



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie heeft een sterk en positief imago naar de buitenwereld toe.”*

—

UITSTRALING VAN DE ORGANISATIE

1

---

IMPACT OP OMGEVING

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie kaart maatschappelijk relevante thema’s aan die een impact hebben op de leefwereld van jongeren.”*

–

**MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE**

2

---

**IMPACT OP OMGEVING/INDIVIDU**

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie doet op verschillende niveaus aan beleidsbeïnvloeding.”*

–

**BELEIDSBEÏNVLOEDING**

3

---

**IMPACT OP OMGEVING**

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie en onze werking zijn bekend bij zowel een breed publiek als bij onze doelgroepen.”*

–

## BEREIK VAN DE ORGANISATIE

4

---

IMPACT OP OMGEVING/ORGANISATIE

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Veel maatschappelijke thema’s hebben een internationale dimensie, zoals klimaatverandering, migratie of conflicten. Internationale uitwisseling en kennisopbouw over deze thema’s verrijkt de visie van onze organisatie en biedt inspiratie voor (lokale) activiteiten. Ook onze jongeren krijgen zo de kans om een internationale kijk te ontwikkelen op de thema’s die ze belangrijk vinden.”*

—

**MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE**

2

---

**IMPACT OP OMGEVING/INDIVIDU**

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“De internationale dimensie van een project verhoogt de aantrekkelijkheid van onze projecten en van de organisatie.”*

—

UITSTRALING VAN DE ORGANISATIE

1

---

IMPACT OP OMGEVING

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“De internationale dimensie van onze werking zorgt dat onze organisatie aantrekkelijker en bekender is bij een breed publiek en bij onze doelgroepen. Dit trekt nieuwe jongeren/vrijwilligers aan.”*

—

BEREIK VAN DE ORGANISATIE

4

---

IMPACT OP OMGEVING/ORGANISATIE

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Door het thema op een Europees niveau te tillen, creëren we een bredere gedragenheid en grotere erkenning.”*

—

### BELEIDSBEÏNVLOEDING

3

---

IMPACT OP OMGEVING

---





## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“We bouwen binnen het werkveld van onze organisatie een internationaal netwerk uit.”*

–

**SAMENWERKING, BEREIK VAN DE ORGANISATIE**

5

---

**IMPACT OP ORGANISATIE/NETWERK**

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie heeft brede kennis en expertise over specifieke thema’s in huis.”*

–

**KENNISOPBOUW**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“We zijn een lerende organisatie die kwaliteit en innovatie in onze praktijk en dagelijkse werking nastreeft.”*

–

**INNOVATIE, KENNISOPBOUW**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie heeft een motiverend en waarderend vrijwilligersbeleid.”*

–

**VRIJWILLIGERSBELEID**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Er valt heel wat thematische kennis en expertise te rapen bij organisaties in het buitenland die rond dezelfde thema’s aan de slag zijn.”*

—

**KENNISOPBOUW**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“We verbreden de horizon van onze organisatie. We verzamelen nieuwe inzichten en inspiratie via onze internationale contacten en delen onze eigen expertise over de grenzen heen.”*

—  
SAMENWERKING, BEREIK VAN DE ORGANISATIE

5

---

IMPACT OP ORGANISATIE/NETWERK

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Deelname aan een internationale activiteit geeft een boost aan de vrijwilligers en versterkt hun motivatie en engagement binnen onze organisatie.”*

—

VRIJWILLIGERSBELEID



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“We zien internationale activiteiten als motor van vernieuwing en kwaliteit. We reflecteren over internationaal verworven inzichten, kennis en inspiratie, en zetten deze in de eigen praktijk en werking in.”*

—

INNOVATIE, KENNISOPBOUW





## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie heeft een innoverend en kwaliteitsvol vormingsbeleid voor onze medewerkers en vrijwilligers.”*

–

**VORMINGSBELEID**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie stimuleert persoonlijke en competentieontwikkeling van haar medewerkers en vrijwilligers.”*

–

**COMPETENTIEONTWIKKELING,  
VRIJWILLIGERSBELEID**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie heeft een motiverend en waarderend vrijwilligersbeleid.”*

–

**VRIJWILLIGERSBELEID**

11

---

IMPACT OP ORGANISATIE/INDIVIDU

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“We zijn een lerende organisatie die kwaliteit en innovatie in haar praktijk en dagelijkse werking nastreeft.”*

–

**INNOVATIE, KENNISOPBOUW**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Deelnemers en begeleiders van internationale projecten ontwikkelen interculturele, interpersoonlijke -en burgerschapscompetenties.*

*Deelnemen heeft een belangrijk effect op persoonlijke ontwikkeling, zelfbeeld, zelfvertrouwen en identiteitsvorming.”*

—

COMPETENTIEONTWIKKELING,  
VRIJWILLIGERSBELEID

10

---

IMPACT OP ORGANISATIE

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Vorming in een internationaal kader geeft een brede en diverse kijk op het vormingsthema en biedt veel kansen om van elkaar te leren (peer-learning).”*

—

VORMINGSBELEID

9

---

IMPACT OP ORGANISATIE/INDIVIDU

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Internationale studiebezoeken bieden inspiratie en stimuleren reflectie op onze werking.”*

—

INNOVATIE, KENNISOPBOUW



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Een organisatie die haar vrijwilligers stimuleert om deel te nemen aan internationale activiteiten of vertegenwoordigingswerk, stelt vertrouwen in haar vrijwilligers en erkent hun capaciteiten. Vrijwilligers nemen een engagement op en zijn extra gemotiveerd.”*

—

VRIJWILLIGERSBELEID

11

---

IMPACT OP ORGANISATIE/INDIVIDU

---





## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze medewerkers en vrijwilligers hebben binnen hun werkveld een internationaal netwerk uitgebouwd.”*

–

**SAMENWERKING**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze medewerkers en vrijwilligers hebben brede kennis en expertise over een bepaald thema waar de organisatie rond werkt.”*

–

**KENNISOPBOUW**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze medewerkers en vrijwilligers zijn bekwaam om binnen een interculturele en diverse context te werken.”*

–

**DIVERSITEIT, COMPETENTIEONTWIKKELING**

15

---

IMPACT OP ORGANISATIE/INDIVIDU

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze medewerkers en vrijwilligers hebben brede kennis en expertise over een bepaald thema waar de organisatie rond werkt.”*

–

## KENNISOPBOUW



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Bij gelijkaardige organisaties in het buitenland is heel wat thematische kennis en expertise aanwezig. Op internationale trainingen en seminars wordt die kennis en expertise gedeeld.”*

—  
**KENNISOPBOUW**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Door mensen van gelijkaardige organisaties in Europa te leren kennen, verruimt onze blik en reflecteren we op de eigen praktijk en beleid.”*

—

SAMENWERKING

13

---

IMPACT OP *INDIVIDU/ORGANISATIE*

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Door nieuwe internationale inzichten en expertise te verwerken in o.a. het eigen vormingsaanbod, verruimt je blik en reflecteer je op de eigen praktijk en beleid.”*

—

**KENNISOPBOUW**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Internationale projecten en samenwerking bieden een leerschool om aan interculturele vaardigheden te werken.”*

—

DIVERSITEIT, COMPETENTIEONTWIKKELING

15

---

IMPACT OP ORGANISATIE/INDIVIDU

---





## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze medewerkers en vrijwilligers krijgen de kans om competenties en vaardigheden te versterken waar onze organisatie en werking nood aan heeft.”*

–

**COMPETENTIEONTWIKKELING,  
PERSONEELSBELEID**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“De medewerkers en vrijwilligers van onze organisatie zijn gemotiveerd.”*

–

**VRIJWILLIGERSBELEID, PERSONEELSBELEID**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“De vrijwilligers van onze organisatie  
voelen zich betrokken in onze werking.”*

–

VRIJWILLIGERSBELEID



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze organisatie stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van haar medewerkers en vrijwilligers.”*

–

**VRIJWILLIGERSBELEID, PERSONEELSBELEID**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Een internationale leerervaring geeft vrijwilligers en medewerkers nieuwe energie, ook om zich in te zetten in onze organisatie.”*

—

**VRIJWILLIGERSBELEID, PERSONEELSBELEID**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Deelnemers en begeleiders van internationale projecten ontwikkelen uiteenlopende vaardigheden en interculturele, interpersoonlijke en burgerschapscompetenties. Deze competenties kunnen ze in onze organisatie en werking ten volle inzetten.”*

—  
COMPETENTIEONTWIKKELING,  
PERSONEELSBELEID



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Een internationale ervaring is een levenservaring: het verrijkt je als mens. De confrontatie met andere culturen, een verschillende aanpak of praktijk, een andere maatschappelijke of politieke context opent de ogen en doet nadenken over de eigen aanpak en context.”*

—

**VRIJWILLIGERSBELEID, PERSONEELSBELEID**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Een internationale uitwisseling versterkt de groepsdynamiek van de vrijwilligersploeg en laat jonge vrijwilligers groeien binnen de organisatie.”*

—

VRIJWILLIGERSBELEID





## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“We bieden onze jongeren een brede waaier aan non-formele leerkansen aan.”*

–

**COMPETENTIEONTWIKKELING,  
NON-FORMEEL LEREN**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Door de ontwikkeling van jongeren te ondersteunen, versterken we hun positie in de samenleving.”*

–

**COMPETENTIEONTWIKKELING, EMPOWERMENT**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze jongeren en vrijwilligers ontwikkelen competenties en vaardigheden die ze kunnen inzetten, zowel in de organisatie als daarbuiten.”*

–

**COMPETENTIEONTWIKKELING, EMPOWERMENT**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze jongeren krijgen al doende de kans om leerervaring op te doen en door te groeien als vrijwilligers in onze organisatie.”*

–

**VRIJWILLIGERSBELEID, NON-FORMEEL LEREN**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Internationale projecten halen jongeren uit hun alledaagse context en uit hun comfortzone. Ze dagen jongeren uit, versterken hun zelfvertrouwen, geven hen de kans om talenten te ontdekken en te ontplooien. Zo staan ze sterker in hun schoenen.”*

—

COMPETENTIEONTWIKKELING, EMPOWERMENT

22

---

IMPACT OP *INDIVIDU/OMGEVING*

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Onze jongeren kunnen al doende leren uit contacten met andere culturen. Competenties als interculturele bewustwording, sociale vaardigheden ontwikkelen en waarden zoals tolerantie, solidariteit en respect versterken.”*

—  
COMPETENTIE ONTWIKKELING,  
NON-FORMEEL LEREN



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Door een participatieve aanpak zijn jongeren nauw betrokken bij de invulling en uitwerking van het internationale project. Zo ontwikkelen ze specifieke vaardigheden zoals initiatief nemen, samenwerken in team, verantwoordelijkheid opnemen en leiderschap tonen.”*

—

**VRIJWILLIGERSBELEID, NON-FORMEEL LEREN**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Via internationale projecten ontwikkelen onze jongeren specifieke vaardigheden die te maken hebben met o.a. interpersoonlijke en sociale, interculturele -en burgerschapscompetenties. Die competenties worden vaak gewaardeerd op de arbeidsmarkt.”*

—

COMPETENTIEONTWIKKELING, EMPOWERMENT





## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“We vergroten de kwaliteit van ons activiteitenaanbod door samenwerking en netwerking met andere organisaties.”*

–

**KENNISOPBOUW, SAMENWERKING**

25

---

**IMPACT OP ORGANISATIE/NETWERK**

---



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“We pakken de gemeenschappelijke noden en prioriteiten in het jeugdwerk aan door samenwerking en netwerking met andere organisaties.”*

–

**SAMENWERKING, BELEIDSBEÏNVLOEDING**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Onze jongeren ontwikkelen hun Europese en/of mondiale burgerschap en bewustzijn.”*

–

**EMPOWERMENT, NON-FORMEEL LEREN**



## STRATEGISCHE DOELSTELLING

*“Jongeren in maatschappelijk kwetsbare context krijgen via onze organisatie kansen om leerervaringen op te doen.”*

–

**INCLUSIE, NON-FORMEEL LEREN**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Internationaal samenwerken vertrekt vanuit solidariteit: samen kunnen we noden en prioriteiten beter aanpakken. Door deel uit te maken van een internationaal netwerk, wint onze werking aan maatschappelijk relevantie en hebben we een hefboom voor beleidsbeïnvloeding in handen.”*

—

**SAMENWERKING, BELEIDSBEÏNVLOEDING**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“In een internationaal partnerschap wisselen we nieuwe werkvormen om met onze doelgroepen te werken. Door te zien hoe andere organisaties iets aanpakken, reflecteren we meer over ons eigen activiteitsaanbod.”*

—

**KENNISOPBOUW, SAMENWERKING**

25

---

**IMPACT OP ORGANISATIE/NETWERK**

---



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Een buitenlandse ervaring is een groeikans voor onze jongeren: in een nieuwe omgeving worden ze uitgedaagd zich te ontplooiën.”*

—

**INCLUSIE, NON-FORMEEL LEREN**



## INTERNATIONALE MEERWAARDE VOOR DE DOELSTELLING

*“Internationale projecten bieden jongeren de kans om actief te participeren in de samenleving, voorbij de landsgrenzen. Ze ontwikkelen daardoor hun bewustzijn over Europese/universele waarden en identiteit.”*

—

**EMPOWERMENT, NON-FORMEEL LEREN**