

Beleidsplan

2016-2020: OVER SUPERDIVERSITEIT EN NABIJHEID

Dit is een nota van çavaria vzw

Kammerstraat 22 / 9000 Gent / info@cavaria.be / www.cavaria.be

Inhoudstafel

1	Leeswijzer	4
2	Over çavaria	7
2.1	Korte geschiedenis en statutair doel	7
2.2	Structuur van çavaria	9
2.3	Subsidiëring	12
2.4	Proces beleidsplan	12
3	Terugblik op beleidsplan 2016-2020	15
4	Omgevingsanalyse en stakeholdersbevraging	15
4.1	Maatschappelijke evoluties en analyses	15
4.2	Trends vanuit LGBT-onderzoek	20
	Over holebi's en transgenders	20
	Welbevinden van holebi's en transgenders	20
	Attitude in samenleving en omgeving	23
4.3	Stakeholdersbevraging	25
5	SWO-ART analyse	27
5.1	Sterke punten (intern)	27
5.2	Zwakke punten (intern)	27
5.3	Aspiraties (intern)	28
5.4	Kansen (extern)	29
5.5	Bedreigingen (extern)	29
5.6	Resultaten (extern)	29
6	Discussiepunten uit de SWO-ART	31
7	Beleidsuitdagingen	34
8	Missie	35
9	Strategische en operationele doelstellingen	36
10	Jaarlijks te verwachten inkomsten en uitgaven	44

10.1	Uitgangspunten	44
10.2	Afhankelijkheid van subsidies?	44
10.3	Eigen inkomsten verhogen	44
10.4	Dienstverlenende organisatie	44
10.5	Begrotingen 2016 - 2020	45
11	Wijze waarop personeel zal ingezet worden.....	46
11.1	Doelstellingen sociaal-culturele vereniging	46
11.2	Doelstellingen Gelijke Kansen	46
11.3	Doelstellingen onderwijs.....	47
11.4	Doelstellingen sociaal-culturele beweging (in aanvraag).....	47
12	Beoordelingselementen	48
	Bijlage 1: fiche interne stakeholders.....	49
	Bijlage 2: fiche externe stakeholders.....	51
	Bijlage 3: discussienota's	53

I Leeswijzer

Een integraal beeld van de werking

Çavaria is de enige Vlaamse koepel voor holebi's en transgenders. Dit wil zeggen dat een **ruime waaier van activiteiten** onder de koepelwerking vallen. Çavaria is actief op politiek gebied, op maatschappelijk gebied, in het onderwijs, op welzijnsgebied, op verenigingsvlak, ... Terwijl voor sommige thema's/doelgroepen verschillende verenigingen/koepels actief zijn, is dit hier niet het geval. Çavaria is dus zowel een koepel van verenigingen, een expertisecentrum voor de holebi- en (trans)genderthematiek en een hulpverleningslijn. Dit alles in één organisatie.

Dit vergt een **transparante structuur** met gescheiden teams (en bijhorende werkingsmiddelen vanuit diverse subsidiërende overheden) die elk verantwoordelijk zijn voor een deelwerking (zie structuur). De Holebifoon is ondergebracht in een aparte vzw, maar geïntegreerd in de dagelijkse werking.

We kiezen er voor om de doelstellingen weer te geven in een **integraal beleidsplan voor de hele organisatie**, waarin we duidelijk aangeven welke doelstellingen met welke subsidiemiddelen gerealiseerd worden. Met deze keuze willen we van het rapport een werkinstrument én leidraad voor de hele organisatie maken. "Dit is wie we zijn en wat we realiseren." We zijn ervan overtuigd dat dit zowel voor de verschillende overheden als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu **gesubsidieerd** voor het sociaal-culturele verenigingswerk dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen. Hiernaast is çavaria officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebi- en transgendermiddenveld bij de Vlaamse minister van Gelijke Kansen en wordt ze daarvoor ad nominatim gesubsidieerd. Dit werkt met een pakket verbintenissen per jaar; de subsidie is (nog?) niet decretaal ingebed. Daarnaast voert çavaria regelmatig projecten en opdrachten uit voor Gelijke Kansen in Vlaanderen. Op het gebied van welzijn loopt de samenwerking heel wat moeizamer. Ook voor de werking rond onderwijs en maatschappelijke vorming en sensibilisering moeten we vooral rekenen op (onzekere en schaarse) projectmiddelen. Çavaria richtte recent de vzw KliQ op om samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bewerkstelligen.

Aanduiding status doelstellingen

We werken met **symbooltjes** om aan te duiden wat een nieuwe doelstelling is, wat een voortzetting is van de bestaande werking en waar we de werking/doelstellingen verbreden/verder uitbouwen/een uitdaging aangaan.

! nieuw

= verderzetting

@ verbreding, uitbouw, extra uitdaging

Terminologie

Als we spreken over holebi's en transgenders verwijzen we naar de doelgroep. Als we spreken over gender of seksuele oriëntatie verwijzen we naar de thematiek.

Doelgroep

- Holebi: Afkorting voor homo's, lesbiennes & biseksuelen.
- Transgender: Overkoepelende term voor travestie, transgenderisme, transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariantie.

Thematiek

- Gender: Letterlijk 'geslacht'. Wordt vooral gebruikt om te verwijzen naar de culturele, of sociale invullingen van mannelijkheid en vrouwelijkheid.
- Genderidentiteit: de innerlijk beleefde manier van vrouw(elijk) en/of man(nelijk).
- Genderexpressie: het uiten van het innerlijk beleefde gendergevoel, via taal, kleding, gedrag, haartooi enzovoort.
- Seksuele oriëntatie: Seksuele voorkeur of (seksuele) geaardheid: romantische en/of seksuele aantrekkingskracht

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- CAW (zie ook: SAW): Centrum Algemeen Welzijnswerk; www.caw.be
- JAC: Jongeren Advies Centrum (binnen een CAW); www.jac.be
- CGG: Centrum Geestelijke Gezondheidszorg
- CPZ: Centrum ter Preventie van Zelfdoding; www.preventiezelfdoding.be
- LGBT: Engelstalige afkorting voor holebi's en transgenders
- IGVM: instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen; <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>
- IDAHOT: International day against homophobia and transphobia
- ILGA: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org (zie ook ILGA-Europe)
- ILGA-Europe: de Europese afdeling van ILGA; www.ilga-europe.org
- MSM: mannen die seks hebben met mannen; zie ook www.mannenseks.be
- NVR: Nederlandstalige vrouwenraad vzw; koepel van genderorganisaties; www.vrouwenraad.be
- SAW: steunpunt algemeen welzijnswerk; www.steunpunt.be
- SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be

Aanduiding subsidies

In de beleidsplan en de voortgangsrapportage staat steeds aangeduid **met welke subsidies** de doelstellingen uitgevoerd worden. We streven immers naar zoveel mogelijk transparantie, zowel intern naar onze aangesloten verenigingen en geïnteresseerde individuen, als extern naar de overheid en andere steunende partners.



= sociaal-culturele vereniging

BEW = sociaal-culturele beweging



= Gelijke Kansen ad nominatim per jaar)



= onderwijs (projectsubsidie jaarlijks)



= welzijn (autonoom vrijwilligerswerk)



= provincie West-Vlaanderen



= Europa (Europees Sociaal Fonds; Erasmus+, ...)

2 Over çavaria

2.1 Korte geschiedenis en statutair doel

In 1977 werd de Federatie Werkgroepen Homofilie (FWH) opgericht door tien lokale verenigingen (vanuit een fusie van Sjaloom en Infoma) om de nodige maatschappelijke randvoorwaarden te realiseren voor de emancipatie van de holebi. Onmiddellijk na het ontstaan werd FWH erkend en gesubsidieerd door Volksontwikkeling.

Ondertussen is veel bereikt op het vlak van wettelijke rechten en zichtbaarheid. De verenigingen zijn in aantal toegenomen. De meeste hebben een werking die zich naar buiten richt. Heel wat verenigingen zijn toegankelijk voor iedereen. Holebi's zijn maatschappelijk meer aanvaard. De Holebifederatie is sinds 1999 de officieel erkende vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaamse minister van Gelijke Kansen. In 2003 werden de twee topeisen van de holebibeweging, de antidiscriminatiewet en de openstelling van het burgerlijk huwelijk, gerealiseerd. In 2005 werd de doelgroep transgenders expliciet opgenomen in de statuten. In 2009 werd de missie uitgebreid met het thema gender (naast het thema seksuele oriëntatie). Deze uitbreiding kwam er omdat niet enkel de seksuele geaardheid maar ook de genderrol holebi's in een maatschappelijk kwetsbare positie brengt. In 2010 werd de Holebifederatie dan ook officieel omgedoopt tot 'çavaria' met als baseline 'opkomen voor holebi's en transgenders'.

Hoewel de grote juridische eisen verwezenlijkt zijn, blijven heel wat holebi's en transgenders problemen ervaren in de dagelijkse praktijk. Op school, op het werk, tijdens vrijetijdsbeoefening, in een levensbeschouwelijke context, ... is holebi-zijn of transgender-zijn nog steeds niet vanzelfsprekend. Het wijkt immers af van de heersende hetero- en gendernormen. Maatschappelijke verandering is meer dan ooit het hoofddoel van de holebi- en transgenderbeweging.

Statutaire doelstelling

Çavaria is een koepelorganisatie van holebi- en transgenderverenigingen actief binnen de Vlaamse gemeenschap met als doel:

- a) het ijveren voor gelijke rechten en gelijke kansen voor homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen;
- b) het behartigen van belangen en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen;
- c) het verlenen van diensten, op vlak van holebi en gender, die de dienstverlening van het regionale en het lokale niveau aanvullen of overstijgen;
- d) het verzamelen en verspreiden van informatie over holebi en gender;
- e) het organiseren van sociaal-cultureel werk omtrent de thema's holebi en gender, en dit zowel naar de opdrachtgevende verenigingen, individuele personen, als derden;
- f) het bijdragen tot diversiteit en het doorbreken van rollenpatronen en heteronormaliteit.

Missie

De missie werd in de loop van het beleidsplan-traject onder de loep genomen en herbevestigd.

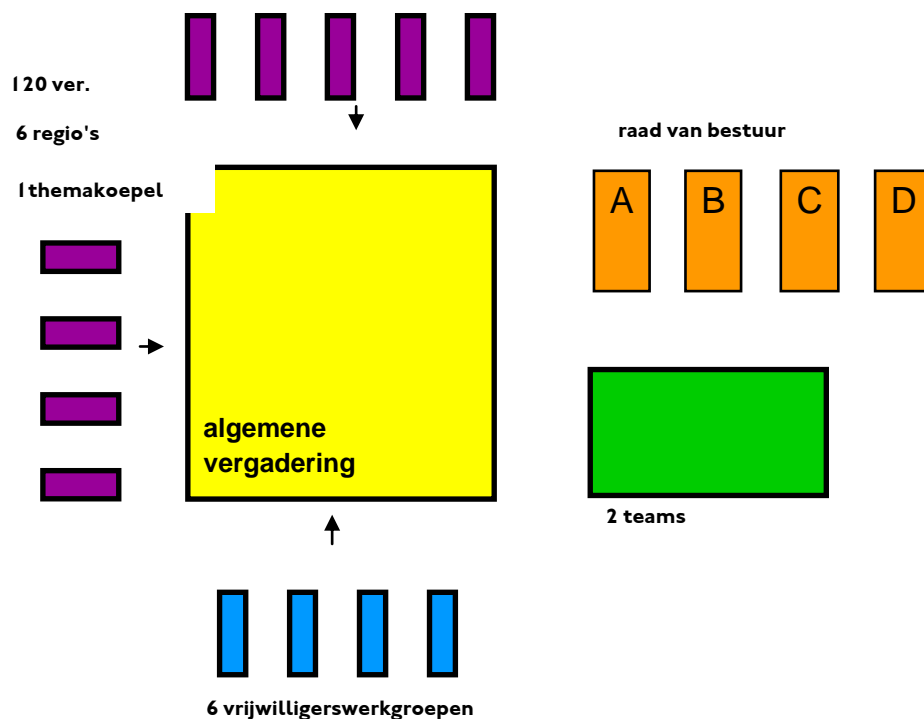
MISSIE

Çavaria inspireert, stimuleert en ondersteunt verenigingen en individuen die opkomen voor een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie en genderidentiteit.

Ze streeft het welzijn na en komt op voor de rechten van homo's, lesbiennes, bi's en transgenders in alle aspecten van het dagelijkse leven.



2.2 Structuur van çavaria



Algemene Vergadering

De Algemene Vergadering bewaakt de strategische planning. Alle aangesloten verenigingen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen hiervoor max. 10 leden afvaardigen.

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur zorgt voor het uitstippelen van het inhoudelijk beleid (het beleidsvoorbereidend werk en het beleidsuitvoerend werk wordt door de teamleden gerealiseerd). Een financiële commissie en een personeelscommissie, aangeduid door de RvB, ondersteunen de coördinator bij het zakelijk beleid.

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

- a) bestuurders vanuit de regionale afdelingen (maximum 12)
- b) bestuurders vanuit thema's (gerelateerd aan beleidsplan; maximum 8)
- c) bestuurders vanuit de werkgroepen (maximum 10)
- d) bestuurders als experts (maximum 5)

Team

Team Organisatie: Dit team staat in voor de administratieve ondersteuning (personeels- en financiële administratie), de commerciële acties en fundraising, het onthaal en de permanentie, ICT en infrastructuur, en de vormgeving van publicaties.

Team Inhoud:

De educatieve medewerkers ondersteunen de holebi- en transgenderverenigingen door begeleiding, advies en vorming aan te bieden. Meer dan 95% van de Vlaamse en Brusselse holebi- en transgenderverenigingen zijn aangesloten. Team beweging staat ook in voor doelgroepenwerking en organiseert de Pride Week, en de Take Care en Werelddaidsdag campagne

De beleids- en communicatiemedewerkers doen aan politiek lobbywerk, informeren en bespelen de media, adviseren de overheid en leggen nationale en internationale contacten waar nodig. Het eisenplatform van de holebi- en transgenderbeweging is de basis voor die acties. De discriminatiemeldingen die behandeld worden door de Holebifoon versterken de motivatie. De onderwijsmedewerkers van çavaria integreren de holebi- en transgenderthematiek in het onderwijsveld. Daarnaast informeert en sensibiliseert çavaria de individuele holebi en transgender via diverse kanalen. ZiZo-magazine is het uithangbord van çavaria, op papier en online. De çavaria-site biedt context en achtergrondinformatie. Geregeld brengt çavaria brochures uit over een brede waaier aan thema's, zie www.cavaria.be/publicaties. Çavaria is zeer actief op sociale media zoals facebook en twitter.

Vrijwilligers

De teams worden ondersteund door gespecialiseerde vrijwilligerswerkgroepen: Werkgroep Politiek (bereidt inhoudelijk het lobbywerk voor), Werkgroep Onderwijs (volgt de ontwikkelingen op onderwijsvlak), Redactie ZiZo (staat mee in voor de realisatie van het tijdschrift ZiZo en ZiZo Online) en de Holebifoon (zorgt voor de invulling van de onthaal- en infolijn). In 2015 richtten we een werkgroep biseksualiteit en werkgroep armoede op. Ook de evenementen Pride.be, L-Day en Antwerp Pride, ondersteund door çavaria, hebben een ruime vrijwilligerskern. Daarnaast zetten heel wat 'losse' vrijwilligers hun beste beentje voor ter ondersteuning van Team organisatie (onder meer voor promotie, ICT, administratie, nieuwjaarsreceptie,..). Ze geven vormingen, helpen bij evenementen, ... Tot slot zijn ook de leden van de Raad van Bestuur niet te missen vrijwilligers.



Verenigingen, regio's en themakoepels

Aangesloten verenigingen

Eind 2014 zijn er, naast de 6 regio's en de thematische koepel Wel Jong Niet Hetero, 124 verenigingen aangesloten. Samen met de vrijwilligerswerkgroepen vormen zij de Algemene Vergadering van çavaria.

Zes regio's

In de jaren negentig van de 20e eeuw kende de holebibeweging een exponentiële **groei**. De koepelorganisatie evolueerde van een klein secretariaat naar een grotere organisatie met verschillende diensten. Onvermijdelijk werd de afstand tussen de koepel en de lokale verenigingen daardoor groter. Om een betere ondersteuning van die verenigingen en een betere informatiedoorstroming van en naar die verenigingen te realiseren, is er de laatste jaren werk gemaakt van een verregaande **regionalisering**. Verenigingen komen binnen hun regio samen in een apart overleg dat ondersteund wordt door çavaria. De **regio's** vallen samen met de vijf Vlaamse provincies en het hoofdstedelijk gewest Brussel.

Elke regio heeft een regionaal overleg. Afgevaardigden van holebi- en transgenderorganisaties komen regelmatig samen om informatie uit te wisselen, beter samen te werken en een provinciaal holebi- en transgenderbeleid mee uit te bouwen. Het regionaal overleg situeert zich dus zowel binnen het sociaal-cultureel werk als binnen de gelijkemanswerking. De educatieve medewerkers van çavaria volgen dat overleg nauw op en verstrekken informatie en bijstand waar nodig. Sinds 2009 hebben alle regio's naast een overleg ook een ontmoetingsplaats: [Het Roze Huis](#) in Antwerpen (sinds 2000), [Casa Rosa](#) in Gent (2000), het [Regenbooghuis Limburg](#) in Hasselt (2012; voordien Het Nieuwe Huis (2000)), het [Regenbooghuis](#) in Brussel (2000), [Rebus](#) in Oostende (2009) en het [Holebihuis Vlaams-Brabant](#) in Leuven (2009). Het regionaal overleg duidt samen met het huis jaarlijks twee bestuurders aan.

Themakoepels

In 2014 was er één formele themakoepel actief. Wel Jong Niet Hetero is al sinds 1994 actief en in 2002 erkend als koepel van jongerenverenigingen. Een aantal andere verenigingen komen ad hoc of structureel bijeen op eigen initiatief of op initiatief van çavaria (vb. sportoverleg voor sportverenigingen, Rainbow Cultures voor 'allochtone' verenigingen, ouderenforum, ...). Zij kunnen bestuurders afvaardigen voor hun thema in de Raad Van Bestuur van çavaria.



2.3 Subsidiëring

Çavaria wordt door de Vlaamse overheid gesubsidieerd via verschillende kanalen. Een overzicht van de huidige situatie:

- ▶ Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu gesubsidieerd voor het **sociaal-cultureel werk** dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen. Af en toe wordt ze bijkomend gesubsidieerd op projectbasis (vb. interculturaliseringsproject binnen participatiedecreet in 2009).
- ▶ Çavaria is officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaamse minister van **Gelijke Kansen** en wordt ad nominatim gesubsidieerd. Daarnaast voert çavaria sporadisch projecten uit voor Gelijke Kansen in Vlaanderen.
- ▶ De Holebifoon ontvangt een beperkte subsidie voor zijn vrijwilligerswerking vanuit **Welzijn** . Af en toe wordt çavaria op projectbasis gesubsidieerd door Welzijn (vb. brochure 'oog voor seksuele identiteit' voor hulpverleners in 2009).
- ▶ Çavaria geeft 'impulsen voor een holebibeleid in het **Onderwijs** ' en maakt 'gender en seksuele diversiteit in het onderwijs' bespreekbaar. Hiervoor krijgt çavaria op jaarbasis respectievelijk een projectsubsidie en een detachering.
- ▶ Sinds 2009 neemt çavaria geregeld deel aan projecten met **Europese middelen** .

2.4 Proces beleidsplan

Een stuurgroepje van een 8-tal mensen begeleidde het hele proces. Elke fase werd teruggekoppeld met de Raad van Bestuur en het team. Hiernaast werd er een ruimere groep mensen betrokken. We deden een bevraging bij de achterban (vrijwilligers, AV-leden, ...) en koppelden de resultaten terug in een focusgroep. We deden een bevraging bij een ruime groep van partners (media, welzijn, overheden, middenveldsorganisaties, ...). Samen met trends en onderzoeksresultaten en diverse andere bronnen, resulteerde dit in een SWO-ART analyse. We distilleerden hieruit een aantal discussie-items, die we verder uitwerkten in discussieteksten. Op 8 discussiemomenten gingen we hierover in gesprek met de verenigingen in elke regio, de huizen en directe partners (Wel Jong Niet Hetero en Merhaba). De gemaakte keuzes werden in beleidsuitdagingen gegoten door de stuurgroep en terug voorgelegd aan Raad van Bestuur, team en op de Algemene Vergadering.

Fase	Wat	Hoe	Wie	Wanneer
Fase 1: Opstart beleidsplan	Akkoord RvB manier van werken	Op RvB		maart 2014
	Oprichting stuurgroepje	Mix personeel/bestuur/extern	Els/Yves	April 2014
Fase 2: Missie en visie	Bekijken missie en visie	Tekst missie en visie	Stuurgroepje VERG I en team	Juni 2014
Fase 3: Gegevensverzameling		Inspraakronde congres/AV		22 maart 2014
	INTERN Organisatieprofiel	Beschrijvende tekst	Feedback stuurgroep VERG I en team	Juni-aug 2014

	INTERN Zelfevaluatie	Vragenlijst ESF	Team plannings2d	juni 2014
	INTERN Stakeholders Gebruik bestaande personeelsbevraging en vrijwilligersbevraging		Els	Juni-aug 2014
	INTERN Stakeholders Bevraging aspiraties personeel, vrijwilligers en roze huizen/themakoepels en AV-leden/regionaal overleg	Personeel: persoonlijk vragen Huizen/themakoepels/regionaal overleg: persoonlijk vragen RvB-leden: persoonlijk AV-leden: mailing	Els Stuurgroep VERG 1	
	<i>ASPIRATIES, STERKTES, ZWAKTES</i>		Stuurgroep VERG 2	
	EXTERN Bevraging externe stakeholders (verenigingen, partnerorganisaties, ...)	via telefonische bevraging partners per teamlid	Team en stuurgroepje VERG 1	Vragen juni 2014 rapportage aug 2014
	EXTERN Omgevingsanalyse	Trendsstudie via KANDOO + samenvatting onderzoek	Team	Juni 2014
	<i>RESULTS, KANSEN, BEDREIGINGEN</i>		Stuurgroep VERG 2	
Fase 4: Beleidsuitdagingen	Interpretatie gegevens	SWO-ART	Stuurgroep VERG 2	September – oktober 2014
	Beleidsuitdagingen	SWO-ART	Stuurgroep VERG 2 en 3	"
	<i>Terugkoppeling RvB + verenigingen/vrijwilligers</i>	<i>Wervende sneuveltekst</i> <i>- Mailing</i> <i>- Discussie-avonden</i> <i>- Ronde van de huizen</i>		<i>Okt – nov – dec 2014</i>

Fase 5: Doelstellingen	Strategische doelstellingen			Dec 2014
	Operationele doelstellingen/acties	Themaverantwoordelijke doet voorzet aan stuurgroep	Team en stuurgroep VERG 4	Dec - jan 2014
	Werkings - en resultaatsindicatoren	"		"
	Afwerken draft	"		"
	Terugkoppeling beleidsplan			<i>Jan-av maart</i>
	<i>RvB</i>	<i>Op RvB</i>		
	<i>Verenigingen</i>	<i>Mail + regionaal overleg + infomomenten (?)</i>		
	<i>Partners huizen, WJNH, Sensoa, ...</i>	<i>Gesprek</i>		
	Goedkeuring op AV	AV		Maart 2015
Fase 6: Mensen en middelen	Medewerkers en middelen	Coördinator		Maart - mei
	Jaarplannen			Maart - mei
	Toetsen aan regelgeving			Maart-mei
	Redactie			Mei
	<i>Terugkoppeling RvB</i>	<i>RvB</i>		<i>Mei</i>
Fase 7: Afronding	Evaluëren en bijsturen ontwerpplan			Juni 2015
Indienen beleidsplan				01/10/2015

3 Terugblik op beleidsplan 2016-2020

Globaal gezien zijn zowat alle doelstellingen uitgevoerd als voorzien. Een aantal doelstellingen worden beschouwd als uitgevoerd of worden niet meer opgenomen door een verandering in visie. Zo werd het magazine ZiZo niet meer 10x/jaar uitgegeven, maar kozen we voor een actuele nieuwssite en een meer diepgaand magazine 4x/jaar. De Holebifoon profileerde zich als meldpunt en minder als infokanaal. De samenwerking met de World Outgames liep uiteindelijk uit op louter promotionele ondersteuning, wegens een verschil in visie en aanpak.

Een aantal doelstellingen werd niet of slechts gedeeltelijk behaald. Er werd een onderzoek gevoerd naar de mogelijkheid van een **Transfoon**. Hier werden echter vooralsnog geen middelen voor gevonden, waardoor ook de geplande bekendmakingscampagne niet doorging. De visie op omgaan met **diversiteit** werd uiteindelijk meegenomen in het beleidsplanningstraject. Hoewel heel wat gemeentes ingingen op de actiepunten uit de campagne lokaal LGBT-beleid, bleek ook nu terug de **welzijnssector** moeilijk te bereiken.

Toch werd er heel wat meer uitgevoerd dan voorzien in de beleidsplan. Zo werd er sterk geïnvesteerd in aanwezigheid op social media. Er werd (soms vrij intensief) gewerkt rond een aantal thema's/doelgroepen die niet voorzien waren in de beleidsplan. Op onderwijsvlak kwam er een extra medewerker voor een project rond 'gender en seksuele diversiteit'. Dit versterkte de onderwijswerking aanzienlijk.

4 Omgevingsanalyse en stakeholdersbevraging

4.1 Maatschappelijke evoluties en analyses

In de laatste decennia kennen we (in België) voornamelijk grote veranderingen in de eerste twee drivers: **demografie** (bevolkingsexpansie, verkleuring, vergrijzing) en **wetenschap & technologie** (digitalisering, snelheid en complexiteit). Tevens wordt verwacht dat zij ook in het komende decennium aan de basis zullen liggen van de belangrijkste veranderingen in de maatschappij. We belichten ook enkele relevante evoluties m.b.t. vrijwilligerswerk en sociaal-cultureel werk.

Demografie en participatie

Naast de internationale mobiliteit, zal ook de **stijgende levensduur** (door toegenomen welvaart en performantere gezondheidszorg) voor belangrijke demografische verschuivingen zorgen. In 2025 zal één op de vijf inwoners in België ouder zijn dan 65 jaar. De verouderingsgraad (aandeel 65+ tegenover 0- tot 14-jarigen) zal stijgen van 101,5% in 2010 tot 115,8% in 2025 en dit ondanks het feit dat ook het aantal jongeren in onze bevolking relatief toeneemt (verjonging). Net als bij migratie zullen er ook hier belangrijke regionale verschillen zijn. De vergrijzing is in Vlaanderen veel groter dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Waar er in 2025 in Vlaanderen 30% meer 65+ 'ers zullen zijn dan jongeren tussen 0-14 jaar, zal in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de bevolking veel jonger zijn (verouderingsgraad van slechts 66% tegenover 129% in Vlaanderen).



Veranderingen in de bevolkingsstructuur (vergrijzing, migratie, meer éénoudergezinnen) zullen een impact hebben op de manier waarop mensen zich gaan verenigen en participeren. Culturele verscheidenheid zal bijdragen tot verscheidenheid in zich verenigen en participeren (verscheidenheid naar inhoud en vorm). Maar ook fysieke en/of financiële beperkingen bij een groeiende groep in onze

maatschappij zullen vragen oproepen naar andere inhoud (thema's die dichter bij de leefwereld passen) en andere vormen van zich verenigen en participeren.

Waar de samenleving in Vlaanderen vergrijst, zal in de grootstad Brussel de bevolking juist verjongen. Hoewel in heel Vlaanderen/Brussels Hoofdstedelijk Gewest de verkleuring van de bevolking zich doorzet, is nu reeds in Brussel en Antwerpen 40% (tot 50% in Brussel) van de bevolking van een etnisch diverse afkomst (eerste of tweede generatie). Dit aandeel zal nog verder toenemen. De grootstad bekleedt nu al een 'laboratoriumfunctie', waar geëxperimenteerd wordt met nieuwe samenlevingsmogelijkheden.

De bevolkingsaanwinst, groeiende diversiteit en toenemende verstedelijking dragen elk bij tot een toenemende 'gedwongen nabijheid van anderen'. Het biedt veel kansen voor (interculturele) uitwisseling en wederzijdse beïnvloeding tussen groepen van individuen, maar vergroot ook de kansen op sociaal conflict.

De vergrijzing en verkleuring van de bevolking brengt groeiende armoede met zich mee. Het toenemend probleem van **armoede** ondermijnt de uitbouw van een duurzame maatschappij.

Er is **geen verschil tussen mannen en vrouwen** maar er is wel sprake van een sterk leeftijdsverschil. **65 plussers zijn vaker lid** van een sociale of culturele vereniging in tegenstelling tot jongeren. Belangrijker dan opleidingsniveau is het feit dat de ouders van de respondent ook lid geweest zijn van een sociale of culturele vereniging. Zij met een groot sociaal netwerk, vrijzinnigen of kerkse katholieken zijn vaker actief lid, net zoals zij die lid zijn van een sportvereniging. (Lievens & Waeghe, 2011a).

Vooraf **sportverenigingen en jeugdbewegingen** zijn populair bij **14- tot 30-jarigen** (Elchardus & Herbots, 2010). Hetzelfde beeld stellen de onderzoekers vast bij de 12- tot 13-jarigen: meer dan de helft van de respondenten (58.6%) is momenteel lid van een sportvereniging, meer dan een kwart (27.9%) is actief in een jeugdbeweging.



Categoriale invalshoek

Doelgroepgerichte initiatieven bestempelen we als categoriaal. We denken bijvoorbeeld aan initiatieven voor senioren, vrouwen en etnisch-culturele minderheden of nog specifiekere doelgroepen binnen deze groepen. Onderzoek naar de toegankelijkheid van initiatieven in het jeugdwerk onderbouwt de stelling dat zich **openstellen voor de specifieke leefwereld, noden en behoeften van (groepen) jongeren meer mogelijkheden biedt dan een eenzijdige focus op algemene toegankelijkheid** (Van de Walle, 2011).

>>> Çavaria zet in op het welzijn en de participatie van ouderen. Çavaria ziet vrije tijd, waaronder sport, als een belangrijk socialisatiemilieu. Çavaria zoekt naar methoden om om te gaan met de groeiende diversiteit in de samenleving én in haar achterban en verenigingen en de manier waarop ze zich verenigen. Çavaria onderkent het probleem van toenemende armoede.

Superdiversiteit

Zowel de toenemende individualisering als de internationale mobiliteit hebben ertoe bijgedragen dat onze samenleving "superdivers" is. Binnen de samenleving is er **een grote heterogeniteit van individuen met bijhorende verschillen in gedrag, attitude, waarden en normen**. Deze

heterogeniteit zal naar de toekomst nog toenemen. Dit brengt een grote uitdaging met zich mee in termen van sociale cohesie.

Onze samenleving was nooit zo verbonden met de wereld. De vrijheid om auteur te zijn van je eigen levensproject, was nooit zo groot. Deze trends voeden de “superdiversiteit” van onze samenleving.

Ze zijn het gevolg van moderne wetenschappelijke en technologische evoluties en maatschappelijke veranderingen. De term superdiversiteit sloeg oorspronkelijk op de toenemende complexiteit van migratiestromen en het groeiend aantal nationaliteiten in grootsteden als gevolg van de globalisering. Maar ze is ook van toepassing op de grotere verscheidenheid in identiteiten en levensstijlen als gevolg van de individualisering.

Een superdiverse samenleving gaat hand in hand met het **leveren van maatwerk**. De openstelling van het huwelijk voor homoseksuele koppels is daar een voorbeeld van, en impliceert het loslaten van het klassieke heteroseksuele gezin als norm voor het menselijk handelen. Als emancipatiebeweging streven we naar een maatschappij die (meer en beter) maatwerk levert, voor hetero’s én holebi’s, voor cisgenders én transgenders, in alles wat raakt aan onze beleving van onze seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie. Dus ook onze beweging is een actor die de superdiversiteit mee schept, bepaalt en in stand houdt.

Maar de globalisering en de individualisering die onze maatschappij superdivers hebben gemaakt, scheppen ook **complexe samenlevingsproblemen**. Er komen dan ook reacties: de samenleving wil met deze problemen omgaan door het samenleven met normen te begrenzen. De hamvraag is niét of superdiversiteit een problematisch gegeven is, maar wél vanuit welke waarden een superdiverse samenleving de normen dicteert volgens dewelke er samengeleefd moet worden.



Wij moeten als organisatie ook steeds meer maatwerk leveren. We kunnen dit doen door de focus van onze acties te verschuiven van de klassieke (doel)groepen naar “lichte gemeenschappen” of “nieuwe wij-vormen”. Dat zijn groepen die zijn gebaseerd op contextspecifieke en leefwereldgebonden gelijkenissen tussen mensen in plaats van gemeenschappelijke sociologische kenmerken. Een geleefde ervaring is immers relevanter dan een persoonsgebonden kenmerk op zichzelf. Bovendien komen opvattingen over wat goed of slecht is tot stand in lichte gemeenschappen.

Door op zoek te gaan naar leefwereldgebonden gelijkenissen tussen mensen, komt **solidariteit vanzelf tot uiting** en wordt er over de grenzen van de klassieke doelgroepen gekeken. De vraag of solidariteit utilitair of principieel moet zijn, doet er dan niet toe. De geleefde ervaringen van de lichte gemeenschappen zijn het uitgangspunt. Solidariteit is dan een logisch gevolg van het verenigen van mensen rond dezelfde waarden en is dan veel meer dan een vorm van naastenliefde.

>>> Diversiteit is de core business van çavaria. In de keuze van de methodiek én de keuze van een samenwerkingsmodel met maatschappelijke actoren wil çavaria maatwerk bieden en actief ingaan op de heterogeniteit aan waarden, normen en attitudes. Vertrekpunt hierbij zijn de gedeelde levenservaringen.

Onze missie impliceert op lange termijn een verschuiving of versterking van de waarden die onze samenleving nastrevenswaardig vindt (zelfbepaling, vrijheid, zelfrespect, gelijkheid, openheid, privacy, enz.) en van de normen die onze gedragingen en attitudes bepalen (gendernormen, maar ook normen omtrent gezin, seksualiteit, relaties, enz.). Als organisatie moeten we ons bewust zijn van de waarden die we willen uitdragen én van de waarden die de samenleving hanteert wanneer ze haar samenlevingsproblemen het hoofd wil bieden.

Subpolitiek en polycentrische besluitvorming

Technologische verandering – en met name sociale media - heeft er toe bijgedragen dat burgers een heel andere rol hebben opgenomen in de politieke beleidsvoering dan louter inspraak via het kiessysteem. Er is een duidelijke verschuiving merkbaar naar het **vormgeven van de samenleving van onderuit ('subpolitiek')**, waarbij actoren die buiten het politieke systeem staan (belangenorganisaties, onderzoeksinstellingen, individuen...) mee vorm geven aan de politiek en hierbij vaak beroep doen op onconventionele acties (boycots, betogingen, opzetten van bewegingen en actiegroepen,...). **Politieke besluitvorming is geëvolueerd naar besluitvorming door onderhandeling met stakeholders (polycentrische besluitvorming).**

>>> Çavaria staat open voor nieuwe bewegingen en onconventionele acties. Çavaria werkt samen met middenveldactoren, onderzoekers en politieke actoren bij het vormgeven van de maatschappij.

Internet en digitalisering

Het **internet** is al lang niet meer enkel een enorme bron van informatie (die passief wordt geconsumeerd), maar is ondertussen geworden tot een instrument dat door een groeiende groep in de maatschappij gebruikt wordt bij het vormgeven van de eigen identiteit (de virtuele identiteit als verlengstuk van de reële). Digitale geletterdheid (het kunnen werken met digitale apparatuur en effectief kunnen gebruiken van digitale media) wordt een steeds belangrijkere vereiste om te kunnen functioneren in de maatschappij, en dit doorheen alle lagen en leeftijdsgroepen van de bevolking



Innovaties in het domein van digitalisering en sociale media verruimen/veranderen de mogelijkheden van mensen om zich te verenigen en te participeren (zich online verenigen, verandering in geografische reikwijdte van zich verenigen,...). Beperkingen in tijd en ruimte om zich te verenigen en te participeren, vervagen maar worden mogelijk vervangen door andere beperkingen (toegang tot internet, digitale geletterdheid). De innovaties veranderen eveneens de mogelijkheden waarop mensen kunnen betrokken worden (participatie) (bvb deelnemers betrekken via online discussieplatforms).

De opkomst van ICT en het wegvallen van locatiegebondenheid zorgt ervoor dat samen-leven zich niet enkel meer afspeelt in de fysieke ruimte, maar ook weerspiegeling krijgt in de virtuele ruimte.

De JOP-monitor wijst uit dat online activiteiten bijzonder populair zijn bij jongeren (93% van de jongeren heeft internettoegang). Qua gebruik wordt internet vooral gebruikt voor communicatie (e-mail, chat), gevolgd door informatie en ontspanning. Online consumptie en online contact blijven belangrijker dan online productie. Deze vaststelling gaat ook op voor (volwassenen in) Vlaanderen (Nulens, 2011).

>>> Çavaria zet in op sociale media en gebruikt dit meer in campagnevoering. Çavaria erkent de rol van social media in het zich verenigen en in participatie aan het beleid. Çavaria heeft oog voor het samen-leven online en specifiek voor de digitalisering van geweld.

Nieuwe vormen van verenigen

Het aangaan van multidisciplinaire en innovatieve (internationale) samenwerkingen zal nieuwe vormen van verenigen doen ontstaan. De superdiverse samenleving stelt uitdagingen aan de overheid (politiek) en het middenveld om deze zeer complexe groep van individuen juist te vertegenwoordigen en aan alle burgers te appelleren.

>>> Çavaria staat open voor nieuwe bewegingen en onconventionele acties. Çavaria zoekt naar methodes om bruggen te slaan en samen te werken in dialoog.

Vrijwilligers

Het **aantal vrijwilligers** in de sector van het verenigingsleven (we hanteren hier de beleidsdefinitie: verenigingen zijn landelijke netwerken van lokale of categoriale afdelingen) **blijft stabiel** tussen 2007 en 2011, met een licht stijgende trend sinds 2009. Het aandeel bestuursvrijwilligers kent een licht dalende trend tussen 2007 en 2011 (FOV, 2014).

22% Vlamingen duiden aan dat ze in het kader van een vereniging vrijwilligerswerk verrichten (Smits, 2011).



De toenemende eisen vanuit de overheid naar verdere professionalisering van het verenigingsleven in combinatie met het uitgebreide regelgevende kader, verhogen de drempels voor vrijwilligers om zich actief te engageren in verenigingen.

>>> Çavaria investeert verder in vrijwilligers en vrijwilligersbeleid. We zetten in op een hedendaags vrijwilligersbeleid dat rekening houdt met gefragmenteerd vrijwilligerswerk.

Concurrentie profit sector

Het is geen recent fenomeen maar het zet zich wel door: zowel amateurkunsten, het jeugdwerk en het sociaalculturele volwassenenwerk voelen de directe concurrentie van het exploderende aanbod aan (online en offline) commerciële initiatieven. De profit sector treedt steeds meer binnen in wat voorheen het exclusieve domein van de werkvelden was. Herpositioneringen en samenwerkingen kunnen antwoorden bieden op de concurrentie van commerciële initiatieven.

>>> Çavaria wil zich profileren als expert, ook ten opzichte van de profit sector. Çavaria heeft een open houding met betrekking tot samenwerking met de profit sector.

4.2 Trends vanuit LGBT-onderzoek

Over holebi's en transgenders

Aantal holebi's

Het valt moeilijk te zeggen hoeveel homo's, lesbiennes en biseksuelen er zijn in Vlaanderen. Lang niet alle holebi's zijn openlijk over zichzelf, wat maakt dat cijfers uit enquêtes over relationele of seksuele voorkeur niet altijd even betrouwbaar zijn. Bovendien blijkt uit onderzoek dat gedrag en zelfdefiniëring niet systematisch hand in hand gaan. Je krijgt telkens verschillende cijfers wanneer wordt gepeild naar seksueel gedrag, naar seksuele gevoelens of naar zelfbenoeming als homo, lesbienne of bi.

Onderzoek leert dat **drie tot acht procent** een realistische schatting is van het aandeel holebi's in de bevolking. Dat is behoorlijk veel: het gaat over minstens een kwart miljoen Vlamingen. Kleinschaliger bekeken betekent het ongeveer één homo, lesbienne of bi in elke klas, in elke volle lijnbus of filmzaal, in elk bedrijf of bejaardentehuis... Tel maar uit.

Twintig procent van de bevolking heeft rechtstreeks te maken met homoseksualiteit omdat iemand in zijn of haar directe omgeving homo of lesbisch is. Toch merk je daar in het dagelijkse leven niet zoveel van. Andere minderheidsgroepen zoals mensen met een niet-blanke huidskleur of met een (fysieke) handicap herken je veel sneller. Holebi's zijn een **onzichtbare minderheid**.

Aantal transgenders

Het is onmogelijk om exact te zeggen hoeveel personen in onze maatschappij transgender zijn, omdat de groep zo divers is, en niet alle transgenders een medische en juridische geslachtsverandering doormaken waardoor ze geregistreerd worden. Transgenders zijn in deze zin dan ook een 'verborgen' groep in onze maatschappij. In een recente publicatie berekenden De Cuyper en Olyslager (2009) hoe groot het deel is van de bevolking in Vlaanderen dat in hun leven te maken krijgt met een genderidentiteitsprobleem: 1 per 2.000 à 1.000 voor man-naar-vrouw en 1 per 4.000 à 2.000 voor vrouw-naar-man.

Welbevinden van holebi's en transgenders

Jonge en oudere holebi's

Vooral **jonge en oudere holebi's** kampen regelmatig met depressieve gedachten en gevoelens. De zelfdodingscijfers bij de doelgroep **jonge lesbische en bi vrouwen** liggen zelfs uitzonderlijk hoog, zo bleek uit het Welebi-onderzoek (VUB, 2009).

Het Welebi-onderzoek (Welzijn van lesbische en Bi-meisjes) van de Vrije Universiteit Brussel (2009) wilde achterhalen welke factoren een rol spelen in het verminderd welzijn van lesbische en biseksuele meisjes. Zo'n 400 meisjes tussen 18 en 23 jaar vulden een online survey in. Daarna volgden een twintigtal diepte-interviews. Opvallend is het resultaat dat **lesbische en bi-meisjes meer aan suïcide denken** dan hun leeftijdsgenoten die hetero zijn. Hoe jonger een meisje beseft dat ze lesbisch of biseksueel is, hoe kwetsbaarder. **Bi-meisjes hebben het moeilijker dan lesbische meisjes**. Ze voelen zich minder verbonden met holebi's en hebben meer suïcidedgedachten dan jonge lesbiennes. Ook de **genderidentiteit speelt een grote rol**. Meisjes die zich mannelijker voelen, hebben het emotioneel zwaarder. Zij voelen zich vaker depressief en voelen zich noch met hetero's, noch met holebi's verbonden. Ze ondervinden ook minder steun van familie.

Van 2002 tot 2006 werd het Zzzip-onderzoek gevoerd. Het was de eerste grootschalige bevraging naar de leef- en werksituatie en seksualiteitsbeleving van holebi's in Vlaanderen. Uit onderzoek bleek dat **een derde van de ondervraagden in de kast blijft op het werk, dat vooral jonge lesbiennes veel risico lopen op depressies en dat oudere holebi's een groep zijn die specifieke aandacht verdient**. De

overheid en het middenveld grepen deze resultaten aan om prioriteiten te leggen in hun beleid. Dit onderzoek kreeg een vervolg in 2010- 2011.

Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid voerde in samenwerking met de Universiteit Gent een onderzoek uit naar de schoolloopbaan van holebi- en heterojongeren. Meer dan 4000 (holebi én hetero) leerlingen werden bevroegd (2008). Dit onderzoek naar de schoolloopbaan van jongeren bracht onder meer aan het licht dat **lesbische en biseksuele meisjes het meest kwetsbaar** zijn. Deze meisjes behalen in vergelijking met heterojongens en heteromeisjes gemiddeld het hoogste aantal B- en C-attesten op school. Verschillen in geslacht met betrekking tot presteren op school zijn anders voor holebi- en heterojongeren: terwijl onder heterojongeren vooral de jongens minder goed presteren dan de meisjes is het bij holebi-jongeren net andersom. Homo- en biseksuele jongens presteren net beter dan lesbische en biseksuele meisjes.

>>> Çavaria zet in op jonge meisjes en oudere holebi's.

Transgenders

Ook **transgenderpersonen** zijn extra kwetsbaar. Het onderzoek 'Leven als transgender' (IGVM, 2009) toont aan dat zij frequent geconfronteerd worden met discriminatie, werkloosheid en zelfdoding.

>>> Çavaria maakt een prioriteit van het welzijn van transgenders.

Gendernormen

In 2010 rondde het Steunpunt Gelijkekansenbeleid het onderzoek "Zichtbaarheids- en discriminatiemanagement bij holebi-jongeren" af. In deze studie werd onderzocht hoe jongeren omgaan met problemen en conflicten die te maken hebben met hun seksuele identiteit. Ook uit dit onderzoek bleek het verband tussen heteronormativiteit, traditionele gendernormen en homonegativiteit. De mate waarin de omgeving van de jongere holebivriendelijk is, bepaalt welke zichtbaarheidsstrategie de jongere gebruikt. Holebi-jongeren die veel steun ervaren vanuit hun omgeving, ervaren een succesvollere coping (de manier waarop iemand omgaat met problemen en stress) . Deze jongeren hebben vaak minder de behoefte om zich af te zetten tegen de heteronorm. Dat zorgt ervoor dat ze zich conformistischer gedragen wat betreft gendernormen en heteronormativiteit. Dit kan ertoe leiden dat zij de normen uitdragen die aan de basis liggen van **homonegativiteit**.



>>> Çavaria blijft investeren in het doorbreken van heteronormativiteit en traditionele gendernormen. Çavaria heeft hierbij aandacht voor homonegativiteit.

Suicide

- Holebi's en transgenders zijn grote risicogroep voor suïcidegedachten en -pogingen. 62% transgender ernstige suïcidegedachten, 4/10 minstens 1 poging (Motmans) 56% LeBimeisjes ernstige suïcidegedachten (welebi) Meer dan de helft holebi's die geweld hebben ervaren, hebben suïcidegedachten. 20% effectieve poging ondernomen. (Dhaese)
- Holebi's hebben lager welzijn, zijn kwetsbaarder voor subklinische symptomen van depressie, schatten hun kwaliteit van leven lager in en hebben een groter risico tot het ondernemen van een suïcidepoging in vergelijking met hetero's. Het suïciderisico is met name verhoogd bij jonge lesbische en biseksuele vrouwen. Problemen op vlak van mentaal welbevinden zijn geassocieerd met holebispecifieke minderheidsstressoren zoals geïnternaliseerde homonegativiteit, genderidentiteit, sociale identiteit en stigmabewustzijn. (zzzip2)

>>> Çavaria heeft specifieke aandacht voor suïcidepreventie en werkt hierbij in de eerste plaats aan het verhogen van het welbevinden. Holebispecifieke minderheidsstressoren spelen hierin een grote rol.

Andere opvallende resultaten

- Holebi's verbruiken vaker genotsmiddelen. Holebi's gebruiken vaker tabak in vergelijking met hetero's. Lesbiennes en biseksuele vrouwen gebruiken vaker drugs en lijken een verhoogd risico te hebben op het overmatig consumeren van alcohol (zzzip 1 en 2)
- Lesbiennes en bivrouwen zijn een grotere risicogroep voor vrouwenkankers. De risicofactoren zijn ondermeer tabak- en alcoholgebruik, zwaarlijvigheid en het krijgen van kinderen na 30. HPV is seksueel overdraagbaar tussen vrouwen. Beschermende factoren zijn 'kortdurend' pilgebruik, krijgen van gemiddeld 1 à 2 kinderen voor de leeftijd van 30 en vroege opsporing.
- Hulpverlening is onvoldoende laagdrempelig. Ruim 1/3 van de transgenders verandert van hulpverlener. Men doet dit als gevolg van de negatieve houding van de hulpverlener. Bijna 1/4 van de transgenders vermijdt alle contact met de reguliere gezondheidszorg.
- Geweldervaringen hebben directe impact op het welbevinden. Geweldervaringen zorgen voor een slechtere zelfwaardering, meer suïcidegedachten en een negatieve mentale gezondheid. Ook zijn er vaker onveiligheidsgevoelens (Dhaese) Meer dan de helft van de holebi's die geweld hebben ervaren, hebben suïcidegedachten. 20% hebben effectief een poging ondernomen. (Dhaese) Het ervaren van discriminatie omwille van de seksuele oriëntatie bleek geassocieerd te zijn met alle minderheidsstressoren (genderidentiteit, geïnternaliseerde homonegativiteit, stigmabewustzijn, zichtbaarheidsmanagement en sociale identiteit) die werden bevraagd, zowel bij mannen als bij vrouwen. (zzzip2)



Attitude in samenleving en omgeving

Attitude tegenover holebi's en transgenders

Professor Mark Hooghe van de Katholieke Universiteit Leuven ondervroeg 6330 leerlingen uit 112 verschillende scholen (2007). Hij wilde achterhalen hoe Belgische jongeren over holebi's denken. De analyse toont aan dat **vooroordelen tegenover holebi's nog ruim verspreid zijn in België, ook al is er op juridisch vlak veel veranderd**. Een behoorlijk deel van de Belgische jongeren staat **eerder afstandelijk, of zelfs vijandig, ten opzichte van holebi's**. Uit dit onderzoek blijkt dat de negatieve houding tegenover holebi's specifiek geconcentreerd is bij enkele groepen. **Jongens hebben een veel minder tolerante houding dan meisjes**, wat allicht verklaard kan worden vanuit de specifieke psychoseksuele identiteitsontwikkeling in deze leeftijdsfase. Verder blijkt dat **religieuze betrokkenheid een negatieve impact** heeft op tolerante houdingen ten aanzien van holebirechten.

De **schoolomgeving is geen veilige omgeving voor holebi's en transjongeren**. 64% transmeisjes en 44% transjongens wordt de in schooljaren gepest omwille van niet genderconform gedrag. 32 % transjongeren open over genderidentiteit op school. (Motmans) Geweld ervaringen komen vaakst voor in de schoolcontext (Dhaese 2014)

Vooral **seksisme en genderbinair denken** liggen aan de basis van homo- en transfobie. Homofobie is vooral gegrond op meerdere gronden van discriminatie zoals seksisme, agisme, racisme. (HUYSENTRUYT, 2014)

Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid voerde ook een onderzoek naar het discours van jongeren over homoseksualiteit (2009). Eén van de vaststellingen tijdens de focusgroepgesprekken was dat **heterojongeren eerder traditioneel over mannelijkheid en vrouwelijkheid denken**. Voor heterojongens is "de stoere macho" de ideale zelfrepresentatie. Heteromeisjes willen gelijkheid met betrekking tot huishoudelijk werk en wijzen dominante mannelijkheid af. Hun beeld van de ideale partner is echter nog altijd dat van de stoere beschermer. Holebi-jongeren benadrukken de positieve aspecten van het doorbreken van rolpatronen. Volgens hen worden vrouwen dan minder beperkt in wat ze al dan niet mogen doen, zijn partnerrelaties dan authentiek en is het **doorbreken van rolpatronen** binnen de opvoeding een goede zaak voor kinderen.

Hiernaast zijn er nog een aantal interessante vaststellingen:

- Een diverse sociale omgeving zorgt voor meer openheid, minder homo- en transfobie (Hooghe en Beyond the Box)
- Jongeren zijn minder holebifob en seksistisch dan ouderen. Maar jongeren zijn even transfoob als ouderen en actievere genderbashers. (Beyond the Box)
- Mannen zijn minder open dan vrouwen. Ze denken meer vanuit gendernormen. Genderbeleving en genderrol is bij mannen zeer belangrijke factor. De bezwaren bij vrouwen komen vooral vanuit ideologische overtuigingen. (Beyond the box)
- Transgenders zijn even homofoob als cisgenders. Holebi's zijn toleranter t.o.v. transgenders dan hetero's. (Beyond the Box)
- België ervaart regionale verschillen in attitudes over holebi's en transgenders. Vlaanderen is progressiever op vlak van politiek-institutionele holebifobie, maar minder progressief op vlak van modern seksisme en politiek –institutionele transfobie. (btb) Er wordt meer discriminatie op het werk ervaren door arbeiders in Wallonië (2011.) Vlamingen zijn meer serofoob en Brusselselaars minst seksistisch. (btb)
- Sinds 2006 is er een positievere houding ten opzichte van gelijke rechten voor holebi's.

- Een tweede dimensie kan samengevat worden in een ‘aanvoelen van overdreven aandacht voor holebiseksualiteit’- index. De algemene score op deze dimensie lijkt tussen 2006 en 2011 nauwelijks gewijzigd. Uit alle 3 de indices blijkt dat **mannen negatiever staan tegenover holebiseksualiteit dan vrouwen, dat de houding negatiever wordt naarmate de leeftijd toeneemt en dat hoger opgeleiden een positievere houding aannemen dan lager opgeleiden**. Tegelijk zijn personen die holebi's persoonlijk kennen positiever over holebiseksualiteit dan personen die geen holebi's kennen. Het is weinig verwonderlijk dat ook holebi's zelf een positievere houding aannemen tegenover holebiseksualiteit dan hetero's, al blijft het verschil vooral bij het aanvoelen van overdreven aandacht voor holebiseksualiteit relatief beperkt. Dat laatste wijst mogelijks op een vorm van zogenaamde **geïnternaliseerde homonegativiteit** bij holebi's (Pickery & Noppe, 2007). (VRIND 2012)

>>> Çavaria blijft investeren in het doorbreken van heteronormativiteit en traditionele gendernormen, met extra aandacht voor het onderwijs.

Geweld en discriminatie

Een substantieel aandeel van recent onderzoek handelt over homofoob en transfoob geweld. Holebi's ervaren meer geweld en discriminatie dan hetero's en transgenders meer dan cisgenders.

- Holebi's ervaren meer geweld en discriminatie dan hetero's (D'Haese, 2014): 90% verbaal of psychisch geweld, 30% fysiek geweld, 20% materieel geweld.
- Transgenders ervaren meer geweld en discriminatie dan cisgenders (Motmans, 2010): 80% verbaal of psychisch, 25% fysiek geweld, 30% seksueel geweld, 20% materieel geweld
- Daders van homo- en transfoob geweld zijn **vooral mannen**. Daders van homofoob geweld zijn overwegend mannen met **Belgisch gepercipieerde achtergrond**. (Dhaese, 2014) (+ 40% daders handelt alleen). Daders van transfoob geweld zijn meestal bekenden, mannen ouder dan 20 jaar. (Motmans 2010) Van de holebisteekproef gaf 17,7% aan in de afgelopen zes maanden gediscrimineerd te zijn geweest omwille van hun seksuele oriëntatie. De daders waren hoofdzakelijk van West-Europese afkomst, al was er een oververtegenwoordiging van Noord-Afrikaanse daders rekening houdend met het aandeel dat deze groep vertegenwoordigt in de algemene Vlaamse bevolking. (zzzip 2)
- Daders van homo- en transfoob geweld zijn vooral van niet allochtone afkomst. Daders van homofoob geweld zijn overwegend mannen met Belgisch gepercipieerde achtergrond. (Dhaese, 2014) De daders waren hoofdzakelijk van West-Europese afkomst, al was er een oververtegenwoordiging van Noord-Afrikaanse daders rekening houdend met het aandeel dat deze groep vertegenwoordigt in de algemene Vlaamse bevolking. (zzzip 2)
- Er is een grote **onderrapportage van homo- en transfoob geweld** (Motmans en Dhaese). 15% van de holebis heeft zelfs helemaal niemand op de hoogte gebracht van incident. 25% transgender in geval van fysiek geweld doet aangifte bij politie; 7% doet aangifte bij politie van seksueel geweld.
- Transgenders voelen zich minder begrepen en aanvaard dan holebi's (beyond the box)
- Holebi's zijn vaker slachtoffer van **seksueel grensoverschrijdend gedrag**. 27% holebi's komen hiermee in aanraking voor hun 18de ; 1/5 mannen, 2/5 vrouwen. 15% holebi's na hun 18de.



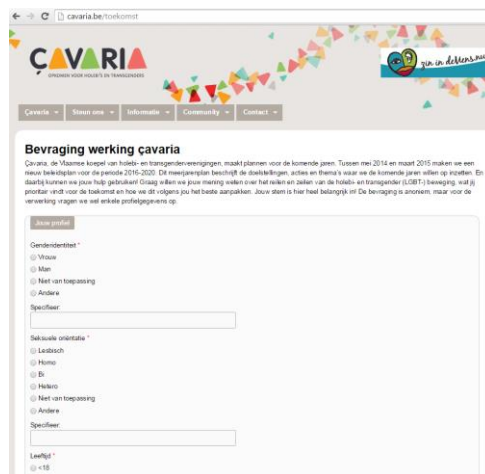
>>> Çavaria bestrijdt homo- en transfoob geweld en doet inspanningen om de rapportage te verhogen. Çavaria neemt het thema seksueel grensoverschrijdend gedrag mee in het beleid.

4.3 Stakeholdersbevraging

Interne stakeholders: ASPIRATIES, STERKTES, ZWAKTES

Zie bijlage 1: fiche interne stakeholders

Voor personeel en Raad van Bestuur werkten we in kleine gespreksgroepen om een aantal vragen te beantwoorden. Hiernaast werden de eigen vrijwilligers, provinciale huizen, AV-leden en de vertegenwoordigers van de verenigingen in de verschillende regionale overleggroepen gevraagd om deel te nemen aan een survey. De resultaten hiervan werden teruggekoppeld in een focusgesprek. Hiernaast gebruikten we een aantal bestaande bronnen: personeelsbevraging, vrijwilligersbevraging, functioneringsgesprekken, ... De resultaten werden verwerkt in de SWO-ART analyse.



Wie	Hoe	Timing	Aantal pp
Personeel: verschillende teams	Plannings2D: gesprek	Juni	20
RvB	Op de RvB: gesprek	1 juli	30
Eigen vrijwilligers	1. Bevraging survey 2. Focusgesprekken	Tegen 10 juli Tegen eind aug	180
Provinciale huizen	Idem	Idem	60
AV-leden/leden regionaal overleg	Idem + Input AV 2014	Idem + maart 2014	180 120

Externe stakeholders: RESULTS, KANSEN EN BEDREIGINGEN

Zie bijlage 2: fiche externe stakeholders

De externe stakeholders werden bevraged via mail, telefoon en gesprek door de teamleden. Hierbij werden een aantal standaardvragen gebruikt. Elk teamlid contacteerde 5 belangrijke partners. Bij partnerorganisaties met deelorganisaties hanteerden we een steekproef. Hiernaast gebruikten we een aantal bestaande bronnen: evaluatieverslagen van de overheden, eerdere bevragingen of overlegmomenten, ... De resultaten werden verwerkt in de SWO-ART analyse.

Wie	Belang van stakeholder bij onze organisatie	Hoe bevragen	Timing
Aangesloten verenigingen	Samen sterker / ondersteuning en begeleiding	Bevraging ondersteuning Discussie-avonden	Okt 2014 Nov-dec 2014
Leden/potentiële leden	Leden/ex-leden Belangenverdediging /aanbod diensten en activiteiten	/ (ev. open vraag op ZiZo Online?)	(Zomer)
Partnerorganisaties (selectie organisaties waar je wel/niet mee samenwerkt; concurrenten en partners)	Expertise-deling en samenwerken: meer ideeën/innovatie, meer bereik, meer draagvlak,...		Juli-aug
Prioritaire partnerorganisaties - NVR - Minderhedenforum - Sensoa - ...		Belronde team: kansen en bedreigen eigen werk en voor (samenwerking met) LGBT-beweging	
Andere partnerorganisaties (zie lijst)		Mailing team / steekproef bellen?	
Overheden	Voeling met het LGBT-werkveld, draagvlak	Visitatieverlagen doornemen	Juli-aug
<ul style="list-style-type: none"> - Administratie scw - Administratie gelijke kansen - Administratie onderwijs - Provinciale gelijkekansenambtenaren/centrumsteden 	Signalisatie van noden en aftoetsen van overheidsbeleid	Mail/bellen	
		Mail/bellen	
		Mailing	
Onderzoekers	Signalisatie van onderzoeksnoden en bereik participanten onderzoek	Mailing via LGBT-forum	Juli-aug
		Gesprek op overleg recente onderzoeken	
Media	Nieuws	Focusgesprek organiseren rond LGBT en media (ism cel diversiteit VRT?)	Juli-aug



5 SWO-ART analyse

P = personeelsbevraging, functioneringsgesprekken, doorlichting organisatiecultuur

I = Interne bevraging

E = Externe bevraging

BEL = beleidsdocumenten, visitatieverslagen

VRIJW = bevraging vrijwilligers 2013

VER = bevraging aanbod verenigingen 2011 en 2014

V = Ventanatraject 2013-2014

TR = Trendstudie Socius en LGBT-onderzoek tot 2014

5.1 Sterke punten (intern)

- ▶ Aanspreekpunt en netwerk media, overheid en middenveld (E, I)
- ▶ **Menselijk kapitaal (vrijwilligers en personeel) (P, I)**
- ▶ **Expert in ogen van overheid en partnerorganisaties (E)**
- ▶ **Voeling met achterban en legitimiteit (I)**
- ▶ Vakbond en expertisecentrum (P)
- ▶ Basisdemocratie en empowerment (I)
- ▶ Regionale verankering (I)
- ▶ **Innovatief (BEL, P)**
- ▶ **Dynamisch (BEL)**
- ▶ Groei van het aantal verenigingen (BEL)
- ▶ **Groei van het aantal vrijwilligers (BEL)**
- ▶ **Social media en online media (BEL)**

5.2 Zwakke punten (intern)

- ▶ Onzichtbaarheid vrijwilligers (VRIJW)
- ▶ **Afhankelijkheid subsidies (BEL)**
- ▶ **Visie op omgaan met diversiteit (BEL)**
- ▶ Onbekendheid van het aanbod van çavaria (VER)
- ▶ Trage interne besluitvorming (vb. in persreacties) (E, I)
- ▶ Te weinig afstemming/inbreng achterban (vb. in persreacties) (I)
- ▶ **Draagvlak voor innovatie bij achterban (BEL)**
- ▶ **Structuur geen spiegel van realiteit (I)**
- ▶ **Te veel willen doen, keuzes en prioriteiten, reflectie (I)**

- ▶ Weinig kennisoverdracht huizen en verenigingen (I)
- ▶ Vertegenwoordiging dubbele minderheden, individuele LGBT's (I)
- ▶ Weinig internationale en interlandelijke netwerken (I)
- ▶ Te weinig activistisch (I)
- ▶ **Te weinig communicatie over wat çavaria doet, werken aan perceptie/imago (I)**

5.3 Aspiraties (intern)

- ▶ **Zelfzorg, tijd maken voor het persoonlijke (V)**
- ▶ **Sterke regionale werking (E, I)**
- ▶ Maatschappelijke verandering als doel (GESCH)
- ▶ **Stereotypen bestrijden en heteronormativiteit en genderbinariteit bekampen (I)**
- ▶ **Verdraagzaamheid en acceptatie van diversiteit binnen LGBT-community (I)**
- ▶ **Bestrijden geweld (I)**
- ▶ **Zichtbaarheid vrijwilligers, nog meer en beter vrijwilligersbeleid (VRIJW, I)**
- ▶ Superdiversiteit (TR)
- ▶ Meer internationale en interlandelijke samenwerking en Lobbywerk (I)
- ▶ Kennisdeling intern en extern (I)
- ▶ Huizen en verenigingen professionaliseren en helpen in uitbouw netwerk (I)
- ▶ Lobbywerk rond wetgeving (I)
- ▶ Structurele subsidies voor huizen, Foon, TIP, ... (I)
- ▶ **Welbevinden is gestegen (TR)**
- ▶ **Welzijnsproblemen jonge meisjes, oudere holebi's, transgenders (TR)**
- ▶ **Hoge suïcidecijfers jonge meisjes en transgenders (TR)**
- ▶ Meer individuele opvang bieden (I)
- ▶ **Veilige schoolomgeving (TR)**
- ▶ Werken aan stigma op hiv (TR)
- ▶ Ondersteunen deelgroepen en hen meer aanspreken (L, I)
- ▶ **Samenwerking met andere minderheden en middenveldsorganisaties (I)**
- ▶ **Meer communicatie over beleid en beslissingen van çavaria (I)**
- ▶ Meer digitale werkvormen en campagnes (I)
- ▶ Kunst en cultuur (BEL)

- ▶ Beeldvorming positief, meer naamsbekendheid (E, I)
- ▶ Meer zichtbaarheid van deelgroepen (I)

5.4 Kansen (extern)

- ▶ **Groeiende interesse vanuit media (E)**
- ▶ **Vraag van middenveld naar initiatief (E)**
- ▶ Allianties/betrokkenheid (V)
- ▶ **Sportsector en onderwijs belangrijke socialisatiemilieus voor jongeren (T)**
- ▶ **Aandeel ouderen in bevolking stijgt (T)**
- ▶ **Subpolitiek en polycentrische besluitvorming (T)**
- ▶ **Internet en digitalisering (T)**

5.5 Bedreigingen (extern)

- ▶ Herpositionering t.o.v. middenveld in het kader van **besparingen** (TR)
- ▶ Vraag naar meer registratie leden en vrijwilligers i.f.v. overheid (BEL)
- ▶ Passieve, afwachtende houding middenveld (E)
- ▶ Foute percepties over onze missie/werking bij middenveld, achterban en bredere maatschappij (E, I)
- ▶ **Wegvallen provinciale middelen (E)**
- ▶ **Enveloppesubsidiëring (BEL)**
- ▶ **Individualisering en verharding samenleving (TR)**
- ▶ Toenemende complexiteit én toenemende snelheid berichtgeving in samenleving (P, E)
- ▶ **Superdiversiteit (TR)**
- ▶ **Toenemende armoede bij ouderen en etnisch-culturele minderheden (TR)**

5.6 Resultaten (extern)

- ▶ **Homo- en transfoob geweld aanpakken**
- ▶ **Homofobie in sport en onderwijs aanpakken**
- ▶ **Gelijke kansen voor jongeren, ouders, ouderen, transgenders verhogen**
- ▶ **Toegang voor etnisch culturele minderheden in reguliere holebi- en transwereld**
- ▶ **Çavaria die als expert vormingen aanbiedt aan welzijnsveld**

- ▶ **Regelmatiger overleg**
- ▶ **Structurele samenwerkingsverbanden met middenveldorganisaties**
- ▶ Gemeenschappelijke eisen rond gender
- ▶ Thema's voor samenwerking
 - ▶ Gender en armoede
 - ▶ Holebi's op de werkvloer
 - ▶ Meldpunt homo- en transfobie
 - ▶ Alcohol en drugproblemen bij LGBT's
 - ▶ Opvoedingsondersteuning
 - ▶ Geweld op lesbiennes
 - ▶ Straatintimidatie
 - ▶ Zelfverdediging homomannen
 - ▶ vormingspakket rond holebi / handicap en seks/ seksuele dienstverlening
 - ▶ Dating holebi's met handicap
 - ▶ Reguliere handicapsector sensibiliseren
 - ▶ Holebifoon als referentie voor welzijnsveld
 - ▶ Vormingen, getuigenissen, sprekers voor ouderensector
 - ▶ LGBT vluchtelingen ,met en zonder papieren
 - ▶ Seksuele gezondheid homomannen en oudere homomannen
 - ▶ Toegang voor etnisch culturele minderheden in regulieren holebi en transwereld
 - ▶ Seksueel grensoverschrijdend gedrag
 - ▶ Hiv in Brussel

6 Discussiepunten uit de SWO-ART

Uitgebreide discussienota's zie bijlage 3

Welzijn en hulpverlening

>>> Discussie

Van vluchthuizen tot rustthuizen, van jongerenadviescentra tot asielcentra, overal stoten holebi's en transgenders wel eens op drempels of op de grenzen van hulpverleners. Maar een aangepaste hulpverlening is noodzakelijk voor het welzijn van onze doelgroep. Moet çavaria blijven inzetten op het vormen en ondersteunen van allerhande hulpverleners? Of doen we beter wat we zelf doen en vinden we iets als een roze rusthuis ooit zinvol? En wat doen we ondertussen voor hen die (niet) goed geholpen zijn?



>>> *Conclusie*

Prioriteit ligt op het structurele niveau, het algemeen belang. We blijven doen wat we doen (lobbywerk, media, onderwijs,...), maar zetten meer in op het vormen en begeleiden van actoren (via kliQ vzw).

Op het individuele niveau zetten we in op een warm onthaal, een luisterend oor, in de eerste plaats door het ondersteunen en structureren van aanbod verenigingen en huizen, en de Holebifoon en TIP/Transfoon. We zorgen voor een betere doorverwijzing door een kennisnetwerk uit te bouwen (professionals, vrijwilligers, connecties, ... actief binnen deze actoren). Dit kan bijvoorbeeld door databestand van de Holebifoon te activeren. Ook een vragen- en klachtenregistratie zou interessant zijn om voeling te houden met wat er leeft. En feedback vragen achteraf of het signaal geven dat men terug mag contact opnemen als men niet geholpen werd (zou een beter beeld geven van de kwaliteit van doorverwijzingen).

Omgaan met (onze) superdiversiteit

>>> Discussie

Of het nu gaat om een pil, om regenboogshirts aan het loket of om bloeddonatie, hoe kunnen wij een moreel kompas zijn voor onze samenleving als onze eigen achterban uiteenlopende wensen en meningen heeft? En hoe kunnen we dat zijn voor onze achterban, die niet gediscrimineerd wil worden maar zich er zelf aan bezondigt?

>>> *Conclusie*

*In het omgaan met de superdiverse samenleving moet çavaria inzetten op dialoog; **verbindend werken**, eerder dan mee te gaan in een conflictlogica, een wij/zij-denken. In maatschappelijke debatten willen we verbinding zoeken op basis van **waarden**. Over maatschappelijke kwesties an sich moet çavaria zich niet uitspreken, maar wel op het niveau van de waarden (vb. niet discrimineren). Op actieniveau zoeken we verbinding op basis van **leefwereldgebonden gelijkenissen**, gemeenschappelijke levenservaringen (vb. rond pesten op school). Hierbij kijken wat de kernervaringen zijn en ook durven doorverwijzen naar andere organisaties.*

*Hiernaast ligt de uitdaging in de eerste plaats op het **interne vlak**. Welke waarden streeft çavaria als organisatie na (≠ individueel: een individu kan vanuit een meervoudige identiteit bepaalde andere waarden voorop zetten)? Worden deze ook door verenigingen uitgedragen? Is er ruimte voor dialoog tussen deze superdiverse deelgroepen (via bezoek, getuigenis, samenwerking, ...)? Zitten er vertegenwoordigers van de superdiverse achterban in de structuren? Kunnen zij op meer diverse manieren aangesproken worden? Krijgen (kwetsbare) deelgroepen die zichzelf moeilijker vertegenwoordigen voldoende steun?*

Onze activistische rol

>>> Discussie

Een krant kopt dat een transman na zijn transitie euthanasie wil. Heftig nieuws, dat een snelle reactie vraagt maar ze niet krijgt. We moeten de achterban consulteren. We zoeken de nuance die de krant ons niet geeft. Een moeilijke opdracht in een samenleving waar reacties gauw irrelevant worden. Als koepel kiezen we voor diepgang. Helaas betekent dit dat we niet altijd als eerste een mening klaar hebben. Keren we ons af van de waan van de dag? Of proberen we zelf actueel te blijven, ook al zijn onze acties en onze communicatie dan niet steeds foutloos?

>>> *Conclusie*

Algemeen gesteld moet er prioriteit gegeven worden aan de inhoud (eerst denken, dan reageren). Hierbij moet er een middenweg gevonden worden tussen gedragenheid en snelheid van reageren. Hierbij is het noodzakelijk om goede procedures en afspraken te hebben. Een aandachtspunt is meer met één visie spreken op basis van gemeenschappelijke waarden.

Internationale solidariteit en samenwerking

>>> Discussie

Op internationaal vlak lijken de tegenstellingen te groeien. Enerzijds zien we een internationale gemeenschap die het opneemt voor de mensenrechten van holebi's en transgenders. Anderzijds wordt er ook steeds meer met traditie en familiewaarden geschermd. Het beeld is echter complexer dan dat van "ontwikkelde" versus "achterlijke" landen. Hoe reageren we op zulke complexe ontwikkelingen? En hoe versterk je andere bewegingen zonder in hun plaats te praten? We geloven in België als voorvechter binnen Europa en in Europa als voorvechter in de wereld. Maar volstaat dat? En hoe garanderen we dat wat we in België doen, ook het best mogelijk effect heeft elders?



>>> *Conclusie*

*Çavaria moet op de eerste plaats inzetten op de **leiderschapspositie van een sterk België in een sterk Europa** (lobbywerk bij Belgische beleidsverantwoordelijken, samenwerken met ILGA, Belgische wetgeving als model). In de tweede plaats is een **zorgvuldige en evenwichtige beeldvorming** over internationale LGBT-kwesties van belang.*

***Het vormen van ontwikkelingsorganisaties en sensibiliseren van Belgische ondernemingen in het buitenland, zijn ook interessante pistes, maar niet prioritair.** Hier ziet men dan vooral een (betalend) aanbod (expertise aanbieden, doorlichting, ...) binnen çavaria vorming als piste. Ook out of the box denken: LGBT-contacten binnen grote bedrijven gebruiken (vb. INBEV, IBM, ...).*

De rol van de huizen

>>> Discussie

We werken samen omdat één plus één soms drie is. We evolueerden van een organisatie van 80 verenigingen met 1 koepel naar een organisatie van 120 verenigingen met regionale koepels en een 'nationale' koepel. We kiezen voor een sterk en autonoom regionaal niveau als overlegpartner, niet voor huizen die louter een regionaal secretariaat zijn. In de praktijk maakt die keuze het moeilijk om steeds als één geheel op te treden en doelgericht te werken aan verandering. Het wegvallen/wegblijven van provinciale middelen bedreigt bovendien die keuze. Hoe bewaken we de autonomie van de huizen en hoe zorgen we dat het geheel meer is dan de som van de delen?

>>> *Conclusie*

We streven naar **één richting/strategie/visie** (in een beleidsplan) waarbij verschillende regio's hun karretje aan verschillende doelen hangen en op hun eigen manier hier invulling aan geven. Çavaria is best geplaatst om deze richting vorm te geven op basis van analyse, onderzoek, buitenlang én overleg met achterban. Het is belangrijk om met één stem naar buiten te treden. Çavaria is hierbij de centrale lobby.

We hanteren het **principe van subsidiariteit**, en lijsten dit ook op: het huis doet niet wat lokale verenigingen kunnen opnemen, çavaria doet niet wat huizen kunnen opnemen. We denken hierbij aan lokaal beleid, maar ook aan de rol van verenigingen en huizen in een warm onthaal (zie discussie individuele hulpverlening).

Çavaria mag hierin een andere rol gaan spelen. **Çavaria versterkt de huizen en organiseert overleg/netwerk tussen de huizen. De huizen zijn het niveau voor de verenigingen.** Çavaria communiceert en overlegt met de 5 huizen; de huizen op hun beurt met de verenigingen. Bottom-up benadering moet hierbij bewaakt worden.

>>Brussel is hierin een buitenbeentje. Hier is de vraag om meer te werken vanuit een netwerkstructuur. De Nederlandstalige verenigingen in Brussel zijn in feite de zesde regio, en het Rainbowhouse een partner.

7 Beleidsuitdagingen

EXTERN

1. Maatschappelijke actoren sensibiliseren m.b.t. gender en seksuele oriëntatie: Maatschappelijke actoren voelen zich aangesproken en zien de meerwaarde in om zelf te werken aan gender en seksuele oriëntatie binnen hun werking. Ze wachten niet passief af tot de LGBT-verenigingen initiatief nemen, maar nemen zelf initiatief en vinden hierin een partner in çavaria die hen kan ondersteunen, begeleiden en inspireren. Maatschappelijke actoren willen graag ook een structurelere manier van samenwerking en overleg. Samenwerking en gemeenschappelijke acties opzetten kan zorgen voor een bredere draagvlak, integratie van het thema in de werking van de partnerorganisatie én een meer duurzame maatschappelijke verandering. Hier willen we dus zeker verder in investeren. Een specifieke actor hierin is het onderwijs. (en sport?)
2. Welzijn en welbevinden verhogen: Uit onderzoek blijkt dat holebi's en transgenders een lager welzijn hebben, kwetsbaarder zijn voor depressie en een groter risico hebben tot het ondernemen van een suïcidepoging. Problemen op vlak van mentaal welbevinden zijn geassocieerd met minderheidsstressoren zoals geïnternaliseerde homonegativiteit, genderidentiteit, sociale identiteit en stigmabewustzijn. Jonge lesbische en bi-meisjes, oudere holebi's, en transgenders zijn kwetsbare groepen. Hoewel dit ook een doelstelling was in het vorige beleidsplan, blijven de uitdagingen hier (helaas) aanwezig.
3. Onthaal en opvang voor individuen: Hoewel de prioriteit op het structurele niveau ligt, is er ook de uitdaging om het individu niet in de kou te laten staan. Op het individuele niveau zetten we in op een warm onthaal, een luisterend oor, in de eerste plaats door verenigingen en huizen, en de Holebifoon. Hiernaast zorgen we voor een goede doorverwijzing. De opbouw van een kennisnetwerk met individuele professionals, vrijwilligers, connecties, ... die actief binnen deze actoren kan mee zorgen voor de kwaliteit van deze doorverwijzingen.
4. Omgaan met superdiversiteit in samenleving en achterban: De uitdaging is om diversiteit als krachtverbindend werken op basis van waarden en levenservaringen, in dialoog
5. Internationale werking: Çavaria moet op de eerste plaats inzetten op de leiderschapspositie van een sterk België in een sterk Europa (lobbywerk bij Belgische beleidsverantwoordelijken, samenwerken met ILGA, Belgische wetgeving als model). In de tweede plaats is een zorgvuldige en evenwichtige beeldvorming over internationale LGBT-kwesties van belang.

INTERN

6. Draagvlak en structuur: De structuur moet een weergave zijn van de realiteit. Hiernaast moet er ook gewerkt worden aan gedragenheid en draagvlak.
7. Communicatie: Het aanbod moet beter bekend gemaakt worden en er moet gewerkt worden aan het imago van de organisatie.
8. Vrijwilligerwerk: Hiernaast moet het vrijwilligerswerk (en de vrijwilligers zelf) beter zichtbaar worden.

8 Missie

De missie werd in de loop van het beleidsplan-traject onder de loep genomen en herbevestigd.

Çavaria inspireert, stimuleert en ondersteunt verenigingen en individuen die opkomen voor een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie en genderidentiteit.

Ze streeft het welzijn na en komt op voor de rechten van homo's, lesbiennes, bi's en transgenders in alle aspecten van het dagelijkse leven.







9 Strategische en operationele doelstellingen

Maatschappelijke actoren

1. Çavaria ontwikkelt een aanbod voor geïnteresseerde maatschappelijke sleutelactoren om te werken rond het kruispunt gender en seksuele identiteit.

In het vorige beleidsplan legden we de focus op het sensibiliseren, een 'wake up call'. Uit de analyse in kader van de beleidsplan blijkt dat er vandaag vanuit heel wat organisaties interesse is om te werken rond gender en seksuele identiteit. De gevoerde campagnes hebben dus vraag gecreëerd naar ondersteuning en input, waar çavaria momenteel niet aan kan beantwoorden. In deze beleidsperiode gaan we een stap verder en verleggen de focus van sensibiliserende campagnes naar 'capacity building' van actoren die binnen hun werking (organisatiestructuur of -cultuur, aanbod, communicatie enz.) initiatieven willen ontplooiën m.b.t. het kruispunt gender en seksuele identiteit. De maatschappelijke actoren waar we op willen inzetten zijn onderwijs, middenveld, welzijnssector en lokale actoren. Op termijn willen we ons ook richten op bedrijven, overheidsdiensten en ngo's.

>>> Hoe willen we dit bereiken?

	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
!	Sensibiliseren van maatschappelijke actoren	Jaarlijks 1 actie of campagne voeren gericht op één sector of thema	Vb. campagne gericht op ouderensector, campagne gericht op onderwijs	  BEW?/Eigen middelen
!	Externe deskundigheid verhogen	Aangepast aanbod ontwikkelen voor minstens 5 sectoren of thema's	Vb. brochure op maat van lokale ouderenverenigingen, aangepaste vorming	 BEW?/Eigen middelen
!	Een breder draagvlak creëren door gemeenschappelijke projecten	Minstens 2 gemeenschappelijke projecten realiseren	Vb. samenwerkingsproject met de vluchtelingensector	BEW?/Eigen middelen
!	Ingaan op advies- en begeleidingsvragen	Jaarlijks minstens 10 vragen beantwoorden van maatschappelijke actoren	Vb. transgenderleerkracht op school; een bedrijf vraagt begeleidingstraject	 BEW?/Eigen middelen

!	<i>KliQ vzw uitbouwen als professionele organisatie</i>	<i>Een website met een gestructureerd aanbod</i>	<i>Vb. website, vormingspool, personeel, fundraising, ...</i>	<i>BEW?/Eigen middelen</i>
---	---	--	---	----------------------------


Verhogen van fysiek en psychisch welzijn

2. Çavaria wijst de welzijnssector op specifieke welzijnsproblemen bij LGBT's en zorgt voor een kwaliteitsvolle en betrouwbare doorverwijzing naar en binnen de welzijnssector.

Çavaria wil het fysiek en psychisch welzijn van holebi's en transgenders verhogen. Uit onderzoek blijkt dat holebi's en transgenders een lager welzijn hebben, kwetsbaarder zijn voor depressie en een groter risico hebben tot het ondernemen van een suïcidepoging. Problemen op vlak van mentaal welbevinden zijn geassocieerd met minderheidsstressoren zoals geïnternaliseerde homonegativiteit, genderidentiteit, sociale identiteit en stigmabewustzijn. Jonge lesbische en bi-meisjes, oudere holebi's, en transgenders zijn kwetsbare groepen.

Om het fysiek en psychisch welbevinden te verhogen, wil çavaria in de eerste plaats de welzijnssector structureel veranderen. We wijzen de welzijnssector en haar beleidsverantwoordelijken op het belang van een categoriale aanpak van specifieke holebi- en transgendergerelateerde problemen (vb. een hulpverleningsaanbod specifiek gericht op holebi's en transgenders) naast die van een inclusieve aanpak (vb. een algemeen loket voor de hele bevolking). We vormen en begeleiden de actoren die een categoriale aanpak willen ontwikkelen (zie SD 1). Voor groepen die baat hebben bij een categoriale aanpak maar die in de huidige welzijnssector niet vinden, investeren we in het ondersteunen en structureren van onthaal en opvang in de holebi- en transgenderverenigingen en roze huizen. Çavaria zet in op een kennisnetwerk van individuen binnen de bestaande structuren van de welzijnssector, zodat de kwaliteit van doorverwijzing verbetert. De Holebifoon zorgt voor een anonieme opvang- en luisterlijn. Voor transgenders wordt er via het TransgenderInfoPunt of via een Transfoon telefonische opvang voorzien.

>>> *Hoe willen we dit bereiken?*

	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
=	<i>Initiatieven nemen om LGBT's expliciet en zichtbaar te laten opnemen binnen de welzijnssector</i>	<i>Minstens 3 initiatieven/jaar realiseren</i>	<i>Vb. input geven in het ouderenactieplan m.b.t. LGBT-ouderen, Aidsreferentiecentra, ...</i>	


=	Ondersteunen van aangesloten verenigingen m.b.t. onthaal en opvang en dit georganiseerd aanbieden	Een ondersteuningsaanbod voor aangesloten verenigingen	Vb. draaiboek suïcidepreventie, online overzichtspagina onthaal	
!	Een kennisnetwerk in de welzijnssector uitbouwen	Een kennisnetwerk hebben m.b.t. 5 thema's (vb. suïcidepreventie, adoptie, ...)	Vb. een lijst van aanspreekpunten binnen CAW's, kwaliteitscriteria uitwerken, ...	
=	Een anonieme opvang – en luisterlijn aanbieden	Anonieme opvang- en luisterlijn	Vb. Holebifoon, Transfoon, ...	 Eigen middelen




Omgaan met superdiversiteit

3. Çavaria slaat bruggen met andere minderheden/groepen in de samenleving op basis van gedeelde waarden en levenservaringen, ook binnen de achterban.

Çavaria waarborgt de (super)diversiteit in de eigen werking en in haar samenwerking met andere organisaties. In de keuze van werkvormen en in de keuze van een samenwerkingsmodel met maatschappelijke actoren wil çavaria maatwerk bieden en actief ingaan op de heterogeniteit aan waarden, normen en attitudes. We willen verbindend werken op basis van gedeelde waarden en levenservaringen en hierbij in de eerste plaats ook interne discriminatie in de achterban aanpakken. Solidariteit is dan een logisch gevolg van het verenigen van mensen rond dezelfde waarden en levenservaringen.

>>> Hoe willen we dit bereiken?

	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
@	Samenwerkingsprojecten opzetten	Minstens 3 samenwerkingsprojecten realiseren	Vb. Vrij Spel Kinderen Kiezen Wel, Karavaan Vb. diversiteitsactie met gemeentelijke actoren	


!	<i>Initiatieven nemen om verbindingen tussen verschillende deelgroepen in de LGBT-community te maken</i>	<i>Minstens 1 initiatief/jaar organiseren</i>	<i>Vb. Vorming of kennismaking met andere deelgroepen, ...</i>	
=	<i>Aansluiten bij andere belangenbehartigers om het thema gender en seksuele identiteit op de agenda te plaatsen (en vice versa)</i>	<i>Minstens met 3 belangenbehartigers afvaardiging in de structuren realiseren</i>	<i>Vb. aansluiting en afvaardiging bij Vluchtelingenwerk Vlaanderen, de Nederlandstalige Vrouwenraad, LGBT-ouderenvereniging is aangesloten bij ouderenkoepel</i>	
!	<i>Superdiversiteit zichtbaar maken en mainstreamen in communicatiebeleid.</i>	<i>Superdiversiteit als frame in het communicatiebeleidsplan</i>	<i>Vb. beeldmateriaal in ZiZo, op de site, inhoud persberichten, ...</i>	

Opkomen voor rechten

4. Çavaria komt op voor de rechten van holebi's en transgenders.

Aan het opkomen voor rechten geven we een ruimere invulling dan in het vorig beleidsplan. We werken ongelijkheden weg door in te zetten op wetgeving en praktijkuitvoering door lobbywerk en maatschappelijke acties. Çavaria geeft input voor verbetering van bestaande wetgeving en initieert nieuwe wetsvoorstellen. We kaarten ongelijkheden aan op vlak van bureaucratie en administratieve uitvoering. Çavaria voert en ondersteunt maatschappelijke acties die opkomen voor gelijke rechten van holebi's en transgenders. Op internationaal vlak focust çavaria op de rol van België en Vlaanderen als voortrekker m.b.t. holebi- en transgenderrechten in Europa en in de wereld.

>>> *Hoe willen we dit bereiken?*

	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
=	<i>Wetgeving en beleid verbeteren en nieuwe wetsvoorstellen initiëren</i>	<i>Eisenplatform minstens 1x/jaar bijwerken</i>	<i>Vb. lobbywerk rond wet op transseksualiteit, ...</i>	

!	Administratieve en bureaucratische ongelijkheden wegwerken	Minstens 3 initiatieven/jaar	Vb. formulieren aanpassen (genderneutraal maken), meldingsmogelijkheid uitwerken,...	
=	Maatschappelijke acties voeren of ondersteunen	Minstens 1 actie/jaar	Vb. meemoederactie	
=	Een internationale voortrekkersrol spelen door samenwerking met ILGA-Europe, lobbywerk bij Belgische vertegenwoordigers en van de Belgische wetgeving een model voor Europa te maken.	10 lobbycontacten/jaar	Vb. Europese Roadmap ILGA-Europe, internationale richtlijnen implementeren in wetgeving,	


Toonaangevende speler

5. Çavaria speelt een toonaangevende rol in de communicatie over gender en seksuele identiteit en in de driehoek onderzoek, beleid, middenveld.

Çavaria speelt vanuit haar rol als expertisecentrum en vanuit de legitimiteit van de achterban een toonaangevende rol in communicatie en framing m.b.t. gender en seksuele identiteit. De communicatie en framing heeft een sterke invloed op het maatschappelijk debat en heeft een empowerend effect voor de eigen achterban. Effectieve maatschappelijke verandering komt door een intensieve samenwerking tussen onderzoek, beleid en middenveld. Çavaria wil hierin een spilfiguur zijn.

In de komende beleidsperiode zorgen we tevens voor een zorgvuldige en evenwichtige beeldvorming als het gaat over de globale mensenrechtensituatie van holebi's en transgenders door te werken aan eigen cultuurgevoeligheid en een kader voor onze buitenlandse berichtgeving.

>>> Hoe willen we dit bereiken?



	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
@	Framesetting en lanceren van termen en ideeën in media en in	20 persberichten/jaar 5 initiatieven m.b.t.	Vb. lanceren van pagina voor pers, persberichten, overleg	

	<i>communicatie naar achterban beleidsmaker, aandacht internationale berichtgeving</i>	<i>naar en met voor</i>	<i>framing</i>	<i>of workshop rond framing van bepaalde dossiers (internationale berichtgeving, geweld, ...)</i>	
=	<i>Samenwerking onderzoek</i>		<i>Minimum 4 acties/jaar</i>	<i>Vb. deelname stuurgroep onderzoek, oproepen verspreiden, ...</i>	
=	<i>Samenwerking met overheden en beleid</i>		<i>Minimum 2 acties/jaar</i>	<i>Vb. Input geven aan Gelijke Kansen Vlaanderen, brochure voor ambtenaren, ...</i>	

Lokale en regionale impact

6. Çavaria heeft een beter bereik door in te zetten op het lokale en regionale niveau.

Nabijheid is een belangrijk criterium om mensen te bereiken. Het lokale niveau is het niveau waarin mensen dagdagelijks samen-leven en ook superdiversiteit in praktijk gebracht wordt. Met de hervormingen binnen de provincies, neemt çavaria een sterkere rol op in de lokale en de regionale werking. Çavaria faciliteert huizen en verenigingen om hun rol op het lokale en regionale niveau op te nemen. We hanteren hiertoe het principe van de subsidiariteit (wat de verenigingen en huizen opnemen, neemt çavaria niet op). Çavaria daagt huizen en verenigingen uit om naast gemeenschapsvormend, ook op (boven)lokaal vlak een culturele, educatieve en activerende rol op te nemen, gelijke kansen te bewerkstelligen en een rol te spelen in opvang en onthaal m.b.t. welzijnsvragen.

	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
@	<i>Vorming en omkadering van het verenigingswerk aanbieden</i>	<i>Minstens 2 initiatieven/jaar</i>	<i>Vb. inspiratiedag, onthaaltraining, ...</i>	
=	<i>Inhoudelijke input aanleveren</i>	<i>Minstens 2 initiatieven/jaar</i>	<i>Vb. vorming gender, publicatielijst, lokaal beleid, ...</i>	





=	Lokale invulling van ruimere concepten mogelijk maken	2 thematische concepten/jaar	Vb. Pridefestival, Take Care, lokaal beleid, ...	
!	Ondersteunende tools aanbieden	5 tools in beleidsperiode	Vb. overzichtspagina online, ...	
!	Initiatieven nemen om een gebiedsdekkend aanbod te voorzien	2 initiatieven in beleidsperiode	Vb. samenwerking met lokale actoren, ...	



Kwaliteitsvolle organisatie

7. Çavaria bouwt verder aan een kwaliteitsvolle organisatie

Daarnaast is het ook belangrijk om aan te geven wat voor organisatie we willen zijn/worden. Hiervoor kregen we heel wat input tijdens het beleidsplanningsproces. We werken verder aan een integraal kwaliteitsbeleid. Hierin focussen we op een werkbare en gedragen structuur, een heldere interne en externe communicatie en een actueel vrijwilligers- en personeelsbeleid.

>>> Hoe willen we dit bereiken?

	Operationalisering	Indicator	Voorbeelden van acties	Subsidie
@	Çavaria heeft een werkbare structuur waarin draagvlak en betrokkenheid een centrale rol krijgen.	Hervormde structuur op AV	Vb. structureel huizenoverleg	
=	Het is zowel extern als intern duidelijk waar çavaria voor staat en wat ze doet.	Een heldere website Communicatiebeleidsplan wordt 2-jaarlijks geactualiseerd	Vb. promoflyer çavaria Vb. nieuws of portaal voor vrijwilligers	 
=	Het vrijwilligersbeleid evolueert mee met	Minstens 1 hervormingstraject in beleidsperiode	Vb. ad hoc werkgroepen	

	<i>actuele noden.</i>			
!	<i>Çavaria heeft in haar werking aandacht voor (zelf)reflectie en zelfzorg</i>	<i>Minstens 3 initiatieven in beleidsperiode</i>	<i>Vb. evaluatie van processen</i>	 

10 Jaarlijks te verwachten inkomsten en uitgaven

10.1 Uitgangspunten

De inkomsten en uitgaven moeten jaar na jaar in evenwicht blijven. Hierbij wordt sowieso rekening gehouden met de aanleg van voorzieningen (voor uitgaven die om de zoveel jaar 'te voorzien' zijn, zoals ICT-hardware), de uitbouw van een sociaal passief dat in overeenstemming is met de grootte van de organisatie, en het behoud van een proefprocessenfonds.

Om liquiditeitsproblemen (omwille van laattijdige uitbetaling van subsidies) te voorkomen is het nuttig en nodig het eigen vermogen hierop af te stemmen.

10.2 Afhankelijkheid van subsidies?

De voorbije jaren zorgden subsidies voor ruwweg 90% van de jaarlijkse inkomsten. Slechts een kwart daarvan was gebaseerd op een decretale erkenning (bij de minister van Cultuur); de rest zijn projectmiddelen (meerdere bronnen) en een 'erkenning op naam' (bij de minister van Gelijke kansen). Daarnaast zijn er 'indirecte' subsidies die voortbouwen op de voorgaande (VIA-middelen, regularisatie DAC, en Sociale Maribel middelen). Dit is een gevaarlijke situatie omdat ze enerzijds (inhoudelijke) afhankelijkheid creëert, en anderzijds (financiële) onzekerheid.

Een decretale erkenning geeft grotere (inhoudelijke) vrijheid en tegelijk financiële zekerheid (gedurende een beleidsperiode). Een decretale erkenning binnen Cultuur als Beweging (dus naast de erkenning als Vereniging) zou deze positie versterken.

Ook de grote spreiding (in 2015 zijn er bijvoorbeeld 12 overheidsgerelateerde inkomstenbronnen) van al deze middelen zorgt voor een inperking van bovenvermelde risico's.

In 2009-2011 en opnieuw in 2014-2015 werd er bespaard op subsidies vanuit Vlaanderen. In totaal gaat het over een besparing van ongeveer 20% op de 'basissubsidies' (= erkenning SCW en erkenning ad nominatim Gelijke Kansen). Dit werd grotendeels gecompenseerd door te diversifiëren en nieuwe subsidiekanalen aan te boren. Wat wel geleid heeft tot (veel) meer administratieve lasten.

10.3 Eigen inkomsten verhogen

De voorbije jaren stegen de eigen inkomsten jaar na jaar, althans in absolute getallen, want procentueel kwamen we zelden uit boven de 10% van alle inkomsten. Om de afhankelijkheid van subsidies te verkleinen is dit de enige te bewandelen piste.

In 2011 werd voor het eerst een volwaardig fundraisingsplan uitgewerkt. In 2015 werd dit plan onderworpen aan een grondige update. De acties wat betreft sponsoring, legaten, advertenties, commercieel en individueel lidmaatschap, dienstverlening, ..., en vooral wat betreft individuele (kleinere maar structurele) giften ('little from many') zullen verder worden uitgebouwd.

10.4 Dienstverlenende organisatie

Aangezien çavaria voornamelijk diensten levert, is het verstandig en nodig in de eerste plaats te investeren in de uitbouw van kennis. De grootste uitgavenpost is daarom elk jaar de personeelskost.

De voorbije jaren ging er gemiddeld ongeveer 70% van alle gelden naar personeel. De rest zijn grotendeels werkingskosten; een kleiner deel zijn de financiële en uitzonderlijke kosten.

De verhouding personeelskosten - andere kosten zit op het minimale wat betreft werkingsmiddelen. Een (relatieve) vermindering van de werkingskosten is uitgesloten. De personeelskost bedraagt gemiddeld zo'n 52.500€/VTE.

10.5 Begrotingen 2016 - 2020

De begrotingen voor 2016 en nadien zijn moeilijk op dit moment op te stellen. Afhankelijk van de beslissingen van de subsidiërende overheden zullen er grondige wijzigingen (in positieve of negatieve zin) zijn.

Realistisch scenario (inkomsten tussen 1.100.000 en 1.250.000 euro per jaar)

Een realistische inschatting is dat er qua inkomsten minimaal kan uitgegaan worden van de zogenaamde 'structurele middelen' (= decretale erkenning als vereniging, ad nominatim erkenning bij gelijke kansen, overeenkomst met onderwijs) uit de huidige beleidsperiode. Ook de VIA-middelen, DAC-middelen en Sociale Maribel staan momenteel niet ter discussie. Samen is dit ongeveer 800.000 à 825.000 euro inkomsten per jaar.

Méér beroep doen op zoveel mogelijk andere inkomsten (projectsubsidies, eigen inkomsten) moet zorgen voor minimaal de inkomsten die in de boekjaren 2014 en 2015 werden gerealiseerd. Samen moet dit goed zijn voor minimaal 325.000 euro per jaar. Dit is enkel mogelijk mits volgehouden inspanningen.

In dit scenario behouden we min of meer de huidige werking. Een keuze in de doelstellingen van de voorliggende beleidsplan is dan noodzakelijk.

Ideale scenario (inkomsten meer dan 1.250.000 euro per jaar)

In een ideaal scenario verdubbelen de inkomsten tot ongeveer 2 à 2,5 miljoen euro per jaar. Dit kan enkel als alle pistes (zie ook hoofdstuk 8 'inzet van personeel') succes opleveren.

Enkel in dit scenario kan de hele beleidsplan zoals ze nu voorligt uitgevoerd worden.

Doemscenario (inkomsten minder dan 1.000.000 euro per jaar)

Wanneer onverhoopt het realistische scenario niet bewaarheid wordt, zitten we in een negatief scenario. De uitgaven zullen ook dan vanzelfsprekend afgestemd worden op de inkomsten.

Fundamentele kostenbesparingen kunnen enkel gerealiseerd worden mits ingrijpen op de totale personeelskost. En dat laatste kan enkel mits het evenredig verminderen van de doelstellingen in deze beleidsplan.

Opmerking: provinciale middelen

Momenteel ontvangen de 'roze huizen', de regionale koepels van çavaria, gezamenlijk ongeveer 350.000 euro middelen (per jaar) die door de provincies toegekend worden. De 'afkomst' is divers: projectsubsidies uit de departementen Welzijn, Gelijke Kansen, Cultuur, Jeugd, Gezondheid,.. Vanaf 1 januari 2017 zullen deze middelen (wellicht) beheerd worden door de Vlaamse overheid.

Moest er besloten worden om deze middelen vervolgens toe te voegen aan de basissubsidie(s) van çavaria, dan zullen ze (wellicht) opnieuw ingezet worden om regionale behoeften te dekken.

Deze middelen staan buiten de voorgestelde begroting.

1.1 Wijze waarop personeel zal ingezet worden

1.1.1 Doelstellingen sociaal-culturele vereniging

Huidige inzet: 4,15 VTE



Team beweging: 3,4 VTE

- ▶ teamcoach, 0,4 VTE
- ▶ educatief medewerker Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen, kadervorming, kant-en-klare vorming en deelgroepen sport en transgenders, 1 VTE
- ▶ educatief medewerker Brussel en Vlaams-Brabant, seksualiteitsvormingen, Take Care, Pride, deelgroepen vrouwen en bi's, 1 VTE
- ▶ educatief medewerker Antwerpen en Limburg, deelgroepen holebi's met een handicap, allochtone holebi's, oudere holebi's, 1 VTE

Team coördinatie (coördinatie en ondersteuning): 0,75 VTE

- ▶ coördinator, 0,25 VTE
- ▶ secretariaat, 0,50 VTE

Wenselijke inzet: 8 VTE

- ▶ 1 educatieve medewerker per regio (= 6 VTE)
- ▶ 1 teamcoach (= 1 VTE)
- ▶ coördinatie (0,25 VTE) en ondersteuning (0,75 VTE) (= 1 VTE)

Hoe bereiken?

- ▶ Groei binnen decreet SCW niet echt mogelijk. Enkel inzetten op prioriteiten overheid en extra projecten indienen bij SCW kan extra middelen opleveren.
- ▶ Extra middelen voor educatieve projecten kunnen eventueel ook gezocht worden in beleidsdomeinen waar we nu nog geen acties in ontwikkelen: bijvoorbeeld binnen Inburgering (Vlaams), Asielbeleid (federaal en Europees), of Ontwikkelingssamenwerking (federaal),... Ook private fondsen bieden projectmatige mogelijkheden.

1.1.2 Doelstellingen Gelijke Kansen

Huidige inzet: 9,45 VTE



Team Gelijke Kansen: 7,2 VTE

- ▶ Teamcoach 0,6 VTE
- ▶ Woordvoerder, online communicatie 1 VTE
- ▶ Beleidsmedewerker 2 VTE
- ▶ Medewerker events en fundraising 1,5 VTE
- ▶ ZiZo/ZoZi redactie 1 VTE
- ▶ Layout 0,6 VTE
- ▶ Holebifoon 0,5 VTE

Team coördinatie: 2,25 VTE

- ▶ coördinator (incl. lobbywerk) 0,75 VTE
- ▶ secretariaat 1,5 VTE

Wenselijke inzet: 13,45 VTE

- ▶ 1 extra medewerker voor Holebi- en Transgenderfoon & individuele hulpverlening
- ▶ 1 extra politieke medewerker (focus op internationaal beleid)
- ▶ 1 extra beleidsmedewerker gender
- ▶ 1 extra secretariaat



Hoe bereiken?

- ▶ Extra middelen via departement welzijn (Vlaanderen) voor ondersteuning Holebifoon
- ▶ Extra middelen via federale overheid (buitenlandse zaken, ontwikkelingssamenwerking,..) voor een internationale medewerker
- ▶ Extra middelen via federale overheid (gelijke kansen) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen voor een beleidsmedewerker gender en voor de Transgenderfoon

1.1.3 Doelstellingen onderwijs

Huidige personeelsinzet: 1,95 VTE



Het project onderwijs werd afgebouwd in de vorige beleidsperiode, door besparingen: van 1,5 naar 0,95 VTE. De (tijdelijke) detachering van een leerkracht (1 VTE) zorgt voor een (tijdelijke) impuls van de onderwijswerking (september 2013 tot augustus 2015).

Wenselijke inzet: 4 VTE

- ▶ 2,5 VTE beleidsmedewerkers (onderzoek, methodieken, trajectbegeleiding, vormingen,..)
- ▶ 1 VTE scholenwerking (i.s.m. Wel Jong Niet Hetero vzw)
- ▶ 0,5 VTE administratie en/of coördinatie

Hoe bereiken?

- ▶ projectaanvraag bij minister van onderwijs (Vlaanderen); continuering detachering leerkracht via minister van onderwijs (Vlaanderen)
- ▶ indien niet goedgekeurd alternatieve middelen zoeken voor onderwijswerking (via Gelijke Kansen Vlaanderen, private fondsen, ...)

1.1.4 Doelstellingen sociaal-culturele beweging (in aanvraag)

Huidige inzet: 0,1 VTE

0,1 VTE inhoudelijke medewerker

Wenselijke inzet: 3 VTE

Team beweging wordt opgericht (indien goedgekeurd)

- ▶ 2 VTE inhoudelijke medewerkers
- ▶ 0,5 VTE teamcoach

Team coördinatie

- ▶ 0,5 VTE administratieve medewerker

Hoe bereiken?

- ▶ subsidie-aanvraag ingediend door KliQ vzw bij Vlaamse overheid (voor periode 2016-2020); indien niet goedgekeurd acties schrappen

12 Beoordelingselementen

Zie apart document 'Beleidsplan 2016-2020. Beoordelingselementen.'

Gent, 21 maart 2015

voorzitter çavaria vzw

secretaris çavaria vzw

Bijlage 1 : fiche interne stakeholders

Bijlage 2: fiche externe stakeholders

Bijlage 3: discussienota's