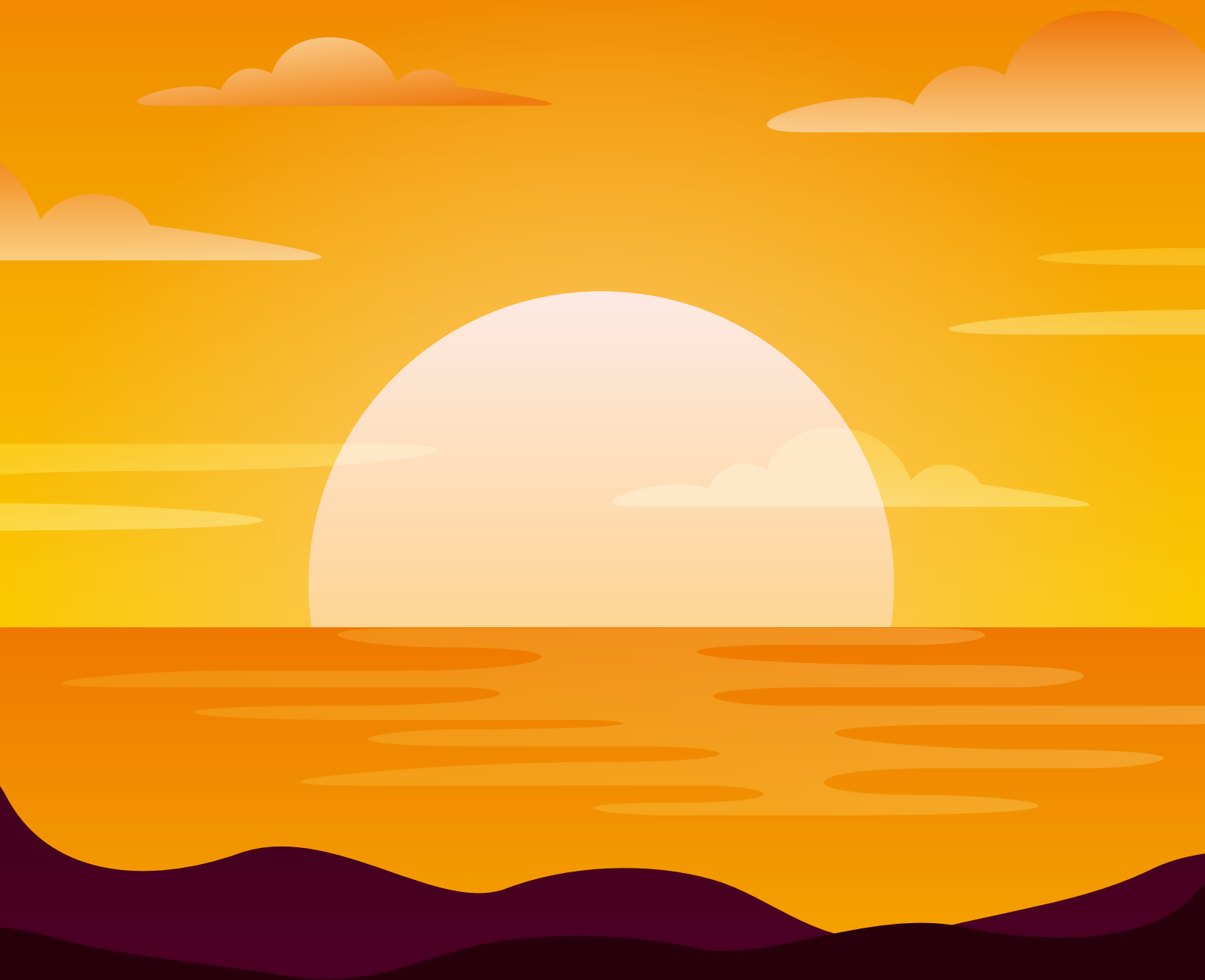


HORIZON 2030

Beleidsnota 2026-2030
De Aanstokerij



INHOUD

VOORWOORD	3
HOOFDSTUK 1. INLEIDING: DE AANSTOKERIJ STELT ZICH VOOR	4
Onze geschiedenis in het kort	4
Veranderingstheorie (Theory of Change) van De Aanstokerij: visie, missie en kerntaken	4
Democratisch proces: hoe deze veranderingstheorie en beleidsnota tot stand kwamen	15
Organigram	16
Positionering en profilering	18
HOOFDSTUK 2. DOELSTELLINGEN	19
Inleiding: wat we willen realiseren en waarom	20
SD 1: Kinderen en jongeren willen bewuste keuzes maken die rekening houden met ik/jij/wij/+, met focus op digitalisering en mentaal welzijn	24
SD 2: Personen met een invloed op (andere) kinderen en jongeren willen bewuste keuzes maken die rekening houden met ik/jij/wij/+, met focus op digitalisering en mentaal welzijn	26
SD 4: De samenleving bouwt expertise uit rond 'leren via spel'	28
SD 5: De Aanstokerij versterkt zich als professionele organisatie die rekening houdt met ik/jij/wij/+ en met focus op digitalisering en mentaal welzijn	30
Bijkomende inlichtingen beleidsnotaronde 2026-2030	32
Uitleiding: een globale vergelijking met beleidsperiode 2022-2025	35
HOOFDSTUK 3. SAMENWERKING & NETWERKING	37
Inleiding: onze visie op samenwerking	37
Gezamenlijke acties	37
Netwerking & vertegenwoordiging	39
Uitleiding: een globale vergelijking met beleidsperiode 2022-2025	39
HOOFDSTUK 4. BEREIK	40
Inleiding: berekeningswijze	40
Bereik via nieuwe/herziene spelen	40
Bereik via begeleide spelen	41
Bereik via verspreide spelen	42
Bereik door kennisverspreiding over 'leren via spel'	43
Uitleiding: een globale vergelijking met beleidsperiode 2022-2025	43
HOOFDSTUK 5. GELIJKEKANSENBELEID	44
Inleiding: gelijkekansenbeleid, diversiteit, inclusie, universaliteit	44
Onze visie	44
Hoe De Aanstokerij deze visie implementeert	45
Uitleiding: een globale vergelijking met beleidsperiode 2022-2025	46
HOOFDSTUK 6. INTEGRITEITSBELEID	47
Inleiding: kader & verankering	47
Protocol & API	47
Preventiepiramide & risicoregister	47
Uitleiding: een globale vergelijking met beleidsperiode 2022-2025	49

VOORWOORD

Het schrijven van een nieuwe beleidsnota is een kans die we dankbaar aangrijpen. We putten uit onze praktijkervaring, verzamelden ideeën van onze doelgroepen en stonden stil bij onze bijdrage aan de samenleving. We leerden veel, reflecteerden diep en droomden groot.

De constante doorheen het hele proces: we maken een verschil en worden gedreven door de wil om dat te blijven doen. Onze 50ste verjaardag eind 2027 willen we vieren door deze impact in de kijker te zetten. Want al 50 jaar zorgt De Aanstokerij ervoor dat kinderen, jongeren en volwassenen leren via spel.

Wat dat betekent voor de komende jaren kan u in deze beleidsnota lezen: wat bestendigen we, waar nemen we afscheid van, wat pakken we anders aan, wat bouwen we verder uit ...? We bedanken het hele team, en in het bijzonder beleidsnotatrekker Joost, het bestuur, de algemene vergadering, de kinderen en jongeren met wie we samenwerken en de vele anderen die bijgedragen hebben tot deze beleidsnota!

Philippe (voorzitter), Mieke (zakelijk coördinator) & Fiona (pedagogisch coördinator)



HOOFDSTUK 1. INLEIDING: DE AANSTOKERIJ STELT ZICH VOOR

Al bijna een halve eeuw brengt De Aanstokerij kinderen, jongeren en volwassenen samen. Rond de speltafel of in een groepsspel, in jeugdlokalen of in de klas, bij een jeugdraad of op een speelplein ... We bieden hen een spelervaring aan en gaan daar samen over in gesprek. Zo creëren we in een uitdagende maar veilige spelcontext als het ware een tijdelijke minisamenleving. Deelnemers leren samen en komen tot uitwisseling, inzichten en oplossingen – net zoals we willen dat de echte samenleving werkt.

In dit hoofdstuk schetsen we verleden, heden en toekomst van De Aanstokerij. We hebben het over de toekomstige samenleving waaraan wij willen meebouwen. We lichten toe hoe we het voorbije jaar tot deze veranderingstheorie en beleidsnota zijn gekomen. We stellen onze huidige organisatie voor en we vertellen hoe we onze rol in de jeugdwerksector zien. Maar eerst kijken we naar hoe Vlaamse jeugdwerkorganisaties, onder leiding van KSA-KSJ-VKSJ, 50 jaar geleden de werkgroep 'Alternatief Spelmateriaal' oprichtten om jongeren 'maatschappijbewuster, mondiger en kritischer' te maken. Want het zijn de ervaring en dynamiek van het Vlaamse jeugdwerk die deze werkgroep hebben gebracht tot waar De Aanstokerij vandaag staat. En die onze ambitie voeden om stevig geworteld te blijven in het jeugdwerk en deze sector te blijven versterken.

1. ONZE GESCHIEDENIS IN HET KORT

1972: oprichting werkgroep 'Alternatief Spelmateriaal' door verschillende jeugdbewegingen

1977: oprichting vzw Informatief Spelmateriaal (IFS)

1980: erkenning 'experimenteel jeugdwerk'

1982: erkenning 'landelijke jeugddienst'

1991: nieuwe naam en nieuwe koers: Centrum Informatieve Spelen (C.I.S.).

2004: indiening eerste beleidsnota bij de afdeling Jeugd

2012: erkenning als vereniging 'informatie en participatie'

2016: lancering van De Aanstokerij

2027: onze 50ste verjaardag!

2. VERANDERINGSTHEORIE (THEORY OF CHANGE) VAN DE AANSTOKERIJ: VISIE, MISSIE EN KERNTAKEN

Op pagina 3 tonen we onze veranderingstheorie in een schema aan de hand van een boom. Hierin laten we zien hoe we stap voor stap werken aan onze doelen en langetermijnvisie.

We beginnen bij de wortels. Onze **missie en kerntaken** zijn onze fundamenteën: het creëren, begeleiden, verspreiden van spelen en het delen van onze expertise. Dit werk leidt tot concrete resultaten: onze **output**. Deze output drukken we uit in indicatoren, die tonen in hoeverre we onze operationele doelstellingen (ons **bereik**) behalen¹. In de wereld van de veranderingstheorieën vallen deze doelen binnen onze **controlesfeer**: zaken die we kunnen sturen. We hebben (grotendeels) zelf in de hand dat we onze kerntaken uitvoeren en het geplande bereik halen.

Ons bereik beïnvloedt vervolgens de mate waarin we onze **strategische doelstellingen** behalen. En dat oefent op zijn beurt weer invloed uit op de **beleidsuitdagingen 2026-2030** waar wij mee een verschil willen maken (**Horizon 2030**). Beide stappen behoren tot onze **invloedssfeer**: we gaan ervan uit dat we hier via ons werk een positieve invloed op uitoefenen.

En zo belanden we bovenaan in de boomhut. Als we deze positieve invloed hebben, dragen we bij tot de veilige, inclusieve samenleving die wij voor ogen hebben – onze **visie**. Dit is onze **impact- of interessesfeer**: het verschil dat we willen maken. Hoewel niet direct te beïnvloeden en al helemaal moeilijk te meten, is dit de reden voor het bestaan van De Aanstokerij. De Aanstokerij is uiteraard niet de enige organisatie die bijdraagt aan het bouwen van de samenleving. We zijn blij dat we ons in een bos van jeugdwerkorganisaties bevinden, het middenveld, overheden en individuele burgers.

¹ Zie hoofdstuk 2. Doelstellingen.

Het schema op pagina 3 kan je ook van boven naar beneden lezen. Om dichterbij te komen tot het soort samenleving die wij voor ogen hebben, richten we ons in de periode 2026-2030 op een aantal specifieke uitdagingen (Horizon 2030). Om deze uitdagingen aan te pakken, gaan we aan de slag met verschillende groepen in onze samenleving, te beginnen met kinderen en jongeren. Deze strategische doelen willen we behalen via onze operationele doelstellingen, die ons bereik in de verschillende groepen kwantificeren. Dit bereik realiseren we door output te genereren, die we meten met indicatoren. En dat doen we door onze kerntaken uit te voeren, die rechtstreeks uit onze missie volgen.

De stappen die samenhangen met de **specifieke beleidsperiode 2026-2030** – de uitdagingen, de strategische en operationele doelstellingen en de geplande output – vormen samen het doelstellingskader dat in het volgende hoofdstuk 2. Doelstellingen aan bod komt. Hieronder lichten we de andere elementen uit onze veranderingstheorie toe: onze visie, missie en kerntaken – die **eigen zijn aan De Aanstokerij**, los van de beleidsperiode 2026-2030.

VISIE, MISSIE EN KERNTAKEN

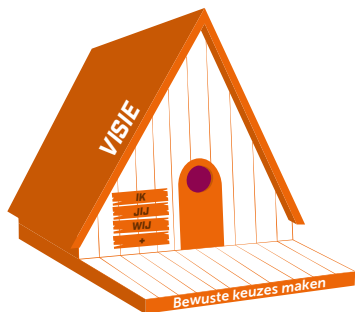
De Aanstokerij zorgt ervoor dat kinderen, jongeren en volwassenen leren via spel.

Zo bouwen wij mee aan een samenleving waarin mensen bewuste keuzes maken die rekening houden met zichzelf (ik), anderen (jij), de samenleving (wij) en onze planeet (+).

Daarom is het onze missie om spelen te creëren, begeleiden en verspreiden zodat spelers deze bewuste keuzes willen maken. Doorheen deze kerntaken bouwen we onze expertise rond 'leren via spel' verder uit en delen we ze.

A. Visie: een samenleving waarin mensen bewuste keuzes maken die rekening houden met zichzelf (ik), anderen (jij), de samenleving (wij) en onze planeet (+)

De uitdaging: nieuwe spelregels vinden



De Aanstokerij droomt van een samenleving waarin mensen zich welkom voelen, elkaar willen helpen, en uit gedeelde en met elkaar uitgewisselde ervaringen en gesprekken leren. Uit onze ervaring in het werkveld en uit het literatuuronderzoek (die samen de basis vormen van onze **omgevingsanalyse**) blijkt echter dat mensen elkaar moeilijk begrijpen en vaak naast elkaar praten, en dat hele groepen zich uitgesloten voelen. Dit probleem wordt versterkt door echokamers, waar het perspectief van anderen bijna niet zichtbaar en/of welkom is, en door destructieve polarisering in de fysieke en de virtuele wereld.

Onze samenleving worstelt met horizontale desinformatie (verspreiding van onjuiste informatie door mensen onderling, waardoor niemand nog weet wat waar of onwaar is) en affectieve polarisatie (waarbij groepen uit elkaar gedreven zijn vanuit sterke emoties, soms meer dan door inhoudelijke meningsverschillen)². Ignaas Devisch (UGent) roept op om – na de oud-Griekse 'democratie' en de verlichte debatten – nieuwe spelregels overeen te komen voor **publiek debat**. "[D]e opkomst van het wereldwijde web zorgt voor een totaal nieuwe omgang met elkaar, voor nieuwe maatschappelijke en politieke verhoudingen en een andere doorstroming van informatie en publiek debat."³

De Aanstokerij wil bijdragen aan die nieuwe regels en kiest ervoor om dit te doen door via spel mee te bouwen aan een samenleving waarin mensen bewuste keuzes maken die rekening houden met zichzelf, anderen, de samenleving en onze planeet.

² Ignaas Devisch (2024), *We informeren ons kapot*, pp. 35 en 60.

³ Ibid., p. 216.

Een samenleving waarin mensen rekening houden met zichzelf, anderen, de samenleving en onze planeet: ik/jij/wij/+ als leidend principe in onze visie

De **samenleving** die wij willen, is er één die, in de woorden van De Ambrassade, “**de levenskwaa-
liteit, stem en kansen van alle kinderen en jongeren versterkt**” en, zoals Socius voor ogen heeft, “**democratisch, inclusief, solidair en duurzaam**” is. We laten ons inspireren door beide organisaties omdat De Aanstokerij als erkende jeugdorganisatie en als civiele sociaal-culturele organisatie in het middenveld deel uitmaakt van deze sectoren.

Van bij het prille begin is **jeugdwerk** in Vlaanderen, zoals de memorie van toelichting bij het Jeugd-decreet opmerkt, “sociaal en pedagogisch werk”. Dat is exact wat De Aanstokerij doet. Wij nemen een sociale en pedagogische rol op, met kinderrechten/mensenrechten niet louter als thema, maar als leidraad voor en kader van heel onze werking. Daar verbinden we een dimensie aan die ‘de mens’ overstijgt: onze planeet. Dit vatten we samen als **ik/jij/wij/+**, het **leidende principe** dat **centraal** staat in alles wat we doen.

Hieronder leggen we uit wat dit principe betekent: ik/jij/wij vanuit kinderrechten/mensenrechten, en + vanuit de zorg om onze planeet.

Ik/jij/wij: kinderrechten/mensenrechten⁴

De **vier algemene principes van het VN-Kinderrechtenverdrag**⁵ (en van mensenrechten algemeen) vormen een rode draad in ons hele beleid. Ze zitten alle vier vervlochten in onze visie en missie en behoren tot de kern van alles wat we doen, hoe we het doen, en waarom we het doen.

- **Recht op ontwikkeling:** We geloven in levenslang leren via spel. Dit maakt integraal deel uit van ons DNA en we zien het dan ook als kern van onze missie.
- **Recht op non-discriminatie** (gelijke kansen) en **recht op participatie** (burgerschap): Dit betekent voor ons dat iedereen kan deelnemen en dat hierbij niemand uitgesloten wordt. Iedereen moet de mogelijkheid krijgen om volwaardig deel te nemen – aan de samenleving en het beleid, in alle contexten en op alle niveaus, in onze eigen werking, in de jeugdwerkorganisatie, klas, wijk, gemeente, Vlaanderen ... Ook uit onze omgevingsanalyse blijkt dat hier een stevige uitdaging zit. Daarom werken we ten eerste aan burgerschapscompetenties, waardoor onze spelers kunnen en willen deelnemen. Zo begeleiden we beleidsparticipatieprocessen bij kinderen aan de hand van [Beste Burgemeester](#) en maakten we samen met De Ambrassade ‘[t Is aan u](#)’ voor jongeren (inmiddels al meer dan 1.400 keer gedownload!) om hen te laten ervaren waarom hun stem ertoe doet. Dat geldt zeker ook op lokaal niveau, waar de stap van de eigen leefwereld naar de gedeelde wereld het makkelijkst te zetten is. Ten tweede werken we aan gelijke kansen waardoor niemand uitgesloten wordt, zoals via het spel [Got Your Back](#) of de begeleiding van [Kwinkslag](#)⁶.
- Hoger **belang van het kind/de jongere**: Bij beslissingen die hen beïnvloeden, moet het belang van kinderen en jongeren vooropstaan. Dit ligt aan de basis van het Vlaamse jeugdwerk. Concreet passen we het belang van het kind onder meer toe in ons integriteitsbeleid⁷. Over het recht op integriteit hebben we ook een spel gemaakt in de beleidsperiode 2022-2025, samen met Jonge Helden: ‘[Plezier, tot hier!](#)’.

Een mensenrechten- en zeker kinderrechtenbenadering betekent ook dat wij als vereniging informatie en participatie de principes van kinderrechteneducatie hanteren. Vooral relevant in het kader van onze visie en missie is het ik/jij/wij-principe⁸.

4 De term ‘kinderrechten/mensenrechten’ in deze beleidsnota omvat de mensenrechten van minderjarigen (‘kinderrechten’, soms ook in combinatie met ‘jongerenrechten’ genoemd) en die van meerderjarigen. De Aanstokerij streeft naar de realisatie van alle mensenrechten van alle mensen, met een bijzondere focus op de mensenrechten van 3- tot 30-jarigen.

5 United Nations Committee on the Rights of the Child (1991), *General Guidelines Regarding the Form and Content of Initial Reports to be Submitted by States Parties Under Article 44, Paragraph 1(a), of the Convention*, par. 13.

6 Zie hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid.

7 Zie hoofdstuk 6. Integriteitsbeleid.

8 Plan International België e.a. (2021), *Samen werken aan kinderrechten op school*, p. 12.

- **Ik:** 'Ik heb rechten' (**emancipatie**). Ieder bekijkt de wereld in eerste instantie standaard vanuit zichzelf, met de eigen blik en vanuit het eigen referentiekader. Elke 'ik' heeft verschillende deelidentiteiten, die op verschillende momenten meer of minder relevant zijn en die met elkaar in interactie gaan. We zijn allen een 'ik' die erkend moet worden in ons 'zijn'. Elke mens is inherent waardevol en heeft de behoefte om hierin erkend te worden. Dit is altijd ons vertrekpunt.
- **Jij:** 'Jij bent ook een 'ik' dus jij hebt ook rechten' (**empathie**). Hoe verschillend andere mensen ook zijn, hoe onmogelijk het soms ook lijkt om gemeenschappelijke deelidentiteiten te vinden, hoe ver ze ook wonen: ze blijven een mens. Daardoor hebben we sowieso iets fundamenteels gemeen: andere mensen hebben dezelfde mensenrechten als ik. We werken aan de erkenning dat iedere 'jij' ook een 'ik' is en dat ook de andere rechten heeft: de basis van ons gelijkekansenbeleid⁹.
- **Wij:** 'Wij komen samen in actie als iemands rechten in gevaar zijn' (**solidariteit**) – een idee dat uitmondt in **wereldburgerschap**. 'Wij' omvat alle mensen in de werelddamenleving: de basis van gelijke kansen. Bovendien blijft het niet bij inzichten, theorie en goede wil, maar we willen een verschil maken in de praktijk, voor concrete mensen, dichtbij en ver weg. We kunnen iets doen: de basis van **burgerschap**¹⁰. Essentieel is dat we dit niet alleen hoeven te doen. We zijn deel van een gemeenschap. In gezamenlijk overleg ontstaan – vanuit meerstemmigheid – gedeelde ideeën over de wereld. Deze ideeën kunnen leiden tot gezamenlijke actie om de situatie van mensen te verbeteren. En dat is waar het uiteindelijk om draait.

Via *ik/jij/wij* kom je dus dicht bij een '**gedeelde wereld**': de wereld die bekeken, besproken en beoordeeld wordt vanuit de ontelbare unieke perspectieven van de mensen die haar bewonen (Hannah Arendt), een wereld waar mensen mogelijkheden krijgen, met een gedeelde verantwoordelijkheid en wederkerigheid, waarbij mensen er samen voor zorgen dat er rekening gehouden wordt met duurzaamheid (beweging.net), de wereld waarin je terecht komt als je een stapje verder gaat dan je eigen (kleine) leefwereld (plandag.net). De wereld die je deelt met medemensen zodat je je niet alleen op je eigen inzichten (en eigen 'onderzoek') hoeft te beroepen, waardoor je standpunten minder extreem worden¹¹.

+: onze planeet

Een minder zichtbare dimensie van kinderrechten en mensenrechten is er een die verder reikt dan de mens: **onze planeet**. Mensenrechten zoals het recht op gezondheid en de opkomst van collectieve rechten, zoals toegang tot water en energie, leggen al een duidelijke link met de aarde. Zonder een leefbare planeet verliezen kinderrechten en mensenrechten echter hun betekenis. En fundamenteel, **de natuur is op zichzelf waardevol**, los van haar relatie tot de mens¹². Het ecosysteem van de aarde bestaat uit talloze factoren die op complexe manieren op elkaar inwerken, waarbij de mens slechts één van die factoren is. Onze visie vraagt om aandacht voor de planeet in haar geheel. In de samenleving die wij voor ogen hebben, vinden mens en natuur samen een nieuwe balans.¹³

In de beleidsperiode 2022-2025 zijn we aan de slag met spelen als '**Missie 2030**' en '**De duurzaamste klas**'. Maar we zijn in de laatste rechte lijn naar 2030, de deadline voor de **duurzame ontwikkelingsdoelen**. Een opvolger is nog niet bekend – al vinden we de motiverende formulering en universele aanpak van Futerra's *Awesome Anthropocene Goals* alvast inspirerend¹⁴. Omdat alle bronnen uitwijzen dat er nog veel verandering nodig is om de juiste richting op te gaan, is het vanzelfsprekend om de **klimaatuitdaging centraal** te zetten in onze organisatie.

Daarom blijven we als De Aanstokerij onze verantwoordelijkheid opnemen door een **steeds klimaatvriendelijker** beleid na te streven. We inspireren ons op het advies van de Vlaamse Jeugdraad rond klimaatcommunicatie en -educatie (2022) en de nieuwste wetenschappelijke inzichten. In de beleidsperiode 2026-2030 willen we onder meer zoeken naar manieren om in onze spelen

9 Hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid.

10 Zie ook Els Hertogen in het Trendrapport van 11.11.11 (2024), *All Eyes on Activism: activisme is overal* (p. 4) en de opinie van Hilde Deman 'Jongeren: geen passieve slachtoffers, maar actieve changemakers' in Mo Magazine special over bouwen aan duurzame vrede (2024), p. 2.

11 Philip Fernbach et al., 'Political Extremism is Supported by an Illusion of Understanding.' *Psychological Science*, 24(6), 939-946, geciteerd door Ignaas Devisch (2024), p. 162.

12 Europees Milieuagentschap (2023), *Exiting the Anthropocene? Exploring fundamental change in our relationship with nature*, p. 2.

13 Glenn A. Albrecht (2016), 'Exiting the Anthropocene and Entering the Symbiocene' in *Minding Nature* 9(2), p. 13.

14 Futerra (2022), *Suspend your disbelief. Introduction to the Awesome Anthropocene Goals*, p. 3.

ook duidelijk te maken welke **vooruitgang** er al geboekt is op klimaatvlak dankzij collectieve en individuele actie (burgerschap)¹⁵. Zo komt die **'duurzame' samenleving** uit Socius' visie nog meer in zicht.

Onze visie schuift ik/jij/wij/+ dus als leidend principe naar voren. We geloven immers dat een samenleving waarin mensen rekening houden met de invloed die ze hebben op ik/jij/wij/+ ons zeker dichter bij de visie van De Ambassade en Socius brengt. Maar hoe kunnen we er (mee) voor zorgen dat mensen hier rekening mee gaan houden? Voor De Aanstokerij spelen bewuste keuzes een sleutelrol.

Bewuste keuzes

Er is een grotere kans dat mensen zullen denken aan ik/jij/wij/+ en wat dit betekent voor hun beslissingen, als zij hier **bewust voor kiezen**. We baseren deze benadering op inzichten uit disciplines als psychologie (cognitieve gedragstherapie), communicatiewetenschappen en filosofie.

Ten eerste helpt bewust kiezen bij het **doorbreken van een negatieve spiraal**. Dit wordt vooropgesteld in het **5G-model** uit de cognitieve gedragstherapie van psychiater Aaron T. Beck (University of Pennsylvania)¹⁶. Dit 5G-model, dat in vereenvoudigde versie ook de basis is van het spel [Ben je gek?!](#) van De Aanstokerij en Te Gek/Psyche vzw en dat gebaseerd is op de rationeel-motieve therapie¹⁷, laat je stilstaan bij bepaalde patronen in je denken. Het 5G-model gaat uit van vijf stappen. Er is een *Gebeurtenis*. Daar krijg je een bepaalde *Gedachte* bij. Al gauw krijg je daar een bepaald *Gevoel* bij. Op die basis stel je een bepaald *Gedrag*. En dat kan dan weer leiden tot een *Gevolg*. Vaak gaat deze keten automatisch: je ziet een fietsongeval gebeuren (gebeurtenis), je denkt dat je niets kan doen (gedachte), je voelt je ongemakkelijk (gevoel), je gaat weg (gedrag), het slachtoffer wordt niet geholpen (gevolg). Maar cognitieve gedragstherapie stelt dat dit niet zo hoeft te zijn. Het is mogelijk om tussen twee G's even stil te staan en te beseffen dat je een keuze hebt: je kan beseffen dat je gedachte misschien niet klopt, je kan hoop voelen, je kan beslissen om te kijken of je het slachtoffer kan helpen ... We hoeven niet automatisch te reageren. We kunnen een bewuste keuze maken.

Ten tweede zijn bewuste keuzes belangrijk in de **strijd tegen desinformatie**. Onderzoeker Edward De Vooght, die zich verdiept in overtuigende communicatie aan de Arteveldehogeschool, beschrijft bewust denken als "de reflex om te weten welke processen, attitudes en vaardigheden je kan aanwenden in concrete situaties, contexten en voor concrete uitdagingen"¹⁸. Hij moedigt jongeren aan om kritisch met nieuws om te gaan. Door bewust na te denken kunnen jongeren zich beter wapenen tegen de horizontale desinformatie waarvan we hierboven spraken. Het blijkt een solide **'immunisatiestrategie'** te zijn om "de intentie te hebben om bewust om te gaan met 'nieuws' (al dan niet nep)"¹⁹.

Ten derde zijn bewuste keuzes volgens filosofen Hannah Arendt en Byung-Chul Han (geciteerd door Ignaas Devisch) een sleutelelement van het **'discursieve vermogen'** dat mensen nodig hebben om dialoog mogelijk te maken. Dit begrip verwijst naar het vermogen om kritisch en helder te denken en naar de nodige "verbeeldingskracht om een standpunt van anderen te begrijpen dat niet noodzakelijk met het jouwe overeenkomt en vervolgens van daaruit je eigen mening te vormen"²⁰. Door deze vaardigheid ontwikkel je niet alleen je eigen mening, maar kun je ook constructief deelnemen aan gesprekken en de samenleving. Dit vermogen speelt een belangrijke rol bij burgerschap: de manier waarop kinderen, jongeren en volwassenen deelnemen aan de maatschappij en die helpen vormgeven.

Daarom nemen we in onze visie **bewuste keuzes** op als voorwaarde voor duurzame verandering. Dit is bij uitstek relevant in de complexe wereld waarin we leven. Alle mensen, en zeker kinderen en jongeren, hebben vaardigheden nodig om betekenis te geven aan deze complexe wereld. Het **toekomstdenken**²¹ beoefent de kunst om het positieve te zien en de onzekerheden te omarmen als

15 Vlaamse Jeugdraad (2022), Advies 2207. Klimaatcommunicatie en -educatie, par. 5

16 <https://beckinstitute.org/about/dr-aaron-t-beck/>

17 Handleiding bij 'Ben je gek?!', p. 17.

18 Edward De Vooght, genoteerd tijdens de studiedag 'Nieuws in de klas' (Brussel, 26 september 2024).

19 Jan Boesman, Kristin Van Damme en Edward De Vooght (2023), *Nieuwsbarometer 2023. Vinger aan de pols rond jongeren (12-26 jaar) en (nep)nieuws*, p. 18.

20 Geciteerd door Ignaas Devisch (2024), p. 72.

21 Op basis van de contactdag van het Netwerk Educatie van het Provinciaal Natuurcentrum (Limburg), en van de rechtvaardige duurzaamheid vooropgesteld door beweging.net.

een welkome kans. Zo verkennen we een meervoud aan mogelijke toekomsten waaruit we kunnen kiezen²². **Het besef dat we keuzes kunnen maken** leidt tot beter geïnformeerde en innovatieve ideeën. We zetten de toekomst in om het heden te innoveren!

Spel is een uitstekende methode om tot dit besef te komen. Tijdens een spel kunnen spelers op verschillende momenten bewuste keuzes maken – of niet. Zelfs voor mensen die zich in een moeilijke positie bevinden (bijvoorbeeld door minder privileges), is er altijd een keuze. Hoewel we hen uiteraard niet volledig verantwoordelijk stellen voor hun hele situatie (want structurele ongelijkheid moet aangepakt worden via structurele beleidsmaatregelen), kan het motiverend en waardevol zijn om te ervaren dat er een keuze is.

Bij elke keuze willen we dat mensen bewust nadenken over wat hun beslissingen betekenen voor zichzelf, anderen, de samenleving en de planeet. Dit kan een positieve invloed hebben op ieders gedrag, houding en burgerzin in de samenleving. En dat is waarom we het als onze missie zien als De Aanstokerij om hiertoe bij te dragen – via spel natuurlijk.

B. Missie: we zorgen ervoor dat kinderen, jongeren en volwassenen leren via spel zodat zij bewuste keuzes willen maken



... zodat zij bewuste keuzes willen maken ...

Er zijn vele stappen nodig vooraleer mensen bewuste keuzes maken in het belang van ik/jij/wij/+. Voor De Aanstokerij is de opdracht om er via spel alvast voor te zorgen dat mensen **bereid zijn** om die bewuste keuzes te maken.

Spel kan er zeker toe leiden dat spelers bewuste keuzes *kunnen* en misschien zelfs *zullen* maken: dat is de kracht van leren via spel! Dat zal natuurlijk niet standaard het resultaat zijn. Maar wat een Aanstokerij-spel wel altijd als leerdoel heeft, is dat spelers bewuste keuzes *willen* maken.

Als we een verandering voor ogen hebben, vraagt de benadering van change management dat men zich bewust moet zijn van de **noodzaak om te veranderen**²³. En er moet een 'verlangen' zijn 'om de verandering te steunen'. Dat is waar De Aanstokerij op inspeelt.

Voor er bewust gedrag kan zijn (iemand maakt een bewuste keuze), moet er dus een verlangen, een intentie, een wil zijn om dat gedrag te tonen. Volgens de sociale psychologie hangt het bestaan van zo'n intentie af van verschillende factoren, waaronder de mate waarin de persoon vindt dat die **controle heeft over het eigen gedrag**.²⁴ In Aanstokerij-spelen ervaren spelers dat ze die controle hebben over hun gedrag en dat hun keuzes ook andere gevolgen met zich mee kunnen brengen. Zo zorgen we er dus mee voor bij dat spelers de intentie hebben om bewuste keuzes te maken.

... kinderen, jongeren en volwassenen leren via spel ...

Spel is echt een waardevolle leermethode. Hoewel het misschien niet altijd de snelste weg is naar leren, blijkt leren via spel **duurzaam en effectief**. Dat weten wij zowel voortbouwend op **onderzoek** als op basis van onze **decennialange ervaring**²⁵. We merken dit aan de reacties van onze doelgroepen en klanten: we krijgen enthousiaste feedback en worden regelmatig teruggevraagd. En dit kwam overtuigend naar boven toen we de oefening rond 'Most Significant Change' deden, waarbij we impactverhalen van stakeholders verzamelden ('Wat is het meest betekenisvolle verschil dat De Aanstokerij heeft gemaakt voor jou?')²⁶.

²² Wie weet zelfs het Symbioceen van Glenn A. Albrecht (voetnoot 13)...

²³ Zie bijvoorbeeld het PROSCI-model (ADKAR).

²⁴ Icek Ajzen (University of Massachusetts Amherst), sociaal psycholoog en grondlegger van de 'theorie van gepland gedrag' en de 'theorie van redelijke actie': <https://people.umass.edu/ajzen/index.html>

²⁵ Zie de bronnenlijst en toelichting in De Aanstokerij (2016), *De trukendoos. Ga aan de slag met spel als vormingsmethode* en De Aanstokerij (CIS 2012), *Een leer-lekker spel*, p. 7-21.

²⁶ Zie Hoofdstuk 1. Inleiding – 5. Democratisch proces.

Er bestaat ook al heel wat recent wetenschappelijk onderzoek over de effectiviteit van game-didactiek, *game-based learning* en *gamification*.²⁷

Spel brengt inhoud aan, verrijkt reflecties en verhoogt de kans op de veilige context die nodig is om thema's bespreekbaar te maken, je in de schoenen van een ander te verplaatsen en nieuwe ervaringen mee te maken. Spel brengt mensen natuurlijk ook letterlijk samen, vaak rond de speltafel – in de geest van de tafel van Hannah Arendt, die staat voor "openheid, feitelijkheid en meerstemmigheid, en die uitnodigt om in dialoog te treden".²⁸

Als **niet-formele leeractiviteit** wordt spel – aangemoedigd door het toenmalige Belgische voorzitterschap – ook op Europees niveau beschouwd als een 'inherent onderdeel van jeugdwerk'.²⁹ Kinderen die spelen, leren omgaan met hun gevoelens, met anderen, met de wereld rondom, zo stelt ook kinderpsychiater Ilse Van Loy.³⁰ En dat gebeurt in een spelcontext in een **veilige omgeving** – een basisvoorwaarde om te spelen én te leren.

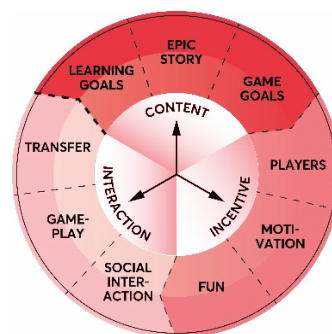
Die veilige spelomgeving bevindt zich niet enkel rond de speltafel, maar bouwt De Aanstokerij ook digitaal op. Een Aanstokerij-spel kan immers **analoog, digitaal of hybride** zijn. Voor De Aanstokerij blijft de kern analoog spel (mensen in de fysieke wereld samenbrengen), maar digitalisering kan een zinvolle ondersteuning geven om de spelervaring te versterken en/of om spel te verduurzamen. We hebben oog voor zowel kosten en risico's (op het vlak van energieverbruik, kostprijs, mentaal welzijn ...) als voordelen en kansen (bijvoorbeeld rond toegankelijkheid, schaal, motivatie van kinderen en jongeren om een game te spelen ...).³¹

Onze volledige visie 'leren via spel' wordt in 2025 gepubliceerd. Hieronder schetsen we alvast enkele **krachtlijnen**, voortbouwend op het 'Game-based Learning Design Wheel' uit 'Spelen werkt. Maak leren op de werkplek leuker met game-based learning'. Dit handboek werd in 2023 uitgebracht door Karen Sikkema en Michiel van Eunen (beiden werkzaam bij serious-game-studio Living Story) en biedt een handig overzicht van de manier waarop je via spel tot leren kan komen.

Globaal gezien passen wij de verschillende onderdelen van het Design Wheel toe. Wel voegen we nuance toe aan de drie fasen – inhoud, stimulans, interactie.

Inhoud

- 1. Leerdoelen:** De eerste stap is stevast om samen met de eventuele partnerorganisatie en/of de doelgroep de leerdoelen vast te leggen. Hierbij moedigen we de partner aan om naar de **essentie** te gaan van wat geleerd moet worden. Zoals we al toelichtten is voor De Aanstokerij '**bewuste keuzes willen maken**' altijd een leerdoel, over welk thema het spel ook gaat.
- 2. Verhaal:** Loskomen van de realiteit door een fictieve verhalende laag toe te voegen kan zeker zinvol zijn, want spelers worden meegesleept en zijn intrinsiek gemotiveerd om voort te spelen. De Aanstokerij wil dat spelers '**geraakt**' worden tijdens het spel. Wel gaan we zo **zorgzaam** en aandachtig mogelijk om met de persoonlijke realiteit en deelidentiteiten van de spelers. Als een spel bijvoorbeeld de empathie van spelers wil verhogen door hen een fictieve rol te geven van iemand die op bepaalde vlakken minder privileges heeft (bijvoorbeeld omdat die een beperking heeft)³², dan zijn we extra alert dat de **veiligheid** van spelers met minder privileges in gevaar kan zijn. Voor ons is 'veiligheid' (wat niet altijd hetzelfde is als 'comfort': minder fijne gevoelens kunnen veel duidelijk maken)³³ een basisvoorwaarde om via spel tot leren te komen.



²⁷ Zie de meta-analyse door Qi Zhang, Zhonggen Yu (2022), Meta-Analysis on Investigating and Comparing the Effects on Learning Achievement and Motivation for Gamification and Game-Based Learning, in *Education Research International*, augustus 2022.

²⁸ Hannah Arendt Instituut: <https://hannah-arendt.instituut/de-tafel-van-hannah-arendt/>.

²⁹ Resolutie van de Raad van de Europese Unie over jeugdwerkbeleid in een empowerend Europa (13 mei 2024), par. 20.

³⁰ Ilse Van Loy, *Moeder, waarom spelen wij* (zo weinig) (2021).

³¹ Zie 2.1 Horizon 2030 rond digitalisering.

³² Zie hoofdstuk 6. Gelijkekansenbeleid.

³³ Zie punt 6 'Fun' hieronder.

3. Speldoel: Een duidelijk speldoel en **spelregels** zijn een noodzakelijke voorwaarde om van een 'spel' te kunnen spreken. Met een kleine toevoeging: wat voor de spelers duidelijk lijkt, kan in werkelijkheid toch anders blijken te zijn (het eigenlijke speldoel kan later een verrassende wending nemen). Hierbij gaan we op zoek naar het **evenwicht** tussen 'uitdaging' (stretchzone, obstakels moeten overwinnen) en 'succeservaringen' (comfortzone, voldoening).

Stimulans

4. Spelers: Wij richten ons vooral op spelers vanaf 6 jaar. Behalve met hun **leeftijd** houden we rekening met de *User Hexad* van webontwikkelaar Andrzej Marczewski,³⁴ de iets meer uitgediepte versie van de **spelerstypes** van spelontwikkelaar Richard Bartle.³⁵ We houden rekening met de specifieke **context** van elk spel: op een speelplein werken andere spelen dan in een klaslokaal. En elk Aanstokerij-spel is ook **grafisch** zo ontworpen en gematerialiseerd dat het aansluit bij zijn spelers. Hoe een spel eruitziet, aanvoelt, vormgegeven is: dat alles bepaalt in grote mate mee de beleving en effectiviteit van het spel.

5. Motivatie: Elementen als **variatie** in spelhandelingen, **interactie** met andere spelers (zie punt 7) en **herkenbaarheid** (het belang van het thema binnen de eigen leefwereld) spelen een sleutelrol in de motivatie van spelers. Essentieel voor intrinsieke motivatie (die we dankzij spel mogelijk willen maken) is dat spelers de **vrijheid** hebben om beslissingen te nemen die het verloop van het spel beïnvloeden. We vermijden dat alles op voorhand al gedetermineerd is. Op metaniveau helpt dit onze spelers bovendien om te ervaren hoe het is om bewuste keuzes te maken in het spel. En daar zullen we zeker op terugkomen in de nabespreking (zie punt 9).

6. Fun: We integreren **verschillende vormen van 'fun'** in spelen (bijvoorbeeld 'hard fun' en 'eustress', heilzame stress, die vereist dat spelers actief zijn en niet gewoon passief ondergaan). Maar een Aanstokerij-spel hoeft niet per se (de hele tijd) 'leuk' te zijn. Soms is frustratie een doel van een spelonderdeel omdat vanuit dit gevoel inzichten kunnen ontstaan. Het is belangrijk dat spelers emoties ervaren bij spelgebeurtenissen. In de nabespreking linken we deze ervaringen met bijvoorbeeld het hoger beschreven 5G-model.

Interactie

7. Sociale interactie: De Aanstokerij wil mensen samenbrengen en hen samen in gesprek laten gaan – de **minisamenleving** waar we het bij de start over hadden. De immense maatschappelijke uitdagingen rond desinformatie en affectieve polarisatie kunnen we op de kleine en veilige schaal van een spel aanpakken. Spelers oefenen en ervaren de meerwaarde van een gesprek waarin het belangrijker is dat je de andere probeert te begrijpen dan dat je zelf begrepen wordt. Tijdens de nabespreking kunnen we linken naar de realiteit, zodat we stilstaan bij de mogelijkheid om hier inderdaad de bewuste keuze te maken om dit vaker te willen doen.

8. Gameplay: Uiteraard is de '**magische cirkel**' van historicus Johan Huizinga³⁶ wat een spel tot spel maakt. In principe stappen spelers vrijwillig deze cirkel binnen, wat betekent dat iedereen in de cirkel volgens de regels van het spel gaat spelen. Het probleem is dat deze vrijwilligheid niet altijd van toepassing is op onze spelen. Vaak heeft iemand beslist dat een groep een Aanstokerij-spel moet spelen: de leiding van een jeugdbeweging, een leerkracht ... Dit zorgt voor de bijkomende moeilijkheid dat het woord 'spel' bepaalde verwachtingen kan creëren waaraan we niet altijd voldoen. Wie een spel gaat spelen, verwacht bijvoorbeeld niet dat er een nabespreking aan vasthangt. De weerstand die er kan zijn, proberen we via het spelontwerp en de spelbegeleiding zo goed mogelijk op te vangen. We zorgen bovendien voor **verwevenheid**: gameplay waarin de spelacties de thema's doen ervaren (bijvoorbeeld handel drijven in het [Wereldhandelspel](#) of gaan praten met vrienden of hulpverlening in [Ben je gek?!](#)). In de vorm zit de inhoud.

³⁴ Andrzej Marczewski (2015), 'User Types' in *Even Ninja Monkeys Like to Play: Gamification, Game Thinking and Motivational Design* (1st ed.), pp. 65-80.

³⁵ Richard A. Bartle (1990), 'Who Plays MUAs?' in *Comms Plus!* October/November 1990, pp. 18-19.

³⁶ Johan Huizinga (1938), *Homo ludens*, p. 10.

9. Transfer: Hoe kunnen we zeker zijn dat de leerdoelen (punt 1) behaald zijn? Een minimumvoorwaarde voor ons is dat er een **nabespreking** is, om stil te staan bij de (leer)ervaring. Via deze dialoog kunnen de deelnemers bewuster nadenken over de keuzes die ze maken in een samenleving die voortdurend in verandering is. De waarde en kracht van de nabespreking kan niet overschat worden. Het vraagt enorm veel ervaring, expertise, vaardigheid in verbindende communicatie en een specifieke houding van speltrainers om een nabespreking in goede banen te leiden. Onze spelontwikkelaars nemen hierover in de spelhandleiding natuurlijk ook zo veel mogelijk richtlijnen op. In het kader van deze beleidsnota willen we de transfer waar mogelijk ook capteren (in het monitoring- & evaluatiesysteem),³⁷ zodat we nog beter kunnen aantonen welk verschil we maken vanuit De Aanstokerij.

C. Kerntaken: we creëren, begeleiden en verspreiden spelen, en doorheen deze kerntaken bouwen we onze expertise rond 'leren via spel' verder uit en delen we ze



Hoe brengt De Aanstokerij 'leren via spel' in onze samenleving? Al van bij het begin bewandelen we hiertoe verschillende wegen.

Creatie: spelontwikkeling en -productie

Ten eerste creëren wij spelen, en dat bijna altijd samen met een partner. Doorheen bijna 50 jaar ervaring heeft De Aanstokerij een **werkproces voor spelontwikkelingen** uitgewerkt om te komen tot sterke, speelse concepten, aangepast aan het thema en de doelgroep. Deze manier van werken garandeert kwalitatieve eindproducten. Binnen dit proces heeft een van onze spelontwikkelaars de rol van projecteigenaar, en dragen collega's bij in verschillende fasen, zoals bij de speltests.

We starten met het ontwikkelen van een **spelconcept**. In een opstartvergadering worden de parameters (zoals leerdoelen, doelgroep en context) vastgelegd. Daarna verdiepen we ons in het thema en brainstormen we samen met collega's en vrijwilligers om tot een sterk concept te komen. In een **participatieproces** kunnen de jongeren van bij het begin betrokken worden: vastleggen van de parameters, brainstorms, speltests, feedbackrondes ... Maar ook in een ontwikkeling zonder expliciet participatieproces luisteren we sowieso naar jongeren, via de **speltests**.³⁸

Na goedkeuring van het concept maken we een eerste **prototype**. Na elke speltest verwerken we alle feedback tot bijgestuurd testmateriaal. In onze ervaring zijn 3 speltests – met spelers die de uiteindelijke doelgroep zo goed mogelijk weerspiegelen – optimaal om zeker te zijn dat het eindresultaat zijn leer- en speldoelen behaalt.

Vervolgens schrijven we de definitieve spelregels uit, we laten alle **spelmaterialen** nalezen en werken alles af. Dan is de spelontwikkeling volledig afgerond (een proces dat ten minste 3 maanden duurt vanaf de opstart geteld) en starten we het **productieproces** op (dat ook ten minste 3 maanden duurt).

Daar is de eerste stap de organisatie van een **productievergadering**, waar we alle materialen overlopen en de stijl bespreken. Na goedkeuring van de offerte volgt de grafische vormgeving en technische uitwerking van de spelen. Als alles nagelezen en -gekeken is, gaat het spel in druk. We werken alle spelen definitief af, stellen de dozen samen en leveren op. Of we lanceren het digitale spel online.

Het ontwikkelings- en productieproces is in de deskundige handen van onze **spelontwikkelaars** en **grafisch vormgevers**. Beide functies zijn bij uitstek creatieve beroepen: onze collega's hebben de origineelste ideeën en bedenken de meest onverwachte oplossingen. Tegelijk zijn ze ook projectmanager én accountmanager, want ieder van hen beheert de volledige projectuitvoering en alle klantenrelaties. En het is cruciaal dat je je snel kan inwerken in uiteenlopende thema's, met de bijzondere gave om in de diepte te graven tot je de essentie vindt.

³⁷ Zie 2. Doelstellingenkader indicator [5.1.4].

³⁸ Zie 2. Doelstellingen SD 1.

In de beleidsperiode 2022-2025 werken we samen met ontwikkelingspartners als Bednet ([Bednet Klasspel](#)), Child Focus ([MAX 24/7](#)), FIMCAP (Chiro) en Erfgoedcel stad Leuven. Onze klanttevredenheid bedraagt meer dan 90 %.

Spelbegeleiding & vorming

Onze tweede kerntaak is het begeleiden van spelen. Bij een **begeleiding** komt een speltrainer ter plaatse om het spel te leiden en de nabespreking te begeleiden. Tijdens deze nabespreking gaat de groep dieper in op het thema en de inzichten die tijdens het spel zijn opgedaan. Zoals eerder beschreven, is dit gesprek van groot belang om de leereffecten van het spel te versterken. Daarnaast bieden we **vormingen** aan in het jeugdwerk, zowel voor vrijwilligers als voor stafmedewerkers, inclusief 'train-the-trainer'-sessies en vormingen op maat. Ook organiseren we trajecten waarbij we in meerdere sessies met dezelfde groep werken, bijvoorbeeld rond beleidsparticipatie.

Jaarlijks begeleiden we **meer dan 800 spelen** in het jeugdwerk, onderwijs en – buiten het kader van deze beleidsnota – bedrijven. In 2022-2025 gaat het over organisaties als Chiro, Kazou, KLJ Groene Kring, Scouts en Gidsen, d'Broej, Groep Intro, Missing You ... We hanteren daarbij een doelgroepgericht prijsbeleid.³⁹ Dit vergt een nauwkeurige **planning** en administratie, evenals een verregaande flexibiliteit om soepel in te kunnen spelen op vragen van klanten en obstakels zoals een collega die ziek uitvalt. De Aanstokerij heeft in dit opzicht een indrukwekkende staat van dienst uitgebouwd: het gebeurt uiterst zelden dat wij een klant moeten laten weten dat we toch niet kunnen komen begeleiden.

Ons jeugdwerkaanbod alleen al bestaat uit **bijna 70 spelen en vormingen**, over uiteenlopende thema's als mentaal welzijn, duurzaam bosbeheer, veilig en verantwoord socialemediagebruik, eerlijke handel, gemeentepolitiek, verbindend communiceren, communiceren met ouders, racisme en discriminatie, omgaan met moeilijke situaties in groep, creatief met spel aan de slag, brandveiligheid in jeugdlokalen ... De leeftijd van onze deelnemers varieert van 6 tot 30 jaar, wat vraagt om speltrainers die veelzijdig zijn en snel kunnen schakelen tussen thema's en groepen. Bovendien moeten onze speltrainers voortdurend alert zijn, verbale en non-verbale signalen oppikken en inschatten of ze erop inpijken of beter (nog) niet. Speltrainers moeten uitzonderlijk vaardig zijn in het lezen, faciliteren en bijsturen van **groepsdynamische processen**, in telkens nieuwe, onbekende groepen.

Gelukkig bestaat onze ploeg vaste speltrainers uit **experten met jarenlange ervaring** (van 2 tot 25 jaar). Zij slagen erin om zich inhoudelijk en methodologisch te blijven ontwikkelen via interne train-the-trainer-sessies, intervisies, cobegeleiding en externe bijscholing, vaak met de hele ploeg (bijvoorbeeld rond polarisatie door Maarten van Alstein (Vlaams Vredesinstituut) of rond omstandershouding door Khadija Aznag (Agentschap Integratie en Inburgering)). Inmiddels hebben onze speltrainers ook heel wat inhoudelijke expertise en hebben zij diverse manieren ontwikkeld om informeel van elkaar te leren (in kaart gebracht in het kader van het traject 'Competentiebooster' gefaciliteerd door Odisee).

Spelverspreiding

Onze derde kernactiviteit is de **verspreiding van spelen**, waarbij we zowel door ons ontwikkelde als zorgvuldig gescreende externe spelen aanbieden. Dit gebeurt via onze winkel in Leuven, die op afspraak te bezoeken is, en onze uitgebreide webshop. Met een breed en kwalitatief aanbod willen we jeugdwerkers, leerkrachten, sociaal werkers, coaches en vormingswerkers **instapklare methodieken** bieden die zij direct kunnen inzetten bij hun doelgroep. Zo bereiken onze speldozen niet alleen de eerste koper, maar ook talloze kinderen en jongeren via hun gebruik.

Onze **winkel in Leuven** biedt de mogelijkheid om elk spel en spelenboek in te kijken en professioneel advies in te winnen. Bezoeken plannen we bewust op afspraak, zodat we ons goed kunnen voorbereiden en voldoende tijd (één uur) kunnen uittrekken om klanten te begeleiden. Dit persoonlijke contact blijkt vaak een laagdrempelige manier om nieuwe klanten te betrekken. Regelmatig leidt zo'n bezoek tot een aankoop van meerdere spelen of zelfs de ontwikkeling van een nieuw spel.

³⁹ Zie overzicht op <https://www.aanstokerij.be/speel-een-spel-met-begeleiding>.

We verkopen het meest via onze **webshop** (shop.aanstokerij.be), waar klanten het aanbod eenvoudig kunnen doorzoeken op bijvoorbeeld thema, doelgroep of sustainable development goal (SDG). Bestellingen kan je thuis laten leveren of ophalen in de winkel. We kiezen bewust voor duurzame verzendingsopties, zoals het hergebruiken van verzenddozen. Extra voordelen, zoals kortingen via de lerarenkaart, maken ons aanbod aantrekkelijk voor onderwijs- en jeugdprofessionals.

Met ongeveer **130 spelen en spelenboeken**, variërend van 3,50 tot 150 euro, hebben we voor elk wat wils. Onze thema's sluiten aan bij onze andere kerntaken en richten zich op onderwerpen zoals duurzaamheid, diversiteit, verbindende communicatie, sociale vaardigheden, wereldburgerschap en mentaal welzijn. Klassieke bordspellen puur voor de fun vind je bij ons niet; we willen bijdragen aan bewuste keuzes en diepgaande leerervaringen. Bekende spelen zoals [Rafa Rafa](#), [GROK](#), [Gevoels- en behoeftekaarten](#) en [Got Your Back](#) zijn hier mooie voorbeelden van.

We zorgen ervoor dat we up-to-date blijven door regelmatig **nieuwe spelen** toe te voegen en de **gebruiksvriendelijkheid** van onze webshop te verbeteren. Verder bieden we via de webshop ook enkele spelen aan als downloadbare bestanden. Deze **gratis spelen**, zoals [Het grote emotiekwartet](#), [Plezier tot hier](#) en ['t Is aan u \(om te stemmen\)](#), zijn ideaal voor gebruik bij jeugdverenigingen of in de klas. Vaak worden deze spelen ontwikkeld in samenwerking met vrijwilligers, zowel vanuit onze eigen organisatie als vanuit partnerorganisaties. Zo werken we in het kader van de beleidsperiode 2022-2025 samen met onder andere Tumult, Jonge Helden en Rebel with a Cause (de jongerenwerking van Amnesty International Vlaanderen). Dit levert een echte win-winsituatie op: onze spelontwikkelaars krijgen frisse inzichten van de vrijwilligers (vaak jongeren), terwijl de vrijwilligers waardevolle ervaring opdoen in spelontwikkeling.

Doorheen deze kerntaken bouwen we onze expertise rond 'leren via spel' verder uit en delen we ze.

Er is een schat aan kennis en knowhow aanwezig in De Aanstokerij (zie bijvoorbeeld onze gemiddelde anciënniteit van 9 jaar). Het spreekt voor zich dat we die zo breed mogelijk willen delen: **hoe meer mensen aan de slag gaan met 'leren via spel', hoe beter!** De samenleving waar we van dromen – en al zeker onze doelgroep van kinderen en jongeren – heeft alleen maar baat bij spelend lerende mensen. En zo brengen we een inspirerende jeugdwerkpraktijk naar de rest van de samenleving.

De uitbouw van onze expertise past in het kader van onze visie van De Aanstokerij als **lerende organisatie**, zoals we die in 2022-2025 uitwerken en in 2026-2030 uitbouwen tot een systeem. We maken tijd en ruimte om informeel en formeel te leren.

Om te komen tot **expertisedeling** maken we ten eerste **publicaties** voor iedereen die aan de slag wil rond 'leren via spel' (in de eerste plaats vormingswerkers zoals instructeurs in het jeugdwerk). We werken ze uit op basis van onze ervaring in het werkveld en onderzoeksbevindingen en stellen ze gratis ter beschikking via download.

Daarnaast maken we tijdens de beleidsperiode 2022-2025 videotutorials. Hierin leggen we uit hoe een specifiek spel gespeeld en begeleid kan worden. De visuele en auditieve ondersteuning zorgen ervoor dat 'leren via spel' heel concreet en bevattelijk gemaakt wordt. Onze **videotutorials** zijn gratis te bekijken op onze website en via YouTube. Zo zorgen we ervoor dat iedereen, van beginners tot ervaren gebruikers, vlot aan de slag kan.

Bij een **coachingstraject** werken klanten zelf een nieuw spel uit. Een ervaren collega ondersteunt hen tijdens een aantal werksessies, door een brainstorm te faciliteren, de parameters van een spel te helpen vertalen naar een goed spelconcept, bij te dragen tot speltests, een productiecoaching op te zetten ... We doen dit volledig op maat van de noden en vragen van de klant.

Onze **vormingen 'leren via spel'**, tot slot, zijn een blijvend succes. Hun inhoud en methode sturen we regelmatig bij, op basis van feedback van onze deelnemers en van onze langetermijnstrategie. Wie deze vorming volgt, heeft zowel zin als de nodige tools om aan de slag te gaan met 'leren via spel'.

3. DEMOCRATISCH PROCES: HOE DEZE VERANDERINGSTHEORIE EN BELEIDSNOTA TOT STAND KWAMEN

Op 3 december 2024 keurde onze av deze beleidsnota goed. In september 2023 zijn we gestart met het proces om hiertoe te komen. We doorliepen de verschillende fasen, aan de hand van de handvaten aangereikt door De Ambrassade, op verschillende niveaus van onze organisatie. Naast een **kerngroepje** bestaande uit de 2 coördinatoren en onze speltrainer-beleidsadviseur, waren dit ook de **speerpuntgroepen per thema** (burgerschap, digitalisering, mentaal welzijn, gelijke kansen, visie spel en leren) waarin elk teamlid vertegenwoordigd is en momenten met het **hele team** (ook open voor vrijwilligers), **het bestuur en de av**. Hierbij maakten we gebruik van het solide proces dat onze organisatie de voorbije beleidsperiodes al toepaste. Zo deden we met team en bestuur een grondige **SWOART-analyse** (deze keer bedachten we hier zelfs een **spelmethode** voor!) en verwerkte het kerngroepje de adviezen en verslagen van het departement over onze beleidsnota's en **jaarverslagen** (sinds onze beleidsnota 2014-2017) en de **evaluaties** vanuit onze doelgroepen.

We namen ruim de tijd voor de verschillende fasen. Een getalenteerde stagiaire (met als achtergrond een diploma in Applied Childhood Studies en Peace & Conflict Studies) hield in het kader van een Erasmus+-programma een **bevraging** van elk teamlid over onze visie 'leren via spel', waarbij iedereen de eigen ervaringen, expertise en meningen deelde. Ze organiseerde als impactstudie ook een kwalitatieve **stakeholdersbevraging** waarbij 14 impactverhalen verzameld werden via de methode van 'Most Significant Change'⁴⁰, onder andere uit het jeugdwerk, jeugdwelzijnswerk en onderwijs. Samen met sleutelspelers als De Ambrassade en Tumult zit De Aanstokerij bovendien in de kerngroep van het UCLL-pilootproject rond **impact van het jeugdwerk**.⁴¹

Op basis van alle resultaten maakte het kerngroepje samen met de speerpuntgroep 'visie spel en leren' een **analyse van het verschil dat onze organisatie wil maken** en volgens onze stakeholders en onszelf daadwerkelijk maakt. Er kwam ook een voorstel van een herziene **visie 'leren via spel'**.⁴²

Het kerngroepje bereidde daarnaast een uitgebreide **omgevingsanalyse** voor, die op meerdere momenten afgetoetst werd bij het team/bestuur. We maakten een PESTEL-analyse, vanuit het perspectief van (ook geo-)politieke, economische, sociale, technologische, ecologische en legale (juridische) dynamieken, trends en evoluties. Hierbij verwerkten we heel wat bronnen in het kader van deze beleidsnota (zie de bronnenlijst hieronder). Dankzij **beleidsparticipatieprocessen** en **honderden begeleidingen** bij kinderen en jongeren zelf kregen we inzicht in de **uitdagingen die tieners zelf zien in hun leefwereld**. Zo consolideerden we bijvoorbeeld de signalen van kinderen en jongeren die onze speltrainers oppikten tijdens de vele begeleidingen van simulatiespelen rond democratie in het Vlaams Parlement. We nodigden ook enkele **externe sprekers/thema-experten** uit (van Overkop rond jongeren & mentaal welzijn, van het Vlaams Parlement rond jongeren & burgerschap) die in kleine groepjes in gesprek gingen met het team en (beleids)vrijwilligers. Zo kwamen we samen tot enkele elementen van onze veranderingstheorie en tot de beleidsuitdagingen die verder vanaf pagina 20 aan bod komen.

Intussen overlegden we met verschillende organisaties over de mogelijkheid om **samen te werken** in het kader van deze beleidsnota. Lerend uit onze ervaring met samenwerkingen, spraken we af om met een intentieverklaring te werken, waarin aangegeven wordt rond welk beleidsnotaproject we willen samenwerken (in het kader van een bepaalde operationele doelstelling, groep of thema/uitdaging). Onze plannen namen we op als mogelijke acties (zie 2. Doelstellingen). Nu we heel wat **jeugd(werk)organisaties** spraken (zoals JES, Joetz, Kazou, Koning Kevin, YOUCA ...) wisselden we met hen ook ervaringen uit die we hebben met onze respectievelijke doelgroepen.

Uit dit proces kwamen niet enkel de specifieke **beleidsuitdagingen voor 2026-2030** naar boven: we tekenden ook de **veranderingstheorie** van De Aanstokerij uit. We stelden niet zozeer onze visie en missie fundamenteel in vraag: wel wilden we helder vertellen wat we doen en waarom. Onze missie en kerntaken zijn dezelfde gebleven (met een herwerkte visie 'leren via spel'). Onze langetermijnvisie vermeldt nu uitdrukkelijk de rol die **'bewuste keuzes die rekening houden met ik/jij/wij/+'** spelen in de reden waarom en de manier waarop wij onze kerntaken opnemen.

⁴⁰ Rick Davies en Jess Dart (2005), *The 'Most Significant Change' (MSC) Technique A Guide to Its Use*, p. 8. <https://www.betterevaluation.org/methods-approaches/approaches/most-significant-change>.

⁴¹ Zie beheersovereenkomst 2022-2025 (indicatoren 5.1.3, 5.1.4 en 5.1.5).

⁴² Zie visie, missie en kerntaken in hoofdstuk 1. Inleiding.

Tot slot verwerkten we de feedback van team, (beleids)vrijwilligers en externe experts/sympathisanten tot de beleidsnota die nu voorligt. Hoewel we naast bestendigen ook veranderen, heeft het hele proces in belangrijke mate bijgedragen tot meer gedragenheid van onze plannen.

Bronnen (selectie)

Regelgevend kader zoals Jeugddecreet 2023 (en memorie van toelichting en KB), Resolutie van de Raad van de Europese Unie over jeugdwerkbeleid in een empowerend Europa (13 mei 2024), European Declaration on Global Education to 2050 (Dublin Declaration 2022)

Omgevingsanalyses van kinderen en jongeren in Vlaanderen (JKP), Socius, Departement Omgeving, Departement Onderwijs

Memoranda van de Vlaamse Jeugdraad, SERV, Bataljong, Scouts en Gidsen Vlaanderen, Chiro, Bond Beter Leefmilieu, 11.11.11, de Fietzersbond, Netwerk tegen armoede, Formaat

Onderzoeksrapporten zoals JOP-Monitor 2023, SIGMA-rapport 2023, Nieuwsbarometer 2023, imedigimeter 2023, Apenstaartjaren 2024, Studie naar de hefboomen voor een sterkere integratie van wereldburgerschapsonderwijs in het Vlaamse (onderwijs)beleid 2024

Boeken zoals Spelen werkt (Karen Sikkema en Michiel van Eunen 2023), Tussen verleden en toekomst (Hannah Arendt 1961/vertaling 2023), Mijn smartphone luistert mij af en 22 andere mythes over het digitale tijdperk (Mediawijs 2024), We informeren ons kapot (Ignaas Devisch 2024)

Lezingen zoals Koen Thewissen op Teach Up 2023 (klimaat), Caroline Vrijens op Vormingsdag De Aanstokerij/Te Gek vzw 2023 (mentaal welzijn), Edward De Vooght op de studiedag 'Nieuws in de klas' 2024 (bewust denken)

Interne rapporten op basis van stakeholdersbevraging (Most Significant Change), interviews speltrainers (signalen van kinderen en jongeren), evaluaties ...

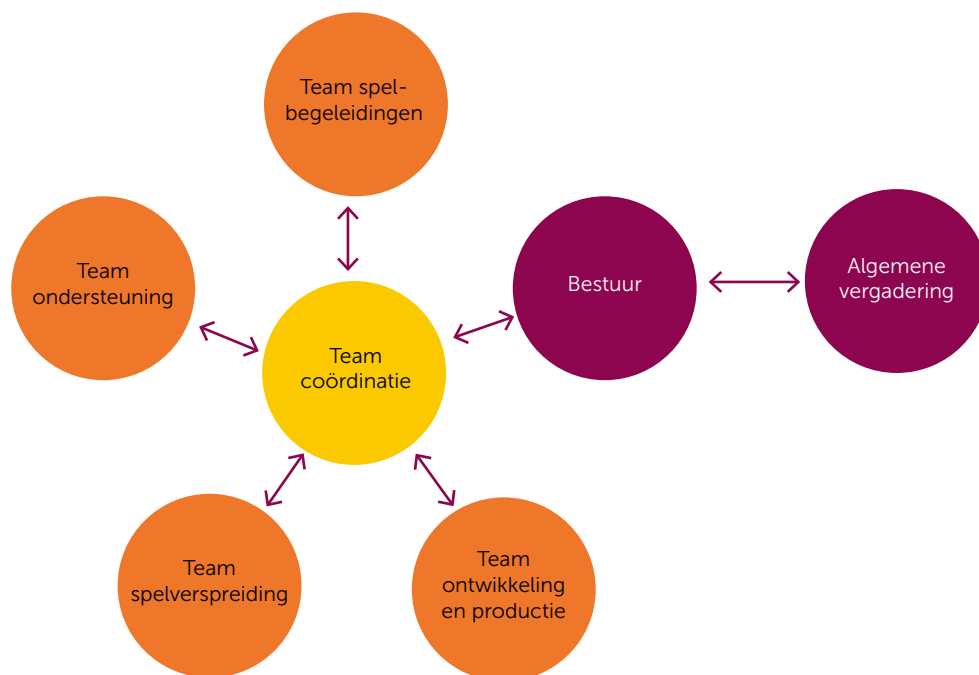
4. ORGANIGRAM

Wij zijn een organisatie die mensen via spel verbindt en inspireert. Onze medewerkers, vrijwilligers en stagiairs zijn dan ook de drijvende kracht achter ons succes. Het team van De Aanstokerij bestaat uit 21 enthousiaste **professionals** (15,34 VTE). **Vrijwilligers** en stagiairs spelen een cruciale rol binnen onze organisatie. Ze dragen niet alleen bij aan het realiseren van onze missie, maar we zien het ook als onze verantwoordelijkheid om mensen te helpen groeien en leren. Op verschillende manieren worden we ondersteund door gedreven vrijwilligers, zoals speltrainers, spelontwikkelaars, bestuurders en leden van de algemene vergadering. Op verschillende afdelingen werken ook **stagiairs** mee vanuit diverse achtergronden, zoals schoolstages, beroepsverkennerstages en werkervaringsstages. Verschillende huidige medewerkers zijn via bovenstaande trajecten doorgroeid naar een vaste functie.

Tijdens drukke periodes bij begeleiding (en sinds kort ontwikkeling) krijgen we nu ook extra ondersteuning van **jobstudenten**, wat hen tegelijk een waardevolle leerervaring biedt. Onze jobstudenten-speltrainers krijgen een gedegen opleidingstraject voor ze zelf een begeleiding op zich nemen. Zo bieden we jongeren (vaak leiding van jeugdbewegingen) de kans om heel wat praktijkervaring op te doen, verschillende spelen te leren kennen, sessies bij verschillende ervaren speltrainers te volgen, hun eigen begeleidingsstijl te ontdekken en verfijnen, en een eerlijk loon te verdienen. En tegelijk leren wij heel wat van hen, bijvoorbeeld over de leefwereld van jongeren.

We zetten sterk in op **gelijke kansen**.⁴³ Ons streven is dat iedereen de kans krijgt om deel uit te maken van ons team, met aandacht voor zowel zichtbare als minder zichtbare vormen van diversiteit (onder meer LGBTQIA+, neurodiversiteit en migratieachtergrond). Tegelijk stimuleren we **participatie en zelfsturing**, waardoor een werkklimaat ontstaat waarin iedereen verantwoordelijkheid neemt en ideeën kan aandragen, wat bijdraagt aan innovatie en betrokkenheid. Zo passen we onze visie (waaronder gelijke kansen en burgerschap) zo goed mogelijk toe binnen onze eigen werking.

⁴³ Zie hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid.



Team spelontwikkeling & productie

Bart Stevens – grafisch vormgever
 Heidi Lewyllie – grafisch vormgever
 Kato Notebaert – grafisch vormgever
 Marius Mühleck – digitale spelontwikkelaar
 Michiel Kun – spelontwikkelaar / API
 Silke Wouters – spelontwikkelaar
 Steven Solia – spelontwikkelaar
 Stagiairs
 Vrijwilligers

Team spelbegeleidingen

Annelies Willems – speltrainer
 Elise Boelen – speltrainer
 Hendrik Bens – senior speltrainer
 Jef Lemmens – speltrainer
 Joost Capiou – speltrainer / beleidsadviseur
 Marike Coremans – speltrainer
 Jobstudenten
 Stagiairs
 Vrijwilligers

Team spelverspreiding

Ilinca Solomon - winkelverantwoordelijke
 Milan Huysegems – communicatiemedewerker
 Sara Claessens – communicatieverantwoordelijke
 Silke Wouters – aankoopverantwoordelijke

Team ondersteuning

Ines Leyn – verantwoordelijke administratie

Team coördinatie

Fiona Ang Chun Li – pedagogisch coördinator
 Mieke Michels – zakelijk coördinator

Bestuur

Arnaud Recko - ondervoorzitter
 Barbara Willems
 Helena Schoofs
 Joos Callens
 Karen Stals
 Katrien Janssens
 Lore Beke
 Philippe Mathijs – voorzitter
 Robby Clerebout

Algemene vergadering

Arnaud Recko - ondervoorzitter
 Barbara Willems
 Helena Schoofs
 Joos Callens
 Karen Stals
 Katrien Janssens
 Kris Snick
 Nieke Nouwen
 Lore Beke
 Philippe Mathijs – voorzitter
 Robby Clerebout

5. POSITIONERING EN PROFILERING

De Aanstokerij is ingebed in de **jeugdwerksector**. We werken graag, goed en geregeld samen met maatschappelijk kwetsbaar jeugdwerk zoals d'Broej, jeugdbewegingen zoals Scouts en Gidsen, vakantieorganisaties zoals Kazou en CLIP, medeverenigingen informatie en participatie zoals Media-raven ... Uit deze samenwerkingen blijkt onze complementariteit rond 'leren via spel' met de expertise van deze actoren op het vlak van bijvoorbeeld doelgroep. Voor onze organisatie is het ook van belang om de sector zo goed mogelijk te ondersteunen.

We zetten in op de uitbouw van onze **thematische capaciteiten** door ons een beleidsperiode lang in te werken, in samenwerking met inhoudelijke ervaringsdeskundigen en andere experts. Zo slaan we **vanuit het jeugdwerk** de **brug** naar onderwijs, vanuit niet-formeel leren naar formeel leren. We bevinden ons op het **kruispunt** van verschillende 'educaties' (kinderrechten/mensenrechten, (wereld)burgerschap, vrede, duurzame ontwikkeling), en – nu we steeds meer digitale expertise in huis hebben – ook van analoog en digitaal. Deze perspectieven brengen we graag binnen op de (jeugdwerk)fora waar wij aan deelnemen.

De **holistische aanpak** binnen onze veranderingstheorie biedt een significante meerwaarde. We gaan zowel met kinderen en jongeren zelf als met hun directe omgeving (met pedagogische opdracht) én overheids- en middenveldactoren (met beleidsinvloed) aan de slag.⁴⁴ Zo zetten we al deze actoren via spel aan om **bewuste keuzes te maken die ook rekening houden met kinderen en jongeren**. Het samenspel tussen al deze invloeden versterkt de verandering die we nastreven.

Tot slot: zelfs in een snel veranderende markt blijft De Aanstokerij in Vlaanderen (en Nederland, en de rest van Europa) **een van de weinige spelers** die **exclusief bezig** is met '**leren via spel**', en die op dat vlak **decennialange ervaring en expertise** heeft.⁴⁵ Onze gemiddelde anciënniteit is 9 jaar (de loonanciënniteit is zelfs 13 jaar), en deze ervaring is van onschatbare waarde. We bouwen onze expertise blijvend uit – we zijn bewust een lerende organisatie – en delen ze graag met de sector (bijvoorbeeld via de gratis publicaties die we hierboven vermeldden).

⁴⁴ Zie strategische doelstellingen 1 en 2 in hoofdstuk 2. Doelstellingen.

⁴⁵ Advies van de commissie die onze beleidsnota 2022-2025 beoordeelde (14/07/2021), p. 1.

HOOFDSTUK 2. DOELSTELLINGEN

Schematisch overzicht 2026-2030

2026-2030	SD 1: Kinderen & jongeren	SD 2: Personen met een invloed op (andere) kinderen & jongeren	SD 3: Teams op de werkvloer	SD 4: De samenleving
	Willen bewuste keuzes maken die rekening houden met ik/jij/wij/+			bouwt expertise uit 'leren via spel'
	Met focus op digitalisering & mentaal welzijn			
OD 1: via creatie & herwerking	OD 1.1: 1.090 kinderen & jongeren bereikt [1.1.1] 35 nieuwe/herwerkte spelen (incl. digitale) o.b.v. speltesting [1.1.2] 10 nieuwe spelen (incl. digitale) o.b.v. een participatieproces	OD 2.1: 108 personen bereikt [2.1.1] 8 nieuwe/herwerkte spelen (incl. digitale) o.b.v. speltesting [2.1.2] 3 nieuwe spelen (incl. digitale) o.b.v. een cocreatieproces	OD 3.1	OD 4.1: 40 personen bereikt [4.1.1] 4 nieuwe/herwerkte publicaties [4.1.2] 4 nieuwe videotutorials
OD 2: via begeleiding	OD 1.2: 38.442 kinderen & jongeren bereikt [1.2.1] 2.256 begeleidingen (incl. mod2) [1.2.2] 15 beleidsparticipatie-processen (mod5)	OD 2.2: 4.800 personen bereikt [2.2.1] 200 begeleidingen jeugdwerk (mod4) [2.2.2] 300 begeleidingen andere groepen	OD 3.2	OD 4.2: 440 personen bereikt [4.2.1] 75 groepen krijgen coaching of een vorming 'leren via spel'
OD 3: via verspreiding	OD 1.3: 3.000 kinderen & jongeren bereikt [1.3.1] 3.000 (unieke) weergaven van de digitale spelen (mod3)	OD 2.3: 16.800 personen bereikt [2.3.1] 6.000 (unieke) weergaven van de digitale spelen/downloads van downloadspelen (mod3) [2.3.2] 10.800 verkochte spelen (20 nieuwe spelen in het aanbod)	OD 3.3	OD 4.3: 2.120 personen bereikt [4.3.1] 120 deelnemers aan evenementen [4.3.2] 2.000 downloads/weergaven van publicaties
SD 5: De Aanstokerij versterkt zich als professionele organisatie				
die rekening houdt met ik/jij/wij/+ en met focus op digitalisering en mentaal welzijn				
OD 5.1: De Aanstokerij investeert in mensen als dragers van een duurzame organisatie				
teambeleid lerende organisatie: gestructureerd systeem voor expertiseopbouw [5.1.1] integriteits- en risicobeleid [5.1.2] monitoring- en evaluatiesysteem				
OD 5.2: De Aanstokerij versterkt en diversifieert haar middelen voor duurzame impact				
communicatie- & marketingplan een plan voor inkomstendiversificatie rekenschap en rapportage				

Een structuur van doelstellingenkader die losstaat van de beleidsperiode



In dit hoofdstuk komt het **middengedeelte uit onze veranderingstheorie** aan bod (zie pagina 3). Om de verandering te realiseren die we voor ogen hebben,⁴⁶ hanteert De Aanstokerij een holistische aanpak: we richten ons tegelijk op verschillende actoren die nodig zijn om te komen tot deze verandering. Elke strategische doelstelling (SD) uit deze beleidsnota heeft een specifieke actor als doelgroep.

1. **Kinderen en jongeren (SD 1):** Kinderen en jongeren vormen onze grootste en belangrijkste doelgroep, wat ook zichtbaar is in de verdeling van middelen en budgetten. Zij staan centraal in onze aanpak.
2. **Personen die een invloed hebben op (andere) kinderen en jongeren (SD 2):** Zij hebben een pedagogische opdracht tegenover kinderen en/of jongeren in hun directe omgeving (zoals jeugdwerkers) of oefenen een functie uit waarin zij de situatie van kinderen en jongeren kunnen beïnvloeden (zoals een schepen van jeugd of een medewerker van een kinderrechtenorganisatie). Zij kunnen natuurlijk zelf ook nog tot de jeugd behoren. Deze balans tussen individuele responsabilisering (van kinderen en jongeren) en systemische verandering (bij volwassenen) is een kernprincipe van kinderrechteneducatie.
3. **Teams op de werkvloer (SD 3):** Deze doelstelling valt buiten deze beleidsnota maar nemen we hierin op voor de volledigheid, inclusief begroting en personeelsinzet.
4. **De samenleving (SD 4):** Via deze doelstelling willen we ertoe bijdragen dat de samenleving zelf aan de slag gaat met 'leren via spel'.
5. **De Aanstokerij (SD 5):** SD 5 heeft onze eigen organisatie als onderwerp: deze interne doelstelling helpt ons om zelf te werken aan onze bewuste keuzes die rekening houden met ik/jij/wij/+ en zo sterker te worden als professionele organisatie, met het oog op een grotere impact.

Deze **SD's volgen logischerwijs uit onze visie en missie**, en het grondige proces dat hiertoe geleid heeft.⁴⁷ We verwachten dan ook niet dat de SD's zullen wijzigen na afloop van de beleidsperiode in 2030. Als vereniging informatie en participatie zullen we namelijk altijd allereerst aan de slag gaan met kinderen en jongeren (SD 1), personen die kinderen en jongeren beïnvloeden of als doelgroep hebben (SD 2), onze expertise met de samenleving delen (SD 4) en werken aan onze eigen organisatie (SD 5).

De **operationele doelstellingen (OD)** die we per SD bepaald hebben, **vloeien voort uit onze kern-taken**. We creëren/herwerken (OD 1), begeleiden (OD 2) en verspreiden spel (OD 3). En binnen de interne SD hebben we oog voor mensen (OD 1) en middelen (OD 2). Ook dat zal niet zomaar veranderen na 2030.

⁴⁶ Zie visie in hoofdstuk 1. Inleiding.

⁴⁷ Zie democratisch proces in hoofdstuk 1. Inleiding.

Waarin verschilt dit doelstellingenkader 2026-2030 dan van vorige (en toekomstige) beleidsperiodes?

1. Inhoudelijke focus en impact

Voor 2026-2030 hebben we specifieke beleidsuitdagingen naar voren geschoven, voortkomend uit de omgevingsanalyse en vastgestelde noden. Zoals we hieronder verder uitleggen, leggen we bijzondere nadruk op twee thema's: digitalisering en mentaal welzijn. We bouwen voort op ons werk in 2022-2025 en blijven onszelf verdiepen en creëren kansen om – ook samen met anderen – beide uitdagingen aan te pakken. **Digitalisering** gaat in 2026-2030 niet enkel over het creëren van een digitaal aanbod,⁴⁸ maar ook over de integratie van digitale componenten in ons analoge aanbod (hybride spelen, inzet van AI) en over digitalisering als thema op zich (via spel bespreekbaar maken van de digitale leefwereld van jongeren). **Mentaal welzijn** vullen we in 2026-2030 niet enkel in vanuit veerkracht⁴⁹ maar ook vanuit sociale steun⁵⁰ en een kader dat ieders recht op (ook geestelijke) gezondheid bevordert. De mate waarin we rond beide uitdagingen een verschil maken, willen we opvolgen via het **monitoring- en evaluatiesysteem** dat we uitbouwen in 2026-2030.

2. Team in brede zin

In 2022-2025 zijn indicatoren geformuleerd rond onze **vrijwilligers**.⁵¹ Voor 2026-2030 besluiten we om hen volledig te integreren in ons teambeleid. Dat betekent dat zij – net als stagiairs, verenigingswerkers, tijdelijke en vaste personeelsleden – mee in ons onthaal-, welzijns-, waarderings-, vormings- en participatiebeleid zitten.⁵² Ook hier bouwen we voort op 2022-2025: vrijwilligers draaien steeds meer mee binnen al onze kerntaken. We stippelen samen met hen een pad uit dat deel is van onze hele werking en dat hen en ons het beste ligt.

3. Bereik als globale indicator

In 2022-2025 is het bereik niet gekwantificeerd in specifieke indicatoren. Voor 2026-2030 is dit wel het geval: per OD maakten we een **beredeneerde inschatting** van het **bereik** en de outputindicatoren die nodig zijn om dit te meten. Deze aantallen zijn berekend op basis van onze reële verwezenlijkingen en de tendensen die uit de omgevingsanalyse naar boven komen.

De **SMART-formulering van de OD's** maakt het mogelijk om ze rechtstreeks te gebruiken als structureel op te volgen globale indicatoren. Ze laten toe om ons 'bereik' te tonen.⁵³ De keuze om de OD's in de komende beleidsperiode(s) uit te drukken in termen van kwantitatief bereik maken we vanuit onze veranderingstheorie. We willen immers concrete resultaten behalen bij concrete doelgroepen. Het eerste – concrete resultaten – willen we aantonen door een monitoring- en evaluatiesysteem uit te bouwen (indicator [5.1.4]). Dit passen we toe op elke indicator. Het laatste – concrete doelgroepen – kunnen we (aan)tonen door onze OD's op te volgen.

De **betekenis van wie we 'bereikt' hebben**, vullen we in volgens de kinderrechtenschaal. 'Participatie' houdt in dat kinderen en jongeren, rekening houdend met leeftijd en maturiteit, (1) informatie ontvangen, (2) een eigen mening vormen, (3) die mening uiten, (4) gehoord worden, (5) mee mogen debatteren en (6) invloed hebben op het finale resultaat of de genomen beslissing.⁵⁴ Binnen OD 3 spreken we van 'bereik' als kinderen en jongeren **informatie op maat krijgen** (stap 1). OD 2 gaat een pak verder: voor iedereen die een Aanstokerij-spel speelt, streven we ernaar dat stappen 1 tot en 4 van de schaal gerealiseerd worden (van informatie ontvangen tot gehoord worden), waarna we samen stap 5 zetten: kinderen en jongeren krijgen uiteindelijk de kans om deel te nemen aan de nabespreking en dus mee te **debatteren**. Bij OD 1 volgen we zelfs de volledige schaal, tot en met 'invloed op het resultaat/de beslissing' (stap 6): **'participatie'** in de zin van kinderrechten.

48 Beheersovereenkomst 2022-2025 OD 5.2.

49 Beheersovereenkomst 2022-2025 OD 2.2.

50 In de zin van het project 'PS kan ik je helpen' van TEJO: de steun die kinderen, jongeren en ouders als vanzelfsprekend krijgen van mensen in hun omgeving (zie ook <http://www.nji.nl/sociale-steun/wat-is-sociale-steun>).

51 We maken het onderscheid tussen vrijwilligers en anderen in lijn met de aanbevelingen van het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk: Guy Redig, Eva Hambach en Tom Lemahieu (2023), *Meid voor alle werk? Knecht voor alle overheden? Vrijwilligers & vrijwilligers werk in Vlaanderen: een kritische stand van zaken*, p. 74.

52 Zie SD 5 in hoofdstuk 2. Doelstellingen.

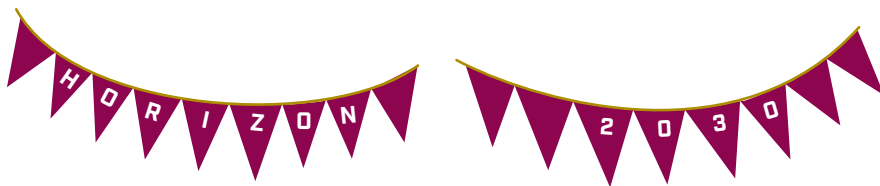
53 Zie hoofdstuk 4. Bereik.

54 <http://schoolforrights.be/nl/pillars/wat-leren-we-samen-over-kinderrechten>. Zie ook de 'participatieladder' (Roger Hart (1992), *Children's Participation from Tokenism to Citizenship*): wij beschouwen elke 'participatietrede' als 'bereik' (en als alle participatietreden aanwezig zijn, spreken we van 'participatie').

Voor volwassenen hanteren we vergelijkbare principes bij de indicatoren rond 'cocreatie' en het betrekken bij de creatie van publicaties. Over alle OD's heen betekent 'bereik' dat kinderen en jongeren niet louter passief 'bereikt' worden: ze zullen altijd iets **actiefs** gedaan hebben. Zelfs onder OD 3 spreken wij pas van 'bereik' als ze een minigame gespeeld hebben, niet als ze de pagina gewoon gezien hebben.

De **globale indicatoren**, die op het niveau van de OD's opvolgen waar we staan, zijn een zinvol 'high level'-instrument voor onze strategie: ze geven ons inzicht in de voortgang. Maar omdat ze ons niet helpen om onze acties concreet te plannen, formuleren we per OD ook enkele **outputindicatoren**. Door bepaalde output te realiseren, kunnen we er zeker van zijn dat we de nodige aantallen per doelgroep bereiken en de nodige bevragingen hebben gedaan. Ons team kan zich in eerste instantie richten naar deze outputindicatoren en samen de acties plannen die nodig zijn om tot een specifieke output te komen. In hoofdstuk 4. Bereik lichten we deze aanpak en onze berekeningen verder toe.

Horizon 2030: digitalisering en mentaal welzijn als uitdagingen 2026-2030



In hoofdstuk 1. Inleiding beschrijven we de algemene maatschappelijke uitdagingen die onze veranderingstheorie, visie en missie mee richting geven. **Gelijke kansen, burgerschap, zorg voor het klimaat, het belang van het kind/de jongere ...** zijn voor De Aanstokerij fundamentele en essentiële waarden die losstaan van de beleidsperiode en waar rond wij altijd zullen blijven werken. **Specifiek voor de komende beleidsperiode 2026-2030** halen we twee (bijkomende) uitdagingen uit onze omgevingsanalyse: digitalisering en mentaal welzijn.

In onze veranderingstheorie hebben deze uitdagingen een **dubbele functie**. Enerzijds houden we er rekening mee dat deze uitdagingen ongetwijfeld een invloed zullen hebben op de verschillende stappen in onze veranderingstheorie. Anderzijds willen we in omgekeerde richting zelf een positieve bijdrage leveren aan het aanpakken van deze uitdagingen.

Daarvoor hebben we een strategie nodig die ons helpt om beide uitdagingen te integreren in ons werk. Onze horizon – waar we eind 2030 willen staan – is een samenleving waarin onze doelgroepen bewuste keuzes willen maken in het belang van ik/jij/wij/+, met een bijzondere focus op digitalisering en mentaal welzijn.

Deze uitdagingen **beïnvloeden elkaar ook onderling**. Zo beïnvloedt de kwaliteit van online sociale interacties de mentale gezondheid van jongeren.⁵⁵ Door rekening te houden met deze complexiteit (zonder dat dit leidt tot complexe spelen) maximaliseren we de kans dat onze organisatie toekomstbestendig is, zowel in de interne werking als in de dienstverlening en het aanbod.

Digitalisering

We hebben deze uitdaging gekozen in lijn met de prioriteiten die de sector naar voren schoof (zoals het jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan (JKP) en de prioriteiten van de Vlaamse Jeugdraad) en met het oog op verschillende recente bronnen over de invloed van digitalisering op onze samenleving (zoals het rapport van Apenstaartjaren, de aanbevelingen van Mediawijs en de strategie van het Center for Humane Technology). We bouwen voort op onze ervaringen, successen en geleerde lessen van SD 5 in de beleidsnota 2022-2025 rond innovatie en digitalisering, en werken in 2026-2030 ook rond digitalisering als thema binnen ons aanbod.

⁵⁵ Robin Achterhof, Elin Hammarberg, Olivia J. Kirtly en Inez yin-Germeyns (2024), *SIGMA 2018-2023: Een uitgebreid onderzoek van de mentale gezondheid van Vlaamse adolescenten*, p. 19.

Vanuit de beleidsperiode 2022-2025 en de opleiding van een collega-spelontwikkelaar tot media-coach⁵⁶ weten we dat digitalisering **kansen en risico's** met zich meebrengt, zowel voor onze interne werking als voor onze kerntaken. Zo kunnen sociale media leiden tot meer verbinding en collectieve actie, toegankelijke informatie en laagdrempelige manieren om je te uiten. En artificiële intelligentie kan – ook op het vlak van spelontwikkeling – de productiviteit enorm verhogen, creativiteit stimuleren en problemen oplossen.

Tegelijkertijd zien we ook risico's op gebieden als:

- supersnelle technologische evoluties (zie ook: gelijke kansen)⁵⁷
- informatieomgeving en democratisch functioneren (zie ook: burgerschap)⁵⁸
- aandacht en het recht op deconnectie (zie ook: mentaal welzijn)⁵⁹
- privacy en veiligheid (zie ook: integriteit)⁶⁰

Zo zetten we bijvoorbeeld in op generatieve artificiële intelligentie (GenAI). Hiervoor bouwen we voort op het project 'Niets dan vragen?' Een AI chatbot voor **Habitat**, een spel voor jongeren vanaf 10 jaar rond wereldburgerschap, dat we in 2025 met de steun van de Vlaamse overheid (experimenteel jeugdwerk) uitvoeren.⁶¹ Volgens de meest recente IMEC digimeter was 2023 het moment dat AI in de vorm van ChatGPT plots boven de oppervlakte gekomen en zichtbaar geworden is).⁶² Het Apenstaartjarenrapport 2024 noemt generatieve AI "hét nieuwste technologische speeltje van dit moment":⁶³ bij jongeren zijn GenAI-toepassingen "met een zelden geziene snelheid binnengekomen."⁶⁴ Zo willen we GenAI gebruiken als tussenstap in de nabespreking van een spel. Normaal gezien begeleiden wij grotere groepen van 15 à 25 kinderen en jongeren. Soms kan het zinvol zijn om de groep op te delen in kleinere groepjes die elk een spel spelen. Omdat een begeleider natuurlijk niet alle ervaringen van al die groepjes tegelijk kan oppikken, willen we werken met chatbots: die zijn zo geprogrammeerd dat ze op basis van de input van een klein groepje telkens een meer verdiepende vraag genereren. Deze input nemen de groepjes mee naar de nabespreking in de volledige groep, wat deze zeker verrijkt. We hebben hierbij oog voor inclusie (niet iedereen is vertrouwd met GenAI)⁶⁵ en beperken het gebruik van AI in de tijd om niet nodeloos veel energie te verbruiken.⁶⁶

Mentaal welzijn

We kiezen ervoor om 'mentaal welzijn' ook in de beleidsperiode 2026-2030 als uitdaging te benoemen. In de beleidsnota 2022-2025 hadden we **mentaal welzijn** al als specifiek thema opgenomen. Eind 2023 organiseerden we een succesvolle vormingsdag rond het mentaal welzijn van jongeren. Daar trokken onder meer de kinderrechtencommissaris en een jongerenpanel aan de alarmbel: deze uitdaging blijft al te relevant.⁶⁷

Om ons werk op een kwaliteitsvolle manier te kunnen doen, moeten we rekening houden met het mentale welzijn van onze doelgroepen (waaronder onze eigen organisatie). Leren – zelfs via spel – wordt erg bemoeilijkt als je niet goed in je vel zit. De 'ik' uit *ik/jij/wij/+* vraagt ook aandacht voor het recht op (alle dimensies van) gezondheid, voor we aan de volgende stappen toe zijn.

'Goed in je vel' is een van de **sector- en overheidsprioriteiten** en er bestaat heel wat onderzoek dat het belang van dit thema onderstreept. De huidige maatschappij zet ons ertoe aan om nog harder in te zetten op dit thema. Werken aan goede sociale vaardigheden is iets wat uitstekend kan via spel

56 Initiatief van Mediawijs: <https://www.mediawijs.be/nl/mediacoach>.

57 Apenstaartjaren 2024, *De digitale leefwereld van kinderen en jongeren*, p. 25: "66 % van de tieners en jongeren in het gewoon onderwijs en 48 % van de tieners en jongeren in het buitengewoon onderwijs heeft al eens gebruik gemaakt van AI-toepassingen." Dus zeker nog niet iedereen.

58 Zie hoofdstuk 1. Inleiding rond desinformatie.

59 Meer dan 4 op de 10 kinderen vanaf de 3de graad lager onderwijs, bijvoorbeeld, vinden dat ze vaak afgeleid worden door hun smartphone (Apenstaartjaren 2024, *De digitale leefwereld van kinderen en jongeren*, p. 59).

60 Zo heeft bij 12-25-jarigen 51,6 % van de meisjes en 44,9 % van de jongens al eens sexts ontvangen (JOP-monitor 2023, p. 200).

61 Onder voorbehoud van definitieve goedkeuring. In ieder geval zullen we in 2026-2030 inzetten op GenAI in onze kernactiviteiten.

62 IMEC (2024), *Imec.digimeter 2023. Digitale trends in Vlaanderen*, p. 5.

63 Apenstaartjaren 2024, p. 5.

64 Ibid., p. 25.

65 Ibid.

66 <https://www.weforum.org/stories/2024/07/generative-ai-energy-emissions/>.

67 SIGMA-rapport 2023, p. 22.

en wat belangrijk blijkt voor een goede geestelijke gezondheid.⁶⁸ We verruimen onze aanpak ook van louter veerkracht naar sociale steun en een structurele benadering rond het recht op (geestelijke) gezondheid. In de acties onder SD 1 en SD 2 (zie verder) zijn er talloze mogelijkheden om rond mentaal welzijn aan de slag te gaan. Ook binnen de interne SD 5 is hier aandacht voor.

1. SD 1: KINDEREN EN JONGEREN WILLEN BEWUSTE KEUZES MAKEN DIE REKENING HOUDEN MET IK/JIJ/WIJ/+, MET FOCUS OP DIGITALISERING EN MENTAAL WELZIJN

Uiteraard zijn kinderen en jongeren actoren in hun eigen leven. Zij vormen dan ook de eerste doelgroep met wie we aan de slag gaan. Hierbij richten we ons tot 6- tot 30-jarigen uit heel Vlaanderen/Brussel, in en ook buiten de vrije tijd. We investeren tijdens de beleidsperiode 2022-2025 in vorming rond jeugdinformatie: een collega volgt de WAT WAT-training en een andere collega de opleiding van Mediawijs tot mediacoach. We willen met ons team op hun kennis voortbouwen, zowel op het vlak van algemene jongerencommunicatie als rond gedigitaliseerde communicatie.

A. OD 1.1: in 2026-2030 zijn 1.090 kinderen en jongeren bereikt via de creatie of herwerking van spelen



Indicator [1.1.1] 35 nieuwe/herziene (ook digitale) spelen via speltesting met kinderen & jongeren

Per jaar	Beleidsperiode	# Testen	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 7 nieuwe/herwerkte spelen (incl. digitale)	35 nieuwe/herwerkte spelen	3 per spel	Minimaal 10 unieke deelnemers per test	1.050 kinderen & jongeren

We ontwikkelen en produceren spelen met het perspectief van *ik/jij/wij/+* en met de focus op digitalisering (bijvoorbeeld door GenAI in te zetten)⁶⁹ en/of mentaal welzijn. We werken hiervoor samen met experts rond het thema. Zo maakten we afspraken met verschillende **partnerorganisaties**:⁷⁰

- Kazou: stadsspel rond duurzaamheid, als kampactiviteit voor jongeren
- Joetz: jeugdwerkspel over mentale gezondheid
- YOUCA: opvolger [Missie 2030](#), over de SDG's na 2030
- Mediaraven: digitale Bibstervarianten voor jeugdwerk
- Kazerne Dossin/Inside Polarisation: uitbreidingen polarisatiespel rond burgerschap en gelijke kansen
- Child Focus: spel rond mentaal welzijn

We creëren ook 4 **digitale (mini)games** die je online kan spelen. We denken bijvoorbeeld aan een game over de vooruitgang die al geboekt is op klimaatvlak dankzij collectieve en individuele actie. Daarnaast behouden we natuurlijk ruimte om zo veel mogelijk in te spelen op de (tussen nu en eind 2030 allicht fluctuerende) noden en vragen vanuit de doelgroep.

De speltestgroepen geven een zo betrouwbaar mogelijk beeld van de **diversiteit** aan uiteindelijke spelers. Na elke testronde passen we de spelmaquette (het prototype) aan op basis van de feedback van de kinderen en jongeren.

Metten en evalueren doen we onder meer via de digitale spelmethodiek geïnspireerd op [Project in the Spotlight](#). Samen met de partnerorganisatie evalueren we product, proces en personen. Deze geleerde lessen en innovatieve dimensies van elk nieuw spel capteren we in ons systeem als lerende organisatie.⁷¹ Alle indicatoren volgen we op in de kwartaalrapportage voor het bestuur.

⁶⁸ *Ibid.*: 1 op 5 adolescenten ervaart matig tot ernstige psychische klachten.

⁶⁹ Zie toelichting bij uitdagingen 2026-2030 Digitalisering p. 22.

⁷⁰ Zie 3. Samenwerking & netwerking.

⁷¹ Zie SD 5.

Indicator [1.1.2] 10 nieuwe/herziene (ook digitale) spelen op basis van een participatieproces met kinderen & jongeren

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 2 nieuwe/herwerkte spelen (incl. digitale) op basis van een participatieproces	10 nieuwe/herwerkte spelen	Minimaal 4 unieke deelnemers	40 kinderen & jongeren

Bij de ontwikkeling van deze spelen betrekken we kinderen en jongeren niet enkel als deelnemers aan de speltests, maar zetten we een **participatieproces** op. Dit betekent dat kinderen en jongeren van bij het ontwerp mee aan het roer staan: lanceren van het spelidee, vastleggen van de spelparameters, deelnemen aan brainstorm, mee bepalen van het spelconcept, organiseren van de speltests (inclusief de keuze van speltestgroepen), mee groen licht geven aan het spelmateriaal, mee evalueren (inclusief de formulering van de evaluatievragen zelf) ... Het gaat onder meer om vrijwilligers van Joetz, Kazou en YOUCA.⁷² De spelen kunnen gaan rond de thema's die we al aanhaalden bij OD 1.1 maar ook bijvoorbeeld in het kader van jongeren & lokale media, burgerschap ... Ook met TEJO werken we samen aan de creatie en/of uitrol van tools die kinderen, jongeren en hun begeleiders steunen rond mentaal welzijn.



B. OD 1.2: in 2026-2030 zijn 38.442 kinderen en jongeren bereikt via de begeleiding van spelen

Indicator [1.2.1] 2.256 begeleidingen

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 451 spelbegeleidingen per jaar	2.255 spelbegeleidingen	Gemiddeld 17	38.352 kinderen & jongeren

We bereiken kinderen en jongeren door spelbegeleidingen aan te bieden rond uiteenlopende thema's, waaronder mentaal welzijn, online veiligheid, online haatspraak, bewustwording van referentiekaders en duurzaamheid. Daarnaast plannen we, als het gegund wordt, een spel over burgerschap in het Vlaams Parlement. Dit omvat ook de sessies die we registreren onder **module 2**. We kunnen hierbij ook inzetten op het gebruik van GenAI als tussenstap in onze nabesprekingen.⁷³

Indicator [1.2.2] 15 beleidsparticipatieprocessen

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
5 processen in 3 beleidsnotajaren waaronder al zeker verkiezingsjaren 2029 en 2030	15 beleidsnota-processen	Minimaal 6 unieke deelnemers	90 kinderen & jongeren

We organiseren beleidsparticipatieprocessen waarbij we kinderen en jongeren actief betrekken bij beleidsbeslissingen en processen, met bijzondere aandacht voor de verkiezingen van 2029 en 2030. Dit sluit aan bij onze bredere doelstelling om hen een stem te geven in relevante maatschappelijke thema's. Deze processen omvatten ook activiteiten die onder **module 5** vallen. Bij Monitoring & Evaluatie hebben we hier ook bijzondere aandacht voor een terugkoppeling naar de groep na de laatste trajectsessie, het capteren van innovatie en analyse van bijdrage tot beleidsverandering.

⁷² Zie hoofdstuk 3. Samenwerkingen en netwerking.

⁷³ Zie toelichting bij uitdagingen 2026-2030 Digitalisering p. 22.

C. OD 1.3: in 2026-2030 zijn 3.000 kinderen en jongeren bereikt via de verspreiding van spelen



Indicator [1.3.1] 3.000 (unieke) weergaven van digitale spelen

Per jaar	Beleidsperiode	# Views	Totaal bereik
0,8 minigame	4 minigames	Minimaal 750 per game	3.000 kinderen & jongeren

De weergaven gegenereerd door kinderen en jongeren die een van onze nieuwe digitale (mini)games spelen (zie indicator [1.1.1]), kunnen vallen onder **module 3**. Deze minigames zijn een waardevolle aanvulling op ons bestaande spelaanbod en bouwen voort op de ervaring die we tijdens de huidige beleidsperiode hebben opgedaan in samenwerking met WAT WAT. Zo vormen ze alvast één manier om te werken rond digitalisering, waarbij we ook rekening houden met de ecologische voetafdruk van bijvoorbeeld artificiële intelligentie.

2. SD 2: PERSONEN MET EEN INVLOED OP (ANDERE) KINDEREN EN JONGEREN WILLEN BEWUSTE KEUZES MAKEN DIE REKENING HOUDEN MET IK/JIJ/WIJ/+, MET FOCUS OP DIGITALISERING EN MENTAAL WELZIJN

Onze tweede doelgroep bestaat uit de personen die invloed uitoefenen op (andere) kinderen en jongeren. De realisatie van kinder- en mensenrechten mag immers niet volledig de verantwoordelijkheid van kinderen en jongeren zelf zijn. Hun omgeving – zoals leidinggevenden, leerkrachten, kind- begeleiders – en beleidsmakers – zoals overheden (bijvoorbeeld jeugddiensten) en middenveldorganisaties (zoals jeugdwerkorganisaties) – spelen een cruciale rol in de situatie van kinderen en jongeren. Daarom vormen zij de doelgroep van SD 2. Dit is een verheldering ten opzichte van 2022-2025, waarin 'kinderen, jongeren en hun begeleiders' als één groep worden beschouwd.

Deze personen kunnen uiteraard **zelf ook nog tot de jeugd behoren**, maar we rekenen hen toch onder SD 2 en niet onder SD 1. Onze doelstelling is immers om ervoor te zorgen dat zij bewuste keuzes maken in het belang van de kinderen en/of jongeren op wie ze invloed hebben, en niet (enkel) in hun eigen belang. We willen dat al deze actoren keuzes maken die het **welzijn van kinderen en jongeren bevorderen**, met een focus op Horizon 2030. Dit geldt zowel in hun omgang met kinderen en jongeren (bijvoorbeeld als leidinggevende) als in de beleidsbeslissingen die zij nemen. Zo begeleiden we bijvoorbeeld [Meet the Parents](#), een spel waarin leiding met elkaar kan uitwisselen over en stilstaan bij verschillende situaties die ze kunnen tegenkomen in de interactie met de ouders van hun leden.

Het is daarnaast mogelijk dat deze doelgroep bij ons terecht komt voor een spel dat ze zelf ook kunnen begeleiden bij de kinderen en/of jongeren uit hun omgeving. Zo weten we dat jeugdwerkers die een spel als [Op het eerste gezicht](#) (over vooroordelen en gelijke kansen) of [Plezier, tot hier!](#) (over het recht op integriteit en grenzen) downloaden, dit spel met heel hun groep kunnen spelen. Op die manier bereiken we (onrechtstreeks) een veel groter aantal kinderen en jongeren.

A. OD 2.1: in 2026-2030 zijn 108 personen met een invloed op (andere) kinderen & jongeren bereikt via de creatie van nieuwe/herziene spelen



Indicator [2.1.1] 8 nieuwe/herziene (ook digitale) spelen op basis van speltesting

Per jaar	Beleidsperiode	# Testen	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 1 à 2 nieuwe/herwerkte spelen (incl. digitale)	8 nieuwe/herwerkte spelen	3 per spel	Minimaal 4 unieke deelnemers per test	96 personen

Voor de keuze van de thema's houden we rekening met onze strategie, wat er leeft bij kinderen en jongeren, het betrekken van experts en de noden in en vragen uit het werkveld. We denken bijvoorbeeld aan omgaan met controversiële thema's in de groep, verbindende communicatie, omgaan met klimaatmoetheid ... We zorgen hierin ook voor 5 digitale (mini)games of downloadspelen aangepast aan de doelgroep.⁷⁴ Ook hier meten en evalueren we, inclusief kwartaalrapportage en via een digitaal spel op basis van [Project in the Spotlight](#).

Indicator [2.1.2] 3 nieuwe/herziene (ook digitale) spelen op basis van een cocreatieproces

Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
3 nieuwe/herwerkte spelen (incl. digitale) op basis van een cocreatieproces	Minimaal 4 unieke deelnemers	12 personen

In plaats van een volledige spelontwikkeling door De Aanstokerij zetten we af en toe ook cocreatieprocessen op met een partnerorganisatie. Onze partner is dan van bij het begin actieve deelnemer aan bijvoorbeeld de brainstorm. Zo werken we samen met Child Focus en Tejo aan spelen rond mentaal welzijn.

B. OD 2.2: in 2026-2030 zijn 4.800 personen met een invloed op (andere) kinderen & jongeren bereikt via de begeleiding van spelen



Indicator [2.2.1] 200 vormingen van jeugdwerkers

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 40 vormingen	200 vormingen	Gemiddeld 9	1.800 jeugdwerkers

We geven vorming aan jeugdwerkers, in eerste instantie binnen **module 4**. De thema's van deze vormingen worden bepaald door het aanbod en de strategie van De Aanstokerij, evenals door de vragen die we uit het werkveld krijgen. Voorbeelden van inhoudelijke thema's zijn onder andere samenwerking, het bevorderen van communicatie en vertrouwen binnen de groep, diversiteit, duurzaamheid en mentaal welzijn.

Indicator [2.2.2] 300 vormingen van andere groepen met een invloed op kinderen & jongeren

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 60 vormingen	300 vormingen	Gemiddeld 10	3.000 personen

Andere groepen mensen die invloed hebben op kinderen en jongeren zijn bijvoorbeeld kindbegeleiders, leerkrachten, medewerkers van lokale besturen, ambtenaren van de Vlaamse Overheid, schepenen van Jeugd en medewerkers van kinderrechtenorganisaties. De inhoud van de vormingen voor deze groepen kan onderwerpen omvatten zoals samenwerking, vertrouwen, (verbindende) communicatie, het omgaan met grensoverschrijdend gedrag en andere (kinderrechten-)thema's.

C. OD 2.3: in 2026-2030 zijn 16.800 personen met een invloed op (andere) kinderen & jongeren bereikt via de verspreiding van spelen



Indicator [2.3.1] 6.000 (unieke) weergaven van digitale spelen of downloads van downloadspelen

Per jaar	Beleidsperiode	# Views	Totaal bereik
0,8 nieuwe minigame of download	4 nieuwe minigames of downloads	Minimaal 500 weergaven	2.000 personen
1,6 bestaande minigames of downloads	8 bestaande minigames of downloads	Minimaal 500 weergaven	4.000 personen

De weergaven gegenereerd door de personen die een van onze nieuwe digitale (mini)games spelen/downloadspelen downloaden (zie indicator [2.1.1]), kunnen vallen onder **module 3**.

⁷⁴ Zie indicator [2.3.1].

Indicator [2.3.2] 10.800 verkochte spelen of spelenboeken, met 20 nieuwe spelen in ons koopaanbod

Per jaar	Beleidsperiode	Totaal bereik
2.160 verkochte spelen of spelenboeken	10.800 verkochte spelen	10.800 personen

We verkopen spelen en spelenboeken aan personen met een invloed op (andere) kinderen en jongeren. Hierbij richten we ons uitdrukkelijk niet tot kinderen en jongeren zelf (binnen SD 1 hebben we geen indicator rond verkoop): we willen kinderen en jongeren niet aanzetten om onze spelen te kopen. Wel zijn we ervan overtuigd dat we via die **verkochte spelen** behalve de eerste koper **heel wat kinderen en jongeren onrechtstreeks bereiken**. Niemand zou een spel kopen als die dit niet zou spelen met een groep, waarbij kinderen en jongeren een belangrijke doelgroep vormen van al onze spelen.

Omdat onze koopspelen ten minste 2 spelers vragen, betekent dit dat we via deze weg ten minste 21.600 spelers bereiken, ervan uitgaande dat elk spel één keer wordt gespeeld. En we mogen aannemen dat een gekocht spel meerdere keren ingezet zal worden.⁷⁵ Daarnaast kan één klant ook meerdere spellen kopen en ze met dezelfde groep spelen. Deze cijferoefening is onmogelijk te maken met de gegevens die we hebben. Daarom gaan we ervan uit dat we per verkocht spel ten minste 1 persoon bereiken.

In de huidige beleidsperiode voegen we **jaarlijks 5 nieuwe spelen** toe aan ons koopaanbod. Dit systeem werkt goed. We kunnen elk kandidaat-spel grondig screenen, een marketingplan voor elk nieuw spel uitwerken en ons winkelaanbod zowel stabiel als fris houden. Daarom willen we deze werkwijze doortrekken in de beleidsperiode 2026-2030.

3. SD 3: TEAMS OP DE WERKVLOER WILLEN BEWUSTE KEUZES MAKEN IN HET BELANG VAN IK/JIJ/WIJ/+, MET FOCUS OP DIGITALISERING EN MENTAAL WELZIJN [BUITEN BELEIDSNOTA]

Naast 'kinderen en jongeren' richten we ons ook op '**teams op de werkvloer**' als impactgroep. Dit betreft vooral teams in de non-profit- of social-profitsector die niet per se een directe link hebben met kinderen en jongeren, evenals werknemers van maatwerkbedrijven. Voor ons is het belangrijk dat we bij hen ook kunnen werken met het principe van ik/jij/wij/+ en het stimuleren van bewuste keuzes. Anders valt de opdracht buiten ons kader. Deze doelgroep valt onder SD 3, die buiten de beleidsnota valt, evenals een proportioneel deel van de interne SD 5.

4. SD 4: DE SAMENLEVING BOUWT EXPERTISE UIT ROND 'LEREN VIA SPEL'

Deze strategische doelstelling vloeit rechtstreeks voort uit onze missie: als kerntaak bouwen wij onze expertise 'leren via spel' uit en delen we die. Zoals we schreven: de samenleving waar we van dromen heeft alleen maar baat bij spelend lerende mensen. Spel nodigt uit tot dialoog en het maken van bewuste keuzes. Dat geldt al voor kinderen en jongeren: zoals we in de beleidsperiode 2022-2025 via de Spelbedenkeractiviteiten hebben mogen meemaken, **geeft het kinderen en jongeren enorm veel energie en goesting als ze leren om zelf een spel te bedenken** voor hun leeftijdsge-noten. En door ook tweedelijsactoren mee te nemen in dit verhaal (instructeurs in het jeugdwerk en andere vormingswerkers), dragen we ertoe bij dat zij met de kinderen en jongeren uit hun omgeving of groep met spel aan de slag gaan.

Daarom blijven we ook in de volgende beleidsperiode volop inzetten op deze strategische doelstelling. We focussen binnen deze SD 4 enerzijds op de creatie (OD 4.1) en verspreiding (OD 4.3) van publicaties en videotutorials en anderzijds op de begeleiding van groepen kinderen, jongeren en volwassenen die willen leren om zelf een spel te maken (OD 4.2).

⁷⁵ Zie hoofdstuk 4. Bereik.

A. OD 4.1: in 2026-2030 hebben 40 personen expertise 'leren via spel' uitgebouwd door mee te werken aan de creatie/herwerking van publicaties/videotutorials



Indicator [4.1.1] 4 nieuwe/herwerkte publicaties

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
0,8 nieuwe/herwerkte publicatie	4 nieuwe/herwerkte publicaties	Minstens 5 personen betrokken bij het proces	20 personen

In deze beleidsperiode willen we meer tijd en ruimte maken om betrouwbare en aanstekelijke publicaties uit te werken en zo breed mogelijk te verspreiden. Dit helpt onze lezers om zelf aan de slag te gaan rond 'leren via spel' en kan ook onze geloofwaardigheid als organisatie en als sector verstevigen. We denken in eerste instantie al aan een publicatie '50 jaar leren via spel' (2027) en een publicatie 'digitalisering en mentaal welzijn' (2030). De publicatie kan de vorm krijgen van een boek of artikel, download, podcast of webinar.

Om te zorgen dat deze publicaties zo universeel mogelijk opgesteld zijn⁷⁶, betrekken we per publicatie ten minste 5 externe personen bij het creatie- of herwerkingsproces. Zij behoren tot de doelgroep van de publicatie waaraan ze meewerken, worden meegenomen in onze expertise 'leren via spel' en geven hun visie op concept, inhoud, toon en vorm. Zo kunnen we bijvoorbeeld samenwerken met Koning Kevin en Link in de Kabel.

Indicator [4.1.2] 4 nieuwe videotutorials

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
0,8 nieuwe videotutorial	4 nieuwe videotutorials	Minstens 5 personen betrokken bij het proces	20 personen

Tijdens de beleidsperiode 2022-2025 creëerden we verschillende videotutorials, die de kijkers handvaten aanreiken om zelf aan de slag te gaan met een specifiek spel. Zo leren hoe ze 'leren via spel' kunnen aanpakken in de praktijk. Hierover kregen we al positieve feedback. Ook leerden we al doende veel over de manier waarop we de creatie van zulke tutorials het best aanpakken. Daarom hernemen we deze indicator, met een aanpassing: we willen ook telkens 5 externe personen betrekken bij het creatieproces. We spelen in op de mogelijkheden die zich stellen tijdens de beleidsperiode, maar denken in eerste instantie al aan een videotutorial over Creactiveren/Pimp je spel, naast videotutorials over de thema's die prioritair zijn volgens onze visie (bijvoorbeeld mentaal welzijn, digitalisering, klimaat, gelijke kansen, burgerschap).

B. OD 4.2: in 2026-2030 hebben 440 personen expertise 'leren via spel' opgebouwd via begeleiding



Indicator [4.2.1] 75 groepen krijgen coaching of een vorming 'leren via spel'

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
Gemiddeld 12 groepen bereikt via vorming	60 groepen	Minimaal 6 unieke deelnemers	360 personen
Gemiddeld 3 groepen bereikt via coaching	15 groepen	Minimaal 4 unieke deelnemers	60 personen

Doorheen de beleidsperiode 2026-2030 willen we via **coaching** groepen bereiken die zelf een spel bedenken en uitwerken.⁷⁷ De innovatieve tool voor jeugdwerkers (in stedelijke context) rond politiserend werken die we samen met JES willen maken, zou hierbij kunnen passen. Ook onze **vormingen** 'leren via spel' blijven we aanbieden.

⁷⁶ Zie hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid.

⁷⁷ Zie hoofdstuk 1. Inleiding – 1.2 Veranderingstheorie – C. Kerntaken.

C. OD 4.3: 2.120 personen hebben expertise 'leren via spel' opgebouwd via evenementen, publicaties en videotutorials



Indicator [4.3.1] 120 deelnemers aan evenementen

Per jaar	Beleidsperiode	# Deelnemers	Totaal bereik
Max. 1 evenement	3 evenementen	Minimaal 30 à 50 deelnemers per evenement	120 personen

We organiseren 3 evenementen (vormingsdagen, congressen) waaronder al zeker een evenement rond onze 50ste verjaardag in 2027. De vormingsdagen die we in 2022-2025 organiseerden waren succesvol. We bereikten een publiek dat na afloop stond te trappelen om aan de slag te gaan met spel. Zoals we in hoofdstuk 4. Bereik toelichten, mikken we op hogere deelnemersaantallen dan wat we in de beleidsnota 2022-2025 hadden bepaald.

Indicator [4.3.2] 2.000 downloads/weergaven van eigen publicaties

Per jaar	Totaal bereik
400 downloads/weergaven van publicaties (in totaal)	2.000 personen

We volgen op hoeveel (unieke) weergaven onze videotutorials uit indicator [4.1.2] genereren.

5. SD 5: DE AANSTOKERIJ VERSTERKT ZICH ALS PROFESSIONELE ORGANISATIE DIE REKENING HOUDT MET IK/JIJ/WIJ/+ EN MET FOCUS OP DIGITALISERING EN MENTAAL WELZIJN

We schuiven tot slot een 5de strategische doelstelling naar voren die ons helpt om via integrale kwaliteitszorg onze organisatie verder te professionaliseren. **Door doordacht en zorgzaam te investeren in onze mensen en middelen, wordt het mogelijk om de 4 externe strategische doelstellingen te behalen.** Enerzijds investeren we in mensen als dragers van een duurzame organisatie (OD 5.1). Anderzijds versterken en diversifiëren we onze middelen voor duurzame impact (OD 5.2).

Nu SD 5 de realisatie van SD 1, SD 2, SD 3 en SD 4 ondersteunt, tellen we **57 % van SD 5** als deel van deze beleidsnota. De overige 43 % (die SD 3 ondersteunt) valt buiten deze beleidsnota.

A. OD 5.1 De Aanstokerij investeert in mensen als dragers van een duurzame organisatie

De Aanstokerij implementeert een teambeleid in het belang van ik/jij/wij/+ en met aandacht voor mentaal welzijn en digitalisering

We zetten onze **zorgzaamheid omtrent ons team** natuurlijk voort in 2026-2030. Onder het begrip 'team' kan iedereen vallen die bij ons aan de slag is: werknemers (vast, tijdelijk, jobstudent), stagiairs en vrijwilligers. We blijven **vrijwilligers** verwelkomen maar hebben uit het verleden en de huidige beleidsperiode geleerd dat het niet zo zinvol is om zo veel te blijven investeren in de rekrutering van nieuwe vrijwilligers (al onze huidige vrijwilligers (ook bij begeleidingen) blijven we uiteraard omarmen). Voor onze begeleidingen willen we uitzoeken of het verenigingswerk (artikel 17) een piste kan zijn voor onze organisatie (het blijkt een te moeilijke opdracht om dit aan nieuwe vrijwilligers te vragen).

Binnen het **teambeleid** dat we voor ogen hebben, denken we onder meer aan (mentaal) welzijn, interne communicatie (ook met het oog op digitalisering), onthaal, duurzaamheid en een herwerking van ons arbeidsreglement. We maken tijd voor en investeren in **change management** en passen ons **monitoring- en evaluatiesysteem** ook intern toe. Zo kunnen we de realisatie van deze indicator goed opvolgen en rapporteren.

De Aanstokerij profileert zich als lerende organisatie met de implementatie van een gestructureerd systeem voor expertiseopbouw

Een eerste bouwsteen om SD 4 – delen van onze expertise ‘leren via spel’ – te kunnen behalen, is de **ontwikkeling en verdere uitbouw van deze expertise**. Tijdens de huidige beleidsperiode brachten we in kaart via welke formele en informele wegen we De Aanstokerij als **lerende organisatie** in de praktijk brengen. Dit deden we binnen een traject ‘Competentiebooster’, met de ESF-steun van VIVO begeleid door een externe facilitator verbonden aan Odisee. Naast de vormingen die we eens per kwartaal met het hele team volgen en de functiespecifieke vormingen per deelteam, vullen we het individuele niveau nu in door **persoonlijke opleidingsplannen** op te stellen. Die komen onder andere aan bod tijdens de halfjaarlijkse functioneringsgesprekken. We plannen ook deel te nemen aan **conferenties** en het organiseren of deelnemen aan **lerende netwerken** zoals met Koning Kevin en met Link in de Kabel.

Binnen het **systeem voor expertiseopbouw** hebben we bijzondere aandacht voor expertiseborging via ons documentenbeheer. Ook hier nemen we de nodige tijd voor change management.

Indicator [5.1.1] De Aanstokerij implementeert een uitgebreid integriteits- en risicobeleid, inclusief regelmatige evaluatie en bijsturing

In hoofdstuk 6. Integriteitsbeleid lichten we in meer detail toe hoe onze organisatie omgaat met **integriteit van mensen** (team en doelgroepen) en van de organisatie, onder meer gekaderd in ons **risicobeheer**. Deze indicator [5.1.3] helpt om de rapportering hierover en ook de ondersteuning aan ons **aanspreekpunt integriteit** (API) op ieders radar te houden. We passen het monitoring- en evaluatiesysteem ook hier toe en zullen dus regelmatig ons integriteits- en risicobeleid evalueren en bijsturen.

Indicator [5.1.2] De Aanstokerij ontwikkelt en gebruikt een monitoring- en evaluatiesysteem dat kwalitatief en kwantitatief meet in welke mate spelers bewuste keuzes willen maken in het belang van ik/jij/wij/+, met specifieke aandacht voor digitalisering en mentaal welzijn

In de beleidsperiode 2026-2030 willen we ons **monitoring- en evaluatiesysteem** op punt zetten. We baseren ons op ons huidige systeem (met onder meer kwartaalrapportage per deelteam over bereik en resultaten) en voegen een nieuwe dimensie toe. We willen immers op zoek gaan naar de meest zinvolle en passende manier om te meten in welke mate we de **inhoudelijke doelstellingen** van onze organisatie en deze beleidsnota halen. Willen onze deelnemers (meer) bewuste keuzes maken? Rekening houdend met ik/jij/wij/+? Met een focus ook op digitalisering en mentaal welzijn? Hoe kunnen we innovatie capteren?

We trekken tijd uit om deze zoektocht gedegen aan te vatten en tot een gedragen einde te brengen. De uitrol van het nieuwe systeem zal *change management* vragen. En omdat we **bij elke indicator** het monitoring- en evaluatiesysteem willen toepassen, zullen we ook hier voldoende tijd in moeten investeren. Uiteraard monitoren en evalueren we ook het systeem, en sturen we dit bij. Zo denken we dat het mogelijk zal zijn om de uitvoering van onze veranderingstheorie uit *hoofdstuk 1* in de praktijk om te zetten.

De uitvoering van deze doelstelling zal **tijd vragen**. De zelfdefiniëring die vereist is om (vanuit mensenrechten) inclusieve participatie te meten, is een gevoelige kwestie die met de nodige omzichtigheid en nuancering aangepakt moet worden.⁷⁸ Nooit zullen we iemand dwingen om zichzelf op bepaalde vlakken te identificeren of definiëren (bijvoorbeeld gender of handicap/beperking), ook niet als de bevraging anoniem gebeurt. Mensen zullen altijd de optie hebben om aan te geven dat ze dit liever niet delen. Door transparant uit te leggen waarom we vragen stellen en hoe we de resultaten gebruiken, zorgen we er wel voor dat de **nodige veiligheid** er is om dit aan te geven. Op die manier geloven we dat deelnemers meer bereid zullen zijn om hun persoonlijke informatie te delen. Ook de andere te bevragen aspecten vergen een doordachte benadering, zodat de vragen correct geformuleerd worden (bijvoorbeeld rond de bereidheid om bewuste keuzes te maken).

⁷⁸ Zie hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid.

B. OD 5.2 De Aanstokerij versterkt en diversifieert haar middelen voor duurzame impact

De Aanstokerij stelt een communicatie- & marketingplan op dat ons zichtbaarder maakt en het draagvlak vergroot bij diverse groepen

We baseren ons op ons huidige **communicatie- en marketingplan** en de geleerde lessen die we uit de uitvoering hiervan al trokken. Gezien ons gelijkheidsbeleid en onze visie en missie hebben we bijzondere aandacht voor **inclusieve en verbindende communicatie**, waarbij we externen betrekken. Ook willen we groeien in onze kerntaak om spelen en onze expertise te verspreiden via **overtuigende communicatie** (zie OD 3). En natuurlijk blijft **kwaliteitsvolle jeugdinformatie** de kern van het nieuwe communicatie- en marketingplan.

De Aanstokerij stelt een plan op voor de diversificatie van haar inkomsten, inclusief de verkenning van nieuwe vormen van duurzame en ethische financiering

Ook vanuit ons **risicobeheer** (zie hoger) zetten we onze zoektocht naar verschillende inkomstenbronnen voort: omzet, subsidies, ethische leningen, intekenacties ... We zorgen dat we de **verschillende duurzame en ethische financieringsvormen** beter leren kennen en nemen ze mee in de inkomstendiversificatie.

De Aanstokerij gebruikt een kwartaalopvolgingssysteem dat heldere rekenschap en rapportage biedt voor interne en externe stakeholders

Op basis van het systeem dat we in 2022-2025 opzetten, zorgen we voor een **nauwgezette kwartaalopvolging** (door team en bestuur). We leggen rekenschap af door te rapporteren over de resultaten van onze kerntaken en de begroting en hebben oog voor de vrijwilligers van ons bestuur en onze av.

6. BIJKOMENDE INLICHTINGEN BELEIDSNOTARONDE 2026-2030

Op 18 maart 2025 vroeg Team Jeugd ons om extra toelichting over de personeelsinzet binnen SD 1-2 in verband met digitalisering. De Aanstokerij heeft ambitieuze plannen voor digitalisering in de komende beleidsperiode 2026-2030. Deze plannen bouwen voort op de ervaringen en lessen uit de huidige beleidsperiode 2022-2025.

A. Digitalisering in de huidige beleidsperiode 2022-2025

Binnen SD 5 ('De Aanstokerij vergroot de impact van analoog en digitaal spel via innovatie en experiment') hebben we in de beleidsperiode 2022-2025 verschillende pilootprojecten rond digitalisering opgezet. Zo werkten we aan de indicatoren onder OD 5.2 via acties als:

- Lancering van een minigame over STEM i.s.m. Yondr (1.300 views)
- Projectindiening voor de educatieve online game 'Bibster voor jeugdwerk' i.s.m. Mediaraven, D'Broej en CultuurConnect.
- Overleg en samenwerking met gameontwikkelaars zoals Brainbugs en Yondr
- Samenwerking met opleidingen voor game design/development LUCA Arts en UCLL op vlak van stages en projecten

SD 5 heeft uitdrukkelijk een innovatief en experimenteel karakter. Daarom zetten we niet alleen in op concrete acties, maar zien we deze beleidsperiode ook als een testfase waarin we actief experimenteren met digitalisering. We verkennen onbekend terrein, testen nieuwe methodes en analyseren wat wel en niet werkt voor De Aanstokerij. Dit leerproces en onze capaciteitsopbouw staan centraal, zodat we beter kunnen begrijpen welke rol digitalisering kan spelen in onze werking (of waar de grenzen ervan liggen).

In de eerste jaren van deze beleidsperiode experimenteerden we met:

- Het identificeren van onze vormingsnoden en het volgen van opleidingen rond AI, mediawijsheid ...
- Het blootleggen van blinde vlekken binnen onze werking, zoals programmeren, discours en het inschatten van de scope van digitale projecten.

Aanvankelijk was er voor deze acties **0,54 VTE** voorzien. In 2024 bleek echter dat extra investeringen noodzakelijk waren, waardoor we de personeelsinzet verhoogden naar **1,15 VTE**. Dit maakte het mogelijk om:

- Een halftijdse digitale spelontwikkelaar aan te werven
- Digitalisering sterker te integreren in de takenpakketten van meerdere collega's (ontwikkeling, productie, begeleiding, coördinatie)

Binnen deze 1,15 VTE nemen we in **2025 acties** op als:

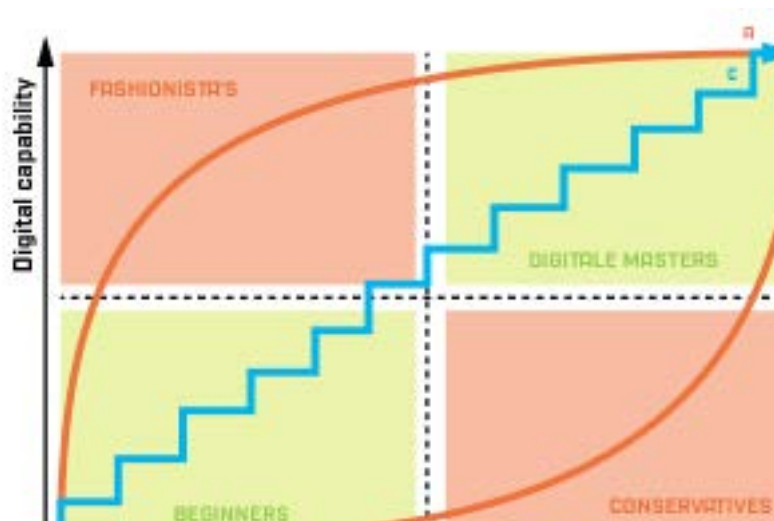
- Voortzetting van enkele concrete acties (zie ook indicatoren onder OD 5.2):
 - Ontwikkeling, productie en lancering van de 2de minigame
 - Samenwerking met game-opleidingen, game developers ...
- Voortzetting van capaciteitsopbouw:
 - Opleidingen jeugdinfo (WAT WAT) & mediacoach (Mediawijs)
 - Opleiding Godot (open source game engine)
 - Uitzoeken mogelijkheden om ook in te zetten op 3D-modellering
- Uitwerking van onze visie rond digitalisering
- Uitwerking van beleid en interne processen rond digitalisering
- Start hosting van (mini)games op ons eigen platform (aanstokerij.be)

Bovendien zochten we actief naar extra financiering en dienden we een voorstel in bij de jaarlijkse **projectoproep Experimenteel Jeugdwerk**. Dit stelde ons in staat om, aanvullend op onze beleidsnota, een pilootproject op te starten rond AI in onze begeleidingen. Dankzij deze succesvolle aanvraag konden we tot eind 2025 extra budget verkrijgen, wat resulteerde in de financiering van 0,35 VTE.¹

B. Digitalisering in de nieuwe beleidsperiode 2026-2030

In het kader van onze beleidsnota 2026-2030 verhogen en verduurzamen we de personeelsinzet voor digitalisering naar **1,50 VTE**. Dankzij de opgedane ervaring kunnen we nu concreter bepalen welke acties haalbaar en wenselijk zijn.

Hoewel we als lerende organisatie onze capaciteiten blijven uitbouwen, laten we de initiële experimentele fase achter ons. We blijven investeren volgens een trapsgewijze aanpak: er is een langetermijnplan met flexibele kortere termijndoelen (zie pad C in onderstaande grafiek).



Digitalisering gaat in 2026-2030 niet enkel over het creëren van een digitaal aanbod (de focus in 2022-2025). We zetten nu ook in op de integratie van digitale componenten in ons analoge aanbod, zoals hybride spelen en het gebruik van AI. Bovendien behandelen we digitalisering als een op zichzelf staand thema, waarbij we via spel de digitale leefwereld van jongeren bespreekbaar maken. Hierbij gaan we bewust om met zowel de kansen als de risico's van digitalisering die we identificeerden in onze beleidsnota.

Ontwikkeling en productie (en verspreiding) van ten minste 7 games en/of minigames

Het gaat om (grotere/ langer durende/ complexere) **games** en (kleinere/ snellere/ eenvoudigere) **minigames**, die een onderdeel zijn van indicatoren [1.1.1] en [2.1.1].

- [1.1.1] **5 digitale (mini)games voor kinderen/jongeren**
 - Van de 45 geplande spellen zullen er 5 digitaal zijn.
 - Verwacht bereik (zie indicator [1.3.1]): **3.750 unieke weergaven**.
- [2.1.1] **2 digitale (mini)games voor personen met een invloed op (andere) kinderen/jongeren**
 - Van de 11 geplande spellen zullen er zeker 2 digitaal zijn, en 3 beschikbaar via gratis download.
 - Verwacht bereik (zie indicator [2.3.1]): **1.000 unieke weergaven**.

Enkele voorbeelden van mogelijke projecten binnen deze plannen zijn:

- Samenwerking met Mediaraven en Cultuurconnect voor Bibster: ontwikkeling van extra varianten en gebruik als participatietool.
- Een game over de vooruitgang die al geboekt is op klimaatvlak dankzij collectieve en individuele actie.

Daarnaast behouden we natuurlijk ruimte om zo veel mogelijk in te spelen op de (tussen nu en eind 2030 allicht fluctuerende) noden en vragen vanuit de doelgroep.

We plannen ten minste **7 games en minigames** in 2026-2030, tegenover 2 minigames in 2022-2025. We willen benadrukken dat het hierbij gaat het om een **minimum**.

- Zowel binnen SD 1 als binnen SD 2 is het mogelijk dat we **meer** digitale (mini)games maken, afhankelijk van de behoeften van onze doelgroep en onze capaciteit. We zien al een groeiende interesse van onze klanten, wat deze flexibiliteit ondersteunt.
- Afhankelijk van de richting die onze **participatie- en cocreatieprocessen** uitgaan (zie indicatoren [1.1.2] en [2.1.2]), kan het zijn dat ook deze resulteren in een digitale (mini)game.

Digitale componenten in ons analoge aanbod

We integreren **nieuwe digitale componenten** in zowel bestaande als nieuwe analoge spellen binnen onze kernactiviteiten.

• Ontwikkeling & productie

- Uit onze ervaringen met en analyses van ons digitaal werk is gebleken dat De Aanstokerij in het bijzonder een meerwaarde kan betekenen op het vlak van hybride spelen: analoge spelen met een digitale component. Er is vraag naar hybride spelen, onze doelgroepen vinden deze aanpak motiverend, en wij hebben de capaciteit om ze te ontwikkelen.
- We ontwikkelen ook videotutorials, onder andere over digitalisering.

• Begeleiding & vorming

- We willen GenAI gebruiken als tussenstap in de nabespreking van een spel. Onze begeleidingen richten zich meestal op groepen van 15 tot 25 kinderen en jongeren. Soms is het zinvol om deze op te splitsen in kleinere groepjes. Een begeleider kan niet alle ervaringen uit de groepjes tegelijk volgen. Daarom zetten we chatbots in die, op basis van input van elk groepje, verdiepende vragen genereren. De groepjes nemen deze input mee naar de gezamenlijke nabespreking, wat de discussie verrijkt.
- Voor- en naverwerking bij een begeleiding kan ook digitaal verlopen. Bijvoorbeeld een minigame kan uiteindelijk ook dienen als voorbereiding op een spel dat later gespeeld kan worden.

- **Verspreiding**

- Downloadbare spelen, minigames en publicaties zijn laagdrempelige manieren om een breed publiek te bereiken.

Digitalisering als thema op zich

In de komende beleidsperiode verdiepen we ons in digitalisering als thema op zich. We houden een vinger aan de pols hoe digitalisering de leefwereld van kinderen en jongeren beïnvloedt. Dit doen we in samenwerking met inhoudelijke experts en ervaringsdeskundigen. We willen complementair werken aan andere organisaties Informatie & Participatie. Onze inzichten en methodieken delen we actief binnen relevante (jeugdwerk)fora.

Onze focus ligt op:

- **Bewuste keuzes:** We ontwikkelen spelvormen en methodieken die de digitale leefwereld van kinderen en jongeren tastbaar maken in de fysieke wereld. Via analoge en hybride spelen laten we hen reflecteren over bijvoorbeeld online identiteit, duurzaamheid, privacy, algoritmes en (mogelijk in samenwerking met WAT WAT/De Ambrassade) het gebruik van AI.
- **Expertise rond spel en digitalisering:** We bouwen expertise uit rond de rol van digitalisering in spel en leren, onder andere via een publicatie.
- **Monitoring en evaluatie:** We ontwikkelen een intern systeem met digitale meetinstrumenten om onze impact beter te begrijpen en te sturen.
- **Samenwerking:** Met Link in de kabel organiseren we halfjaarlijkse bijeenkomsten als lerend partnerschap om elkaar te inspireren rond (digitale) mediawijsheid en spel.

C. Conclusie

Met de ambitieuze plannen voor digitalisering in de beleidsperiode 2026-2030, zet De Aanstokerij een belangrijke stap richting de toekomst. Door voort te bouwen op de opgedane ervaringen in de periode 2022-2025 en een duidelijke toename en verduurzaming van de personeelsinzet, kunnen we niet alleen meer digitale en hybride spellen ontwikkelen, maar ook digitale componenten integreren in ons analoge aanbod, nieuwe participatiemethoden ontwikkelen en digitalisering als thema centraal stellen in al onze kernactiviteiten.

Zo willen we kinderen, jongeren en hun begeleiders de tools en inzichten geven die ze nodig hebben om zich bewust te verhouden tot hun digitale leefwereld. Bovendien stelt onze samenwerking met diverse experts en partners ons in staat om onze kennis verder uit te breiden en te delen, wat de impact van ons werk vergroot.

UITLEIDING: EEN GLOBALE VERGELIJKING MET BELEIDSPERIODE 2022-2025

Wat meteen opvalt als we het doelstellingenkader van 2022-2025 naast dit voor 2026-2030 leggen, is de gevoelige **vermindering van het aantal indicatoren**. In lijn met de Leidraad hebben we immers geprobeerd om alle indicatoren zo consequent mogelijk op te stellen (bijvoorbeeld het aantal bereikte mensen op het niveau van de OD's) en ze bruikbaar te maken voor de hele beleidsperiode. In hoofdstuk 4. Bereik leggen we uit hoe beide beleidsnota's vergeleken kunnen worden en brengen we de evoluties in beeld.

De schema's in dat hoofdstuk plaatsen alle indicatoren van 2026-2030 naast die van 2022-2025 (omgezet naar een periode van 5 jaar in plaats van 4 jaar, en met vermelding van de reële resultaten naast de geplande indicatoren). Hieruit blijkt dat we **globaal gezien meer output** zullen realiseren in de nieuwe beleidsperiode, zowel in vergelijking met de beheersovereenkomstplannen 2022-2025 als met de reële resultaten.

Enkel op het vlak van **begeleidingen** bij begeleiders in het jeugdwerk en van vorming 'leren via spel' zouden we iets minder realiseren dan wat we de voorbije jaren deden. Tijdens de beleidsperiode 2022-2025 realiseren we jaar na jaar hogere cijfers dan wat we vooropgesteld hadden in de beheersovereenkomst. We hebben gemerkt dat we de maximumcapaciteit eigenlijk te lang overschreden hebben. Daarom hebben we het aantal aangepast aan wat wel haalbaar is met het oog op het welzijn van onze medewerkers. We vlakten ook enkele uitschieters af, om een iets realistischer beeld te krijgen van de aantallen. Bovendien willen we tijd en ruimte uittrekken voor reflectie en bijsturing van onze begeleidingen, in het licht van onze veranderingstheorie met inbegrip van onze nieuwe visie spel en leren. Van onze **vorming 'leren via spel'** willen we graag een nagelnieuwe versie voorstellen naar aanleiding van onze 50ste verjaardag in 2027. We zien ook nog heel wat groeipotentieel in kwaliteitsvolle jeugdinformatieproducten om jeugdwerkers te vormen. Daarom hebben we de indicatoren aangepast in de lijn van wat we voor onze beheersovereenkomst 2022-2025 hadden bepaald.

Op alle andere vlakken trekken we de lijn door van wat we nu realiseren of verhogen we onze ambities. **En we plannen ook heel wat nieuws!**

We zetten sterk in op **participatieve (en cocreatieve) ontwikkelingsprocessen** evenals op **beleids-participatieprocessen**. Dit brengt een nieuwe dynamiek in onze werking en resulteert zeker in spelen, publicaties en beleidsaanbevelingen die nog meer aansluiten bij de leefwereld van kinderen en jongeren. En we engageren ons om nóg meer **kwaliteitsvolle jeugdinformatieproducten** te verspreiden bij kinderen, jongeren, hun begeleiders en alle anderen die invloed hebben op kinderen en jongeren. Dit doen we op zowel analoge als digitale wijze. Met andere woorden: we blijven groeien in onze rol als vereniging informatie en participatie!

De beleidsperiode 2026-2030 staat ook in het teken van onze **veranderingstheorie**. We groeien niet alleen qua output maar ook in de manier waarop we **inhoudelijk en methodologisch** aan de slag gaan voor kinderen en jongeren in Vlaanderen/Brussel. Onze **oriëntering naar bewuste keuzes** als doel, rekening houdend met ik/jij/wij/+, en met een focus op digitalisering en mentaal welzijn, geeft richting aan alles wat we doen. Het gaat over onze eigen werking en organisatie én over ons aanbod en onze kerntaken. We gaan echt voor een **reële verandering in onze samenleving**.

En onze bijdrage tot die verandering willen we via een **nieuw vormgegeven monitoring- en evaluatiesysteem** in kaart brengen. We zoeken uit hoe we het best kunnen meten en weten in welke mate we komen tot verandering. Een serieuze uitdaging die we samen met onze partners met veel goesting en nieuwsgierigheid aangaan. We kijken er alvast naar uit om onze ervaringen in de loop van de nieuwe beleidsperiode te delen met de sector.

HOOFDSTUK 3. SAMENWERKING & NETWERKING

INLEIDING: ONZE VISIE OP SAMENWERKING

In hoofdstuk 1. Inleiding schreven we dat De Aanstokerij, al van bij haar oprichting in 1977, ingebed is in de **jeugdwerksector**. Onze frequente samenwerkingen wijzen uit dat onze expertise rond 'leren via spel' **complementair** is aan de expertise van onze partners op het vlak van doelgroep (bijvoorbeeld maatschappelijk kwetsbare jongeren) of thema (bijvoorbeeld mentaal welzijn).

De Aanstokerij wordt in samenwerkingen **erkend** voor onze jarenlange expertise, klantgerichtheid, kwaliteitszorg en professionaliteit. Als **lerende organisatie** streven we ernaar om op alle mogelijke vlakken te blijven leren van elkaar, zowel door samen te werken aan een concreet project als door deel te nemen aan lerende netwerken in binnen- en buitenland. Zoals vermeld in hoofdstuk 5. **Gelijkekansenbeleid** werken we graag samen met (interne, maar vaker externe) ervaringsdeskundigen en andere experts. Ook onze jarenlange samenwerking met Synkroon, bijvoorbeeld, past in ons gelijkekansenbeleid: we geven graag kansen aan maatschappelijk kwetsbare (jong)volwassenen en leren uiteraard ook veel van hen.

Bovendien kunnen we samen met anderen, op een moment dat de maatschappelijke uitdagingen groot zijn, onze **impact vergroten**. We zorgen voor een groter en meer divers bereik, onze spelen blijven langer beschikbaar, nabesprekingen van de spellen blijven langer nazinderen. Samenwerking stelt ons in staat om meer te bereiken dan we individueel zouden kunnen.

Via het samenwerken met hogescholen krijgen jongeren – onder wie heel wat (potentiële) jeugdwerkers – de kans om hun vaardigheden te versterken. Op die manier dragen we bij aan de **professionaliteit van onze sector**.

Met de onderstaande organisaties maakten we al enkele afspraken in het kader van deze (en hun) beleidsnota. In een **intentieverklaring** verklaren we onze intentie om samen te werken in het kader van deze beleidsnota en geven we aan rond welk beleidsnotaproject we willen samenwerken (zie 1. Gezamenlijke acties), met de nodige ruimte voor mogelijke bijsturing. In het geval van een positieve subsidiebeslissing verklaren we ons akkoord om wederzijds in goed vertrouwen samen te werken en ons in te zetten om de doelstellingen van het project te realiseren. De verklaring bevat afspraken over transparante rapportage, het vermijden van dubbele financiering en het oplossen van geschillen in goed vertrouwen.

Met het verre 2030 als horizon laten we ruimte voor **nieuwe samenwerkingsmogelijkheden** die zich in de loop van de tijd voordoen. We gaan ervan uit dat er extra gezamenlijke acties komen die verder bijdragen aan de realisatie van onze **outputindicatoren** en **operationele doelstellingen**. Het blijft een belangrijke prioriteit om onze netwerken en partnerschappen continu uit te breiden en te versterken, zodat we als organisatie blijven leren en onze impact duurzaam vergroten.

1. GEZAMENLIJKE ACTIES

In hoofdstuk 2. Doelstellingen beschrijven we de acties die nodig zijn om de verschillende (output) indicatoren per operationele doelstelling te realiseren. Voor heel wat acties hebben we de uitdrukkelijke intentie om ze samen met partnerorganisaties op te nemen.



Als koepelorganisatie (co)creëert en/of herwerkt De Ambrassade met De Aanstokerij spelen voor het jeugdwerk volgens de beleidsprioriteiten en opportuniteiten in de sector. Als lid van De Ambrassade kan De Aanstokerij goede praktijken op Ambrassade-fora delen.



Deze samenwerking is gericht op het bereiken van kinderen, jongeren en volwassenen door nieuwe spelen te creëren en/of bestaande spelen te herzien met het oog op de bevordering van de missie van Child Focus rond het vinden van vermiste kinderen en de strijd tegen de seksuele uitbuiting van minderjarigen, online en offline. [SD 1, SD 2]



KAZERNE
DOSSIN

Dit samenwerkingsverband met Kazerne Dossin en Inside Polarisation is gericht op het bereiken van jongeren en volwassenen door nieuwe/herziene spelen/speluitbreidingen te creëren, spelen te begeleiden en spel(uitbreiding)en te verspreiden. Het doel van de samenwerking is het versterken van de deelnemers in het omgaan met polarisatie, hen daarbij handvatten, tools en tactieken aanreikend. [SD 1]



We cocreëren met JES een innovatieve tool voor jeugdwerkers (in stedelijke context) rond politiserend werken. Deze tool kan opgenomen worden in initiatieven als een JES Masterclass of het 'train-the-trainer'-aanbod van De Aanstokerij. Deze tool wordt als goede praktijk gedeeld tijdens een evenement van JES, De Aanstokerij en/of De Ambrassade. [SD 1, SD 2, SD 4]



We cocreëren met Joetz nieuwe (download)spelen voor kinderen & jongeren (in het bijzonder in het jeugdwerk) rond 'mentaal welzijn', in het kader van een Joetz-jaarcampagne en een mogelijke samenwerking in het kader van internationalisering [SD 1, SD 2]



We cocreëren met Kazou nieuwe & herwerkte spelen voor jeugd (13+) rond 'zingeving/zinspel', 'regeneratief toerisme' en/of 'afspraken maken op de 1ste kampdag', met de mogelijkheid om ook samen te werken in het kader van train-the-trainerssessies voor Kazou-vrijwilligers [SD 1, SD 2]



We werken samen met Koning Kevin in het kader van vakanties en/of vorming, bijvoorbeeld via een lerend netwerk, internationale (Erasmus+)-projecten [SD 1, SD 2, SD 4, SD5]



In deze samenwerking organiseren we halfjaarlijkse bijeenkomsten als lerend partnerschap om elkaar te inspireren rond (digitale) mediawijsheid en spel. [SD 4, SD 5]



We werken samen met Mediaraven en Cultuurconnect in het kader van Bibster: creatie bijkomende varianten voor kinderen en jongeren, inzet als participatietool [SD 1]



We werken samen met TEJO aan de (co)creatie en/of uitrol van tools die kinderen, jongeren en hun begeleiders (bijvoorbeeld leerkrachten) steunen rond mentaal welzijn (bijvoorbeeld vanuit perspectiefname en sociale steun).



We werken samen met YOUCA om jongeren te bereiken door de creatie van nieuwe/herziene spelen rond de duurzame ontwikkelingsdoelen (aanpassing Missie 2030)/de opvolger van de duurzame ontwikkelingsdoelen na 2030. Dit gebeurt op participatieve wijze door YOUCA-vrijwilligers en mogelijk ook andere jongeren te betrekken. [SD 1]

In het kader van stages werken we onder meer samen met de volgende instellingen:



LUCA School of Arts: Stage gamedesign [SD 5; creatie OD 1]



Synkroon: (beroepsverkennde) stages, vrijwilligerswerk [SD 5; vormgeving OD 1; begeleiding OD 2]



UCLL hogeschool: stage sociaal-cultureel werk [SD 5; OD 2] en applied computer science [SD 5; creatie OD 1]



VIVES hogeschool: stage vormgeving & communicatie [SD 5; OD 1; OD 3]

2. NETWERKING & VERTEGENWOORDIGING



De Aanstokerij is lid van 11.11.11, is actief in de werkgroep wereldburgerschapse-ducatie en ondersteunt de jaarlijkse campagne.



De Aanstokerij is lid van De Ambassade en actief in de commissie Jeugdwerk, reflectiegroep Vlaams Jeugdwerkbeleid en de collegagroep diversiteit. We blijven ook lid van Komaf (inclusiever jeugdwerk) en het WAT WAT-partnernetwerk (jeugdinformatie).



De Aanstokerij is lid van het PULSE-Transitienetwerk.

Ook zijn we als vereniging met zetel in Leuven in contact met andere Leuvense organisaties zoals Djapo en Jonge Helden (naast Koning Kevin en Link in de Kabel). Het zou immers zinvol kunnen zijn om (naast een inhoudelijke wederzijdse verrijking) samen te werken op vlakken als lokale beleidspar-ticipatie, vrijwilligersbeleid of logistiek.

UITLEIDING: EEN GLOBALE VERGELIJKING MET BELEIDSPERIODE 2022-2025

In de beheersovereenkomst 2022-2025 zijn 7 partnerschappen opgenomen. Ook vermelden we de zoektocht naar samenwerking met een opleiding game design, digitale spelontwikkelaars en organi-saties bezig met diversiteit.

In deze beleidsnota 2026-2030 noemen we **11 partnerschappen**. We zetten onze samenwer-king met 11.11.11, De Ambassade, het Wij/Zij-netwerk (nu Kazerne Dossin/Inside Polarisation) en Mediaraven/Cultuurconnect voort. In de nieuwe beleidsperiode trekken we resoluut de kaart van samenwerkingen met andere **jeugd- en kinderrechtenorganisaties**. Zo hebben we afspraken gemaakt met Child Focus, JES, Joetz, Kazou, Koning Kevin, Link in de Kabel, Tejo en YOUCA.

Ook hebben we de zoektocht uit de beleidsperiode 2022-2025 tot een succesvol einde weten te brengen. Inmiddels hebben we een collega die digitale spelontwikkeling als functie heeft en werken we samen met verschillende opleidingen in het kader van stages: onder meer LUCA Arts en UCLL voor stages digitale ontwikkeling en Synkroon voor stages inclusieve arbeidsmarkt.

HOOFDSTUK 4. BEREIK

INLEIDING: BEREKENINGSWIJZE

In hoofdstuk 2. Doelstellingen lichten we de operationele doelstellingen toe die gekoppeld zijn aan de externe, aanbodgerichte strategische doelstellingen (SD 1, SD 2 en SD 4). Deze doelen zijn geformuleerd in termen van het **aantal bereikte personen**. De cijfers baseren we op de resultaten van de beleidsperiode 2022-2025. De vorige beleidsperiode (2018-2021) hebben we niet opgenomen omdat hierin de impact van COVID-19 telkens voor een hiaat zorgt. Voor de jaren 2022 en 2023 hebben we gebruik gemaakt van gegevens uit de voortgangsrapportages en ingediende modules. Omdat 2024 bij het opstellen van deze beleidsnota bijna is afgerond, zijn deze cijfers ook meegenomen.

De beleidsperiode 2022-2025 bestrijkt vier jaar, terwijl de nieuwe periode vijf jaar omvat. Om een volledig beeld te schetsen, hebben we daarom lineaire extrapolaties gemaakt naar een termijn van vijf jaar op basis van de gerealiseerde cijfers. Ook geven we het eerdere bereik en onze doelstellingen voor 2026-2030 onder SD3 *Teams op de werkvloer* weer, hoewel deze SD buiten de beleidsnota valt.

Zoals we in het volgende hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid en ook in hoofdstuk 1. Inleidend hoofdstuk vertellen, is het inherent aan onze visie en missie om zo inclusief mogelijk te willen werken. Dat doen we concreet door een zo universeel mogelijk ontwerp⁷⁹ na te streven dankzij zo participatief mogelijke creatieprocessen, ons team- en communicatiebeleid zo inclusief mogelijk te maken en ervaringsdeskundigen en andere experts te betrekken bij onze werking. Ons gelijkekansenbeleid betekent dat we bewust kiezen voor inclusief jeugdwerk, dat doelgroepgericht kan zijn. Daarbij is een primaire doelstelling het monitoring- en evaluatiesysteem dat we willen uitwerken om op te volgen **in welke mate we een op verschillende vlakken diverse doelgroep bereiken**. 'Bereik' is voor ons dus geen louter kwantitatief begrip.

In lijn met de Leidraad hebben we alle indicatoren wel **zo consequent en SMART mogelijk geformuleerd**, zowel voor de OD's (aantal bereikte personen) als voor de output (aantal spelen of publicaties/sessies of evenementen/weergaven of downloads). Enkel voor de interne SD 5 formuleren we beide OD's, net als in de beheersovereenkomst 2022-2025, in meer algemene termen en geeft elke indicator aan of een beleid/systeem/plan er is en geïmplementeerd wordt. Hoe dit beleid/systeem/plan gebruikt wordt in de praktijk, volgen we in 2026-2030 kwalitatief op (zie rekenschap & rapportage). Ons doel van het nieuw uit te werken monitoring- en evaluatiesysteem is onder meer om deze interne doelstellingen nog meer te kwantificeren.

1. BEREIK VIA NIEUWE/HERZIENE SPELEN⁸⁰

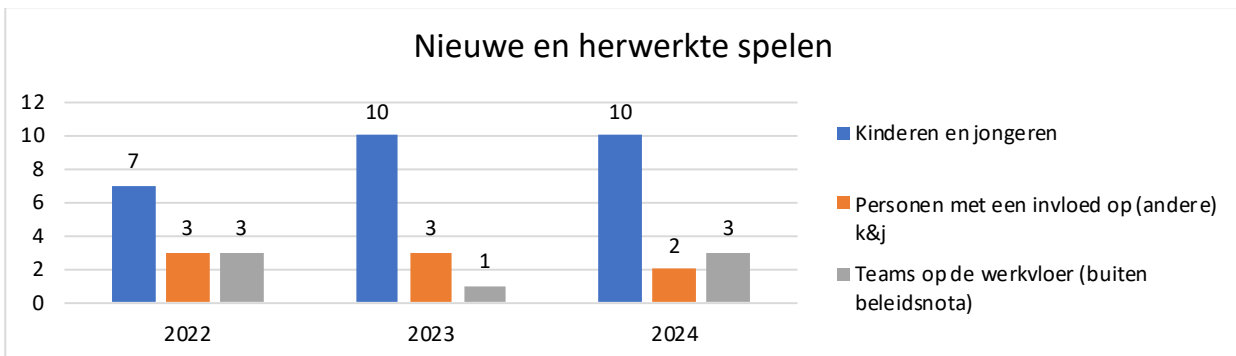
In 2022-2025 hebben we een **groei** ervaren van de ontwikkeling van spelen, die we graag willen voortzetten in 2026-2030. Een belangrijk nieuw aspect is dat we sterker willen inzetten op het ontwikkelen van spelen via **participatieve processen of cocreatie**. Hierbij krijgen kinderen en jongeren de kans om actief mee te denken en te ontwerpen. In de planning houden we er natuurlijk rekening mee dat dit meer tijd vraagt.

Hieronder staan de personen die we direct willen bereiken. De impact van elk nieuw spel dat De Aanstokerij ontwikkelt, reikt echter veel verder dan de directe deelnemers. Sommige van deze spelen worden opgenomen in ons koopaanbod of gebruikt tijdens begeleidingssessies, waardoor het bereik meetbaar en zichtbaar wordt (zie verder). Het monitoring- en evaluatiesysteem dat we in 2026-2030 willen uitbouwen, zou ook het gebruik van de andere spelen willen opvolgen. We willen immers niet liever dan dat onze spelen blijvend gespeeld worden.

⁷⁹ Zie <https://www.vlaanderen.be/en/inter/toolbox-design-education/universal-design-for-learning>.

⁸⁰ Zie ook hoofdstuk 2. Doelstellingen: OD 1 in de verschillende SD's.

Nieuwe/herziene spelen	2022-2024			2026-2030		
Doelgroep	Gepland in beleidsnota	Gereali-seerd	Extrapo-latie naar 5 jaar	Doel	Aantal personen	Doelstel-lingen-kader
Kinderen en jongeren	31	33	55	45	1.090	OD 1.1
Personen met een invloed op (andere) kinderen en jongeren	4	8	13	11	108	OD 2.1
Volwassenen/teams op de werkvloer	/	7	11	12	/	SD3



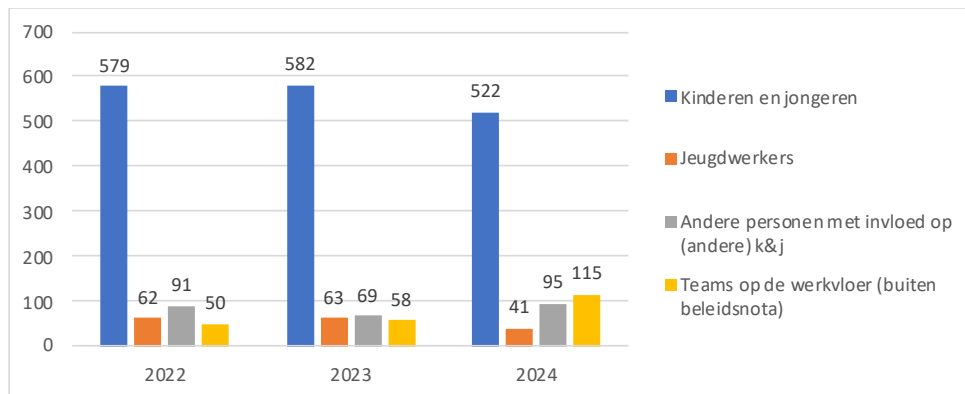
2. BEREIK VIA BEGELEIDE SPELEN

Ook het aantal spelbegeleidingen is in de huidige beleidsnota lichtjes gegroeid. Boven op de resultaten binnen de modules halen we een **veel groter bereik**. Tijdens de beleidsperiode 2022-2025 realiseerden we jaar na jaar hogere cijfers dan wat we vooropgesteld hadden in de beheersovereenkomst. Zoals uitgelegd in de uitleiding van hoofdstuk 2. Doelstellingen (p. 32), hebben we het aantal begeleidingen bijgesteld in het belang van het welzijn van onze medewerkers..

Een iets ander verhaal voor **module 4** echter. We hebben in 2024 bewust een andere keuze gemaakt: in plaats van de gebruikelijke twee uitvoeringen per jaar, hebben we ervoor gekozen om deze module slechts één keer uit te voeren. Dit willen we ook voortzetten in de volgende beleid-periode. Deze strategische beslissing geeft ons de ruimte om te investeren in andere ambitieuze doelstellingen. Zo hebben we in 2024 voor het eerst **module 5** (begeleiden van beleidsparticipatieprocessen bij kinderen en jongeren) succesvol geïntroduceerd, en richten we ons op de verdere ontwikkeling hiervan. Ook module 3 (zie hieronder bij verspreide spelen) hebben we in 2024 voor het eerst behaald. Zo versterken we onze focus op innovatieve initiatieven, waarmee we ons bereik verder willen vergroten en vernieuwen.

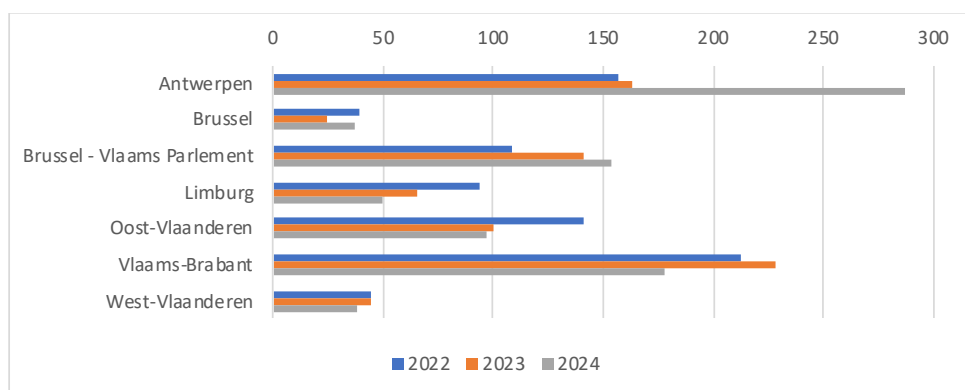
Begeleide spelen	2022-2024			2026-2030		
Doelgroep	Gepland in beleidsnota	Gerealiseerd	Extrapolatie naar 5 jaar	Doel	Aantal personen	Doelstel-lingen-kader
Kinderen en jongeren	1.530 ⁸¹	1.688	3.187	2.271	38.442	OD 1.2
Jeugdwerkers (module 4)	120	166	277	200	1.800	Indicator 2.2.1
Andere personen met een invloed op (andere) kinderen & jongeren	/	255	425	300	3.000	Indicator 2.2.2
Volwassenen/teams op de werkvloer	/	223	372	500	2.500	SD3

⁸¹ De cijfers in beleidsnota 2022-2025 tellen kinderen, jongeren en hun begeleiders samen. Voor de duidelijkheid en in lijn met het advies van de beoordelingscommissie hebben we dit hier uit elkaar gehaald. Jaarlijks was het doel 510 begeleidingen aan kinderen en jongeren, en 40 aan hun begeleiders (in het kader van module 4).



Provinciale spreiding

In de onderstaande grafiek tonen we de provinciale spreiding van onze begeleidingen en vormingen in de jaren 2022, 2023 en 2024. We zijn actief in alle provincies en Brussel, met een groter bereik in Vlaams-Brabant, Antwerpen en Oost-Vlaanderen. De begeleidingen bij het Vlaams Parlement zijn apart uitgesplitst zodat ze de cijfers niet vertekenen.



3. BEREIK VIA VERSPREIDE SPELEN

Graag benadrukken we nog eens dat de verspreiding van onze spelen in de beleidsperiode 2022-2025 **spectaculair is gegroeid**. Dat geldt zeker voor de koopspelen, waar we bijna dubbel zo veel verkochten als bepaald in onze target. Kinderen en jongeren kopen ze zelf niet aan. Maar bijna alle spelen in ons aanbod zijn wel spelen gericht op kinderen en jongeren, of om te gebruiken door volwassenen met een invloed op kinderen en jongeren.

We blijven hiernaast inzetten op het toegankelijk maken van **gratis downloadbare spelen**, zodat jeugdwerkers en leerkrachten er zelfstandig mee aan de slag kunnen. Nieuw in onze aanpak is dat we vanaf de komende periode niet alleen **digitale minigames** zullen ontwikkelen maar ze ook zelf verspreiden. In de beleidsperiode 2022-2025 hadden we hierrond al een pilootproject opgezet met WAT WAT.

Bovendien worden sommige spellen verspreid via onze partners, inclusief als gratis download. Tellen we hier ook onze loutere producties bij, dan mogen we ervan uitgaan dat onze nieuwe/herziene spelen uiteindelijk tienduizenden kinderen en jongeren bereiken.

Verspreide spelen	2022-2024			2026-2030		
	Gepland in beleidsnota	Gerealiseerd	Extrapolatie naar 5 jaar	Doel	Aantal personen	Doelstellingen-kader
Verkochte spelen	4.500	8.034	13.390	10.800	10.800	Indicator 2.3.2
Downloads en minigames	5	4	8	4	3.000	Indicator 1.3.1
				4	6.000	Indicator 2.3.1



4. BEREIK DOOR KENNISVERSPREIDING OVER 'LEREN VIA SPEL'

We blijven actief investeren in kennisdeling, met focus op evenementen, gratis te downloaden of weer te geven publicaties, coaching rond de ontwikkeling en productie van spelen en vorming over spel. Het aantal deelnemers aan evenementen overtrof onze verwachtingen, wat niet leidde tot meer evenementen, maar wel tot een hogere opkomst per **evenement**. Dit succes willen we vasthouden. Het aantal nieuwe of herziene **publicaties** blijft stabiel, maar het aantal downloads is wel sterker gegroeid dan we dachten. Deze positieve trend willen we voortzetten. Bij de vormingen over spel is er in 2022 een uitschieter geweest, die een licht vertekend beeld geeft. Algemeen is onze impact via **coaching en vorming over spel** stabiel, en we streven ernaar deze continuïteit te behouden.

Kennisverspreiding	2022-2024			2026-2030		
	Gepland in beleidsnota	Gerealiseerd	Extrapolatie naar 5 jaar	Doel	Aantal personen	Doelstellingenkader
Nieuwe/herziene publicaties + webinars	3	3	5	4	20	Indicator 4.1.1
Downloads/weergaven van publicaties	750	1.331	2.219	2.000	2.000	Indicator 4.3.2
Nieuwe videotutorials	4	4	5	4	20	Indicator 4.1.2
Deelnemers aan evenementen	30	80	133	120	120	Indicator 4.3.1
Vorming over spel	30	63	105	75	440	Indicator 4.2.1
Coaching	9	14	23			

UITLEIDING: EEN GLOBALE VERGELIJKING MET BELEIDSPERIODE 2022-2025

Algemeen streven we ernaar in de nieuwe beleidsperiode (proportioneel) **ten minste hetzelfde bereik te realiseren**. We richten ons extra op een groei in participatie, zowel via participatieprocessen en cocreatie van spelen, als door het bevorderen van beleidsparticipatie binnen module 5. Daarnaast vergroten we ons bereik door digitale tools in te zetten: downloadbare spelen, minigames en publicaties bieden laagdrempelige manieren om een breed publiek te bereiken.

Ons bereik gaat verder dan cijfers alleen. Het weerspiegelt de levens die we beïnvloeden, de organisaties die we versterken en de veranderingen die we bewerkstelligen. Door ons te richten op deze doelstellingen zorgen we ervoor dat De Aanstokerij niet alleen groeit in omvang, maar ook in impact. Elk kind, elke jongere en elke volwassene die we bereiken, brengt ons een stap dichterbij onze visie van een samenleving waarin mensen bewuste keuzes maken die rekening houden met zichzelf, anderen, de gemeenschap en onze planeet.

HOOFDSTUK 5. GELIJKEKANSENBELEID

INLEIDING: GELIJKEKANSENBELEID, DIVERSITEIT, INCLUSIE, UNIVERSALITEIT

‘**Gelijkekansenbeleid**’ betekent voor ons dat we er bewust voor kiezen om inclusief te werken: we proberen om alles wat we doen van bij het begin zo universeel mogelijk aan te pakken, zodat we niemand (bewust of onbewust) uitsluiten en meer diversiteit realiseren. ‘**Universaliteit**’ gebruiken we in de zin van de universele kinderrechten/mensenrechten, zoals toegepast door Inter – Toegankelijk Vlaanderen: toegankelijkheid krijg je door te “ontwerpen voor iedereen. [...] Zonder aanpassingen voor wie anders is dan het gemiddelde. [...] En een resultaat dat iedereen kan gebruiken”.⁸²

‘**Diversiteit**’ slaat op de mix van verschillen tussen mensen, op verschillende vlakken. Hoewel niet alle verschillen even zichtbaar zijn, is diversiteit altijd al een realiteit geweest – er zijn altijd al vlakken geweest waarop mensen van elkaar verschillen. Door een **inclusieve aanpak** willen we ervoor zorgen dat deze verschillen er niet toe leiden dat we mensen uitsluiten. Zo verhogen we de kans dat we op verschillende vlakken tot steeds meer diversiteit in onze werking komen. Dat is de kern van ons gelijkekansenbeleid

1. ONZE VISIE

Bij De Aanstokerij streven we dus naar een **gelijkekansenbeleid** dat gericht is op het bevorderen van **meer diversiteit**. Dit is een integraal deel van de verandering waarvoor wij ons inzetten en onze visie en missie die hieruit voortvloeien (zie hoofdstuk 1. Inleiding). Het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen is een **essentiële kernwaarde** voor onze organisatie, die diep verankerd is in ons werk en onze aanpak.

We merken dat spel een methode is die mensen bij elkaar brengt en waarbij we **wij-zij-denken kunnen overstijgen**. Spel kan een veilige context zijn waarin iedereen zichzelf kan zijn en tot uitwisseling kan komen met elkaar. Hoe meer diversiteit er is in de spelersgroep, op hoe meer verschillende vlakken, hoe rijker de speel- en leerervaring kan worden.⁸³ Zo werken we ook op deze manier aan een samenleving die gelijke kansen waarmaakt.

Met het oog op onze maatschappelijke opdracht zetten wij hier onze schouders onder **op een manier die mensenrechten mee waarmaakt**: de rechten van iedereen die samen De Aanstokerij vormt (collega’s, stagiairs, vrijwilligers) én de rechten van iedereen die met ons aanbod aan de slag gaat (spelers, partnerorganisaties, klanten).

Hierbinnen past onze visie rond gelijke kansen. De volledige visietekst staat op onze website en is de basis voor de speerpuntgroep die hierrond werkt.⁸⁴

Iedereen heeft het kind-/mensenrecht om zonder discriminatie behandeld te worden, ongeacht of ze tot een bepaalde groep behoren (of zo gezien worden) of niet. Daarbij hebben we in het bijzonder oog voor personen uit groepen die in onze samenleving globaal gezien een groter risico lopen om gediscrimineerd te worden, omdat ze jong, oud, vrouw, non-binair, queer, geracialiseerd/van kleur, anderstalig, kortgeschoold zijn, een beperking/handicap hebben, leven in armoede ...

Dat betekent allereerst dat we ons er bewust van zijn dat elk van ons een eigen referentiekader heeft: dat sommige dingen vanzelfsprekend lijken voor sommigen terwijl ze dat niet zijn voor anderen, en omgekeerd. Vanuit dat besef werken we aan onze eigen open en actief pluralistische houding. We luisteren actief, weten dat we altijd van elkaar kunnen leren en stimuleren meerstemmigheid. Bovendien betekent een gelijkekansenbeleid ook dat we bewust ‘doelgroepgerichte’ maatregelen nemen om personen uit groepen die in onze samenleving globaal gezien een groter risico lopen om gediscrimineerd te worden, actief mee in te sluiten.

⁸² <https://www.vlaanderen.be/inter/toegankelijkheid-en-universal-design>. Zie ook <https://www.udesign.world/ontwerpen-voor-iedereen>.

⁸³ Zie ook de contacthypothese van psycholoog Gordon Allport (VS 1954): onder bepaalde voorwaarden (zoals machtsgelijkheid) kunnen contacten leiden tot minder vooroordelen en minder polarisatie.

⁸⁴ <https://www.aanstokerij.be/visie-inclusie-en-diversiteit>.

Ten eerste werken we aan een inclusieve organisatie.

De Aanstokerij bestaat uit een fijn team van collega's, stagiairs en vrijwilligers. **We willen ervoor zorgen dat ieder van hen zich welkom voelt en weet.** We waarderen ieders unieke kenmerken, ervaringen en talenten, en zoeken samen naar manieren om die allemaal een plek te geven in de organisatie. Hiervoor willen we uitdrukkelijk ruimte, tijd en een veilige omgeving creëren: evidenties kunnen in vraag gesteld worden en moeilijke gesprekken kunnen gevoerd worden – vanuit een wederzijdse openheid, ons bewust van onze eigen en elkaars grenzen, en bereid om (hoe ongemakkelijk ook) onszelf en ons eigen kader te bevragen.

Deze inclusieve aanpak nemen we mee in interne beleidsdomeinen zoals ons personeelsbeleid, ons aanwervingsbeleid, ons leer- en ontwikkelbeleid en ons onthaalbeleid voor nieuwe teamleden. We gaan hier concreet mee aan de slag.⁸⁵ Zo willen we steeds inclusiever worden als organisatie, met steeds meer zichtbare en onzichtbare diversiteit in ons team. We zijn ervan overtuigd dat dit ons team ook zal versterken, dat dit leidt naar meer kwaliteit en creativiteit, en dat we zo zeker relevant blijven. En het is gewoon de juiste keuze!

Ten tweede werken we aan een inclusieve dienstverlening.

Onze ambitie is dat ieder die van ons aanbod gebruik wil maken zich niet uitgesloten voelt of weet. Daarom zorgen we met onze inclusieve aanpak voor een **toegankelijke dienstverlening en zo universeel mogelijke ontwerpen.** We bieden specifieke ondersteuning en maatwerk aan, waarbij we – ook met het oog op de kwaliteit – ieders eigenheid in het proces bewaken.

Omdat we beseffen dat wijzelf nooit op alle vlakken aan alle mogelijke drempels en kansen kunnen denken, nemen we een luisterende houding aan. We hebben oor voor de inbreng van diegenen die met ons aanbod aan de slag zullen gaan en diegenen voor wie ons aanbod uiteindelijk een verschil zou moeten maken. We betrekken hen van bij de ontwerpfase, vragen hen uitdrukkelijk om feedback en sturen als lerende en participatieve organisatie ons aanbod voortdurend bij.

Om zo goed mogelijk te antwoorden op ieders vragen, willen we ook **blijven vernieuwen.** Daarom voeden we ons aanbod door een **brede waaier aan interne en externe bronnen.**

2. HOE DE AANSTOKERIJ DEZE VISIE IMPLEMENTEERT

Gelijke kansen zijn een **aandachtspunt voor iedereen van ons team.** We kunnen allemaal concrete acties ondernemen om ervoor te zorgen dat we steeds inclusiever worden. Grafisch vormgevers werken aan visuele, auditieve, tactiele ... toegankelijkheid. Spelbegeleiders spreken hun groepen zo inclusief mogelijk aan. Spelontwikkelaars nemen zo veel mogelijk drempels weg aan de hand van speltests bij zo divers mogelijke groepen. Winkelmedewerkers screenen ons spelaanbod op toegankelijkheid. Ondersteunende collega's werken aan een inclusief teambeleid en toegankelijk kantoorgebouw. Enzovoort.

Ons gelijkekansenbeleid staat **centraal in deze beleidsnota.** Het bereik dat we nastreven, formuleren we niet louter op kwantitatieve wijze (zie hoofdstuk 4. Bereik). Essentieel voor ons als een organisatie met kinderrechten/mensenrechten als kader is de vraag of bepaalde deelidentiteiten mogelijk meespelen in de mate waarin iemand zich welkom voelt en weet bij De Aanstokerij. Dit uitzoeken, zichtbaar maken en aanpakken is noodzakelijk om te komen tot meer diversiteit binnen ons bereik.

Daarom willen we in het kader van deze beleidsnota het bovengenoemde monitoring- en evaluatie- systeem opzetten. Zo volgen we op in welke mate iedereen die we bereiken zich welkom voelt en weet bij onze organisatie (SD 5, zie hoofdstuk 2. Doelstellingen). Hierbij vragen we op welke manier(en) mensen zich op verschillende vlakken identificeren, met uiteraard steevast de optie om niet te antwoorden. Vanuit een mensenrechtenperspectief gebruiken wij deze '**zelfdefiniëring**', eventueel in combinatie met 'proxyvariabelen' (bijvoorbeeld nationaliteit(en) om afkomst te meten).⁸⁶

⁸⁵ Zie de knoppen waaraan de organisatie kan draaien in Madhu Mathoera (2022), *De inclusieve organisatie*, p. 68.

⁸⁶ Unia (2024), *Studie naar zelfdefiniëring van origine in België. Improving Equality Data Collection in Belgium II*, p. 54 – m.b.t. het meten van afkomst/origine.

Het is de bedoeling om zo uit te zoeken of er een verband kan zijn tussen bepaalde deelidentiteiten (op vlakken als gender, seksuele geaardheid, handicap, gezondheidstoestand, afkomst, levensbeschouwing ...) en de mate waarin iemand zich welkom voelt en weet. Dit maakt **blinde vlekken** zichtbaar, die we dan doelbewust en met de hulp van ervaringsdeskundigen en andere experts kunnen aanpakken.

Deze **ervaringsdeskundigen en andere experts** spelen een sleutelrol in deze beleidsnota. Zij kunnen tot onze organisatie behoren of tot een partnerorganisatie, zoals beschreven in hoofdstuk 3. Samenwerking en netwerking. We gaan met hen in gesprek, vanuit de hoger in onze visie beschreven luisterende houding, en zorgen ervoor hen zeker niet te 'instrumentaliseren'. In hoofdstuk 2. Doelstellingen wordt het overleggen met experts onder verschillende indicatoren genoemd als actie.

Het zo universeel mogelijk ontwerpen van spel⁸⁷ doen we via de participatieve benadering van SD 1 (participatieprocessen), SD 2 (cocreatieprocessen) en SD 4 (betrekken van de doelgroep bij de creatie/herwerking van publicaties en het maken van videotutorials). Als de uiteindelijke gebruikers van bij het begin mee ontwerpen, is de kans het grootst dat het resultaat van deze processen – de spelen, publicaties en videotutorials die we samen maken – inclusief zal zijn. En zo leren we om *al* ons werk zo inclusief mogelijk aan te pakken.

UITLEIDING: EEN GLOBALE VERGELIJKING MET BELEIDSPERIODE 2022-2025

De visie uit beleidsperiode 2022-2025 blijven we verfijnen in 2026-2030 (en nadien): we weten *waarom* we een inclusieve organisatie willen zijn, *hoe* we dit invulling geven en *wat* we gaan doen.⁸⁸ Door ons bewust te worden van ons eigen kader, zowel als individueel teamlid als als organisatie, zetten we de eerste stappen die nodig zijn voor inclusie. We beseffen dat visies – ook deze – soms kunnen en moeten veranderen omdat de samenleving ook blijft veranderen. We blijven de vinger aan de pols houden en evolueren als lerende organisatie mee met nieuwe inzichten, nieuw woordgebruik, nieuwe ervaringen die we opbouwen tijdens onze spelbegeleidingen, -ontwikkelingen en -producties, andere contacten met spelers en hun begeleiders. Ook deze visie evalueren we regelmatig en sturen we waar nodig bij. Maar in ieder geval hebben we nu meer handvaten om ons gelijkansenbeleid in de praktijk om te zetten, teambreed gedragen en met de ogen op de horizon.

⁸⁷ Zie bv. de 7 principes van 'universal design', hier toegepast op een toegankelijke omgeving: <https://www.toegankelijkeomgeving.be/universal-design>.

⁸⁸ Madhu Mathoera (2022), *De inclusieve organisatie*, p. 69.

HOOFDSTUK 6. INTEGRITEITSBELEID

INLEIDING: KADER & VERANKERING

In lijn met artikel 3 van het Jeugddecreet richt het integriteitsbeleid van De Aanstokerij zich op:

- de integriteit van alle personen betrokken bij onze werking, als deelnemer of als teamlid;
- de integriteit van onze organisatie en het integer handelen van onze teamleden.

Voor De Aanstokerij, met een werking gekaderd in kinderrechten/mensenrechten (zie hoofdstuk 1. Inleiding), is het prioritair om een beleid te voeren dat ieders recht op fysieke, psychologische en seksuele integriteit beschermt. Daarnaast hebben we, vanuit de integrale kwaliteitszorg (zie SD 5), ook oog voor de integriteit van onze organisatie zelf.

De uitvoering van ons integriteitsbeleid wordt gemonitord als deel van het risicoregister dat we elk kwartaal bijsturen en dat op elke bestuursvergadering besproken wordt (zie indicator [5.2.3] in 2. Doelstellingen). Zo zit het integriteitsbeleid stevig verankerd in de werking van De Aanstokerij.

1. PROTOCOL & API

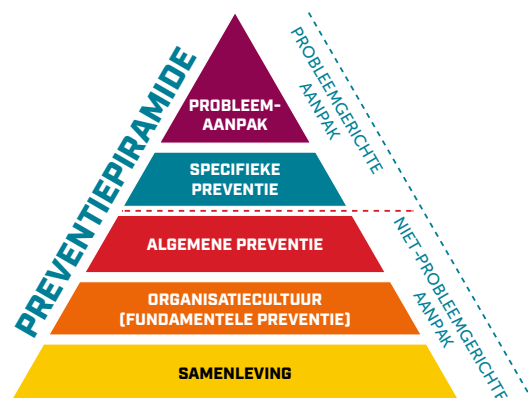
Specifiek met betrekking tot de fysieke, psychologische en seksuele integriteit van de kinderen en jongeren die we bereiken, hanteert De Aanstokerij sinds 2018 een grondig uitgewerkt protocol. Dit beschrijft de 6 fasen, van vermoeden/onthulling/vaststelling (fase 1) over de melding bij hulpverlening of politie (fase 4) tot het invoeren van acties die het beleid verbeteren (fase 6). In dit document, dat vereist is volgens artikel 12 van het KB van 9 februari 2024, behandelen we de 'reactie op' en 'curatie van' inbreuken op integriteit. Ons aangesteld aanspreekpunt integriteit (API), actief sinds 2018, volgt regelmatig vorming en houdt samen met de coördinatoren integriteit op de agenda van De Aanstokerij.

2. PREVENTIEPIRAMIDE & RISICOREGISTER

Daarnaast bestaat ons integriteitsbeleid uit maatregelen die de hele preventiepiramide bestrijken (zoals beschreven door Pimento⁸⁹ en Socius⁹⁰). Ze helpen om beide aspecten van het integriteitsbeleid aan te pakken: de integriteit van personen en de integriteit van de organisatie.

Kwaliteit (basislaag van de preventiepiramide)

De Aanstokerij focust op het creëren van een **positief organisatieklimaat**. Dit doen we niet enkel vanuit onze hierboven vermelde visie en missie als organisatie die zich inzet voor de **kinderrechten/mensenrechten** van alle mensen – onder wie iedereen met wie wij in contact komen en al onze teamleden – maar ook door te zorgen voor **inclusie en diversiteit**. Zoals hoger beschreven in hoofdstuk 5. Gelijkekansenbeleid, engageren we ons ertoe om ervoor te zorgen dat enerzijds ieder van ons team – betaald of niet, vast of tijdelijk – zich welkom voelt en weet, en anderzijds ieder die van ons aanbod gebruikt maakt zich niet uitgesloten voelt of weet. We hebben hierbij o.a. bijzondere aandacht voor de inclusie van kinderen en jongeren met een beperking/handicap en in een maatschappelijk kwetsbare positie.⁹¹ Op onze website moedigen we de lezer aan om ons te contacteren met vragen over of bij (de toepassing van) onze visie.⁹²



⁸⁹ Pimento (2023), Stappenplan integriteitsbeleid. Hoe zorg je als organisatie voor een realistisch en gedragen integriteitsbeleid?, p. 11.

⁹⁰ Socius (2024), Hoe ontwikkel je een beleid rond grensoverschrijdend gedrag in jouw organisatie?, p. 7.

⁹¹ <https://www.vlaanderen.be/cjm/nl/jeugd/vlaams-jeugd-en-kinderrechtenbeleid/breed-jeugdbeleid/integriteit-de-jeugdsector>

⁹² <https://www.aanstokerij.be/visie-inclusie-en-diversiteit>.

Preventie (middenlaag van de preventiepiramide)

De coördinatoren van De Aanstokerij controleren het uittreksel model 596.2 uit het strafregister van teamleden die geregeld in contact komen met kinderen en jongeren (bijvoorbeeld als speltrainer of speltestbegeleider). Dit geldt voor alle teamleden, betaald of niet: vaste speltrainers, tijdelijke speltrainers, jobstudenten, stagiairs, vrijwilligers.

Als kerndimensie van integriteit vormt het recht op privacy een prioriteit voor onze organisatie. Het speelt een belangrijke rol voor onze communicatiemedewerkers, bijvoorbeeld om te bepalen of foto's genomen en gedeeld worden of niet. Elke vorm van impactmeting gebeurt conform de GDPR-regelgeving en het recht op privacy in ruime zin, met onder meer kindvriendelijk geformuleerde toestemmingsformulieren voor kinderen en hun ouders/voogd.

Andere preventieve maatregelen omvatten:

- Het inbouwen van veiligheid in elk spel dat we ontwikkelen en begeleiden (zie pagina 9)
- We overlopen ons integriteitsbeleid met elke nieuwkomer in het team (betaald of niet) tijdens het **onthaal** en we zorgen regelmatig voor **vorming** rond integriteit voor het team.
- We organiseren jaarlijks een **bevraging** bij het team waarin we peilen naar hun **mentaal welzijn** en veiligheidsgevoel. De resultaten en conclusies worden besproken op de teamvergadering, en de aanbevelingen die hieruit voortspuiten, worden opgenomen in het actieplan van het jaar nadien.
- De werkgroep 'Ons Huis' ziet onder meer toe op de **fysieke veiligheid** van ons kantoorgebouw, in overleg met de rest van het team en de coördinatoren.
- De intentieverklaring bevat een bepaling rond **transparantie** (van rapportage en financiële verantwoording).

Het **risicoregister** dat elk kwartaal opgevolgd wordt door het bestuur telt een twaalfstal risico's op drie domeinen:

- team (waaronder het risico op uitval en het risico op een integriteitsschending door een teamlid)
- middelen
- organisatie (waaronder het risico op botsing of te weinig alignering met onze visie, missie of strategie)

De *heat map* geeft aan welke kleurencode (groen, geel, oranje of rood) gegeven wordt aan elk risico, op basis van de impact als het risico zich voltrekt en de kans dat het risico zich voltrekt. Afhankelijk van bepaalde gebeurtenissen wijzigt deze kleurencode, wat de basis is van de besluitvorming door het bestuur en de coördinatoren. Zo vormt het risicoregister een praktisch preventief instrument voor ons integriteitsbeleid.

Reactie (toplaag van de preventiepiramide) en curatie

Naast het hierboven vernoemde **protocol** voor integriteitsschendingen bij de kinderen en jongeren uit onze doelgroep, is ons teamreglement grotendeels van toepassing op alle teamleden (betaald of niet). Teamleden hebben de mogelijkheid – en de coördinatoren stellen uitdrukkelijk de vraag – om integriteitskwesties te **bespreken** met de API, vertrouwenspersoon, coördinator of een andere collega die ze vertrouwen. Ons bestuur staat ook klaar om in gesprek te gaan met teamleden.

We zetten onze **terugkerende interne overlegmomenten** in om snel te kunnen reageren in het geval van integriteitskwesties. Welbevinden is een vast agendapunt van elk 1-op-1-overleg tussen elk teamlid en een coördinator en er wordt plaats voor gemaakt tijdens de intervisiemomenten van de speltrainers.

Curatie staat hier telkens centraal, met aandacht voor mentaal welzijn en veiligheid van alle betrokkenen bij De Aanstokerij – en zeker van diegenen die een integriteitsinbreuk ervaren.

Als we vooruitkijken naar ons 50-jarig jubileum in 2027, doen we dat met **trots op ons verleden en vertrouwen in de toekomst**. We blijven innoveren, uitdagen en inspireren, altijd met het oog op een betere samenleving voor iedereen.

Het subsidiebedrag dat we vragen, ligt hoger dan in de beleidsperiode 2022-2025, voornamelijk door de sterke stijging van de loon- en werkingskosten als gevolg van opeenvolgende indexverhogingen. We vragen echter geen uitbreiding van ons team, maar zetten onze huidige capaciteit zo efficiënt mogelijk in, met respect voor het welzijn van onze mensen en de noden van de organisatie. Bovendien gaan we zorgvuldig om met de beschikbare werkingsmiddelen en onderzoeken we alternatieve financieringsmogelijkheden.

De nasleep van de coronaperiode heeft een zware impact gehad op de samenleving. Nu zijn we klaarom **ons volledig in te zetten voor dit ambitieuze plan**, dat gericht is op echte maatschappelijke verandering. Tegelijk is het een haalbaar plan als we de benodigde middelen ontvangen.

De Aanstokerij is meer dan een spel. Het is een investering in onze gezamenlijke toekomst, een krachtige tool voor maatschappelijke verandering en een bewijs dat leren en plezier hand in hand kunnen gaan bij het bouwen aan een betere wereld. We hopen dat u ons de kans geeft om bij te dragen aan een samenleving waarin mensen zich welkom voelen, leren van gedeelde ervaringen en gesprekken, en elkaar willen helpen.



DE AANSTOKERIJ - NAAMSESTEENWEG 130, 3001 LEUVEN

www.aanstokerij.be