

Afstemming inhoudelijk en zakelijk beleid

Bij elke doelstelling werd gekeken wat nodig is qua functieprofielen, qua financieringsbronnen en qua bijsturing in het organisatiebeleid om de doelstelling te realiseren.

Goed bestuur

1. Transparantie en verantwoording

In de statuten en het huishoudelijk reglement staat bepaald hoe de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur zijn samengesteld, wat hun mandaten zijn, hoe men zich kandidaat kan stellen en op welke wijze er vergaderd wordt. De statuten en huishoudelijk reglement zijn raadpleegbaar via de eigen website.

In het agendaboekje van de Algemene Vergadering staat telkens de motivatie en de kerncompetenties van elke kandidaat-bestuurder neergeschreven. Dit boekje wordt op voorhand aan alle leden bezorgd. Alle documentatie voor de Algemene Vergadering is tijdig online raadpleegbaar (begroting, afrekening, jaarverslag, jaarplan, ...).

Het directieteam zorgt voor de nodige informatie voor de Raad van Bestuur ter voorbereiding van de bijeenkomsten. Dit gaat van inhoudelijke nota's, tot de halfjaarlijkse afrekening, zodat de bestuursleden kunnen opvolgen, evalueren en bijsturen waar nodig. Verder krijgen nieuwe bestuurders een introductie, met de nodige documentatie om hun mandaat goed te kunnen uitvoeren.

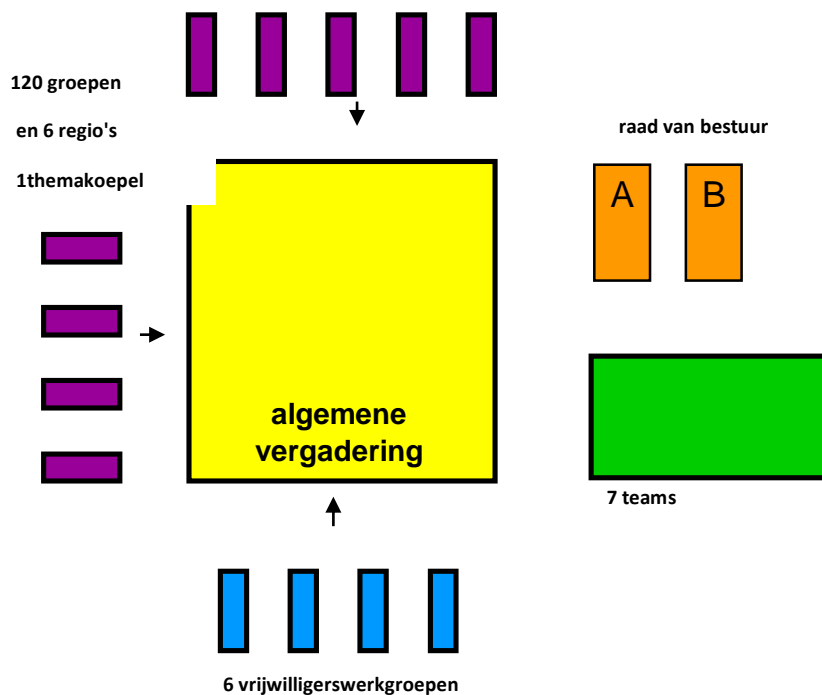
De bestuurders hebben een deontologische code. Bij problemen of vragen wordt een deontologische commissie samengesteld. Dit gaat onder meer over verhouding ten opzichte van partners, mogelijke belangenvermenging, omgaan met gevoelige informatie enz.

2. Samenstelling, rol en bevoegdheden van de bestuursorganen

Algemene Vergadering

De Algemene Vergadering (AV) is het hoogste bestuursorgaan van de organisatie. In die zin bepaalt de AV de missie van de vereniging: **waar moet çavaria vzw heen?** De AV heeft ook een controlefunctie op het werk van de Raad van Bestuur.

De Algemene Vergadering bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten groepen (inclusief de regenbooghuizen en de jongerenkoepel Wel Jong Niet Hetero) en afgevaardigden van de vrijwilligerswerkgroepen. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen max. 5 leden afvaardigen naar de jaarlijkse Algemene Vergadering. In de hervormingsoefening van afgelopen beleidsperiode werd de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een basisdemocratisch model herbevestigd.



Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur (RvB) staat in voor de algemene strategie en bepaalt de koers van de vereniging: **hoe moet çavaria vzw daar geraken?** De RvB beslist dus over de strategie van de vereniging in samenhang met de strategische doelstellingen van de organisatie. De Raad van Bestuur overziet de goede implementatie ervan door het management: *opvolgen, evalueren en bijsturen van de koers*. De algemeen coördinator is verantwoordelijk voor een goed beheer van de organisatie.

Deze inhoudelijke en strategische beslissingen worden genomen op basis van input van het team, expertise van derden en eigen kennis en inzicht.

Binnen de Raad van Bestuur worden verschillende functies verdeeld.

- Twee co-voorzitters van de RvB met verschillende genderidentiteit (werking RvB, agenda en voorzitten vergadering)
- Financieel verantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen)
- Personeelsverantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger beroep' in geval van conflicten met coördinator)
- Secretaris/verslaggever

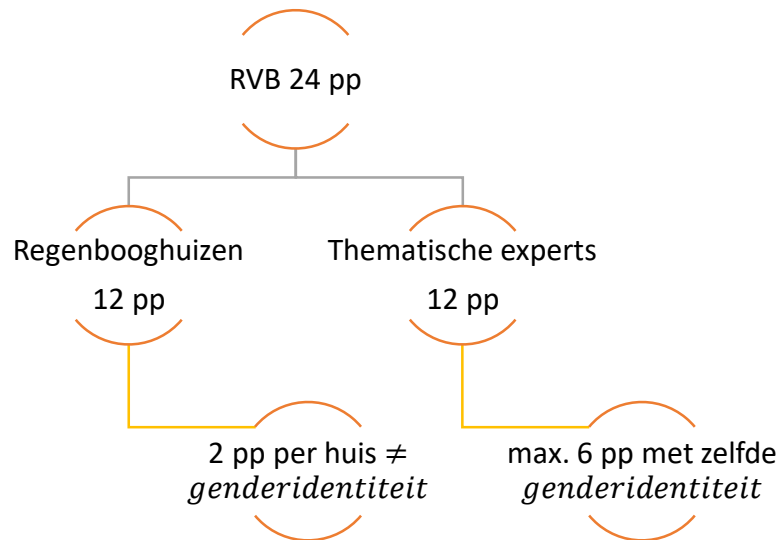
Thema's die besproken worden: traject beleidsplan en zakelijk plan, missie en visie van çavaria, bekijken jaarplan, jaarverslag, begroting en afrekening, afvaardiging in andere vzw's (Belgian Pride vzw, ...), programma Algemene Vergadering, ...

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

- a) bestuurders vanuit de regenbooghuizen of desgevallend regionale afdelingen (maximum 12)
- b) bestuurders als experts (maximum 12)

We streven naar een Raad van Bestuur met de volgende kenmerken:

- een evenwicht in termen van genderidentiteit (maximum 6 experts met dezelfde genderidentiteit, statutair vastgelegd)
- een divers samengestelde Raad van Bestuur in termen van gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status en beperking (aan de hand van een diversity checklist)
- aanwezigheid van expertise op het vlak van bestuur en organisatie-management, inhoudelijke expertise en ervaringsgerichte expertise op vlak van seksuele oriëntatie en genderidentiteit (match nodige competenties voor het bestuur met de competenties van de kandidaten)



Team en vrijwilligerswerkgroepen

Beleidsvoorbereiding en beleidsuitvoering gebeuren door het team van çavaria, en de vrijwilligerswerkgroepen bij de teams: ***welke mogelijkheden zijn er om op onze bestemming te geraken en uiteindelijk ervoor zorgen dát we er geraken.***

Momenteel is het team onderverdeeld in 7 deelteams: organisatie, communicatie, beweging, lokaal, welzijn, maatschappelijke vorming en begeleiding en coördinatie.

3. Betrekken van interne en externe stakeholders

Interne en externe stakeholders worden op verschillende manieren betrokken:

- 1) Traject beleidsplan: om de vijf jaar worden alle stakeholders uitvoerig betrokken bij het opmaken van het nieuwe beleidsplan. Dit gaat zowel om interne als externe stakeholders.
- 2) Intern proces (zie besluitvorming)
- 3) Overleg met huizen en verenigingen: Er wordt een regionaal overleg met de verenigingen en het huis in de regio georganiseerd waar ook punten kunnen besproken worden. Hiernaast is er een apart overleg met de regenbooghuizen en overleg met de regionale gelijkemansmedewerkers van de huizen.
- 4) Overleg met partnerorganisaties: met heel wat partnerorganisaties is er regelmatig overleg om af te stemmen over de strategie of inhoud (vb. Transgenderinfopunt, UNIA, gelijkemansorganisaties, ...)
- 5) Samenwerkingsovereenkomsten: met een aantal organisaties worden samenwerkingsovereenkomsten gesloten (UNIA, IGVM, ...). Deze worden jaarlijks bijgestuurd.

4. Groeipad goed bestuur

5 principes waar bestuursorganen aan moeten voldoen volgens de 'Vlaamse Code voor Cultural Governance van het Bilsen Fonds'.

1. Hun rol en bevoegdheden dienen om missie en doelen te realiseren.
2. Ze leggen verantwoording af aan elkaar volgens het principe van 'checks and balances'.
3. Ze werken transparant en informeren elkaar.
4. Ze erkennen het belang van stakeholders onder meer bij strategische beslissingen.
5. Ze zijn zorgvuldig samengesteld in relatie tot wat hierboven is opgesomd.

Actiepunten 2021-2025

De Raad van Bestuur voerde op 28/09/2019 een discussie aan de hand van enkele vragen uit het zelfevaluatie-instrument in het kader van het beleidsplan 2021-2025. Uit die oefening kwamen drie belangrijke thema's naar boven waarrond het bestuur in de komende beleidsperiode wil werken, namelijk: proces, communicatie en taakverdeling.

Proces

We willen binnen de Raad van Bestuur meer aandacht besteden aan de **groepsvorming**. Vooral aan het begin van een bestuursperiode willen we meer nadruk leggen op het onthalen van nieuwe bestuurders en kennismaking met de hele ploeg.

Afwezigheden moeten principieel opgevolgd worden om als slagkrachtige bestuursploeg te kunnen blijven werken en de regio's de kans te geven afhakende bestuurders te vervangen.

(Voorbeelden: 'social'tijdens eerste bestuursvergadering, peter/meterschap (kan dat genderneutraler?), aanwezigheidsmatrix bestuurders,...).

Taakverdeling

Onze eigen werking durven we in vraag te stellen om zo tot de beste en duidelijke **taakverdeling** te komen tussen het bestuur en het personeelsteam enerzijds en binnen de Raad van Bestuur anderzijds.

Het kader (missie/visie/beleidsplan) waarbinnen het personeelsteam en het bestuur werken moet helder zijn. Er is nood aan afspraken over het speelveld waarbinnen het personeelsteam autonoom beslissingen kan nemen en het **gekozen beleid** kan uitvoeren.

(voorbeelden: revisie takenpakket RvB, speelruimte/speelveld bepalen, wanneer moeten beslissingen eerst voorgelegd worden aan het bestuur?,...)

Communicatie

Gevoeligheden moeten snel aan de oppervlakte komen waardoor het bestuur niet verrast wordt door operationele beslissingen. Daartoe willen we in de komende beleidsperiode werken aan **verbeterde communicatiestromen** tussen het personeelsteam, het bestuur en de regio's.

Om krachtadig te besturen moet informatie tijdig beschikbaar zijn. We willen werken aan een betere **voorbereiding van beslissingen** (door bestuurders en anderen) en het statuut van die voorbereiding (ter info, ter discussie, ter beslissing, ...).

Het blijft **ieders verantwoordelijkheid** om de informatie te verwerken en te handelen (vb. agenderen wanneer nodig, zich voor te bereiden,...).

(Voorbeelden: interne nieuwsbrief, werken met Humhub/Google doc's evalueren, format voor te agenderen onderwerpen bestuursvergaderingen,...)