. Vandaar dat het ontwerp van beleidsplan een oproep was om voor de werking van Heemkunde Vlaanderen vzw dan ook meer middelen uit te trekken. Er is aan deze oproep echter onvoldoende gehoor gegeven, waardoor we dan ook genoodzaakt zijn om in het voorlopige beleidsplan 2007-2011 grondig te snoeien. Wij voegen ter verduidelijking de lijst met geschrapte operationele doelstellingen uit dit ontwerp beleidsplan én het volledige ontwerp resp. als bijlagen 16 en 17 bij.

Wij zullen echter wél trachten om het uitgetekende groeipatroon te blijven handhaven en aldus zo goed als mogelijk onze plaats in het erfgoedveld op te nemen. Een aantal zaken zullen we dan ook verder op andere manieren proberen uit te werken, wat echter naar de toekomst toe problematisch wordt voor de continuïteit ervan.

In 2007 zal het volksculturele veld via een samenwerkingstraject haar rol in het erfgoedveld grondig overdenken en versterken. Wanneer in 2008 het decreet op de volkscultuur zal ingebracht worden in het erfgoeddecreet wil de sector volkscultuur een waardige partner zijn in het totale erfgoedveld. Heemkunde Vlaanderen vzw zal zich hiervoor ten volle blijven inzetten.

1. Missie

Heemkunde Vlaanderen vzw, de koepelvereniging voor het heemkundige veld in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wil:

- een vereniging zijn die heemkunde en onderzoek over lokale en regionale geschiedenis in Vlaanderen stimuleert, promoot, cultiveert, uitdiept en zichtbaar maakt voor het grote publiek en die ondersteuning en vorming biedt aan de heemkundige verenigingen en aan de provinciale koepels voor heemkunde in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dit o.a. door te publiceren, door informatie en beleid toegankelijk te maken voor haar doelpubliek, door studiedagen te organiseren en door te participeren aan allerlei erfgoedmanifestaties;
- een vereniging zijn die mensen kan samenbrengen die belang hechten aan de geschiedenis en volkscultuur van hun eigen regio, waarbij de uitwisseling van informatie en ideeën centraal staat en die heemkunde als een bindmiddel gebruikt om contacten te leggen tussen al wat beweegt binnen het erfgoedveld in de breedste betekenis van het woord en aldus een bepalende rol te spelen in de maatschappelijke erkenning van volkscultureel erfgoed;
- een vereniging zijn die zich binnen een Europees en internationaal kader kan profileren, mensen kan stimuleren om cultuur te hanteren als een manier om wederzijds respect en begrip in de hand te werken;
- een vereniging zijn die kan bewijzen dat zij, op haar manier, meebouwt aan een eerlijke en democratische samenleving.

DEEL I. Ruime gegevens

2. Gegevensanalyse

2. 1. Historische schets - tijdslijn Heemkunde Vlaanderen (HV) - Verbond voor Heemkunde (VVH)

19 ^{de} eeuw	-Net als de Vlaamse Beweging ontstaat de interesse voor heemkunde ten tijde van de Romantiek.
Interbellum	-Verschillende heemkundige kringen worden opgericht.
1939	-De Werkgemeenschap voor Heemkunde wordt opgericht, maar door de oorlogsprikelen wordt de werking bemoeilijkt. Later komt het tot een scheiding tussen een heemkundige werking binnen het Davidsfonds en VTB-studiekringen.
September 1941	-VVH wordt opgericht door Jozef van Overstraeten als afdeling van de Vlaamse Toeristen Bond (VTB) om de plaatselijke en regionale initiatieven i.v.m. heemkunde te bundelen.
Oorlogsjaren	-eerste bloeiperiode VVH -Het eerste tijdschrift van het VVH, "Heemkunde", verschijnt als bijblad van het tijdschrift van de VTB ("Toerisme").
1945	-De Raad van Bestuur van het VVH beslist niet langer een afdeling van de VTB te blijven, daar deze door de repressie gevisieerd werd. De stichter treedt ook een aantal jaren af als voorzitter. In 1945 wordt hij eerst door Gillis-Gerard Meersseman en later door Stan Leurs (tot 1951) vervangen. -De vereniging beleeft een terugval. -Voor het eerst krijgt het VVH een zelfstandig tijdschrift, dat eerst onder de naam "Mededeelingen van het Verbond voor Heemkunde" (1945-'46) en later onder de naam "Ons Heem" (vanaf 1947) verschijnt.
1951	-Jozef Van Overstraeten wordt terug voorzitter van het VVH.
Jaren 50	-De studie van de heemkunde beleeft terug een heropleving, maar de werking van het VVH slabakt: het tijdschrift verschijnt niet regelmatig meer en bestuursvergaderingen worden zeldzaam.
Ontmoetingsdag 1957	-Jozef Weyns, die het Openluchtmuseum te Bokrijk oprichtte, wordt tot voorzitter verkozen; samen met J. Goossenaerts zorgt hij voor een nieuwe, geslaagde aanpak: door tweemaandelijks "Ons Heem" uit te brengen en jaarlijks een landdag (vanaf 1959 twee dagen na elkaar) te organiseren, die telkens in een andere provincie doorgaat, wordt het contact met de basis verzekerd.
1957 - begin jaren 1970	-groeiperiode VVH (gekoppeld met groeiperiode van het Openluchtmuseum te Bokrijk) -In West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Antwerpen (Vlaams-Brabant inbegrepen) worden provinciale koepelverenigingen opgericht, welke jaarlijkse gouddagen organiseren, soms een tijdschrift uitbrengen, tentoonstellingen inrichten, prijzen uitreiken, zelf de prov. subsidies verdelen onder de kringen of hiervoor criteria meehelpen opstellen.
1966	-Ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van het VVH wordt het

	Joachim Beuckelaer-Eremerk ingesteld. Het wordt uitgereikt aan personen die de Vlaamse gastronomie op een speciale manier eer aandoen.
April 1971	-Het VVH wordt een v.z.w.
1974	-Jozef Weyns overlijdt, Jan Gerits volgt hem op als voorzitter. Deze laatste stelt voor de landdagen rond een bepaald thema te organiseren. Met het overlijden van Jozef Weyns valt de natuurlijke band met het Openluchtmuseum Bokrijk weg.
Jaren 70-80	-Grote expansie van de studie van de heemkunde o.a. door plaatselijke en overheidsinitiatieven, de lokale kringen worden wel meer en meer zelfstandig ten opzichte van het VVH, de band wordt losser. De kringen en provinciale koepels bieden nu voldoende mogelijkheden om van gedachten te wisselen over heemkundige onderwerpen (eigen tijdschriften, ...) Anderzijds begint men zich te verenigen rond gespecialiseerde heemkundige onderwerpen, bv. molinologen, ... -In Vlaams-Brabant (1969) richt men een zelfstandig provinciaal bestuur in. Tenslotte wordt er ook in Limburg (1974) een provinciale koepelvereniging opgericht.
1980	-Het VVH geeft een tweede tijdschrift uit naast "Ons Heem", namelijk "Heemspiegel". Het wil een beleids- en vormingsblad zijn voor de heemkundige werking in Vlaanderen.
1984	-Jan Gerits stelt voor een Jozef Weyns-Eremerk in te stellen. Het wordt uitgereikt aan verdienstelijke heemkundigen.
1991	-ministeriële erkenning van het VVH als organisatie voor sociaal-cultureel vormingswerk voor volwassen (decreet van 1975). Hier werd al over onderhandeld sinds 1989. De bedoeling is aan het VVH een modern gelaat te schenken en het een plaats naast de grote Vlaamse cultuurverenigingen te geven. -VVH neemt 2 personeelsleden in dienst (waaronder voorzitter Jan Gerits, hij wordt directeur-generaal), "Heemspiegel" (voordien onderdeel van "Ons Heem") wordt een zelfstandig beleids- en vormingsgericht tijdschrift ten behoeve van alle bestuursleden van kringen en provinciale koepels. De erkenning leidt evenwel tot onenigheid tussen de provinciale geledingen. West-Vlaanderen (febr. 1991), Oost-Vlaanderen (okt. 1991) en Limburg (1997) verbreken één voor één alle banden met het landelijk bestuur. Ze hebben o.a. problemen met de benoeming van de voorzitter tot directeur (belangenvermenging), met de administratieve rompslomp die het decreet meebrengt voor de kringen (zonder zichtbare return), met de afschaffing van de Vlaamse subsidies aan de kringen, met de vraag om bij te dragen in de lonen van het verbondspersoneel, ... -Henri Vannoppen volgt Jan Gerits op als voorzitter.
1992-1995	-Verschillende pogingen tot hereniging worden ondernomen door de afgescheurde provincies en door enkele leden van de Raad van Bestuur, telkens zonder resultaat. De argwaan blijft echter. De misverstanden stapelen zich op (een prov. bestuur maant zijn kringen aan om geen rapporten over de jaarwerking door te sturen, als het VVH niet erkend wordt, zullen de subsidies van het VVH immers onder de kringen verdeeld worden, wat evenwel niet klopt; de prov. besturen vrezen dat het VVH schaduwbesturen wil installeren omdat ze informatie opvragen

	<p>over hun jaarwerking en omdat een medewerker kringbezoeken aflegt die tweedracht veroorzaken; onbegrip over het feit dat de prov. koepels niet opgenomen werden in het decreet; ... Verder uiten ze ook hun ongenoegens over het te laat verschijnen van de tijdschriften en het uitblijven van redactievergaderingen, over de persoonlijke communicatiestoornissen tussen de voorzitter, de directeur en de gouvvoorzitters).</p> <p>-Enkel de provincies Antwerpen en Vlaams-Brabant zijn nog aangesloten bij het VVH.</p>
1994	<p>-VVH neemt een voltijds administratief medewerker (oktober 1994) in dienst.</p> <p>-Guy Ballet wordt algemeen voorzitter.</p>
1998	<p>-Het decreet volkscultuur bepaalt dat er een beleidsplan moet ingediend worden voor de periode 2002-2006 als men voort subsidies wil ontvangen.</p> <p>-Het VCV wordt opgericht.</p>
1999-2000	<p>-Overeenkomst tussen de Vlaamse Gemeenschap en het VVH (juni 1999 - dec. 2001). Het VVH verliest een derde van de voorheen toegekende middelen. De subsidie bedraagt 74368 euro.</p> <p>-Van 1 juli 1999 tot 30 juni 2000 is slechts 1 administratief medewerker in dienst. Hierna worden 2 educatieve medewerkers aangenomen (één voltijds (contract voor bepaalde duur) en één deeltijds (wordt in dec. 2000 75%).</p>
2001	<p>-dreiging verlies subsidies van de Vlaamse gemeenschap</p>
Begin 2001	<p>-De voorzitters van de afgescheurde prov. koepelverenigingen worden uitgenodigd op de Raad van Bestuur van het VVH (Oost-Vlaanderen is misnoegd omdat hun voorzitter gaat, zonder voorafgaand overleg met de basis).</p> <p>-contract voltijds educatief medewerker loopt af (maart 2001)</p>
Tweede helft 2001	<p>Er worden verschillende pogingen ondernomen om alle prov. koepelverenigingen samen te voegen d.m.v. het samenroepen van vergaderingen met vertegenwoordigers van alle prov. koepelverenigingen. Op een reflectiedag van het VCV over heemkunde werd duidelijk dat de toekomst van het VVH afhangt van de deelname van <u>alle</u> provinciale verbonden. Uiteindelijk neemt de prov. koepelvereniging van Oost-Vlaanderen het initiatief om de “Vlaamse Federatie voor Heemkunde” (VFH) op te richten (voorgestelde statuten goedgekeurd op AV van 8 dec. 2001). De prov. koepelverenigingen van West-Vlaanderen en Limburg sluiten zich bij dit initiatief aan. Men vraagt aan de prov. koepelverenigingen van Antwerpen en Vlaams-Brabant ook toe te treden om nadien het VVH te ontbinden en de VFH de plaats van het VVH te laten innemen (probleem is dan wel dat VFH als nieuwe vereniging geen subsidies van de Vlaamse overheid kan ontvangen)</p>
December 2001	<p>-VVH dient beleidsplan in (deadline)</p> <p>-deeltijds educatief medewerker vertrekt.</p>
Januari 2002	<p>-de Raad van Bestuur van het VVH beslist samen te smelten met de VFH.</p> <p>-Op een vergadering bij de administratie cultuur, waar VVH, VFH en VCV aanwezig zijn, komt men tot een oplossing voor die</p>

	<p>samensmelting: men gaat de FVH met haar nieuwe statuten, haar nieuwe structuur en haar nieuwe samenstelling, inpassen in de bestaande vzw van het VVH.</p>
16/02/2002	<p>-HV wordt opgericht. In de buitengewone Algemene Vergadering van de vereniging wordt eenparig besloten de statuten te wijzigen met andere samenstelling van de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur, alsook tot wijziging van de naam van de vereniging in "Heemkunde Vlaanderen vzw". Zo zijn <u>alle</u> provincies er terug bij betrokken.</p> <p>-Fons Dierickx wordt voorzitter.</p>
2002	<p>-HV verkrijgt 86 800 euro subsidies van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het decreet volkscultuur.</p> <p>-HV kan zo twee personeelsleden betalen: een administratieve medewerker (werd behouden) en een deeltijds coördinator (vanaf april 2002).</p> <p>-HV maakt een duidelijk stappenplan voor het jaar 2003 en drukt de wens uit een hernieuwd beleidsplan op te stellen. HV wil zich profileren als eigentijdse koepelvereniging voor heemkunde die duidelijk weet wat ze wil en waar ze precies voor staat.</p> <p>-HV maakt een website aan en organiseert vanaf nu jaarlijks de heemdag.</p>
2003	<p>-HV sluit een bijkomende overeenkomst af met de Vlaamse Gemeenschap en krijgt in januari 2003 60 000 euro extra subsidies (dankzij stappenplan en rapport alpha)</p> <p>-HV geeft een voltijds contract aan de coördinator en werft een derde persoon aan als consulent (vanaf juli 2003) om de heemkundige kringen te ondersteunen. Ze gaan de uitdaging van de IKZ aan en werken hiervoor samen met het VCV en Kwasimodo.</p> <p>-HV overkoepelt nu +/- 350 heemkundige kringen, verdeeld over de 5 provincies. HV geeft naast <i>Ons Heem</i> ook de <i>Binnenkrant</i> uit.</p> <p>-Overeenkomst om de lokale heemkundige tijdschriften over te brengen naar de SBA.</p> <p>-vzw-studiedagen i.s.m. VCV</p> <p>-HV werkt vanaf nu mee aan de Nacht van de geschiedenis van het Davidsfonds</p>
2004	<p>-Dankzij de ondersteuning van het VCV dient HV het project 'Horen, zien en ontsluiten' in bij de Vlaamse Gemeenschap om een lessenreeks ivm audiovisueel archief te organiseren voor het volksculturele veld. Dit is een samenwerkingsproject van de koepelorganisaties in het volksculturele veld. Een halftijdse projectmedewerker werkt gedurende 6 maanden op dit project.</p> <p>-Publicatie van het boek 'Beelden in de straat ... zij vertellen hun verhaal. Kleine monumenten in Oost-Vlaanderen'.</p> <p>-HV krijgt subsidies van de KBS voor het project 'Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in heemkundige kringen'. De bedoeling is aanwezige leiderschapskwaliteiten te detecteren.</p> <p>-HV participeert aan de gegroepede activiteit van het volksculturele veld op de Cultuurmarkt.</p> <p>-De voorzitter, Fons Dierickx, krijgt de Prijs van de Vlaamse Gemeenschap voor de Vrijwilliger.</p>

	<p>-Heemkunde Vlaanderen vzw krijgt nieuwe statuten en een nieuw huishoudelijk reglement in overeenstemming met de nieuwe vzw-wetgeving en de hernieuwde heemkundige werking. De doelgroep van HV bestaat nu uit 470 heemkundige kringen, 5 provinciale koepels, 129 heemkundige musea en individuele vorsers en mensen die belang hechten aan de geschiedenis en volkscultuur van hun eigen regio.</p>
2005	<p>-Om financiële redenen kan de coördinator tijdens haar bevallingsverlof niet vervangen worden. De verloning van de medewerkers moet ook dringend herzien worden.</p> <p>-HV neemt deel aan Villa Futura, het onderwijsproject van het volksculturele veld ter gelegenheid van de erfgoeddag.</p> <p>-HV krijgt subsidies voor de eerste fase van het driejarig project ‘Promemorie: een eerstelijns helpdesk voor archief- en documentatiebeheerders in erfgoedverenigingen & promemorie.be: het virtueel ‘historisch archief van de cultuur van alledag’ en kan hierdoor een halftijdse projectmedewerker aanwerven gedurende 9 maanden. Dit is een samenwerkingsproject met alle organisaties binnen het volksculturele veld die een archiefcollectie hebben dat ondersteund wordt door het VCV.</p> <p>-Het project ‘Het lokale erfgoed als geheugen voor de lokale samenleving. Voorbereidingstraject/studieronde met het oog op het toekomstproject ondersteuning heemkundige/volkskundige musea en collectiebeheerders’ wordt eveneens goedgekeurd waardoor HV een voltijdse projectmedewerker kan aanwerven gedurende 9 maanden. Dit is een samenwerkingsproject met de provinciale museumconsulenten, de provinciale ambtenaren verantwoordelijk voor de historische sector, Volkskunde Vlaanderen vzw, het Vlaams Centrum voor volkscultuur vzw en Culturele Biografie Vlaanderen vzw.</p> <p>-Ook het project ‘Wij willen weten wat jullie willen. Van Portoroz via Straatsburg en Brussel tot de erfgoedverenigingen in Vlaanderen: 21^{ste}-eeuwse dialoog en ontwikkeling van een geactualiseerd vertoog’ wordt gehonoreerd. Dit is een project van HV, Vlaams Centrum voor Volkscultuur vzw en VCM-Contactforum voor Erfgoedverenigingen vzw. Er wordt ook een voltijds projectmedewerker aangeworven voor zes maanden.</p> <p>-Rondetafelgesprekken ‘Koplopers gezocht. Leiderschap groeit in heemkundige kringen!’ i.s.m. VCV vzw en KWASIMODO vzw</p> <p>-Studiedag i.v.m. erfgoedverenigingen in Europa i.s.m. VCV en VCM</p> <p>-Werkwinkels ‘Onderhandelen met de lokale overheid’ i.s.m. VCV vzw</p>
2006	<p>-Cursussen ‘Sprekend [zw]erfgoed! Heemkundige kringen en mondelinge geschiedenis’ i.s.m. VCV vzw</p> <p>-Werkwinkels ‘Koplopers gezocht II Leren organiseren en coördineren in heemkundige kringen’ i.s.m. KWASIMODO vzw</p> <p>-Het project ‘Van erfgoedverenigingen.vl(aanderen) naar erfgoedverenigingen.eu(ropa). Naar een ontwikkelingsgerichte mapping vanuit een Vlaams samenwerkingsplatform rond erfgoedverenigingen. Hoe realiseren wij participatie en inspraak in Europa?’, een project van HV vzw, VCV vzw en VCM vzw wordt goedgekeurd. Een voltijdse projectmedewerker werkt vanaf begin juni 2006 twaalf maanden op dit project.</p>

<p>-Fase II van het project 'Pro Memorie' wordt goedgekeurd. Een voltijdse projectmedewerker begint in juli 2006 met een contract van een jaar.</p> <p>- Het project 'Lokaal Geheugen. Het lokale erfgoed als geheugen voor de lokale samenleving' wordt gehonoreerd. Dit is een samenwerkingsproject met de provinciale museumconsulenten, de provinciale ambtenaren verantwoordelijk voor de historische sector, Volkskunde Vlaanderen vzw, het Vlaams Centrum voor volkscultuur vzw en Culturele Biografie Vlaanderen vzw. Een voltijdse projectmedewerker werkt vanaf 1 augustus twaalf maanden aan dit project.</p>
--

Lessen uit het verleden: elementen van stabiliteit en groei:

- sterke persoonlijkheden als voorzitter
- een actief bestuur dat goed samenwerkt met actieve personeelsleden
- unieke dingen kunnen aanbieden (zoals tot +/- de jaren 70 wanneer men met Ons Heem het voornaamste forum voor gedachtewisseling over heemkundige onderwerpen in handen had, erna werden er een groot aantal lokale en provinciale tijdschriften uitgegeven)
- een goede wisselwerking en informatiedoorstroming met de provinciale koepels
- goede contacten met de basis onderhouden
- tijdig verschijnen van het tijdschrift
- samenwerkingsverbanden maken het mogelijk extra middelen te genereren en een oplossing te vinden voor gemeenschappelijke problemen

Lessen uit het verleden: terugkerende elementen die oorzaak zijn van instabiliteit:

- weinig inzet van het bestuur
- moeilijkheden om alle provincies te overkoepelen
- niet centraal gelegen secretariaat
- verdeling van de subsidies van de Vlaamse Gemeenschap / ongelijkheid in subsidies van de provincies aan de provinciale koepels en lokale kringen
- wijze van overkoepeling van de kringen: angst van provinciale koepels dat ze gepasseerd worden
- ontstaan van misverstanden door slechte (of niet correcte) informatiedoorstroming
- geen doorzichtigheid in de finances
- lage verloning en gebrek begeleiding van het personeel
- gebrek aan een overlegplatform met het provinciale niveau
- gelijkgezinde werking in alle provincies is zwak

De bovenstaande lessen uit het verleden werden gebruikt in de SWOT-analyse.

2.2. Huidige situatie - beschrijving organisatie

Voor de plannen voor de toekomst uit de doeken worden gedaan, zullen we de bestaande vereniging eerst ontleden.

2.2.1. Mensen

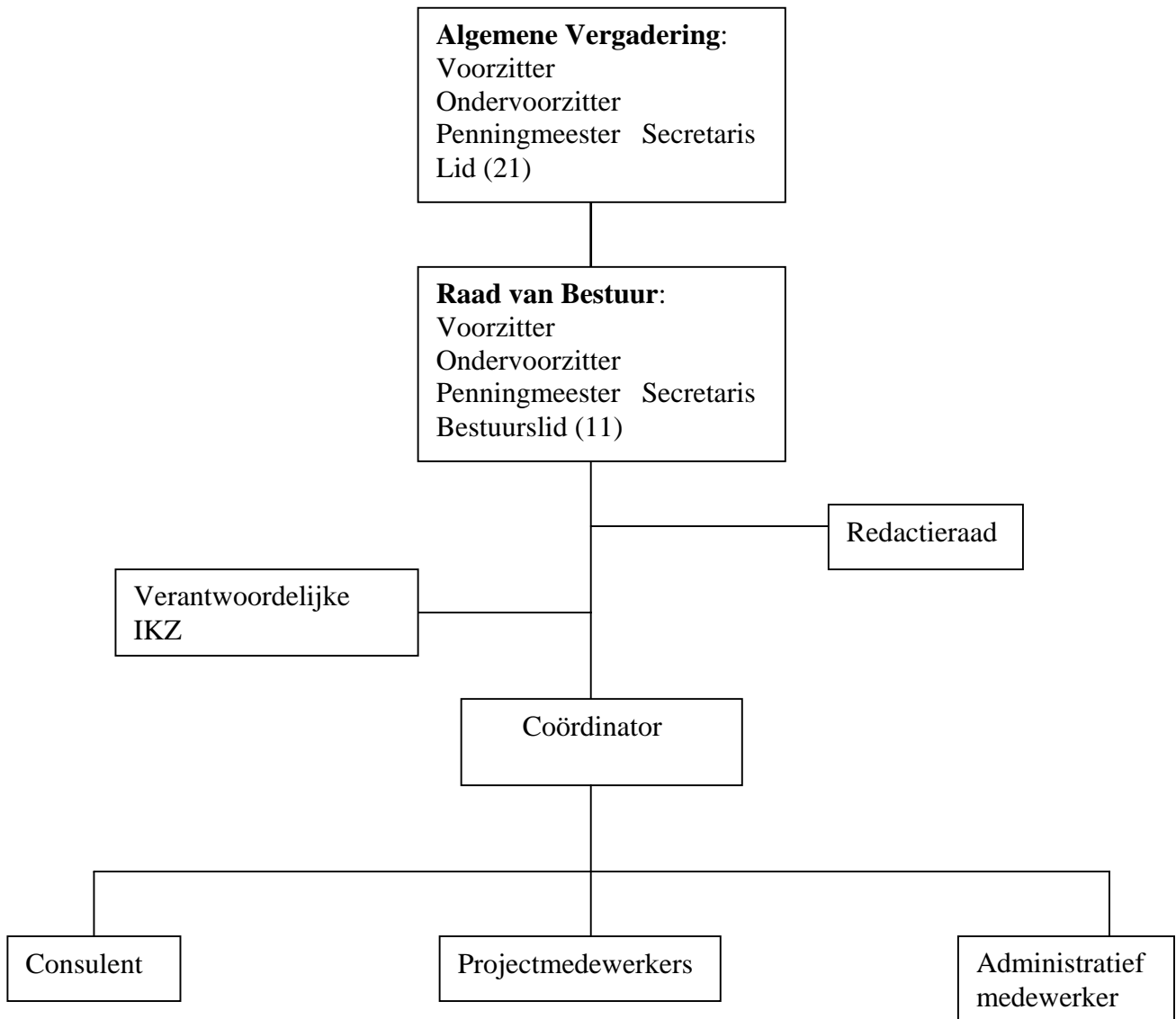
Vandaag werkt Heemkunde Vlaanderen vzw met mensen die het beleid bepalen (vrijwilligers) en mensen die het beleid uitvoeren (betaald personeel en vrijwilligers).

De **algemene vergadering** wordt momenteel gevormd door een gelijk aantal bestuursleden van elk van de vijf provinciale koepels. Elke koepel stelt onder zijn bestuursleden vijf personen voor die dan in deze hoedanigheid deel uitmaken van de algemene vergadering van Heemkunde Vlaanderen vzw. Het aantal leden van Heemkunde Vlaanderen vzw bedraagt derhalve 25 personen. Voor de **raad van bestuur** worden per provinciale koepel drie bestuursleden voorgesteld die reeds deel uitmaken van de algemene vergadering van Heemkunde Vlaanderen vzw. De raad van bestuur bestaat derhalve uit 15 personen. De bestuurders worden benoemd voor een periode van zes jaar en hun mandaat is hernieuwbaar. De raad van bestuur kiest onder zijn leden een voorzitter, een ondervoorzitter, een secretaris en een penningmeester.

De provinciale koepels voor heemkunde zijn eigenlijk vijf afzonderlijke vzw's die wel het beleid van Heemkunde Vlaanderen vzw mee bepalen omdat het bestuur van deze vzw bestaat uit een aantal bestuursleden van deze provinciale koepels. Aangezien heemkundige kringen in Vlaanderen vaak gelijkaardige noden en behoeften hebben, staan de provinciale koepels volledig achter een gemeenschappelijke werking voor Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest qua vorming, consultancy, informatieverstrekking, ... Naast de gemeenschappelijke werking, hebben alle provinciale koepels ook nog een eigen werking die complementair is aan deze van Heemkunde Vlaanderen vzw. Zo organiseren ze vergaderingen met vertegenwoordigers van alle aangesloten heemkundige kringen in hun provincie waar ze ook de acties van Heemkunde Vlaanderen vzw voorstellen en propageren. Ze geven ook elk een contactblad uit dat verstuurd wordt naar alle bestuursleden van alle resp. heemkringen. Voordeel is dat op deze manier ook informatie over de activiteiten van Heemkunde Vlaanderen vzw bekend wordt gemaakt bij een groter doelpubliek dan bijvoorbeeld alleen door de Binnenkrant (één exemplaar per kring).

Het **personeelsbestand** bestaat sedert juli 2003 uit drie voltijds bezoldigde personeelsleden, een administratief medewerkster, een coördinator en een consulent. Eén van de personeelsleden moet ook toezien op de kwaliteitsvolle werking binnen de gehele vereniging. Voor goedgekeurde projecten worden regelmatig tijdelijke projectmedewerkers aangenomen. Momenteel werken drie voltijdse projectmedewerkers voor Heemkunde Vlaanderen vzw.

De inbreng van **vrijwillige medewerkers** (o.a. redactieraad, raad van bestuur en algemene Vergadering) blijft beperkt tot een minimum van meestal dezelfde mensen. Onderzoek, verzamelen van gegevens, uitspitten en uitdiepen van heemkundige thema's, redactiewerk, vergen bijzonder veel tijd. Schematisch voorgesteld krijgt men volgend beeld:



Tijdens de vergaderingen van het planningsteam over de beleidsplanning werd de **organisatiecultuur** van Heemkunde Vlaanderen vzw onderzocht.

De organisatiecultuur vertelt voornamelijk hoe de dingen in die organisatie worden gedaan en geregeld: wie heeft recht op een apart bureau, hoe worden strategische beslissingen genomen, ... Die zaken bepalen het dagelijkse leven in de organisatie, maar blijven ongemerkt doorgaan. Ze zijn afhankelijk van dieper liggende waarden. Om kwaliteitszorg te kunnen implementeren is het noodzakelijk dat alle verschillende vormen van organisatieculturen aanwezig zijn in de organisatie. Is dit niet het geval, dan moet de organisatiecultuur aangepast worden. Je voelt pas de macht van een organisatiecultuur als je iets wilt veranderen. Als je kwaliteit invoert, moet je continu veranderen en zal je dus voortdurend opboksen tegen de heersende organisatiecultuur. Er zijn 5 cultuurfamilies:

2.2.2. Materieel

Secretariaat

Het secretariaat van Heemkunde Vlaanderen vzw was tot januari 2006 gevestigd te 's-Gravenwezel, Kerkstraat 17. In januari 2006 verhuisde Heemkunde Vlaanderen vzw naar Mechelen. De stad Mechelen ging in op het verzoek van Heemkunde Vlaanderen vzw. Na verschillende gesprekken en onderhandelingen stelde de stad Mechelen het pand 'De Zalm', gelegen aan de Zoutwerf 5 en in de omgeving van het nieuwe erfgoedcentrum 'brouwerij Lamot', ter beschikking van Heemkunde Vlaanderen vzw. Heemkunde Vlaanderen vzw kan gebruik maken van de ruimte van de eerste verdieping en de helft van de beschikbare ruimte van de tweede verdieping van dit historische stadspand. Hier heeft de vereniging meer plaats om haar medewerkers onder te brengen. Deze centrale locatie is ook representatiever voor een overkoepelende vereniging voor heel Vlaanderen. De vereniging kan er bovendien ook beschikken over een gemeenschappelijke vergaderzaal die groot genoeg is om de vergaderingen van de raad van bestuur te laten doorgaan.

2.2.3. Methoden

Tijdens de vorige beleidsperiode werd begonnen met de implementatie van Integrale Kwaliteitszorg. Doordat de hernieuwde vereniging Heemkunde Vlaanderen vzw werkte met de subsidies die verkregen werden aan de hand van het beleidsplan van het Verbond voor Heemkunde hanteerde men jaarplannen die niet echt meer in het vorige beleidsplan kaderden. Door de gewijzigde situatie was de vereniging verplicht om het vorige beleidsplan te herwerken. Aangezien in 2003 begonnen werd met de beleidsplanning voor de nieuwe beleidsperiode koos de vereniging ervoor om dit te combineren met de herwerking van het vorige beleidsplan. Heemkunde Vlaanderen vzw engageerde zich begin 2004 om de principes van de Integrale Kwaliteitszorg te implementeren en een kwaliteitsorganisatie op te bouwen. Hiervoor wordt samengewerkt met Kwasimodo vzw, de cel Integrale Kwaliteitszorg voor het sociaal-culturele werk. Kwaliteitszorg bestaat eigenlijk uit drie hoofdruiken: de kwaliteitsplanning, de kwaliteitsbeheersing en de kwaliteitsverbetering. Kwasimodo heeft geïnspireerd door het EFQM/INK-model een eigen model ontworpen, nl. KWALIDROOM. Een kwaliteitsmodel brengt verschillende elementen van Integrale Kwaliteitszorg samen zodat kwaliteitszorg hanteerbaar en toepasbaar wordt. Op deze wijze wordt het voor de organisatie gemakkelijk een samenhang te onderkennen en op een systematische wijze te werken. Kwasimodo houdt bij haar model ook steeds rekening met de eigenheid van de socio-culturele sector.

2.2.4. Doelgroepen

De prioritaire doelgroep van Heemkunde Vlaanderen vzw komt al in de missie duidelijk naar voor. Deze doelgroep is het heemkundige veld in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Volgens Heemkunde Vlaanderen vzw bestaat deze doelgroep uit heemkundige kringen, provinciale koepels voor heemkunde, maar ook uit individuele vorsers en mensen die belang hechten aan de geschiedenis en volkscultuur van hun eigen regio. Heemkunde Vlaanderen vzw wil er zijn voor het hele heemkundige veld.

In de loop van deze beleidsperiode zal Heemkunde Vlaanderen vzw een verbeterproject opstarten in verband met de doelgroep. Dit in het kader van de zelfevaluatie van Heemkunde Vlaanderen vzw. Een verbeterproject rond de doelgroep komt immers als één van de drie belangrijkste verbeterprojecten naar voor uit de zelfevaluatie. Dit

verbeterproject kan ons meer informatie over de doelgroep geven (zie ook verder in hoofdstuk 2.5. Behoeften van de doelgroep). Uit het *onderzoeksproject alpha 'Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar het actuele lokaal historisch, volks- en heemkundig landschap in Vlaanderen'*, onder leiding van projectpromotor dr. Jeroen Walterus kunnen nu reeds enkele algemene gegevens over de doelgroep worden gehaald. Volgens dit rapport bestonden er in 2002 458 lokale en regionale studieverenigingen voor heemkunde. In totaal zijn er volgens dit rapport 750 verenigingen die de volkscultuur bestuderen. Gemiddeld hebben verenigingen voor volkscultuur 277 leden. De heemkundige kringen in Vlaanderen zouden dus in totaal 126 866 leden tellen (op het totaal van 200 000 leden voor het volksculturele veld). Het gros van de leden van de onderzochte verenigingen voor volkscultuur zijn wat oudere mannen, waarvan de meeste afkomstig zijn uit de gemeente waarin de vereniging gevestigd is. Het ledenaantal is er in de laatste tien jaar op vooruitgegaan: het volksculturele veld is een groeisector. De reden hiervoor kan wellicht gevonden worden in de toename van het aantal 'jong gepensioneerden'. Gemiddeld telt een volksculturele vereniging 18 actieve leden en 9 bestuursleden. Het heemkundige veld zou dus 8 244 actieve leden en 4 122 bestuursleden bevatten als men deze gemiddelden vermenigvuldigt met het aantal heemkringen. Ook bij de bestuursleden zijn vrouwen en jongeren ondervertegenwoordigd.

Het overgrote deel van de volksculturele verenigingen (72 %) heeft minder dan 12 500 euro inkomsten per jaar. Die inkomsten komen vooral van lidgelden, abonnementen en publieksactiviteiten. Slechts 13 % van de verenigingen hanteren echt frequent zaken die de professionalisering van de vereniging in de hand werken.

De activiteiten van volksculturele verenigingen zijn publieksmomenten (vb. tentoonstellingen, uitstappen), interne ledenactiviteiten en de uitgave van een tijdschrift (85 % van de heemkundige kringen geeft een periodieke publicatie uit). Heemkringen beheren vaak ook musea, archieven en documentatiecentra.

Uit het antwoordgedrag van de respondenten bleek dat heel wat verenigingen binnen het volksculturele veld zich niet tot één bepaalde discipline kunnen rekenen: *"de grens tussen bv. een heemkundige- en familiekundige kring is soms moeilijk te trekken, terwijl ze beide ook een grote volkskundige interesse kunnen cultiveren."* Een grote groep verenigingen is ook lid van meer dan één koepelorganisatie op Vlaams niveau in het volksculturele en erfgoedveld. Het onderzoek wijst eveneens op het bestaan van een sterk informeel netwerk van contacten tussen de verschillende disciplines van het volksculturele veld. Er wordt ook redelijk veel samengewerkt met andere verenigingen binnen hetzelfde veld¹.

2.3. Gegevensverzameling

Voor de samenstelling van het beleidsplan 2007-2011 kreeg Heemkunde Vlaanderen vzw de ondersteuning van Kwasimodo en het VCV. Het begeleidingstraject van Kwasimodo ging van start in juli 2003 en bestond erin dat Amand Dewaele de verschillende werkwijzen van het beleidsvoorbereidende werk stap voor stap klaar en duidelijk uiteenzette voor de planningsgroep en later ook bijstuurde. Ook Björn Rzoska van het VCV woonde die vergaderingen, die meestal een hele dag in beslag namen, bij om ons te wijzen op de mogelijkheden die er zich binnen het volksculturele veld voordeden. De beleidsbeslissingen werden echter genomen door de planningsgroep van Heemkunde Vlaanderen vzw. Deze

¹ WALTERUS Jeroen, *Erfgoedverenigingen en volkscultuur ontcijferd. Inzichten over historische en 'volkscultuur'-verenigingen als onderdeel van het Vlaams erfgoedlandschap. Gebaseerd op de resultaten van het onderzoek: Een kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar het actuele lokaal historisch, volks- en heemkundig landschap in Vlaanderen (project Alpha)*, Brussel, Vlaams Centrum voor Volkscultuur, maart 2003, 172 p.

planningsgroep bestond uit de voorzitter en de penningmeester en de drie vaste personeelsleden van Heemkunde Vlaanderen vzw (de coördinator, de consultant en de administratief medewerker). Voor de gehele beleidsplanning waren er acht vergaderingen van het planningsteam.

De gegevensverzameling werd systematisch aangepakt en werd verwezenlijkt in de zomer van 2003. Uiteraard werd dit nog aangevuld met recente gegevens tijdens de meer recentere vergaderingen. Er werd van start gegaan met het opstellen van een tijdslijn, waarin de belangrijke elementen van de geschiedenis werden weergegeven. Hieruit werden ook bepaalde lessen getrokken. Het resultaat hiervan vindt men onder hoofdstuk 2 van dit beleidsplan. Vervolgens werd het programmaportfolio uitgewerkt (zie bijlage 2). De verschillende activiteiten van Heemkunde Vlaanderen vzw werden gegroepeerd volgens hun doelstelling. Er werd telkens aangeduid of deze activiteiten een zwakte of een sterkte zijn voor Heemkunde Vlaanderen vzw. Hierna volgde de stakeholdersanalyse. Dit omvatte een bevraging van organisaties die ons beïnvloeden. De planningsgroep maakte een lijst op van deze belanghebbenden (zie bijlage 3). We vroegen hen naar onze sterktes, zwaktes, troeven en bedreigingen, alsook naar hun verwachtingen ten aanzien van Heemkunde Vlaanderen vzw. De belanghebbenden werden telefonisch gecontacteerd, waarna de vragen per e-mail werden verzonden (zie bijlage 4). De antwoorden werden samengevat en geordend in sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen (zie schema in bijlage 5). Vervolgens formuleerde de planningsgroep door brainstorming sociologische, technologische, economische en politieke kansen en bedreigingen voor de vereniging. Hiervoor werd de STEP-methode toegepast. Een groot deel van de kansen en bedreigingen werden reeds door de stakeholders aangebracht.

De combinatie van de vorige instrumenten liet ons toe een SWOT-schema (tabel met sterktes, zwaktes, bedreigingen en troeven) op te stellen. Telkens werden de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen ingedeeld in de categorieën zeer belangrijk, minder belangrijk en niet zo belangrijk. Voor het schema werden de niet zo belangrijke activiteiten weggelaten.

In het SWOT-schema wordt telkens vermeld waaruit de informatie werd gehaald. De volgende afkortingen worden gebruikt:

Programmaportfolio: PP
Stakeholdersanalyse: SA
Tijdslijn: TL
STEP-analyse: STEP

Na elk element uit het SWOT-schema wordt ook telkens vermeld hoeveel keer het item aan bod is gekomen in de gegevensanalyse. Het kan immers dat een activiteit zowel in de programmaportfolio als bij verschillende stakeholders werd vermeld.

SWOT-schema

<p>Sterktes ++</p> <p>Erfgoeddag (PP) informatieve vragen I (PP & SA: auteurs) website (PP) Ons Heem III (PP & SA: auteurs & kringen) Heemdag (PP) Binnenkrant (PP) Studiedagen (PP) projectwerk (PP) begeleiding V (PP, SA: kringen & SVVF) vorming medewerkers / bestuur (PP) algemeen beheer (PP) beleidsplanning (PP) IKZ I (PP & SA: SVVF) Human Resource Management (PP) werkingsverslag (PP) collega-groep / voorzitters (PP) contacten Vlaamse Gemeenschap & cultuur (SA: VG & SVVF) Kwasimodo (SA: VG) VCV-samenwerking I (SA: VCV & SVVF) algemene netwerking V (PP & SA: VCV) groot doelpubliek I (SA: VCV & prov. koepels) sterke voorzitter I (SA: VCV & SVVF) inzet medewerkers II (SA: VCV & SVVF)</p>	<p>Kansen ++</p> <p>visitatie / audit (STEP: Politiek) conjunctuur / vergrijzing ↑ opleiding I (SA: VCV) ICT (SA: VCV & kringen) pro-actief opvolgen (toekomst) (SA: VCV) werkloosheid (STEP: economisch) erfgoeddecreet (STEP: Politiek) ondersteuning archiefwerking (SA: kringen) ondersteuning heemkundige musea (SA: prov. koepels) huisvesting (TL)</p>
<p>Sterktes +</p> <p>informatieve folders (PP) gezamenlijke studiedagen I (PP & SA: VCV) vertegenwoordiging I (PP & SA: kringen) nieuw imago III (SA: VCV & prov. koepels & kringen)</p>	<p>Kansen +</p> <p>internationaal I (SA: VCV & prov.koepels) decreet lokaal cultuurbeleid II (SA: VCV & STEP: Politiek) nieuw verhaal heemkunde I (SA: VCV & auteurs) groeiende interesse bij minder actieve kringen (SA: prov. koepels) EU-subsidies (STEP: Politiek) subsidië culturele diversiteit (STEP: Politiek)</p>

<p>Zwaktes ++</p> <p>e-zine (PP) database (PP) algemeen bestuur (PP) beperkte middelen / medewerkers (SA: VCV)</p>	<p>Bedreigingen ++</p> <p>nieuwe voorzitter (SA: VCV) samenstelling bestuur (SA: VCV) overaanbod vrijetijdsmarkt (STEP: Sociaal)</p>
<p>Zwaktes +</p> <p>verkoop Ons Heem (PP) kleine monumenten (PP) internationale studiedag (PP) onderwijsproject (PP) handbibliotheek (PP) archivering (PP) belangenverdediging II (SA: auteurs & prov. koepels & kringen)</p>	<p>Bedreigingen +</p>

2.4. Zelfevaluatie

In 2004 werd beslist een zelfevaluatietraject op te starten binnen Heemkunde Vlaanderen vzw. Voor dit traject kregen we wederom de ondersteuning van Kwasimodo. Het planningsteam dat de beleidsplanning had uitgewerkt, kreeg van Kwasimodo een vorming over zelfevaluatie en het gebruik van de Kwaliscoop. Vervolgens werd er een zelfevaluatieteam samengesteld. Er werd besloten het planningsteam aan te vullen met een aantal personen, zodat de verschillende geledingen van de organisatie vertegenwoordigd zouden zijn. Er werd beroep gedaan op een lid van de redactieraad van Ons Heem, op de voorzitters van twee provinciale koepels en op twee vertegenwoordigers van lokale heemkundige kringen. Door deze samenstelling waren ook alle provincies vertegenwoordigd.

Op een eerste vergadering van het zelfevaluatieteam werden de elf personen van het zelfevaluatieteam door ons ingelicht over de werkwijze en doelstellingen van de zelfevaluatie. Op deze vergadering kreeg iedereen de vragenlijst mee naar huis met de opdracht deze in te vullen tegen de volgende vergadering die een maand later doorging.

De antwoorden op deze vragen werden besproken in twee discussievergaderingen die gemodereerd werden door Amand Dewaele van Kwasimodo. De bedoeling van die discussievergaderingen was tot een consensus te komen en dus voor elke vraag een antwoordscore² te vinden waar iedereen zich achter kon stellen. Bij elke vraag werd de persoonlijke score van iedereen overlopen. De personen met de hoogste en laagste scores moesten de motivatie voor hun score geven. Zo kwamen elementen, bewijzen en argumenten naar boven waar anderen helemaal niet aan gedacht hadden. Vervolgens werd besproken wat de juiste score voor die vraag zou kunnen zijn. Een score waar uiteindelijk iedereen mee akkoord kon gaan. Per domein werd dan nagegaan welke algemene score hiervoor zou kunnen passen. De meeste domeinen (acht) kregen een P-score mee en zitten dus in de planfase: we zijn er reeds mee begonnen of hebben al besproken hoe we het gaan doen, maar zitten nog niet in de volle uitvoering en verbetering van het proces. Het domein directie en staf scoorde het beste en kreeg een C-score mee. De domeinen beleid en strategie, samenwerking, financieel beheer en beheer van middelen kregen een D-score. De discussies konden in een open sfeer plaatsvinden. Er werd duidelijk voorop gesteld dat het om een objectieve evaluatie ging en dat negatieve punten dus ook zeker aan bod moesten komen.

Vervolgens werden de discussies en scores samengevat in een zelfevaluatie rapport (zie bijlage 6). Het is interessant gebleken om een kritisch zelfevaluatie rapport op te stellen. Zo kon er in de laatste vergadering van het zelfevaluatieteam echt nagegaan worden wat er veranderd en verbeterd moest worden. Als organisatie moet men immers zelf durven nagaan en aanwijzen wat de pijnpunten zijn. Dit uitzoeken van de te verbeteren punten gebeurde aan de hand van een herlezing van het evaluatie rapport. Iedereen moest per domein zijn verbeterpunten aanduiden. De verschillende reacties werden gegroepeerd en het aantal keer dat elk punt aangehaald werd, werd eveneens genoteerd. Uiteindelijk werden die verbeterpunten beoordeeld in een prioriteitenmatrix. De verbeterpunten werden getoetst aan vijf criteria die het zelfevaluatieteam had vooropgesteld: doelgroep, haalbaarheid qua financiën, haalbaarheid voor de medewerkers, organisatorische professionaliteit en communicatie. Uit deze prioriteitenmatrix bleek dat verbeteracties rond de medewerkers, de doelgroep en communicatie in eerste instantie interessant zouden zijn. De raad van bestuur koos ervoor om reeds in 2004 van start te gaan met twee verbeterprojecten: een

² O (nog niet gestart), P (fase van planning), D (fase van uittesten), C (fase van evalueren) en A (fase van aanpassen)

verbeterproject medewerkers (over de vrijwillige en betaalde medewerkers) en een verbeterproject communicatie. Er werd besloten om het verbeterproject rond de doelgroep te organiseren na het verbeterproject communicatie omdat dit project vooral ging handelen over de verbetering van de interne communicatie (dus ook de communicatie met de doelgroep). Beide verbeterprojecten moesten in 2005 worden afgerond en de verbeteracties moesten dan reeds van start zijn gegaan, zodat ze in september 2006 al aan een voorlopige evaluatie konden worden onderworpen. Bij 5.3 van dit beleidsplan krijgt men meer uitleg over de inhoud van het verbeterproject communicatie. Bij 5.1.1. a) krijgt men verdere uitleg over het verbeterproject medewerkers.

2.5. Behoeften van de doelgroep

In de loop van deze beleidsperiode werden er een aantal kleine bevestigingen bij het heemkundige veld uitgevoerd waarbij werd gepeild naar de verwachtingen van de doelgroep naar Heemkunde Vlaanderen vzw toe. De 25 interviews in de zomer van 2004 over de werking van goedwerkende heemkundige kringen om de veelgestelde vragen rubriek uit te werken is één van die bevestigingen. In juni 2004 werd een enquête uitgevoerd bij de heemkundige musea. 54 musea beantwoordden de enquête. Een andere peiling werd uitgevoerd aan de hand van de 36 evaluatieformulieren van de deelnemers van de rondetafelgesprekken van 'Koplopers gezocht. Leiderschap groeit bij heemkundige kringen!' in april 2005 (uiteraard waren er meer deelnemers dan 36) (zie rapport in bijlage 7).

Wat verwacht het heemkundige veld nu van Heemkunde Vlaanderen vzw? De verwachtingen zijn te groeperen in een aantal clusters. In volgorde van belangrijkheid gaat het om: informeren/vormen en begeleiden, communicatie en netwerking bevordering, belangenverdediging, inspiratie geven en materiële ondersteuning.

Bij de belangrijkste cluster, namelijk informeren/vormen en begeleiden, wil men vooral dat Heemkunde Vlaanderen vzw cursussen en lesmodules inricht voor bestuursleden van heemkundige kringen en musea. Die cursussen zouden dan o.a. basiskennis i.v.m. heemkundig onderzoek moeten meegeven (hoe schrijf ik als leek de geschiedenis van mijn gemeente, paleografie, waar vind je bronnen, hoe moet je een interview afnemen, hoe schrijf ik een artikel, ...), maar ook kringen moeten helpen bij de werking van hun vereniging (hoe start ik een website op, hoe bouw ik een goede communicatie uit voor de heemkring, hoe moet je een tijdschrift laten uitgeven, hoe schrijf je een project, hoe moet je de boekhouding van een vzw bijhouden, hoe moet je het bestuur structureren, hoe kan men samenwerken, hoe moet men contacten met overheden aanknopen, hoe moet men omgaan met kritiek, vergadertechnieken, hoe krijg ik een verjonging van het bestuur, hoe werk ik een visie uit voor de heemkring, hoe maak ik een planning van de werking van een heemkring, tips i.v.m. subsidieaanvragen, ...) of helpen bij de uitwerking van een museum/tentoonstelling (o.a. cursus en praktische richtlijnen registratie, praktische tips om een museum aantrekkelijker te maken voor een breed publiek, doelgroepbenadering, ...) of uitleg geven over hoe men een archief moet opstarten. Naast cursussen willen heemkringen ook dat er zaken worden ontwikkeld die iedereen tegemoet komen (vb. kant en klare statuten, stappenplan voor het oprichten van een heemkring, verbeterprojecten voorstellen van zaken die lopen, sprekerslijst, modellen voor inventarisatie collectie, ...). Hiernaast verwachten ze ook van Heemkunde Vlaanderen vzw dat die interessante informatie publiceert (voor welke problemen moet je welke instanties contacteren, hoe kan je bepaalde bronnen gebruiken, bekend maken van bovenlokale activiteiten/acties (ook van Heemkunde Vlaanderen vzw), ...). Ze spreken in dit verband over website, publicaties en e-zine. Heemkundige kringen willen ook steeds bij Heemkunde Vlaanderen vzw terecht kunnen

met hun vragen en problemen en verwachten een degelijke begeleiding en adviserende hulp.

De tweede belangrijkste cluster, namelijk communicatie en netwerking bevordering, groepeerd vooral voorstellen om heemkundige kringen over elkaars werking te informeren en om ze met elkaar in contact te brengen. Voorstellen zijn o.a. het organiseren van overkoepelende activiteiten zoals de heemdag, het telkens voorstellen van een andere kring in het tijdschrift van Heemkunde Vlaanderen vzw, heemkringen naar elkaar doorverwijzen als ze met dezelfde onderwerpen bezig zijn, openen van discussiefora op de website, de publicaties van de heemkringen (titels artikels) publiceren, eventuele samenwerking op regionaal vlak bevorderen, ...

Een derde cluster is de belangenverdediging. De doelgroep doelt hier vooral op de vertegenwoordiging van het heemkundige veld bij de overheid. Ze willen dat de subsidiëring wordt aangekaart bij verschillende overheden. Er moet worden gezocht naar erkenning en steun. Het heemkundige veld moet ook in de aandacht worden gebracht en gepromoot. Vooral musea vinden promotie (naast natuurlijk eerst ondersteuning en vorming) een belangrijke taak van Heemkunde Vlaanderen vzw.

De vierde cluster bundelt de vragen naar inspiratie. Voorstellen zijn o.a. heemkringen prikkelen met goede voorbeelden, nieuwe thematieken voorstellen aan de heemkringen (bv. mentaliteitsgeschiedenis, feminisme, ...), zelf interessante publicaties uitgeven die een inspiratiebron zijn voor lokale kringen.

De laatste cluster wordt maar door een beperkt aantal kringen aangebracht, maar kan helaas door Heemkunde Vlaanderen vzw niet worden ingevuld. Het gaat over de materiële ondersteuning van de heemkundige kringen. Sommige kringen zouden graag financiële steun of werkkraft krijgen van Heemkunde Vlaanderen vzw. Hier moet duidelijk over gecommuniceerd worden dat dit niet in de doelstellingen van Heemkunde Vlaanderen vzw ligt.

Dit overzicht is een samenvatting van de verschillende kleine peilingen en kan dus zeker niet als volledig of wetenschappelijk verantwoord worden omschreven, ook al omdat het niet telkens om exact dezelfde vragen ging. Het is echter al bij al zeker een goede indicatie van wat heemkundige kringen en musea van Heemkunde Vlaanderen vzw verwachten. Al bij al gaat het om de mening van in totaal 115 heemkundige kringen en musea.

Heel recent, nl. in de eerste helft van 2006, verschenen er in het kader van drie projecten van Heemkunde Vlaanderen vzw ook behoefteanalyses. Ze bevestigen veelal de bovenstaande noden. Omdat het samenwerkingsprojecten zijn is de doelgroep van die projecten wel groter dan louter en alleen het heemkundige veld.

Bij het project 'Wij willen weten wat jullie willen' werden 25 erfgoedverenigingen geïnterviewd over hun ervaringen en kansen met Europese samenwerking. Ze verlangen vooral dat Heemkunde Vlaanderen vzw of het samenwerkingsverband het Europees niveau opvolgt en hun informatie geeft over Europese subsidies³.

Voor het project 'Het lokale erfgoed als geheugen voor de lokale samenleving' werden 75 beheerders van lokale erfgoedcollecties bereikt. Op provinciale ontmoetingsdagen werden groepsdiscussies georganiseerd om de noden en behoeften van deze doelgroep, maar ook hun ervaring met een aantal zaken als collectiebeheer, presentatie en registratie, te weten te komen. De vragen naar ondersteuning zijn gericht naar het samenwerkingsverband van het project. Inzake financiële ondersteuning zijn ze zeker vragende partij. Naar het samenwerkingsverband toe vragen ze vooral meer duiding bij de diverse subsidiemogelijkheden en praktische begeleiding bij het schrijven van een goede

³ BRUNEEL Natan, *Rapport Vlaams Erfgoedbeleid in Europese Context. Aanbevelingen vanuit het veld van erfgoedvrijwilligers*, Mechelen, maart 2006, 23 p.

projectaanvraag. De nood aan logistieke ondersteuning is ook groot. Ze willen bijvoorbeeld heel praktische zaken om de collectie te kunnen presenteren. Naast financiële en logistieke steun vragen de deelnemers ook inhoudelijke begeleiding, o.a. adviezen over goed behoud en beheer, collectieregistratie, doelgroepenwerking en projectsubsidies. De deelnemers hebben hiervoor behoefte aan een centraal aanspreekpunt en een vormingsaanbod op maat van de lokale erfgoedbeheerders. Voor die vormingen prefereren ze bijeenkomsten met andere lokale erfgoedbeheerders op regionaal of provinciaal niveau⁴.

Verder werd er ook in het kader van het project 'Pro Memorie' een bevraging ondernomen. Bij tien erfgoedverenigingen uit het volksculturele veld werd gepeild naar hun noden in verband met archief en documentaire collecties. Ze hebben nood aan scholing rond een doeltreffende acquisitieplanning en richtlijnen voor een accurate selectiepolitiek. Hiernaast stelt zich de pertinente vraag naar strategieën om jongeren warm te maken om zich te engageren in de verenigingen. Ze willen informatie over subsidiekanalen en willen vorming krijgen om de contacten met het gemeentebestuur te verbeteren. Een andere belangrijke verzoeking is de roep om een doeltreffend, gebruiksvriendelijk en gestandaardiseerd systeem voor ontsluiting. Naast de behoefte aan een goed ontsluitingsprogramma zijn er rond de ontsluiting en inventarisatie van documentaire collecties nog verschillende problemen waarbij ze nood hebben aan ondersteuning. De ontsluiting en digitalisering van audiovisueel materiaal is ook een uitdaging waar veel verenigingen moeite mee hebben. Er is ook grote vraag naar 'best practices', voorbeelden van andere verenigingen die ontsluiting doelmatig aanpakken. Er is tevens behoefte aan laagdrempelige richtlijnen rond de materiële bewaring van documentaire en archiefcollecties. Er is nood aan een betere publiekswerking, ook om de beroepsonderzoekers aan te spreken. Er is bovendien onvoldoende besef van de beperkingen die gelden door het reproductierecht, de auteurswet en de privacywetgeving. Iets wat tenslotte voortdurend terugkomt, is de nood aan laagdrempelige cursussen op de maat van de vrijwilliger⁵.

2.6. Beleidsplan 2002-2006: wat werd reeds verwezenlijkt?

Het beleidsplan dat ingediend werd in 2001 voor de beleidsperiode 2002-2006 werd herwerkt en bijgeschaafd zodat het voldeed aan de hernieuwde werking van Heemkunde Vlaanderen vzw. Het was ook nodig om een echt bruikbaar beleidsplan te hebben. Zoals eerder reeds aangehaald werd, fungeerde dit herwerkte beleidsplan als een intern werkdocument. Uit de evaluatie van dit beleidsplan blijkt dat reeds veel werd verwezenlijkt. Van een negatieve balans waarmee Heemkunde Vlaanderen vzw van start ging in het voorjaar van 2002 evolueerde de vereniging nu naar een zeer positieve balans naar het begin van de nieuwe beleidsperiode toe. Hierbij volgt een greep uit de verwezenlijkingen van Heemkunde Vlaanderen vzw.

De cluster vorming/ begeleiding/ondersteuning is de belangrijkste cluster voor Heemkunde Vlaanderen vzw. Er werd dan ook veel aandacht aan geschonken en de meeste operationele doelstellingen werden ruimschoots overschreden. Heemkunde Vlaanderen vzw slaagde erin om vanaf 2003 steeds om de drie maanden een interessante informatieve Binnenkrant te publiceren voor het heemkundige veld. Eigenlijk moesten er maar in totaal 10

⁴ VERCAUTEREN Gregory, *Lokaal erfgoed onder de loep. Verslag van het veldonderzoek van het project 'Het lokale erfgoed als geheugen voor de lokale samenleving'*, Mechelen, mei 2006, 17 p.

⁵ VANHOUTTE Petra, *Een analyse van de behoeften op het gebied van archief- en documentatiebeheer van vrijwilligersverenigingen in de sector volkscultuur*, Mechelen, juni 2006, 20 p.

Binnenkranten verschijnen. Er werden ook studiedagen georganiseerd over een specifiek terrein binnen heemkundig onderzoek (vb. mondelinge geschiedenis) en in totaal werden eind 2005 al 11 regionale vormingsdagen georganiseerd en in 2006 zijn er nog 20 regionale studiedagen of werkwinkels gepland. De kringen werden elk jaar verwittigd dat ze een beroep kunnen doen op de consulent en dus ook kunnen worden bezocht na aanvraag. Er werd een websiterubriek gecreëerd met veelgestelde vragen i.v.m. begeleiding.

Voor de cluster beheer en beleid vond Heemkunde Vlaanderen vzw het eerst en vooral belangrijk te werken aan het personeelsbeleid en de werkomstandigheden van het personeel. De handbibliotheek voor het personeel werd bijna met het dubbel aantal boeken dan voorzien uitgebreid. Alle beroepskrachten kregen een functieomschrijving, functioneringsgesprek en opleidingsplan. Ook de omzetting van paritair comité 200 naar 329 werd gerealiseerd. Er werd succesvol gezocht naar een deftige huisvesting voor de vereniging met een grote vergaderzaal. Naast een motiverend personeelsbeleid werkte Heemkunde Vlaanderen vzw binnen deze cluster ook aan de implementatie van Integrale Kwaliteitszorg. IKZ werd succesvol geïntroduceerd binnen de vereniging. De contacten met de overheid werden strikt opgevolgd en de contactvergaderingen tussen bestuur en personeel werden op geregelde tijdstippen gehouden. Er werd ook van start gegaan met het verzamelen van meerdere adresgegevens van bestuursleden van heemkundige kringen en de administratief medewerker kreeg een opleiding in Access.

Bij de cluster communicatie en informatie zorgde Heemkunde Vlaanderen vzw voor een betere informatiedoorstroming naar haar doelgroep over de werking van de vereniging en alles wat zich beweegt in de erfgoedsector. Een regelmatig aangevulde website werd gelanceerd. Een folder gaf uitleg over de doelstellingen en werking van Heemkunde Vlaanderen vzw. Via de Binnenkrant werden belangrijke mededelingen van de raad van bestuur verspreid naar het heemkundige veld toe.

Voor de cluster externe contacten en netwerking vond de vereniging het belangrijk zich te profileren als erkende partner in het brede erfgoedveld en om zijn rol als koepelorganisatie ten opzichte van het heemkundige veld ten volle op te nemen. Heemkunde Vlaanderen vzw deed dit door nauw samen te werken met het VCV en in te gaan op de vragen i.v.m. samenwerking van het VCV. De collega-overleggroep en het voorzittersoverleg werden steeds opgevolgd. De contacten met de volksculturele sector werden ook geïmplementeerd en bestendig. Zo werden er tot nu toe al drie projecten opgestart door Heemkunde Vlaanderen vzw waarbij andere volksculturele verenigingen partners zijn (eigenlijk moesten dit er maar twee zijn). Heemkunde Vlaanderen vzw wil hier dan ook een trekkersrol opnemen. Het ging om de projecten 'Horen, zien en ontsluiten', 'Pro memorie' en 'Het lokale erfgoed als geheugen voor de lokale samenleving'. Ook met het bredere erfgoedveld werden samenwerkingsverbanden aangegaan (o.a. door de projecten 'Wij willen weten wat jullie willen' en 'Het lokale erfgoed als geheugen voor de lokale samenleving'). Heemkunde Vlaanderen vzw engageerde zich ook als partner in het project rond erfgoededucatie 'Villa Futura', een samenwerkingsproject van het volksculturele veld. Bij de cluster promotie heemkunde / wetenschappelijk onderzoek speelde de organisatie een toch wel aanzienlijke rol in de actuele benadering van heemkunde als belangrijk onderdeel in een integrale benadering van cultureel erfgoed. Zo ging Heemkunde Vlaanderen vzw van start met een vooruitziend samenwerkingsproject rond de ontsluiting van heemkundige musea. Er werd geopteerd om dit ruimer te benaderen met de volkskundige musea en lokale collecties in verenigingsverband en om de belangrijkste spelers in het veld te betrekken (provinciale museumconsulenten, CBV, VCV, Volkskunde Vlaanderen vzw). In het wetenschappelijk tijdschrift *Ons Heem*, tijdens de heemdagen en aparte studiedagen werden een voldoende aantal belangrijke evoluties op het vlak van heemkundig onderzoek in Vlaanderen belicht. Voor deze zelfde cluster zorgde de organisatie ook voor een stimulans

van wetenschappelijk onderzoek binnen haar domein en zorgde ze ook voor de optimalisering van de ontsluiting via diverse kanalen. Heemkunde Vlaanderen vzw deed dit o.a. door Ons Heem driemaandelijks uit te geven vanaf 2003 en door er voornamelijk wetenschappelijke artikels in te publiceren over specifieke heemkundige onderwerpen van bovenlokaal belang. Het aantal abonnees is ook in ruime mate gestegen ten opzichte van 2003. Er werd ook gezocht naar voldoende artikels die aansluiten bij actuele evoluties in het erfgoedveld. Er werd ook een project/publicatie ontwikkeld rond wetenschappelijk heemkundig onderzoek, nl. de publicatie van het boek 'Beelden in de straat ... zij vertellen hun verhaal. Kleine monumenten in Oost-Vlaanderen'.

Uiteraard waren er ook een aantal zaken die de vereniging niet verwezenlijkt heeft. Zo heeft Heemkunde Vlaanderen vzw niet elk jaar een studiedag georganiseerd met het VCV of een aanverwante organisatie, maar er waren wel jaren waar er meer dan tien studiedagen samen met het VCV werden georganiseerd (vb. 18 in 2005). De tweemaandelijks geplande update van de rubriek veelgestelde vragen bleek ook moeilijk te verwezenlijken met de huidige middelen. De personeelsplannen werden verwezenlijkt (functieomschrijvingen, functiegesprekken, ...), maar daarom niet altijd in het jaar dat voorzien werd in de operationele doelstelling. Een allesomvattende database met alle gegevens van alle bestuursleden van de heemkundige kringen bleek te hoog gegrepen om met de huidige middelen te realiseren. Eigenlijk kunnen we uit deze minder gelukke zaken wel veel leren. We kunnen concluderen dat een aantal zaken best gerelativeerd en aangepast worden. Bijna alle doelstellingen werden verwezenlijkt binnen de beleidsperiode. We leerden dat het volgende beleidsplan niet te ambitieus moest zijn en dat de voorziene middelen steeds hiermee in verband staan, maar ook dat we eerder zullen werken met gemiddelden in de doelstellingen. Uiteindelijk is het vooral belangrijk dat de zaken verwezenlijkt worden tegen het einde van de beleidsperiode en het ene jaar kan er vb. al eens een studiedag meer zijn dan het andere, het is het totale plaatje dat telt.

Dit is uiteraard een samenvatting. In de werkingsverslagen vindt men een uitvoerige evaluatie van alle werkzaamheden en een evaluatie van de jaarlijkse stappenplannen.

DEEL II. Van beleidsuitdagingen tot doelstellingen

3. Beleidsuitdagingen

Door combinatie van sterktes en zwaktes met bedreigingen en troeven komt men tot beleidsuitdagingen. In totaal werden een 150-tal beleidsuitdagingen geformuleerd door de planningsgroep (zie bijlage 8). Om dit tot +/- 80 beleidsuitdagingen te brengen werd een selectie doorgevoerd. Enkel de uitdagingen die dubbele sterktes/zwaktes en dubbele kansen/bedreigingen combineerden werden weerhouden. Per activiteit werden er ook maar maximum drie beleidsuitdagingen overgehouden. Deze werden dan geclusterd en getoetst op hun belangrijkheid voor de organisatie in een prioriteitenrooster (zie bijlage 9). De uitdagingen werden beoordeeld aan de hand van een aantal criteria die ook nog een gewicht meekregen. Voor elke uitdaging moest de planningsgroep een waarde van nul tot 5 geven. Het is niet omdat uitdagingen een zelfde doelstelling hebben dat ze ook even belangrijk zijn.

Het kosten/baten-criterium zegt ons iets over wat we eraan winnen volgens de energie die we erin steken. Dit zijn de verschillende criteria met hun respectievelijk gewicht:

Missie	1
Decreet	30
Kosten/baten	5
Stakeholders	30
Imago	10
Basis	100
Positieve lessen	10
Negatieve lessen	0.1

Met de prioriteitenrooster dat zo tot stand kwam, kregen we een wetenschappelijke manier om tot prioriteiten te komen. Uit de beleidsuitdagingen werd een keuze gemaakt: enkel deze met meer dan 400 punten werden weerhouden. Uit die belangrijkste beleidsuitdagingen werden de beleidsopties gedestilleerd. De nieuwe opties werden per cluster gebonden. Voor de keuze van de clusters werd deels teruggegrepen naar het programmaportfolio. De beleidsopties uit het vorige beleidsplan (onderwijs, Ons Heem, Nederhinne, ...) werden vergeleken met de nieuwe beleidsopties. Hierna volgen de weerhouden beleidsuitdagingen gegroepeerd per cluster en per optie.

3.1. Cluster vorming/begeleiding/ondersteuning

Optie Binnenkrant

22-door het vormende karakter van de binnenkrant de kringen op de hoogte houden en informeren rond alles wat zich beweegt in het erfgoedveld en wat voor hen van belang kan zijn (889 punten)

25-via de binnenkrant de projecten van Heemkunde Vlaanderen vzw voorstellen (837 punten)

26-aan de kringen richtlijnen aanbieden in de binnenkrant om een goed project in te dienen (819 punten)

Optie Studiedagen

28-uitwerken studiedagen met gezamenlijke thema's (met VCV, maar ook met andere koepels) (909 punten)

30-door het pro-actief opvolgen de nieuwste evoluties i.v.m. heemkundig onderzoek te weten komen en vertalen naar de kringen toe op aangepaste studiedagen (859 punten)

Optie begeleiding kringen

32-via regionale studiedagen een persoonlijker band met de kringen opbouwen en op een directere manier in hun begeleiding voorzien (828 punten)

95-vertrouwen van de kringen herwinnen door plaatsbezoeken aan de kringen (op aanvraag) en deelname aan activiteiten (777 punten)

90-de antwoorden op veel voorkomende vragen i.v.m. begeleiding op de website uitschrijven (703 punten)

Optie Onderwijs

-130 bis-via de door het VCV opgezette samenwerkingsverband 'Villa Futura' trachten om expertise te ontwikkelen op het gebied van erfgoededucatie (718 punten)

-128-via het indienen van een project middelen zoeken voor een pilootproject rond onderwijs (718 punten)

3.2. Cluster beheer en beleid

Optie Algemeen beheer / IKZ

100-door te werken aan de IKZ een positieve indruk bewerkstelligen bij een audit door de Vlaamse Gemeenschap (625 punten)

40-inschakelen ICT-programma's voor efficiënte afhandeling administratie, boekhouding, financiën, ... (480 punten)

106-promoten van de verenigingswijzer bij de lokale kringen, met de resultaten kunnen we een correcte en volledige adressendatabase uitbouwen (446 punten)

107-opstellen van een gedetailleerd beleidsplan (tijdig en goed voorbereid) zodat een audit goed zal verlopen en we ook van de gunstige conjunctuur kunnen profiteren i.v.m. erfgoed en zo trachten meer middelen binnen te halen (415 punten)

Optie Algemeen beleid / raad van bestuur

145-door een evenwichtige, doordachte en kwalitatieve samenstelling van het bestuur er voor zorgen dat de IKZ niet verzwakt (iemand in raad van bestuur die IKZ door en door kent) en dat het nieuwe beleidsplan niet geblokkeerd wordt (595 punten)

139-de sterke voorzitter moet van zijn sterkte profiteren om een andere samenstelling van het bestuur te bewerkstelligen, zodat in de toekomst kan vermeden worden dat er een zwakke voorzitter en een zwak bestuur zou aangesteld worden (535 punten)

140-er voor zorgen dat het bestuur evenwichtig uitgebreid wordt, zodat dit extra motiverend werkt voor de inzet van de medewerkers (535 punten)

Optie HRM

41-er moet een deftig personeelsplan/beleid opgesteld worden, zodat bij de audit de Vlaamse Gemeenschap ziet dat dit deftig en conform met de normen verloopt (725 punten)

54-dankzij de inzet van de medewerkers kan er een positief beeld verkregen worden bij de visitatie (865 punten)

35-de medewerkers vorming laten volgen i.v.m. ICT – zo kunnen ze een betere website en databasemarketing uitwerken en een vlottere werking garanderen (692 punten)

141-door een goede uitrusting en huisvesting er voor zorgen dat de medewerkers tevreden zijn en zich voort willen inzetten (655 punten)

55-door een correcte verloning, vakantieregeling en onkostenvergoeding de inzet van de medewerkers bestendigen (635 punten)

56-de medewerkers de tijd geven om de laatste ontwikkelingen in het erfgoedveld op te volgen en zich er in te vormen, werkt stimulerend op de inzet van de medewerkers (616 punten)

111-aanwerven van tijdelijke medewerkers voor specifieke projecten (615 punten)

101-uitbouwen van een goede bibliotheek voor medewerkers en bestuursleden zodat ze zich kunnen inwerken in het erfgoedveld en op de hoogte blijven van recente veranderingen (447 punten)

Optie Communicatie en informatiedoorstroming

9-via de website de heemkundige kringen met tips en voorbeelden aanmoedigen om mee te werken aan het lokaal cultuurbeleid en om zo veel mogelijk voordelen uit het lokaal cultuurbeleid te halen (920 punten)

10-via de website de heemkundige kringen vertellen hoe ze een goed project moeten indienen (920 punten)

8- onze werking voorstellen aan de buitenlandse heemkundige verenigingen door de website te vertalen (915 punten)

73-het tekort aan informatiedoorstroming naar de basis aanpakken via ICT-middelen, zo de scepsis weghalen en de verloren kringen binnenhalen – hiervoor moeten de nodige financiële middelen voor worden aangevraagd/gezocht (798 punten)

143-doorspelen van juiste informatie via de provinciale structuren naar de lokale kringen (en betere doorstroming) (798 punten)

3-snelle respons op informatieve vragen via e-mail / verdere uitbouw van een informatiebank (FAQ) (788 punten)

85-door de samenwerking met het VCV, die de verenigingswijzer uitwerkt, komen we aan de e-mailadressen van de kringen en kunnen we door nieuwe ICT-middelen het e-zine opstarten en versturen (738 punten)

87-via het e-zine belangrijke veranderingen in het erfgoedveld direct aankondigen en ook allerlei studiedagen en projecten zo spoedig mogelijk aan de kringen/heemkundigen bekend maken (698 punten)

5-belangrijke veranderingen bekend maken aan de kringen via de website (648 punten)

86-via de website kunnen we een intekenrubriek starten voor het e-zine, waar de geïnteresseerden hun e-mailadres kunnen intypen, zodat we het e-zine breder kunnen verspreiden (Databasemarketing) (608 punten)

3.3. Cluster externe contacten / netwerking

Optie Algemene netwerking

- 134- inspraak betrachten bij het bepalen van het cultuurbeleid (730 punten)*
- 51-de sterke voorzitter moet er voor zorgen dat de VCV-samenwerking bestendig wordt en uitgelegd/aanvaard wordt door de doelgroep (695 punten)*
- 74-door samenwerking met VCV betere netwerking tussen onze vereniging en andere verenigingen in het erfgoedveld trachten te bekomen (658 punten)*
- 43-samen met leden van de collega-groep en voorzittersoverleggroep gemeenschappelijke projecten uitbouwen en afwerken (546 punten)*
- 123-contacten zoeken met buitenlandse heemkundige verenigingen of zusterverenigingen en zo eventueel internationale studiedagen uitwerken (550 punten)*
- 124-via het VCV mee instappen in gezamenlijke internationale studiedagen (550 punten)*

Optie Imagebuilding

- 114-herwinnen (en verstevigen) van het vertrouwen van de provinciale koepels en de lokale besturen in Heemkunde Vlaanderen vzw (770 punten)*
- 113-meer naambekendheid verwerven via projectwerking (615 punten)*

3.4. Cluster promotie heemkunde / wetenschappelijk onderzoek

Optie wetenschappelijk onderzoek

- 12-door een hoger niveau van Ons Heem een beter beeld bij een visitatie verwerven (848 punten)*
- 15-inspelen in Ons Heem op onderwerpen die nu in de mode zijn i.v.m. erfgoed (819 punten)*

Optie promotie heemkunde

- 144-meer bezoekers naar de heemkundige musea halen (775 punten)*
- 78-een project uitwerken rond heemkundige musea: kringen begeleiden een nieuw verhaal over heemkunde te brengen door hun collectie anders op te stellen en aantrekkelijk te maken voor het publiek en hen via dit project meer bekendheid geven (715 punten)*
- 48- uitbreiden van de potentieel heemkundig geïnteresseerden (vergrijzing en hoog opgeleiden) (690 punten)*
- 19-door de heemdag een beter contact tussen de kringen onderling bevorderen (639 punten)*

4. Strategische en operationele doelstellingen

Hierna werden de beleidsuitdagingen vertaald in strategische en operationele doelstellingen. Strategische doelstellingen (SD) handelen over een hele beleidsperiode. Operationele doelstellingen (OD) zijn concreter en moeten in een kortere tijdspanne (1 tot 2 jaar) gerealiseerd worden. De doelstellingen werden SMART geformuleerd. De doelstellingen werden telkens getoetst aan de lessen uit het verleden. Heemkunde Vlaanderen vzw werkt naast het jaarlijkse stappenplan ook met actieplannen. In die actieplannen worden de operationele doelstellingen verfijnd in afzonderlijke acties. Met meetplannen wordt achteraf nagegaan of deze doelstellingen ook werden verwezenlijkt. Er wordt telkens nagegaan met welke indicator men die moet meten. In bijlage kan men een voorbeeld vinden van een actieplan en een meetfiche (zie bijlage 10).

4.1. Cluster vorming / begeleiding /ondersteuning

SD 1 : Heemkunde Vlaanderen vzw zorgt voor een aanbod aan de kringen en aanverwante verenigingen rond vorming, aangepaste begeleiding en de nodige ondersteuning.

OD 1.1. : Tegen eind 2011 wordt het heemkundig veld volledig geïnformeerd over alles wat zich beweegt in het erfgoedveld en over zaken die nuttig voor de kringen en aanverwante verenigingen kunnen zijn.

Indicatoren:

1. aantal gepubliceerde Binnenkranten tijdens de beleidsperiode
2. percentage van de artikels in de Binnenkrant dat handelt over actuele onderwerpen die de heemkundige kringen tot nut kunnen zijn
3. regelmaat van de actualisering van de website

Norm:

1. minimum 20
2. 80 %
3. maandelijks

Heemkunde Vlaanderen vzw zal dat o.a. doen door 20 Binnenkranten te publiceren. Naast het wetenschappelijke tijdschrift *Ons Heem* geeft Heemkunde Vlaanderen vzw immers de *Binnenkrant* uit, als bijlage bij *Ons Heem*. De *Binnenkrant* heeft tot doel het heemkundige veld en aanverwante verenigingen binnen Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest grondig te informeren aangaande alles wat beweegt in het erfgoedveld en vooral in het volksculturele veld. Hierin kunnen tevens artikels verschijnen met het oog op competentieverhoging van de organisaties of artikels van didactische en ondersteunende aard (vb. modelstatuten voor de nieuwe vzw-wet). Ook de projecten en activiteiten van Heemkunde Vlaanderen vzw worden voorgesteld. De *Binnenkrant* wordt eveneens integraal op de website geplaatst. Artikels voor de *Binnenkrant* worden bijeengezocht door de stafmedewerkers die regelmatig zelf de vormende artikels opstellen. Driemaandelijks wordt nagegaan wat er in een nieuwe Binnenkrant kan verschijnen.

De *Binnenkrant* wordt verzonden naar alle heemkundige kringen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, naar alle bestuursleden van de provinciale koepels voor heemkunde en naar de abonnees op *Ons Heem*. Daarnaast kunnen ook andere erfgoedverenigingen of belanghebbenden op vraag de *Binnenkrant* bekomen. In deze beleidsperiode moet de *Binnenkrant* driemaandelijks verschijnen.

Daarnaast zal Heemkunde Vlaanderen vzw zorgen dat er maandelijks een actualisering van de website doorgevoerd wordt zodat interessante informatie beschikbaar is voor de heemkundige onderzoeker. Dit houdt onder meer in dat aankondigingen van lezingen, manifestaties, tentoonstellingen, cursussen, enz. die verlopen zijn van de site worden gehaald en dat de nieuwe aankondigingen, die door de stafmedewerkers actief worden verzameld, op de webstek geplaatst worden. Wanneer er informatievragen via de website binnenkomen, worden deze stante pede beantwoord. Indien er antwoorden op de rubriek 'vragenhoekje' komen, dan worden deze, na controle, ook onmiddellijk op de webstek geplaatst.

OD 1.2. : In deze beleidsperiode intensifieert Heemkunde Vlaanderen vzw het aantal studiedagen in samenwerking met het steunpunt of met een aanverwante organisatie.

Indicator: aantal studiedagen i.s.m. VCV of aanverwante organisatie

Norm: minimum 30 % meer dan beleidsperiode 2002-2006

Heemkunde Vlaanderen vzw vindt het belangrijk om samen te werken met het Vlaams Centrum voor Volkscultuur vzw en met de andere koepelverenigingen binnen het volksculturele veld en in tweede instantie met andere erfgoedverenigingen. Door die gezamenlijke studiedagen krijgen de kringen ook een adequaat beeld van het volksculturele veld /erfgoedveld. Door het bundelen van de krachten kan er ook meer gerealiseerd worden op een kwalitatieve manier. Er moeten 30 % meer studiedagen worden georganiseerd.

OD 1.3. : In deze beleidsperiode verhoogt Heemkunde Vlaanderen vzw het regionaal vormingsaanbod.

Indicator: aantal regionale studiedagen van 2007-2011

Norm: minimum 20 % meer dan beleidsperiode 2002-2006

Via regionale studiedagen wil Heemkunde Vlaanderen vzw een persoonlijker band opbouwen met de heemkundige kringen en aanverwante verenigingen. Zo wordt er ook op een directere manier in hun begeleiding voorzien. Door dichter bij de kringen te komen, kunnen ook meer heemkundigen aan die studiedagen deelnemen. Door regelmatig regionale studiedagen te organiseren worden de heemkundigen beter vertrouwd met de werking van Heemkunde Vlaanderen vzw en zullen ze ook vlugger een beroep doen op Heemkunde Vlaanderen vzw als ze bepaalde problemen hebben. Dit zal telkens in nauwe samenwerking gebeuren met de provinciale koepels voor heemkunde. De provinciale besturen zullen aangesproken worden om de regionale studiedagen logistiek te ondersteunen.

OD 1.4. : Vanaf 2007 wil Heemkunde Vlaanderen vzw het heemkundige veld intenser begeleiden en ondersteunen.

Indicator: aantal bezoeken aan het heemkundige veld per jaar

Norm: minimaal 15 bezoeken

Het is belangrijk om het vertrouwen van de heemkundige kringen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te krijgen. Daarom zullen de medewerkers van Heemkunde Vlaanderen vzw jaarlijks minimaal 15 heemkundige kringen en aanverwante verenigingen en provinciale koepelverenigingen bezoeken. Via bezoeken wordt er immers een persoonlijk contact gelegd. Dit draagt bij tot de drempelverlaging van ons aanbod. Heemkunde Vlaanderen vzw zal de heemkundige

kringen ook jaarlijks op de hoogte brengen van de mogelijkheid tot het stellen van vragen en van de mogelijkheid tot een plaatsbezoek van de kring door de consultant van Heemkunde Vlaanderen vzw – dit met het oog op een betere begeleiding en ondersteuning van de heemkundige kringen.

OD 1.5. : Vanaf begin 2007 worden alle begeleidingsvragen beschikbaar gesteld voor het hele heemkundige veld.

Indicator: regelmaat actualiseren en vervolledigen rubriek veelgestelde vragen

Norm: driemaandelijks

Heemkunde Vlaanderen vzw zal vragen i.v.m. begeleiding beantwoorden via de websiterubriek ‘veelgestelde vragen’. In 2004 werd a.h.v. interviews met goed werkende heemkundige kringen een rubriek ‘veelgestelde vragen’ aangemaakt op de website van Heemkunde Vlaanderen vzw. In deze beleidsperiode zal deze rubriek verder worden uitgebreid zodanig dat kringen hier de basisinformatie kunnen terugvinden die ze nodig hebben voor de werking van hun vereniging. Deze rubriek zal zeker de volgende onderdelen bevatten: organisatievormen, boekhouding, verzekeringen, kwaliteitsvolle werking van een heemkring (o.a. medewerkersbeleid visieontwikkeling en rekrutering van bestuursleden), tips i.v.m. het organiseren van activiteiten en projecten, wetgeving en subsidies. Zeker elke drie maanden zal de rubriek worden aangepast op basis van literatuur, binnengekomen reacties en resultaten van plaatsbezoeken. Dit moet ertoe bijdragen dat de kringen zo goed mogelijk en op maat worden begeleid en ondersteund.

In de vorige beleidsperiode werd deze websiterubriek wel aangemaakt, maar de stafmedewerkers hebben geen tijd om deze rubriek driemaandelijks aan te passen en aan te vullen.

OD 1.6. : In 2008 start Heemkunde Vlaanderen vzw met een verbeterproject rond de doelgroep.

Indicator: aantal verbeterprojecten rond de doelgroep in 2008

Norm: minimum één

Via enkele beperkte enquêtes en interviews weet Heemkunde Vlaanderen vzw dat er heel wat noden en behoeften zijn bij de heemkundige kringen. Door een gebrek aan personeel kon men met deze bevestigingen nooit meer dan een 25-tal kringen bereiken. Er is nochtans nood aan een grondige analyse. Uit de prioriteitenrooster van de zelfevaluatie die Heemkunde Vlaanderen vzw in 2004 uitvoerde blijkt dat een verbeterproject i.v.m. de doelgroep als tweede belangrijkste wordt beschouwd. Via een verbeterproject zullen alle specifieke verwachtingen en problemen van de 465 heemkundige kringen en aanverwante verenigingen onderzocht worden. Ook de tevredenheid i.v.m. en de betrokkenheid t.o.v. de dienstverlening van Heemkunde Vlaanderen vzw zal onderzocht worden. De provinciale koepels voor heemkunde zullen intensief meewerken aan deze bevestiging rond de dienstverlening van Heemkunde Vlaanderen vzw, alsook tezelfdertijd hun eigen dienstverlening bevragen.

OD 1.7. : In deze beleidsperiode wil Heemkunde Vlaanderen vzw de heemkundige kringen aanmoedigen om zich op een kwalitatieve manier naar het onderwijs te richten.

Indicator: aantal projecten die dat stimuleren

Norm: minimum één

Om de verjonging van de heemkundigen te bewerkstelligen naar de toekomst toe is het belangrijk dat er interesse wordt aangewakkerd bij de kinderen en jeugd. Hierbij vindt Heemkunde Vlaanderen vzw het ook belangrijk dat er zo naar een cultureel divers publiek wordt gewerkt. Op deze manier creëert men ook een maatschappelijke inbedding van de heemkundige kringen. Om de expertise uit te bouwen om een dergelijk project op te starten zal Heemkunde Vlaanderen vzw verder actief deelnemen met haar personeelsleden aan het project 'Villa Futura'. Dit is een gezamenlijk project van het volksculturele veld om expertise op te bouwen voor de stafmedewerkers rond het bereiken van het onderwijs. Ten laatste in 2010 begint Heemkunde Vlaanderen vzw zelf met het opzetten van een groots project om de heemkundige kringen te verdeskundigen op het vlak van erfgoededucatie. Het is belangrijk dat heemkundige kringen naar de lokale scholen stappen en de leerkrachten aanmoedigen en materiaal geven om de grote geschiedenis te illustreren met voorbeelden en elementen uit de lokale geschiedenis. Dit verhoogt bovendien de betrokkenheid van de leerlingen.

4.2. Cluster beheer en beleid

SD 2 : Heemkunde Vlaanderen vzw streeft ernaar om tegen het einde van de beleidsperiode te werken met een voldoende aantal personeelsleden om de doelstellingen van voorliggend beleidsplan te verwezenlijken. Uiteraard wil Heemkunde Vlaanderen vzw een verantwoord medewerkersbeleid onderhouden met kwalitatieve vorming, huisvesting, verloning en begeleiding.

OD 2.1. : Tegen eind 2008 hebben alle beroepskrachten een functioneringsgesprek gehad.

Indicator: aantal functioneringsgesprekken per beroepskracht tegen eind 2008

Norm: minimum één

Een tweede stap tot een goed medewerkersbeleid is de organisatie van functioneringsgesprekken. Die gesprekken worden gehouden door de voorzitter. Hij heeft hiertoe een opleiding rond medewerkersbeleid – en het afnemen van functioneringsgesprekken – gevolgd.

OD 2.2. : Tegen eind 2008 wordt een uitgebreid opleidingsplan opgesteld.

Indicator: realisatie opleidingsplan tegen eind 2008

Norm: één goedgekeurd opleidingsplan

Tegen eind 2008 zal Heemkunde Vlaanderen vzw beschikken over een uitgebreid opleidingsplan. Een opleidingsplan is immers essentieel voor een deftig personeelsbeleid. Hiertoe zullen enkele bestuursleden van Heemkunde Vlaanderen vzw een opleidingscursus volgen. Met advies van Kwasimodo zal het plan zo correct en volledig mogelijk worden opgesteld.

SD 3 : De vereniging wil tegen het einde van de beleidsperiode een volledige implementatie van integrale kwaliteitszorg op alle gebieden van de werking.

OD 3.1. : Tegen eind 2007 is er een procedure uitgewerkt om het contact tussen de leden van de raad van bestuur en de beroepskrachten te verzekeren.

Indicator: 1. realisatie procedure tegen eind 2007

2. aantal contactvergaderingen per jaar

Norm: 1. een goedgekeurde procedure

2. minimaal 6

Om de vlotte werking van de vereniging te garanderen wil Heemkunde Vlaanderen vzw tweemaandelijks vergaderen met de professionele medewerkers en de voorzitter en penningmeester. Op deze werkvergaderingen worden hangende projecten besproken en wordt over de dagelijkse werking van de vereniging gecommuniceerd. Om de regelmaat en het voortbestaan van deze vergaderingen te garanderen wordt er een procedure uitgewerkt om hierin te voorzien.

OD 3.2. : Tegen eind 2007 heeft Heemkunde Vlaanderen vzw de samenstelling van de raad van bestuur aangepast om te waken over de blijvende implementering van Integrale Kwaliteitszorg binnen de vereniging.

Indicator: aantal externe bestuursleden

Norm: minimum 2 extra

Heemkunde Vlaanderen vzw vindt het belangrijk dat er intern wordt gewaakt over de implementatie van IKZ. Daarom zal er een deskundige in de implementering van IKZ in socio-culturele verenigingen worden gevraagd om als vrijwilliger deel uit te maken van de raad van bestuur van Heemkunde Vlaanderen vzw. Om te waken over de kwalitatieve invulling van inhoudelijke en ondersteunende werking zal er ook een deskundige uit het erfgoedveld worden gevraagd om als vrijwilliger deel uit te maken van de raad van bestuur.

OD 3.3. : Tegen eind 2008 heeft Heemkunde Vlaanderen vzw een klachtenprocedure uitgewerkt.

Indicator: realisatie klachtenprocedure eind 2008

Norm: één goedgekeurde klachtenprocedure

Heemkunde Vlaanderen vzw zal een klachtenprocedure uitwerken. Zo kan gemeten worden of een verbeterde communicatie een vermindering in klachten teweegbrengt.

4.3. Cluster externe contacten / netwerking

SD 4 : Heemkunde Vlaanderen vzw profileert zich als erkende partner in het brede erfgoedveld enerzijds en speelt ten volle zijn rol als koepelorganisatie ten opzichte van zijn eigen doelgroep anderzijds.

OD 4.1. : In deze beleidsperiode zal Heemkunde Vlaanderen vzw de belangenbehartiging van het heemkundige veld bij de instanties die instaan voor het bepalen van het cultuurbeleid verder uitbouwen en versterken.

Indicator: aantal gesprekken met die instanties i.v.m. de resultaten van het onderzoek naar de verwachtingen en problemen van het heemkundige veld tijdens deze beleidsperiode

Norm: minimum twee

Heemkunde Vlaanderen vzw behartigt reeds bij alle contacten met overheden de belangen van heemkundige kringen. Als een vervolg op het verbeterproject rond de doelgroep waarbij zal worden gepeild naar de verwachtingen en problemen onder de heemkundige kringen en aanverwante verenigingen (zie OD 1.6.), zullen de overheidsinstanties die het cultuurbeleid bepalen tegen het einde van de beleidsperiode eens extra aangesproken worden door Heemkunde Vlaanderen vzw met een overzicht van de verzuchtingen en problemen van de kringen en provinciale koepels als discussiemateriaal om hun belangen te verdedigen. De provinciale koepels voor heemkunde worden goed op de hoogte gehouden van deze gesprekken en helpen nauwgezet mee om de resultaten te verspreiden bij de heemkundige kringen.

OD 4.2. : Vanaf 2007 intensifieert Heemkunde Vlaanderen vzw, als erkende partner in het volksculturele veld, haar samenwerking met het VCV.

Indicator: aantal samenwerkingsprojecten met het VCV in deze beleidsperiode

Norm: minimum 10 % meer samenwerkingsprojecten dan in de beleidsperiode 2002-2006

Heemkunde Vlaanderen vzw vindt het ontzettend belangrijk om nauwe contacten met het steunpunt (VCV) te onderhouden en om samenwerking te stimuleren. Maandelijks vinden er gesprekken plaats tussen Heemkunde Vlaanderen vzw en het VCV, waarbij ook de mogelijkheden tot samenwerking worden afgetast.

Heemkunde Vlaanderen vzw zal in de mate van het mogelijke ingaan op de adviezen en ondersteuning die het steunpunt haar aanbiedt. Wanneer het VCV grote projecten voor het volksculturele veld op touw zet, kan het steeds rekenen op de steun van Heemkunde Vlaanderen vzw.

Sinds de vorige beleidsperiode werken Heemkunde Vlaanderen vzw en het VCV eveneens samen om de database met adresgegevens van heemkundige kringen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest up to date te houden.

OD 4.3. : Vanaf 2007 intensifieert Heemkunde Vlaanderen vzw, als erkende partner in het brede erfgoedveld, haar samenwerking en haar contacten met verenigingen in het erfgoedveld en vooral in het volksculturele veld.

Indicator: 1. Aantal nieuwe projecten met verenigingen binnen het volksculturele veld

2. Aantal nieuwe projecten met andere verenigingen uit het brede erfgoedveld

Norm: 1. minimum drie

2. minimum twee

In de vorige beleidsperiode begon Heemkunde Vlaanderen vzw de netwerking met verschillende verenigingen binnen het erfgoedveld uit te bouwen om haar plaats als erkende partner in het erfgoedveld op te eisen. In deze beleidsperiode zal Heemkunde Vlaanderen vzw deze samenwerking verder laten uitgroeien. Het is immers belangrijk dat Heemkunde Vlaanderen vzw haar rol als koepelvereniging en

belangenverdediger van de heemkundige kringen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten volle opneemt en zodoende tracht zoveel mogelijk contacten en samenwerkingsverbanden aan te gaan met verschillende verenigingen uit het erfgoedveld en vooral uit het volksculturele veld. Dit is goed voor het imago van Heemkunde Vlaanderen vzw en is op zijn beurt dan weer een stimulans voor de heemkundige kringen die zelf ook gebaat zijn met het samenwerken met andere verenigingen in hun gemeente. Heemkunde Vlaanderen vzw wil heemkundige kringen ook zo veel mogelijk stimuleren om samen te werken met andere lokale verenigingen en dit om hun actieterrein en aantal leden uit te breiden, maar ook om dubbel werk te vermijden en om hun maatschappelijke betekenis te verankeren. Heemkunde Vlaanderen vzw streeft dan ook naar een nauwere samenwerking met de andere erkende koepelorganisaties uit het volksculturele veld. De bijeenkomsten van de collega-overleggroep, georganiseerd door het VCV, waren hiervoor een eerste stap. Er werden ook al gezamenlijke projecten uitgewerkt. Zo ging Heemkunde Vlaanderen vzw in de vorige beleidsperiode van start met het project 'Pro Memorie'. Hiernaast is Heemkunde Vlaanderen vzw ook partner in de projecten 'Villa Futura' en de 'Week van de smaak', die samen met het hele volksculturele veld worden georganiseerd. Heemkunde Vlaanderen vzw zal voort meewerken aan deze projecten. Tegen het einde van de beleidsperiode zullen er ook minimaal drie nieuwe projecten worden uitgewerkt met andere verenigingen binnen het volksculturele veld.

Heemkunde Vlaanderen vzw wil ook contacten leggen en samenwerkingsverbanden aangaan met verenigingen uit het bredere erfgoedveld. Een voorbeeld hiervan is het samenwerkingsverband in het kader van de ondersteuning van lokale musea en erfgoedcollecties. Door te participeren aan zoveel mogelijk studiedagen en overlegvergaderingen binnen het erfgoedveld geraakt de vereniging Heemkunde Vlaanderen vzw meer gekend bij andere verenigingen uit het erfgoedveld. In deze beleidsperiode wil Heemkunde Vlaanderen vzw eveneens nieuwe contacten leggen en trachten nieuwe samenwerkingsverbanden op te starten met verenigingen in het erfgoedveld, waarmee zij tot voordien nog geen echte contacten had. Tegen het einde van de beleidsperiode zullen er eveneens minimaal twee nieuwe projecten worden uitgewerkt met andere verenigingen uit het brede erfgoedveld.

OD 4.4. : Tegen het einde van de beleidsperiode zijn het aantal klachten i.v.m. de doorstroom van informatie van en naar de provinciale koepelverenigingen en de kringen of aanverwante verenigingen verminderd met 70 %.

Indicator: aantal klachten i.v.m. deze doorstroom van informatie in 2011

Norm: 70 % minder dan in 2006

Heemkunde Vlaanderen vzw vindt het ontzettend belangrijk om haar doelgroep te informeren en te motiveren. Aan de naambekendheid van de eigen organisatie bij de doelgroep werd in de vorige beleidsperiode al gewerkt vb. via een folder, brochure en website. Voor de informatiedoorstroming naar de provinciale koepelverenigingen en de kringen of aanverwante verenigingen heeft Heemkunde Vlaanderen vzw o.a. gewerkt aan een actueel ogend wetenschappelijk tijdschrift dat op regelmatige basis verschijnt (Ons Heem), een driemaandelijks Binnenkrant met interessante informatie voor de kringen en een up to date website via dewelke de heemkundige kringen ook vragen kunnen richten tot de koepelvereniging.

Het verbeterproject communicatie stelde een aantal zaken voor om de communicatie te verbeteren. In deze beleidsperiode wil Heemkunde Vlaanderen vzw deze zaken volledig implementeren en evalueren. In 2005 werd reeds gestart met een maandelijks e-mail met nieuws uit de raad van bestuur die naar alle bestuursleden van de provinciale koepels wordt gestuurd om hen op de hoogte te houden van de acties die op stapel staan bij Heemkunde Vlaanderen vzw. Om de communicatie met de provinciale koepels verder uit te bouwen zal Heemkunde Vlaanderen vzw ook minimaal twee keer per jaar een voorzittersoverleg (overleg met de voorzitters van de provinciale koepels en voorzitter Heemkunde Vlaanderen vzw) organiseren.

OD 4.5. : Tegen eind 2009 heeft Heemkunde Vlaanderen vzw een extern communicatieplan.

Indicator: realisatie communicatieplan in 2009

Norm: één goedgekeurd communicatieplan

Uit de zelfevaluatie van Heemkunde Vlaanderen vzw bleek dat communicatie één van de drie belangrijkste items was die de vereniging moest verbeteren. In 2005 werd reeds een verbeterproject uitgewerkt rond de interne communicatie. Hiervoor werden een aantal kanalen voorgesteld. In deze beleidsperiode wil Heemkunde Vlaanderen vzw door middel van een verbeterproject de externe communicatie serieus evalueren en andere communicatiekanalen en mogelijkheden uitkiezen en uitwerken. Zo kan Heemkunde Vlaanderen vzw tegen eind 2009 een volledig communicatieplan voorleggen.

4.4. Cluster promotie heemkunde / wetenschappelijk onderzoek

SD 5 : Heemkunde Vlaanderen vzw speelt een prominente rol in de actuele trend en benadering van heemkunde als belangrijk onderdeel in een integrale benadering van cultureel erfgoed.

OD 5.1. : Jaarlijks brengt Heemkunde Vlaanderen vzw het heemkundige veld op de hoogte van alle beschikbare recente en belangrijke evoluties op het vlak van het heemkundig onderzoek in Vlaanderen.

Indicator: 1. aantal artikels in *Ons Heem* die heemkunde vanuit een nieuwe invalshoek benaderen en van bovenlokaal belang zijn

2. aantal wetenschappelijke onderzoekers in de redactieraad van *Ons Heem*

3. aantal abonnees in 2011

4. aantal sprekers op de heemdag die het thema op een innoverende manier behandelen

Norm: 1. minimum 60 % tegen 2011

2. minimum 25 %

3. 100 % meer dan in 2006

4. minimum één

Heemkunde Vlaanderen vzw zal hiervoor gebruik maken van verschillende kanalen: de *Binnenkrant*, *Ons Heem* en de website. De stafmedewerkers zullen hiervoor informatie verzamelen en auteurs zoeken die vernieuwende artikelen kunnen publiceren. Vanaf 2007 zal Heemkunde Vlaanderen vzw ter stimulering en vernieuwing van de actoren op het lokale terrein investeren in de

kwaliteitsverbetering van *Ons Heem*. Daarvoor zal Heemkunde Vlaanderen vzw zorgen dat tegen het einde van de beleidsperiode 60% van de artikels heemkunde vanuit een nieuwe invalshoek benaderen en van bovenlokaal belang zijn. De eindredactie wordt in haar zoektocht naar nieuwe auteurs bijgestaan door de redactieraad die vier keer per jaar samenkomt. Daarom bestaat vanaf 2007 één vierde van deze redactieraad ook uit wetenschappelijke onderzoekers die op de hoogte zijn van de nieuwe evoluties en kanalen kunnen aanspreken om vb. thesisstudenten aan te moedigen om artikels te schrijven. Door deze vernieuwing wil Heemkunde Vlaanderen vzw ook een grotere verspreiding van een aantrekkelijker *Ons Heem* verwezenlijken. Heemkunde Vlaanderen vzw wil dan ook tegen het einde van de beleidsperiode 100 % meer abonnees verkrijgen.

Jaarlijks organiseert Heemkunde Vlaanderen vzw de heemdag, een heemkundige studie- en ontmoetingsdag. Deze heemdag vindt ieder jaar plaats in een andere Vlaamse provincie. De heemdag staat steeds in het teken van één of ander heemkundig of volkskundig onderwerp. Er komt op die jaarlijkse heemdag telkens minimum één spreker aan bod die het thema op een innoverende manier behandelt.

SD 6 : Heemkunde Vlaanderen vzw stimuleert wetenschappelijk onderzoek binnen haar domein en zorgt voor een optimalisering van de ontsluiting via diverse kanalen tegen het einde van de beleidsperiode.

OD 6.1. : Vanaf 2007 publiceert Heemkunde Vlaanderen vzw in haar driemaandelijks tijdschrift jaarlijks 10 % meer vernieuwende artikels die aansluiten bij actuele evoluties in het erfgoedveld.

Indicator: 1. aantal vernieuwende artikels in Ons Heem die aansluiten bij actuele evoluties in het erfgoedveld

Norm: 1. jaarlijks 10 % meer

Heemkunde Vlaanderen vzw wil ervoor zorgen dat het tijdschrift *Ons Heem* een actueler karakter krijgt en inspeelt op nieuwe evoluties binnen het erfgoedveld. Hiertoe zal de vereniging tijdens de beleidsperiode jaarlijks telkens 10 % meer artikels over actuele onderwerpen publiceren. Er zal o.a. worden gezocht naar thesissen en gegeven lezingen die hieraan voldoen.

Heemkunde Vlaanderen vzw zal eveneens auteurs zoeken die vernieuwende artikelen rond heemkundig onderzoek kunnen leveren (vb. rond mondelinge geschiedenis, rond landschapsgeschiedenis, huizenonderzoek, ...).

DEEL III. Strategie

5. Strategische planning

De strategie moet uitgeschreven worden om te weten hoe we de doelstellingen moeten verwezenlijken. Hierna volgt een overzicht van het personeel, de middelen en de infrastructuur dat we nodig hebben om aan de gewijzigde noden te voldoen.

5.1. Medewerkersbeleidsplan

5.1.1. Beschrijving van de medewerkers

a . resultaten verbeterproject medewerkers

Tijdens het verbeterproject medewerkers werden functiebeschrijvingen voor het huidige personeel aangemaakt, alsook taakbeschrijvingen voor de vrijwillige medewerkers. Deze werden goedgekeurd door de raad van bestuur.

b. beschrijving van het huidige personeelsbestand met hun hoofdtaken

Er werden functiebeschrijvingen aangemaakt voor alle huidige beroepskrachten. De functiebeschrijvingen van de coördinator, consultant, projectmedewerkers en administratief medewerker vindt men in bijlage 11.

c. beschrijving van de niet-betaalde vaste medewerkers

Ook voor de beleidsmedewerkers en leden van de redactieraad werden taakbeschrijvingen gemaakt. Men vindt de taakbeschrijvingen voor de voorzitter, de ondervoorzitter, de penningmeester, de secretaris, een bestuurslid, een lid van de algemene vergadering en een redactieraadslid in bijlage 12.

5.1.2. Analyse

Het voorliggende beleidsplan is geschreven op maat van de voorgestelde subsidie ons toegekend n.a.v. het in januari 2006 ingediende ontwerp van beleidsplan. Het correspondeert geenszins met onze betrachtingen om door te groeien in de richting van een gericht beleid op volle toeren, waarvan onze vereniging reeds de aanzet heeft gegeven in de vorige beleidsperiode en ook heeft bewezen dat ze dit kan... Het huidige (en dus ook toekomstige) personeelsbestand volstaat niet om Heemkunde Vlaanderen vzw het élan te geven waarmee het is gestart. Er moeten ook middelen voorzien worden voor de bijscholing van het personeel. En wat met de gewone dagelijkse werking? Is dit alles haalbaar met de ons toegezegde subsidie?

5.1.3. Uitwerken van een personeelsbeleid

Momenteel zijn er drie vaste personeelsleden in dienst van Heemkunde Vlaanderen vzw. Tijdens de vorige beleidsperiode heeft men het medewerkersbeleid van Heemkunde Vlaanderen vzw op punt gesteld door het verbeterproject medewerkers. Als het personeelsbestand uitgebreid zal worden met projectmedewerkers zal telkens een kwaliteitsvolle selectie- en wervingsprocedure worden opgezet.

a. functiebeschrijving personeel

Bij het doorlopen van de reeds eerder in dit beleidsplan geciteerde doelstellingen komen volgende functies en taken naar voor, met telkenmale een verwijzing naar de doelstelling in kwestie.

Personeel en doelstellingen

Onderlijnd = hoofdtak

Niet onderlijnd noch cursief = gedeelde hoofdtak met ander personeelslid

Cursief = moet er mee aan werken

-Coördinator

Binnenkrant/ website OD 1.1

Studiedagen ism steunpunt OD 1.2.

Regionale vormingsdagen OD 1.3.

Bezoeken heemkringen OD 1.4.

Verbeterproject doelgroep OD 1.6.

Onderwijsproject OD 1.7.

Opleidingsplan OD 2.2.

Procedure contact RVB en beroepskrachten OD 3.1.

Klachtenprocedure OD 3.3.

Belangenverdediging OD 4.1

Samenwerking VCV OD 4.2.

Samenwerking erfgoedsector en sector volkscultuur OD 4.3.

Verminderen klachten doorstroom informatie OD 4.4.

Communicatieplan OD 4.5.

Op hoogte brengen evoluties heemkundig onderzoek OD 5.1.

Vernieuwende artikels in Ons Heem OD 6.1.

-Consulent

Binnenkrant / website OD 1.1

Studiedagen ism steunpunt OD 1.2.

Regionale vormingsdagen OD 1.3.

Bezoeken heemkringen OD 1.4.

Update veelgestelde vragen OD 1.5.

Verbeterproject doelgroep OD 1.6.

Onderwijsproject OD 1.7.

Procedure contact RVB en beroepskrachten OD 3.1.

Klachtenprocedure OD 3.3.

Belangenverdediging OD 4.1

Samenwerking VCV OD 4.2.

Samenwerking erfgoedsector en sector volkscultuur OD 4.3.

Verminderen klachten doorstroom informatie OD 4.4.

Communicatieplan OD 4.5.

Op hoogte brengen evoluties heemkundig onderzoek OD 5.1.

Vernieuwende artikels in Ons Heem OD 6.1.

-administratief medewerker

Binnenkrant / website OD 1.1

Studiedagen ism steunpunt OD 1.2.
Regionale vormingsdagen OD 1.3.
Verbeterproject doelgroep OD 1.6.
Samenwerking VCV OD 4.2.
Samenwerking erfgoedsector en sector volkscultuur OD 4.3.
Verminderen klachten doorstroom informatie OD 4.4.
Op hoogte brengen evoluties heemkundig onderzoek OD 5.1.
Dagelijkse administratieve taken (adresbestanden, correspondentie, invoeren boekhouding, archiefbeheer,...)

***b. begeleiding: -functioneren van het personeel
-evaluatie medewerkers***

Over het goed functioneren van de medewerkers zal gewaakt worden via functionerings- en evaluatiegesprekken.

c. vorming medewerkers (betaalde en niet betaalde medewerkers)

Er zal ook voor elk personeelslid een persoonlijk opleidingsplan worden uitgewerkt. Momenteel werd de theorie besproken en werd reeds een eerste onderzoek uitgevoerd. Er wordt nagegaan welke vorming er in huis is en welke vorming er nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken. Elk jaar zal per personeelslid een opleidingsplan worden opgesteld. Zo kan men bij de jaarlijkse actieplannen telkens ook vermelden wie welke opleiding zal volgen. Op die manier wil Heemkunde Vlaanderen vzw de vorming van haar personeel actief plannen zonder steeds afhankelijk te zijn van de studiedagen die zich voordoen in de erfgoedsector. Zulke studiedagen moeten zeker ook opgevolgd worden om bij te blijven, maar leveren niet altijd op het juiste moment de juiste algemene vorming die men nodig heeft om de doelstellingen te verwezenlijken. Zo zal er bijvoorbeeld moeten worden gedacht aan Access-opleidingen.

d. werving en selectie

Als het personeelsbestand uitgebreid zal worden, zal er een telkens kwaliteitsvolle selectie- en wervingsprocedure worden opgezet. De procedure voor deze selectie en werving vindt men in bijlage 13.

5.3. Communicatie

Als gevolg van de zelfevaluatie (zie punt 2.4) ging Heemkunde Vlaanderen vzw in december 2004 van start met een verbeterproject communicatie. Hiervoor werd binnen Heemkunde Vlaanderen vzw een verbetergroep communicatie opgericht. Deze bestond uit een voorzitter uit het bestuur van Heemkunde Vlaanderen vzw (Luc Van Driessche), een bestuurslid van Heemkunde Vlaanderen (Robert Ruys), een bestuurslid van een kleine kring (Raymond Lambie), een bestuurslid van een grote kring (Ewald Vancoppenolle), een deskundige op gebied van communicatie binnen het volksculturele veld (Björn Rzoska) en de consulent van Heemkunde Vlaanderen vzw (Daphné Maes). Eerst was er een inleidende vergadering samen met de verbetergroep medewerkers om de doelstellingen en werkwijze van de verbeterprojecten uit de doeken te doen. Na deze eerste vergaderingen waren er tot eind mei 2005 nog vier vergaderingen van de verbetergroep. Eerst werd een analyse gemaakt van de knelpunten bij de communicatie. Dit gebeurde aan de hand van het zelfevaluatierapport en de gegevensverzameling van dit beleidsplan. Er werden ook een

aantal extra gegevens verzameld, namelijk een overzicht van de inkomende telefoons tijdens een maand, statistieken van het aantal bezoekers van de website en een bevraging bij de provinciale koepels over de communicatiekanalen. Hiernaast werd ook een overzichtsschema gemaakt van de verschillende communicatiestromen. Ook uit deze nieuwe gegevens werden knelpunten gehaald. Tijdens deze besprekingen werden voor verschillende zaken ook al aanbevelingen geformuleerd die in de mate van het mogelijke worden toegepast. Er werd gekozen twee verbeterprojecten op te starten en in detail uit te werken i.v.m. de interne communicatie (binnen het heemkundige veld). Eén verbeterproject behandelt de communicatie tussen enerzijds de staf en de raad van bestuur en anderzijds de provinciale koepels. Het tweede verbeterproject wil de communicatie verbeteren tussen enerzijds de staf en de raad van bestuur en anderzijds de kringen. Deze twee verbeterprojecten werden in detail bestudeerd. Zo kwam men tot voorstellen en actieplannen die op de raad van bestuur werden voorgesteld en goedgekeurd. Voor het eerste verbeterproject werd voorgesteld om na elke raad van bestuur in een e-mail alle bestuursleden van de provinciale koepels op de hoogte te brengen van de voor hen nuttige zaken. Vanaf september 2005 werden zo de 'Berichten van Heemkunde Vlaanderen vzw' verstuurd. In september 2006 volgt er een evaluatie van het project zodat het project eind 2006 echt geformaliseerd kan worden. Voor het tweede verbeterproject werd voorgesteld om een databasegestuurd e-zine uit te werken als belangrijk communicatiekanaal naar het heemkundige veld toe, maar ook naar de bredere erfgoedsector toe. Dit laatste is een pluspunt van dit instrument: ook een deel van de externe communicatie wordt ermee verbeterd. De voorbereiding van dit project (o.a. e-mailadressen die nu al bij de medewerkers aanwezig zijn verzamelen in een centraal adressenbestand) moest afgerond zijn in 2006. De opstarting van het e-zine werd gepland voor 2007. In september 2006 moest er een tussentijdse evaluatie van het project komen en in april 2008 was de eindevaluatie gepland, zodat het project echt geformaliseerd kon worden in 2009. Gezien er nog steeds niet voldoende middelen aanwezig zijn, werd dit project door de raad van bestuur uitgesteld tot er voldoende middelen gevonden worden. De uitgeschreven verbeterprojecten communicatie met procesdefinities, doelstellingen, uitleg over het project en timing vindt men in bijlage 15.

Bij de cluster externe contacten / netwerking heeft Heemkunde Vlaanderen vzw de strategische doelstelling (SD 4) 'Heemkunde Vlaanderen vzw profileert zich als erkende partner in het brede erfgoedveld enerzijds en speelt ten volle zijn rol als koepelorganisatie ten opzichte van zijn eigen doelgroep anderzijds'.

6. Opvolging beleidsplan en evaluatie

Elk jaar wordt er een stappenplan opgesteld dat bepaald welke delen en doelstellingen van dit beleidsplan in dat jaar verwezenlijkt zullen worden, met de specificatie door middel van welke acties dit zal gebeuren. Voor de jaarlijkse stappenplannen wordt er voor elke doelstelling een actieplan opgesteld. De belangrijke doelstellingen die meerdere jaren aan bod komen, krijgen eveneens een meetfiche waarop moet worden ingevuld in hoeverre de acties verwezenlijkt zijn. Deze afzonderlijke stappenplannen worden telkens geëvalueerd in een werkingsverslag.

In 2004 ging Heemkunde Vlaanderen vzw van start met een zelfevaluatie-traject, met als doel één of meer verbeterprojecten per jaar uit te werken. Deze werkwijze zal worden voortgezet zodat er voortdurend geëvalueerd en bijgestuurd wordt.

Op het einde van de beleidsperiode zal er een grondige evaluatie komen van dit voorliggende beleidsplan, waarbij men ook rekening zal houden met de resultaten van de verschillende verbeterprojecten. Die evaluatie is dan een goede aanloop naar de uitwerking van een beleidsplan voor de volgende beleidsperiode.

Bijlagen

1. Analyserapport Organiscoop
2. Programmaportfolio
3. Lijst gecontacteerde belanghebbenden
4. Vragenlijst stakeholdersanalyse
5. Stakeholdersanalyse: schema
6. Zelfevaluatie-rapport
7. Rapport Koplopers gezocht
8. Geformuleerde beleidsuitdagingen
9. Prioriteitenrooster
10. Voorbeeld actieplan en meetfiches
11. Functiebeschrijvingen huidige personeelsleden
12. Taakbeschrijvingen niet-betaalde vrijwilligers
13. Selectie- en wervingsprocedure
14. Huurcontract met de stad Mechelen
15. Verbeterprojecten communicatie
16. Operationele doelstellingen die geschrapt werden uit het ontwerp beleidsplan van januari 2006
17. Ontwerp beleidsplan van januari 2006