



Jaarplan 2023

ONTWERP 2023 - VERSIE 13 JANUARI 2023

VOORBEREIDING DOOR TEAMLEDEN: ZOMER 2022

BESPREKING OP BESTUURSORGaan: 1 OKTOBER 2022

GOEDKEURING DOOR BESTUURSORGaan: JANUARI 2023

BESPREKING & GOEDKEURING OP ALGEMENE VERGADERING: 15 APRIL 2023

Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoud

| | | |
|------|--|--------------|
| 1. | <u>Leeswijzer</u> | 4 |
| 2. | <u>Over çavaria</u> | 8 |
| 2.1. | <u>Korte geschiedenis en statutair doel</u> | 8 |
| | <u>Geschiedenis en evolutie van de organisatie¹</u> | 8 |
| 2.2. | <u>Structuur</u> | 11 |
| 3. | <u>Missie, visie en strategie</u> | 14 |
| 4. | <u>Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)</u> | 15 |
| 4.1. | <u>Genderinclusieve samenleving</u> | 15 |
| 4.2. | <u>Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector</u> | 21 |
| 4.3. | <u>Onthaal en zelforganisaties in de community</u> | 27 |
| 4.4. | <u>Gelijke rechten</u> | 37 |
| 4.5. | <u>Informereren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak</u> | 45 |
| 4.6. | <u>Een solidaire en inclusieve beweging</u> | 56 |
| 4.7. | <u>Kwalitatieve organisatie uitbouwen</u> | 62 |
| 4.8. | <u>Regionale gelijkemkanswerking uitbouwen. (Zie ook ad nominatim)</u> | Fout! |
| | Bladwijzer niet gedefinieerd. | |

1. Leeswijzer

EEN INTEGRAAL BEELD VAN DE WERKING

Çavaria vzw is de **enige Vlaamse koepel** voor holebi, transgender en intersekse personen. Dit wil zeggen dat een zeer **ruime waaier aan activiteiten** onder de werking valt. Çavaria is actief op maatschappelijk gebied, in het onderwijs, op welzijnsgebied, op verenigingsvlak, op politiek vlak,... Terwijl voor sommige thema's/doelgroepen verschillende verenigingen/koepels actief zijn (bv. vrouwen, etnisch-culturele minderheden...), is dit voor holebi, transgender en intersekse personen niet het geval. Çavaria is daarom zowel een belangenorganisatie, een beweging, als een expertisecentrum. Dat alles in één organisatie. De integratie van **meerdere werkingen en vzw's in één organisatie** geeft volgens ons zowel efficiëntiewinst als een inhoudelijke meerwaarde wat betreft kennisdeling en samenwerking. We vertrouwen erop dat subsidiërende overheden dat ook zien en honoreren.

Alles in één organisatie onderbrengen vergt wel een **transparante interne structuur**. Lumi en KLIQ zijn ondergebracht in aparte vzw's. Daarnaast werd 'çavaria office' opgericht als kostendelende vereniging om op een transparante manier de dienstverlening aan de verschillende vzw's weer te geven.

We kiezen ervoor om de doelstellingen weer te geven in een **integraal beleidsplan** (2021-2025) en integrale jaarplannen voor de hele organisatie, waarin we duidelijk aangeven welke doelstellingen met welke (subsidie)middelen 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 partners (bvb. overheden) als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

UITLEG ACTIES JAARPLAN

Onder elke strategische doelstelling (SD) staat een overzicht van de acties voor 2023. De opbouw van de acties is telkens dezelfde:

Nummer van de actie – inhoud van de actie (indicator) [medewerker] naam van medewerker

Korte uitleg over de actie

Voorbeeld:

1. We doen een IDAHOT-actie i.s.m. lokale organisaties. (1 campagne) [KLIQ-trainer] Gijs en Ans

Je leest dit zo:

De eerste actie is een IDAHOT-actie in samenwerking met lokale organisaties. Daarvoor doen we minstens 1 campagne. Dit behoort tot het takenpakket van de KLIQ-trainer. In de praktijk betekent dit dat Gijs en Ans verantwoordelijk zijn voor deze actie.

SUBSIDIES

Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu **gesubsidieerd** voor het sociaal-culturele verenigingswerk dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen.

Daarnaast is çavaria officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebi-, transgender- en interseksemiddenveld bij de Vlaams minister van Gelijke Kansen. We worden daarvoor *ad nominatim* gesubsidieerd. Deze subsidie 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.

Binnen het departement Welzijn zetten we de eerste stappen richting ondersteuning en waardering van de expertise die binnen çavaria rond het welzijnsthema aanwezig is. De onderwijswerking is sinds vele jaren projectmatig semi-structureel gesubsidieerd. Training en begeleiding aangepast aan andere maatschappelijke actoren (welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, overheden, ...) wordt nog niet structureel gevaloriseerd door de overheid. Çavaria richtte hiertoe de vzw KLIQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bekomen in de eigen sector. Vanaf 2021 wordt de sociaal-culturele werking van KLIQ wél structureel gesubsidieerd.

TERMINOLOGIE

“Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen”. Zoals in onze missie is aangegeven zijn er veel mogelijke termen en benamingen. Voor de leesbaarheid kozen we er hier voor om meestal de Engelstalige afkorting LGBTI+ te gebruiken (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex. Het plusteken verwijst naar alle personen en groepen die buiten de (cis)gender- en heteronorm vallen, maar niet onder één van de genoemde letters.). In bijlage zit ook een termenlijst met wat meer uitleg. Voor meer terminologie verwijzen we graag naar onze online woordenlijst: <https://www.cavaria.be/woordenlijst>

Doelgroep

| | |
|---------------|---|
| Holebi | Een letterwoord dat staat voor <u>h</u> omoseksueel, <u>l</u> esbisch en <u>bi</u> +. De term is ontstaan in België, en wordt gebruikt als verzamelnaam om in een keer naar de verschillende seksuele oriëntaties te verwijzen. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi |
| Trans(gender) | Een term die beschrijft dat het geslacht dat je toegewezen werd bij de geboorte niet overeenkomt met je genderidentiteit. Als je bij de geboorte bijvoorbeeld het vrouwelijk geslacht toegewezen werd, maar je voelt je geen vrouw, dan ben je trans of transgender. Als dit wel overeenkomt dan ben je cisgender. Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus 'trans(gender) persoon' en niet 'een transgender' of 'een trans(gender)persoon'. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender |

| | |
|------------|--|
| Intersekse | <p>De term beschrijft mensen van wie de geslachtskenmerken (zie geslachtskenmerken) niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen. Waar de term DSD een medische definitie geeft, benadert de term intersekse de bestaande variaties in geslachtskenmerken meer vanuit een maatschappelijke en sociale blik. De term legt de nadruk op het feit dat een intersekse variatie een natuurlijk voorkomend fenomeen is, en dat personen met een intersekse lichaam geen medische operaties nodig hebben 'ter correctie'. Intersekse variaties zijn simpelweg variaties waarbij het lichaam van een persoon niet volledig past binnen wat wij cultureel als typisch mannelijk of typisch vrouwelijk zien. Ze maken deel uit van het brede geslachtskenmerkenspectrum.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</p> |
|------------|--|

Thematiek

| | |
|---------------------|--|
| Seksuele oriëntatie | <p>Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluiditeit.</p> <p>Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.</p> <p>Meer uitleg: https://www.lumi.be/info/romantische-seksuele-voorkeur/voorkeur/wat-seksuele-orientatie</p> |
| Genderexpressie | <p>Waar genderidentiteit gaat over een innerlijk gevoel, gaat genderexpressie over de manier waarop iemand zich uit naar de buitenwereld. Dit kan in de vorm van kleding en make-up, maar ook door een bepaalde lichaamshouding, spraak of manier van bewegen. Volgens de gendernorm horen vrouwen zich op een specifieke manier te uiten, en mannen op een andere. De verwachting die deze norm creëert komt niet overeen met de werkelijkheid. In de realiteit valt iemands genderidentiteit niet strikt te koppelen aan een bepaalde genderexpressie. Zo kunnen cisgender of trans mannen, non-binaire personen, genderfluide personen... (genderidentiteit) er net als sommige cisgender vrouwen voor kiezen om een jurk te dragen (genderexpressie). Iemands genderidentiteit hoeft niet overeen te komen met de genderexpressie die door de gendernorm daarbij verwacht wordt.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie</p> |
| Genderidentiteit | <p>Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Tegenwoordig wordt genderidentiteit bekeken als een spectrum waarop veel verschillende binaire en non-binaire genderidentiteiten te vinden zijn. Er bestaan dus niet enkel een mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide. Voorbeelden zijn: bigender, man,</p> |

| | |
|---------------------|---|
| | <p>genderfluïde, non-binair, vrouw... Iemands genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender.</p> <p>De cisgendernorm gaat uit van maar twee genderidentiteiten en een strikte tweedeling daartussen: mannen enerzijds en vrouwen anderzijds. Deze norm komt niet overeen met de grote variatie aan genderidentiteiten op het genderspectrum, en de manier waarop veel personen zichzelf benoemen.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit</p> |
| Seksekenmerken | <p>Seksekenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het biologisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende seksekenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie. Mensen met seksekenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen hebben een intersekse lichaam (zie intersekse). In de medische wereld worden hun onderling erg verschillende lichaamsvariëaties verzameld onder de medische term DSD (zie DSD).</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</p> |
| Intersectionaliteit | <p>Intersectionaliteit of kruispuntdenken gaat over hoe verschillende aspecten van iemands identiteit (afkomst, leeftijd, lichaam, genderidentiteit...) elkaar beïnvloeden en de positie in de maatschappij bepalen. De kruispunten waarop je je bevindt hebben invloed op de kansen die je krijgt, het geweld waarmee je te maken kan krijgen, of de vooroordelen die er over je kunnen bestaan. Zo ga je als een witte hetero cisgender vrouw andere ervaringen, kansen en discriminaties meemaken dan een zwarte homoseksuele trans man.</p> |

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- CAW: Centrum Algemeen Welzijnswerk; www.caw.be
- LGBTI+: Engelstalige afkorting voor holebi's, transgender en intersekse personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex)
- IDAHOT: International Day Against Homophobia and Transphobia
- ILGA World: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org
- ILGA-Europe & Central-Asia: 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
- SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be

2. Over çavaria

2.1. Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie

VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Çavaria is ontstaan uit de Federatie Werkgroepen Homofilie (FWH) die in 1977 opgericht werd door tien lokale groepen (vanuit een fusie van 'Sjaloom' en 'Infoma') om de nodige maatschappelijke randvoorwaarden te realiseren voor de emancipatie van holebi personen. Onmiddellijk na het ontstaan werd FWH erkend en gesubsidieerd door **Volksontwikkeling (Cultuur)**.

In de jaren negentig 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, werd er ingezet op verregaande regionalisering. In 2000 ontstonden de eerste 'officiële' **regionale regenbooghuizen**, in Antwerpen, Gent en Brussel.

GELIJKE KANSEN EN WELZIJN

In 1999 werd FWH de officieel erkende vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaams minister van **Gelijke Kansen**. Het FWH veranderde in 2002 haar naam naar de Holebifederatie. In 2003 werden de twee toenmalige toepisen van de holebibeweging gerealiseerd: de antidiscriminatiewet en de openstelling van het burgerlijk huwelijk.

In 2005 kwam er bij de Holebifederatie een belangrijke verandering. Ze nam de doelgroep transgender personen expliciet op in de statuten. In 2009 werd de missie van de organisatie uitgebreid met het thema gender, naast het thema seksuele oriëntatie. Die uitbreiding kwam er omdat niet enkel de seksuele oriëntatie maar ook de genderrol holebi's in een maatschappelijk kwetsbare positie brengt.



In 2010 werd de Holebifederatie daarom omgedoopt tot '**çavaria**' met als baseline 'opkomen voor holebi's en transgenders'. De naam bestaat uit de begrippen 'ça va' en 'varia'. Het is de naam die de koepel van de Vlaamse holebi- en transgenderorganisaties

vandaag nog draagt. De naam sluit nog steeds aan bij onze geactualiseerde missie. Daarin ligt de nadruk op welzijn en een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken.

In 2017 namen we intersekse op als thema binnen de werking als expertisecentrum. Met de aansluiting in 2019 van Intersekse Vlaanderen neemt çavaria dit ook mee op als belangenorganisatie. Dat maakten we duidelijk in çavaria's nieuwe missie.. We pasten ook de baseline bij het logo aan naar 'opkomen voor gender- en seksuele diversiteit'.

UITBOUW VAN EEN REGIONALE EN THEMATISCHE WERKING

Sinds 2009 is er een regenbooghuis in elke provincie. [Het Roze Huis](#) in Antwerpen (sinds 2000), [Casa Rosa](#) in Gent (sinds 2000), het [Regenbooghuis Limburg](#) in Hasselt (sinds 2012; voordien Het Nieuwe Huis (2000), het [Regenbooghuis](#) in Brussel (sinds 2000), het [West-Vlaams Regenbooghuis](#) in Oostende (van 2009 tot 2021) en [UniQue – Vlaams-Brabants regenbooghuis](#) in Leuven (sinds 2009). De regenbooghuisen namen gaandeweg een belangrijker positie in wat betreft de lokale en regionale werking.

In 2017 kwam er een belangrijke wijziging in de structuur van de beweging. Door het afschaffen van de provinciale bevoegdheden en middelen voor welzijn, cultuur en gelijke kansen werd samen met çavaria ondersteuning gevraagd bij de Vlaamse minister voor Gelijke Kansen **om een regionale gelijkemanswerking** te kunnen blijven voeren. Als regionale partners kunnen de huizen inspelen op de specifieke regionale context. De aanwezigheid van een huis zorgt ervoor dat er een regionaal aanspreekpunt is, zowel voor de holebi-, transgender en intersekse community, als voor middenveldorganisaties en overheden.



De rol van de regionale koepels werd in 2017 ook statutair bekrachtigd. Elk regenbooghuis duidt sindsdien twee bestuurders aan die zetelen in het Bestuursorgaan van çavaria vzw. Dit om meer afstemming te hebben tussen de verschillende partners en zodat zij mee het beleid en de financiering van çavaria vzw kunnen bepalen.

Vandaag overkoepelt çavaria meer dan **130 verenigingen** in Vlaanderen en Brussel. Deze verenigingen tellen zo'n **1500 vrijwilligers** en **8500 deelnemers**. Hiernaast bereiken we via de grote events zoals Sparkle en de verschillende prides nog een veelvoud hiervan.



Wel Jong vzw, vroeger Wel Jong, Niet Hetero, bestaat als jongerenbeweging sinds 1997 en overkoepelt de jongerenverenigingen. Sinds december 2002 zijn ze erkend als landelijk georganiseerde jeugdvereniging. Die erkenning kwam er vooral door het nieuwe jeugddecree, dat organisaties zoals hen de kans bood op landelijke erkenning.

UITBOUW VAN MAATSCHAPPELIJKE VORMING EN BEGELEIDING (KLIQ)



Çavaria krijgt sinds 2002 projectsubsidies binnen het onderwijs. Oorspronkelijk gaven we vooral vormingen aan leerlingen in klassen en aan leerkrachten via studiedagen. Hiernaast ontwikkelde we educatief materiaal beantwoordden we infovragen.

Gaandeweg focusten we ons meer en meer op het onderwijssysteem: de rol van schooldirecties en leerkrachten, de lerarenopleiding, de CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten, de uitgeverijen, enz. Sporadisch gingen we ook in op vragen van andere sectoren. Die vragen overstegen echter onze capaciteit. We deden herhaalde pogingen om een werking en aanbod uit te bouwen en hiervoor financiële ondersteuning te vinden. Het was erg frustrerend dat sectoren door sensibiliserende acties en campagnes warm gemaakt waren om rond onze thema's te werken, maar er vervolgens geen concreet aanbod was qua begeleiding of aangepaste tools om dat te doen.

Uiteindelijk richtten we **KLIQ** op als aparte vzw om deze ambitie waar te maken en concreet aan maatschappelijke verandering te werken binnen verschillende sectoren. Vanaf 2021 wordt KLIQ ook structureel gesubsidieerd (vanuit Cultuur/SCW), wat het mogelijk maakt om versterkt in te zetten op vrijwilligersorganisaties.

VAN HOLEBIFOON NAAR LUMI



Lumi werd opgericht in 1995 onder de naam Holebifoon om een antwoord te bieden op vragen naar informatie en opvang voor holebi's en hun omgeving. De eerste statuten werden neergelegd op 4 april 1996. Lumi is al van bij aanvang een vrijwilligerswerking, gecoördineerd door teamleden. Oorspronkelijk bestond Lumi uit een telefoondienst. Gaandeweg werd deze dienstverlening uitgebreid met mail en in 2007 met een chatlijn. De telefoondienst startte met een vaste lijn en werd later een gratis 0800-nummer. In 2017 lanceerde Lumi een laagdrempelige, informatieve website (www.lumi.be). In 2018 veranderde De Holebifoon van naam en werd Lumi. De naamsverandering kwam er omdat de oude naam de lading niet meer dekte. Enerzijds omdat het doelpubliek niet meer aansloot bij de naam, anderzijds omdat Lumi naast 'foon' ook chat, mail en een uitgebreide website aanbod.

Lumi is er vandaag voor iedereen met vragen over gender en seksuele voorkeur. Holebi's en hun omgeving kunnen terecht bij Lumi, maar ook transgender en interseks personen en hun omgeving. Net als mensen die zich als queer, non-binair, genderfluïde, aseksueel of aromantisch identificeren, of mensen die liever zonder label of hokje door het leven gaan.

Lumi krijgt een beperkt bedrag als vrijwilligerswerking binnen Welzijn en werft inkomsten door giften van sympathisanten en steun van partnerorganisaties. Hiernaast krijgt Lumi sinds 2017 subsidies van Gelijke Kansen voor de informatieve werking (website, infovragen...).

UITBOUW INTERNATIONALE WERKING



Çavaria heeft al sinds het begin verenigingen en werkgroepen die internationaal bezig zijn. Al in 2002 vroeg çavaria bijvoorbeeld om het holebithema te mainstreamen in de sector van ontwikkelingssamenwerking. In 2008 stelden we voor het eerst een halftijdse "medewerker internationaal" aan met reservemiddelen. Die ontwikkelde op korte tijd een visie op internationaal beleid en een overzicht van subsidiemogelijkheden. In het domein onderwijs waren we in 2009 voor het eerst partner in een Europees project.

Vandaag komt zo'n **15% van de middelen** uit internationale projecten. Het is een belangrijk aspect in de diversificatie van middelen, een manier om inhoudelijk te werken rond prioritaire thema's die geen of weinig funding vinden in Vlaanderen én een manier om internationale expertise en inzichten met elkaar te delen. Hiernaast zijn er sinds kort (2018) projecten in het kader van internationale solidariteit via de federale overheid (DGD) en Brussels International. Een project met Vlaanderen Internationaal liep tot 2021.

ENKELE CIJFERS

- 135 verenigingen
- 1600 vrijwilligers in de verenigingen
- 8500 deelnemers in de verenigingen
- 4 regenbooghuizen (zelfstandige vzw's)
- 2,5 miljoen euro jaarlijks budget
- 30 personeelsleden
- 24 bestuurders

2.2 Structuur

ALGEMENE VERGADERING (AV)

De AV is het hoogste orgaan 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 het bestuursorgaan.

De AV bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten groepen, inclusief de regenbooghuizen, en afgevaardigden van de vrijwilligerswerkgroepen. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen maximum vijf leden afvaardigen naar de jaarlijkse AV. De hervormingsoefening van de beleidsperiode (2016-2020) herbevestigde de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een democratisch model.

BESTUURSORGAAN (BO)

Het BO staat in voor de algemene strategie en bepaalt de koers van de vereniging: ***hoe moet çavaria vzw daar geraken?*** Het BO beslist over de strategie van de vereniging in samenhang met de strategische doelstellingen van de organisatie. Het BO overziet de goede uitvoering ervan via management: *opvolgen, evalueren en bijsturen van de koers*. De algemeen coördinator is verantwoordelijk voor een goed beheer van de organisatie. Het BO neemt inhoudelijke en strategische beslissingen op basis van input van het team, expertise van derden en eigen kennis en inzicht. In het BO zijn er verschillende functies:

- Twee covoorzitters van het BO met verschillende genderidentiteit (werking BO, agenda en voorzitten vergadering);
- Financieel verantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen);
- Personeelsverantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger beroep' in geval van conflicten met coördinator);
- Secretaris/verslaggever.

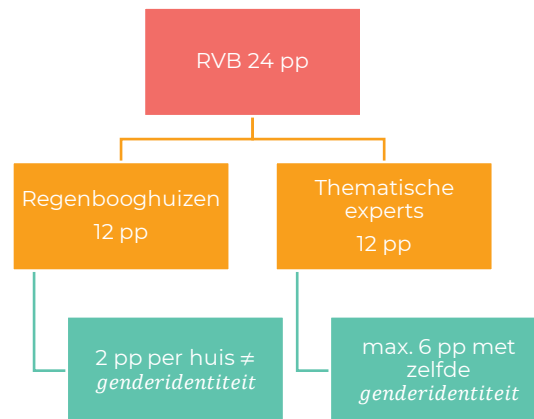
Het BO bespreekt onder meer het inhoudelijk en zakelijk beleidsplan, de missie en visie, jaarplannen en -verslagen, de begroting en afrekening, de afvaardiging in andere vzw's, en het programma van de AV.

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

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

We streven in het BO naar een evenwicht qua genderidentiteit. Volgens de statuten mogen er maximum zes experts dezelfde genderidentiteit hebben. We beogen een divers samengesteld BO o.a. op de kruispunten gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status en beperking. Hiervoor gebruiken we een diversiteits-checklist. We zoeken ook

bestuursleden met kennis over bestuur en organisatiemanagement, inhoudelijke expertise en ervaringsdeskundigheid op vlak van seksuele oriëntatie en genderdiversiteit.



TEAM EN VRIJWILLIGERSWERKGROEPEN

De beleidsvoorbereiding en -uitvoering gebeuren door het team van çavaria en de vrijwilligerswerkgroepen bij de teams. Ze bekijken welke mogelijkheden er zijn om op onze bestemming te geraken en uiteindelijk ervoor te zorgen dát we er geraken.

In 2021 bestond het team uit zeven deelteams: organisatie, communicatie, beweging, lokaal, welzijn, maatschappelijke vorming en begeleiding, internationaal en beleid. In 2021 liep er een denkoefening om deze structuur te reorganiseren om tegemoet te komen aan het beleidsplan 2021-2025.

Vanaf 2022 gingen we aan de slag met deze nieuwe overlegstructuur. Dit om enerzijds structureel overleg en opvolging te verzekeren. Anderzijds om de mogelijkheid te bieden om projectmatig te overleggen. De nieuwe overlegstructuur zorgt voor helderheid van doel, frequentie en verantwoordelijkheid van de teamleden.

1. **Strategische overleg:** maandelijks overleg met het team dat zich hoofdzakelijk op één specifieke strategische doelstelling (SD) focust, geleid door de coördinator die ook de coach is van de betrokkenen.
2. **Operationeel overleg:** zelfsturend, herhaald overleg met teamleden die iets gemeenschappelijks hebben, bijvoorbeeld qua thema of takenpakket, maar dat meerdere strategische doelstellingen overschrijdt. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak. (Bijvoorbeeld 'operationeel overleg onderwijs' of 'operationeel overleg projectmedewerkers'.)
3. **Projectoverleg:** zelfsturend overleg in functie van een project dat in tijd is afgebakend en teamleden van verschillende strategische doelstellingen omvat. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak en timing van het project. (Bijvoorbeeld 'projectoverleg Sparkle'.)

| | Strategisch overleg (SO) | Operationeel overleg (OO) | Projectoverleg (PO) |
|--------------------|---|--|---|
| Topic | Één SD | SD-overschrijdend | SD-overschrijdend |
| Duurtijd | Continu | Continu | Afgebakend in tijd |
| Aansturing | Coördinator | Teamlid (bepaald door leden OO) Coördinator aanwezig op vraag, voor input of om te faciliteren | Projectleider en eigenaar (coördinator = facilitator) |
| Doel? | Coördinatie van en samenwerking bij uitvoering | Coördinatie van en samenwerking bij uitvoering | Product of proces |
| Moment? | Maandelijks | Afhankelijk van thema, minstens 1 per maand (zelf te plannen) | Afhankelijk van project (zelf te plannen) |
| Deelnemers? | Alle teamleden met functie of taken binnen die SD | Enkel teamleden voor wie relevant | Alle teamleden met taken binnen project |

3. Missie, visie en strategie

MISSIE

Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen*. Çavaria bouwt verder aan een solidaire en inclusieve samenleving met een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie, genderidentiteit en seksekenmerken. Çavaria is een beweging, een belangenorganisatie en een expertisecentrum.

() Er bestaan veel verschillende termen om je seksuele en genderidentiteit een naam te geven. Sommige mensen kiezen bewust voor geen label. Anderen kiezen voor een heel specifiek label. Belangrijk is dat je hier zelf over kan beslissen. Meer uitleg over termen vind je op <https://www.cavaria.be/woordenlijst>.*

VISIE

Çavaria bouwt verder aan een solidaire, gelijkwaardige en rechtvaardige maatschappij waarin elk individu zichzelf kan zijn en eigen keuzes kan maken. Vanuit een pluralistische, inclusieve en intersectionele benadering werkt çavaria op een verbindende, participatieve manier met aandacht voor zelfzorg en authenticiteit.

STRATEGIE

Çavaria zet zich in voor de rechten en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuele, transgender en intersekse personen, zowel in Vlaanderen als daarbuiten. Daarvoor lobbyen we bij overheden, werken we projecten uit en ondersteunen we aangesloten verenigingen. We trainen toekomstige leerkrachten, ontwikkelen educatief materiaal voor kleuter-, lager en middelbaar onderwijs en geven brochures uit om mensen te informeren. Met KLIQ ontwikkelen we methodieken en geven we vorming en begeleiding aan verschillende sectoren zoals bedrijven, woonzorgcentra, lokale besturen of de asielsector zodat zij zelf aan de slag kunnen rond onze thema's. Onze nieuwssite ZIZO brengt interessante verhalen en nieuws. We zijn een relevante stem in het publieke debat door campagnes, aanwezigheid op sociale media en in reguliere media. Lumi is een luister- en infolijn voor iedereen met vragen over seksuele voorkeur en gender en vormt een meldpunt voor discriminatie.

Çavaria komt op voor holebi's, transgender en intersekse personen en streeft naar gelijke kansen en rechten door te werken op het structurele niveau. Dit doen we door de dialoog aan te gaan met middenveldorganisaties, sectororganisaties en de overheid. We streven steeds naar een inclusieve aanpak, met aandacht voor specifieke noden.

4. Strategische en operationele doelstellingen (volgens beleidsplan 2021-2025)

Vanuit de omgevingsanalyse, de stakeholderanalyse en de zelfevaluatie, stelden we een SWOART-analyse op. We bespraken de belangrijkste beleidsuitdagingen met heel wat stakeholders. Op basis van al deze input, formuleerden we zeven strategische doelstellingen voor de hele organisatie:

1. Een genderinclusieve samenleving
2. Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector
3. Onthaal en zelforganisaties in de community
4. Gelijke rechten
5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak
6. Een solidaire en inclusieve beweging
7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

4.1. Genderinclusieve samenleving

SD 1: Çavaria werkt aan een genderinclusieve samenleving en verhoogde maatschappelijke aanvaarding in de directe omgeving, in de schoolomgeving en op het werk, wat een positieve impact heeft op het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen

Subsidies:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Onderwijs Vlaanderen
- Sociaal-cultureel werk
- Eigen middelen
- Projectmiddelen
- Lokale overheden

OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in de schoolomgeving, werkomgeving én directe omgeving om op een intersectionele manier te werken rond gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne in samenwerking met partners.

In 2021 nemen we directe sociale omgeving en werkvloer beperkt op tenzij we hier middelen voor krijgen van de minister van Welzijn en/of Werk. Voorlopig krijgen we enkel middelen vanuit het departement onderwijs. Onderstaande acties zullen dan ook voornamelijk hierover handelen.

OVERZICHT ACTIES 2023

1. We doen een IDAHOT-actie i.s.m. lokale organisaties. (1 campagne) [KLIQ-trainer] Gijs en Ans

Door samen te werken met lokale organisaties tijdens de IDAHOT-periode kunnen we vormingsmomenten via KLIQ aanbieden voor iedereen die zich wil bijscholen over LGBTI+ inclusie in hun professionele werk. Het focusgebied hierbij is lokaal beleid, en bij uitbreiding onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving, welzijn en gezondheid.

2. We ondersteunen de campagne PAARS in het onderwijs. (1 vorming) [KLIQ-trainer] Els

KLIQ gaat het schooljaar van 2022 – 2023 een partnerschap aan met de campagne PAARS. We voorzien onze expertise rond het ontwikkelen van didactisch materiaal en handvaten voor leerkrachten. We geven ook trainingen/webinars over hoe scholen de campagne PAARS kunnen gebruiken als opstap voor een duurzaam LGBTI+ inclusief schoolklimaat.

3. We ondersteunen de week tegen pesten. (1 deelactie 4 vergaderingen) [beleidsmedewerker onderwijs] Kaj

KLIQ is lid van het Vlaams Netwerk Kies Kleur tegen Pesten en is actief betrokken bij de organisatie van de Vlaamse Week tegen Pesten. Het thema voor het schooljaar van 2022 – 2023 is identity based bullying. KLIQ zal actief de LGBTI+ en genderinsteek invullen tijdens de Week tegen Pesten.

4. We nemen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD1] Gijs

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 1 (SD 1) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 1. De afgevaardigde van SD 1 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 1. Wie deelneemt voor SD 1, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 1.

5. We voorzien een KLIQ bladwijzer die duidelijk het aanbod toont voor de verschillende sleuteldomeinen. (1 bladwijzer) [KLIQ-trainer] Anna, Els, Gijs, Hans, Kaj, Ans

Om ervoor te zorgen dat tijdens vormingen, netwerkmomenten, etc. er gemakkelijk doorverwezen kan worden naar het volledig aanbod voor sleutelactoren voorzien we een gemakkelijk te hanteren bladwijzer met QR-code. Op deze manier kunnen we hen op eenvoudige manier informeren en sensibiliseren over verschillende thema's die we behandelen met KLIQ.

OD 1.2.: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

Onder samenwerking verstaan we een operationele samenwerking, eventueel ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst. Een samenwerking met als doel om een beleidsstrategie te ontwikkelen, beleidsmakers te sensibiliseren of te lobbyen, staat onder SD 4.

OVERZICHT ACTIES 2023

6. We werken samen met de Belgian pride. (vraaggestuurd) [KLIQ-trainer] Gijs, Ans

We bieden met KLIQ inclusiescans aan en geven advies aan de Belgian Pride voor potentieel deelnemende bedrijven en politieke partijen. Door deze samenwerking willen we werkgevers duurzaam laten werken rond LGBTI+ inclusie.

7. We werken samen met fédération Prisme. (1 samenwerkingsovereenkomst) [KLIQ-trainer] Gijs, Ans, Anna

We bieden met KLIQ trainingen en begeleidingen aan voor federale thema's en diensten in samenwerking met de Waalse koepel zodat we een tweetalig aanbod kunnen garanderen waar nodig.

8. We organiseren een rondetafel lerarenopleiding (2 samenkomsten) [beleidsmedewerker onderwijs] Kaj

Om LGBTI+ thema's structureel te verankeren binnen de lerarenopleiding. In het schooljaar 2022 – 2023 onderzoeken çavaria en ella VZW of we samen met lerarenopleiders een instrument kunnen ontwikkelen over de implementatie van kruispuntdenken in de lerarenopleiding.

9. We werken samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen. (4 contactmomenten) [KLIQ-trainer, beleidsmedewerker onderwijs] Els, Kaj

We werken samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen op Vlaams, Brussels en gemeentelijk niveau. Heel wat lokale overheden willen namelijk initiatieven uitwerken en diensten aanbieden aan de scholen op hun grondgebied. We adviseren hen over hoe ze een LGBTI+ inclusief schoolklimaat kunnen stimuleren.

OD1.3.: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise bij sleutelactoren binnen onderwijs, werkvloer en directe omgeving en bij anderen die zich hiervoor inzetten, om te zorgen voor een veilige en inclusieve schoolomgeving, werkomgeving en directe omgeving.

OVERZICHT ACTIES 2023

10. We ontwikkelen een nieuwe leerlingenparticipatie training voor leerkrachten. (1 vorming) [KLIQ-trainer en beleidsmedewerker onderwijs] Els, Kaj

Om bondgenootschap te stimuleren bij leerlingen en te werken aan een veilig schoolklimaat, werken we een training uit om leerkrachten hierrond tools te geven.

11. We ontwikkelen een nieuwe training voor lerarenopleiders (1 vorming) [KLIQ-trainer en beleidsmedewerker onderwijs] Els, Kaj

We ontwikkelen 1 nieuwe training voor lerarenopleiders over hoe ze gender en LGBTI+ thema's kunnen verwerken in de opleiding.

12. We ontwikkelen een nieuwe training over het tegengaan van pesten op basis van identiteitskenmerken in het onderwijs. (1 vorming) [beleidsmedewerker onderwijs] Els, Kaj

Om pesten tegen te gaan en te werken aan een veilig schoolklimaat voor LGBTI+ leerlingen werken we een nieuwe training uit voor leerkrachten en andere onderwijsprofessionals.

13. We doen aan structurele kennisuitwisseling tussen KLIQ-trainers. (1 observatiemoment per trainer) [KLIQ-trainer] Anna, Ans, Els, Gijs, Hans, Kaj

Om trainigen en inhouden op elkaar af te stemmen, van elkaar te leren, de algemene werking te optimaliseren en interne expertise te verhogen zetten we in op observatiemomenten en intervisiemomenten tussen medewerkers onderling.

14. We voorzien een jaarlijkse update van de e-learningmodule SOGIESC. (1 update) [KLIQ-trainer] Gijs en Ans

Via KLIQ academy bieden we een gratis basismodule aan omtrent SOGIESC, jaarlijks voorzien we een update van deze digitale training.

15. We vernieuwen de KLIQ website. (1 update van de website) [KLIQ-trainer] Anna, Els, Gijs, Hans, Kaj, Ans

We vernieuwen de KLIQ website op een ontvangersgerichte manier, zodat deze beter aansluit bij de nieuwe merkenstrategie. De structuur van de website wordt aangepast zodat deze meer aansluit bij de ambitie om een toegankelijk informatieplatform te worden voor professionals.

16. We voorzien jaarlijks nieuwe FAQ's op de website www.kliqvzw.be (1 FAQ per trainer) [KLIQ-trainer] Anna, Els, Gijs, Ans

We streven ernaar om van de KLIQ-website een centraal platform van informatie en expertise te maken door de uitbouw van een digitaal informatieluik. Momenteel wordt onze mailbox vaak overstelpt met gelijkaardige vragen, waar vooralsnog geen eenduidig antwoord over de Vlaamse context op is te vinden. Aan de hand van een FAQ-sectie, hopen we mensen sneller en efficiënter te kunnen informeren over zaken gerelateerd aan

SOGIESC in het algemeen, op de werkvloer, in de beweging, in de publieke ruimte, op school en in de gezondheidssector.

17. We voorzien begeleiding specifiek voor scholen. (40 vormingen en 10 trajecten) [KLIQ-trainer] Els en Kaj

KLIQ zal 40 vormingen en begeleidingsmomenten op maat verzorgen tijdens het schooljaar 2022-2023. Dit binnen het basisonderwijs, secundair onderwijs, voor CLB's en het hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

We volgen tien trajecten op in scholen. Een traject kan een volledig traject zijn volgens het principe van het inclusieve schooltraject op maat, maar kan ook een kleinschaliger traject zijn als het inclusieve schooltraject niet haalbaar is voor een school.

18. We doen aan interne kennisopbouw bij KLIQ. (5 studiemomenten) [KLIQ-trainer] Anna, Els, Gijs, Hans, Ans

Om de expertisedeling up-to-date en kwaliteitsvol te houden maken de KLIQ-trainers tijd voor expertiseopbouw. Per jaar volgen ze minimaal vijf trainingen.

19. We doen aan consultancy op vraag en op maat. (25 adviesgesprekken) [KLIQ-trainer] Anna, Els, Gijs, Kaj, Ans

We geven advies en inhoudelijke ondersteuning aan organisaties binnen de sleuteldomeinen van KLIQ (werkvloer, onderwijs, welzijn en DSO) over SOGIESC. Voorbeelden hiervan zijn het screenen van documenten op inclusieve taal, inhoudelijke hulp bij een campagne, input leveren voor infobrochures of artikels, vergaderingen of brainstormsessies bijwonen, etc.

Team onderwijs krijgt jaarlijks heel wat vragen om informatie en advies van leerkrachten en studenten van diverse lerarenopleidingen. We beantwoorden gemiddeld 100 informatievragen en voeren 15 adviesgesprekken.

We bieden op vraag expertise aan organisaties die educatief materiaal ontwikkelen voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs.

20. We voorzien trajectbegeleidingen voor werkvloer (5 trajecten) [KLIQ-trainer] Gijs, Ans

Traject voor werkvloer: werken aan diversiteit gebeurt best op een duurzame manier en met concrete doelstellingen. Om in de diepte te werken, ga je als organisatie best structureel te werk. Een traject laat toe om samen in de diepte én in de breedte aan de slag te gaan. Het traject dat KLIQ ontwikkelde, doorloopt meerdere fases, die samen telkens een cyclus vormen. Werken aan diversiteit is namelijk een continu proces. Zo is het als organisatie mogelijk om duurzaam te blijven inzetten op diversiteit en deze telkens te verbeteren. De verschillende stappen van een traject binnen de werkvloer: kennismaking -> (nul)meting -> feedbackgesprek -> implementatiefase -> evaluatiefase-> terug naar (nul)meting en zo verder bouwen.

21. We geven vormingen met KLIQ aan actoren binnen de sleuteldomeinen werkvloer en DSO (40 vormingen) [KLIQ-trainer] Gijs, Ans

We voorzien een aangepast aanbod voor professionals in de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving wat betreft vormingen zoals op de website weergegeven. (www.kliqvzw.be)

22. We vertalen een deel van de KLIQ-website naar het Engels. (1 vertaling aanbod werkvloer) [stagiair]

We bieden voor sommige sleutelactoren onze diensten ook aan in het Engels om een groter bereik te kunnen garanderen voor onze diensten. Zodat ook zij gemakkelijk wegwijs kunnen geraken in ons aanbod willen we een deel van onze website vertalen naar het Engels.

23. We optimaliseren de inclusiescan voor werkvloer. (1 update tool) [stagiair/KLIQ-trainer als projectbudget]

We herdenken de inclusiescan voor de werkvloer zodat deze gebruiksvriendelijker wordt voor de gebruiker en efficiënter voor de organisatie, zonder aan kwaliteit te moeten inboeten. Indien mogelijk willen we de optie bekijken om deze te kunnen automatiseren.

O.D.1.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sectoren door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

OVERZICHT ACTIES 2023

Lobbywerk wordt opgenomen onder SD4. We verwijzen op deze plaats echter ook naar lobbywerk aangezien dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 1.

24. We implementeren een nieuwe visie binnen de KLIQ-werking om duurzamer en impactvoller te werken. (1 implementatieplan) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumij] Lozano

KLIQ wil verschillende geïnteresseerde maatschappelijke actoren opvangen, hen begeleiden en ervoor zorgen dat ze onze doelstellingen mee uitdragen. Deze ondersteuning bieden we in verschillende fasen aan, zowel kosteloos als betalend, maar steeds op maat van het sleuteldomein. Het doel van de duurzame trajecten is om actoren op te leiden tot ambassadeurs over het SOGIESC-thema binnen hun sleuteldomein.

25. We doen aan kennisuitwisseling met relevante beleidsactoren binnen en buiten de eigen organisatie. (3 uitwisselingsmomenten) [KLIQ-trainer] Anna, Els, Gijs en Ans

Door kennisuitwisseling willen we het aanbod van KLIQ optimaliseren en aanpassen aan de verschillende sectoren zodat de juiste expertise op de juiste plaats geraakt.

26. We nemen deel aan netwerkmomenten binnen de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving (2 netwerkmomenten) [KLIQ-trainer] Gijs

Door netwerkmomenten bij te wonen willen we een netwerk uitbouwen om ons aanbod voor de sector te kunnen toelichten. Op die manier kunnen we actoren binnen de sleuteldomeinen werkvloer en DSO sneller en beter ondersteunen met onze expertise.

4.2. Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector

SD 2: Çavaria creëert partnerschappen en zet de eigen expertise in om de welzijns- en zorgsector structureel toegankelijk, kwaliteitsvol en inclusief te maken en ervoor te zorgen dat aan de welzijns- en zorgnoden van holebi's, transgender en intersekse personen door de sector zelf tegemoetgekomen wordt.

Subsidies:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Socio-cultureel werk Vlaanderen
- Projectmiddelen
- Lokale overheden
- Middelen partnerorganisaties
- Eigen middelen
- Middelen vanuit koepelorganisaties

OD 2.1.: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor binnen de welzijns- en gezondheidssector om intersectioneel te werken rond gender en seksuele identiteit.

OVERZICHT ACTIES 2023

27. We werken een aanbod uit (nieuwsbrief) om geïnteresseerde individuen en partners op de hoogte te houden. (1 verzending) [Lumi medewerker] Dré

Lumi werkt aan een kennisaanbod. We breiden het bestaande netwerk van LGBTI+ vriendelijke therapeuten niet alleen uit, met deze actie versterken we ook (de banden met) ons Welzijns- en Gezondheidsnetwerk. We informeren en sensibiliseren geïnteresseerde individuen en partners over onze eigen bezigheden, ons vormend aanbod, relevante ontwikkelingen... rond het thema welzijn en gezondheid van LGBTI+ personen.

28. We nemen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD2] Olivia

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 2 (SD 2) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 2 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 2. Wie deelneemt voor SD 2, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 2.

OD 2.2: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

Onder samenwerking verstaan we een operationele samenwerking, eventueel ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst. Een samenwerking met als doel om een beleidsstrategie te ontwikkelen, beleidsmakers te sensibiliseren of te lobbyen, staat onder SD 4.

OVERZICHT ACTIES 2023

29. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse online info- en luisterlijnen. (2 contacten) [Lumi medewerker] Dré

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). Via OHUP doet Lumi aan kennisdeling met andere Vlaamse online info- en luisterlijnen (chat, mail, website...). Hoe kunnen we onze diensten verbeteren, waar kunnen we van elkaar leren, waar zijn mogelijkheden tot samenwerking, etc.? Het uitwisselingsplatform verhoogt door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

30. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse telefonische info- en luisterlijnen. (2 contacten) [Lumi medewerker] Jan

Lumi is aangesloten bij het Overleg Hulp & Informatielijnen (OHIL). In OHIL worden ervaringen en de aanpak van de luisterlijnen uitgewisseld, thema's gedetecteerd en besproken die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen, enz.)

31. We implementeren bij Lumi actiepunten uit de interne evaluatie om de werking te optimaliseren. (2 acties) [Lumi medewerker] Dré en Jan

In 2022 deden we een grote interne evaluatie van Lumi door de verhoogde oproepen en steeds complexer wordende vragen, hieruit volgden enkele actiepunten om op te nemen zodat we impactvoller kunnen werken en de werklast bij de medewerkers kunnen verlagen.

32. We werken samen met domus medica. (1 trainingspakket) [KLIQ-trainer] Anna

Bij KLIQ ontwikkelen en geven we trainingspakketten met domus medica voor huisartsen. Op termijn proberen we hiermee onze trainingen voor deze doelgroep te laten accrediteren.

33. Lumi is een meldpunt voor discriminatie. (1 analyserapport) [Lumi medewerker] Dré

Lumi is naast een info- en luisterlijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers kunnen rechtstreeks bij Lumi een melding maken van discriminatie omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers. Hierbij werken we samen met andere meldpunten.

34. Lumi fungeert als signaalfunctie naar partnerorganisaties. (3 infomomenten) [Lumi medewerker] Dré

Lumi vangt via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+ personen, de LGBTI+ gemeenschap en beweging. Lumi zorgt er op regelmatige tijdstippen voor dat deze signalen anoniem doorstromen naar partners.

35. Lumi stemt af en overlegt met andere organisaties met overlappende doelgroepen. (3 contactmomenten) [Lumi medewerker] Dré

Lumi onderhoudt contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor seksuele en genderdiversiteit.

36. Lumi werkt samen met anti-discriminatie instellingen. (3 contacten) [Lumi medewerker] Dré

Voor de werking als discriminatiemeldpunt werkt Lumi samen met Unia, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de het Vlaams Mensenrechteninstituut (nog te bevestigen). Meldingen van discriminatie worden naar de passende instantie doorgestuurd. Dat kan geanonimiseerd, of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kan opnemen met de melder.

OD 2.3: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise in de welzijnssector rond de fysieke en mentale gezondheid van holebi's, transgender en intersekse personen.

OVERZICHT ACTIES 2023

37. Lumi houdt de info op hun website www.lumi.be up-to-date. (10 aangepaste pagina's) [Lumi medewerker] Dré

Lumi zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+-mensen, ouders, professionals).

38. Lumi brengt hun website in overeenstemming met de merkenstrategie van çavaria (2 aanpassingen) [Lumi medewerker] Dré

Dit betekent o.a. het duidelijker maken van de link tussen Lumi en çavaria en mensen waar nodig doorlinken naar KLIQ.

39. Lumi past hun pagina aan o.b.v. de evoluties in de maatschappij. (1 update) [Lumi medewerker] Dré

In 2023 blijft Lumi de veranderende maatregelen opvolgen in afstemming met relevante actoren en wordt de website aangepast indien nodig.

40. We geven vormingen met KLIQ. (20 vormingen) [KLIQ-trainer] Anna

We voorzien een aangepast aanbod voor professionals in de sleuteldomeinen welzijn- en gezondheid wat betreft vormingen zoals op de website weergegeven. (www.kliqvzw.be)

41. We maken de digitale werking inclusiever. (1 update) [Stagiair]

We willen bij Lumi onze digitale werking inclusiever maken zodat deze toegankelijker wordt voor iedereen. Hiermee hopen we ook dat oproepers sneller en beter geholpen kunnen worden of doorverwezen kunnen worden. Bijvoorbeeld door het integreren van een chatbot, etc.

42. We hebben een vormingsaanbod voor de welzijns- en gezondheidssector. (3 vormingen) [KLIQ-trainer] Anna

KLIQ zet het aanbod op punt dat hulpverleners helpt om laagdrempelige, toegankelijke en inclusieve zorg te bieden. Heel wat hulpverleners zoeken namelijk meer kennis en expertise om LGBTI+ personen te ondersteunen. We vervolledigen het bestaande aanbod (vorming, e-learning/webinar, tools, trajectbegeleiding). Daarbij verzekeren we een intersectionele aanpak die rekening houdt met andere identiteitsaspecten van LGBTI+ personen.

43. Lumi levert content aan om te communiceren over fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen. (6 posts) [Lumi medewerker] Dré

Op hun Facebookpagina zet Lumi o.a. thema's zoals fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen in de kijker. Daarbij verwijst Lumi naar het chat-, mail- en telefoonaanbod en de relevante info, doorverwijzingen en tools op lumi.be.

44. Lumi heeft een kwaliteitsvol websiteaanbod. (40 000 bezoekers en 120 000 weergaven) [Lumi medewerker] Dré

Lumi organiseert via lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en tools waarvan ook de beweging gebruik kan maken. Lumi zet permanent in op het relevant houden van de inhoud van hun website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+ personen, ouders, professionals).

45. Lumi past een checklist toe bij nieuwe aanmeldingen voor de hulpverlenerslijst. (1 checklist) [Lumi medewerker] Dré

Om de kwaliteit van de hulpverlenerslijst te verbeteren, maakt Lumi gebruik van een checklist die hulpverleners invullen bij aanmelding. Op basis van hun antwoorden wordt er beoordeeld of de hulpverlener voldoende op de hoogte is en wil blijven van thema's die relevant zijn voor de doelgroep van Lumi.

46. We organiseren één open vormingsdag voor zorgprofessionals. (1 Vormingsdag) [KLIQ-trainer] Anna

Er wordt één vormingsdag voor zorgprofessionals georganiseerd waarvoor individuele hulpverleners zich kunnen inschrijven. Op die manier bereiken we geïnteresseerden binnen organisaties die geen budget voor- of wens hebben naar het organiseren van een vorming.

OD 2.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sector door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk, zodat seksuele diversiteit en genderdiversiteit mainstream worden in deze sectoren.

OVERZICHT ACTIES 2023

Lobbywerk wordt opgenomen onder SD 4. We verwijzen op deze plaats echter ook naar lobbywerk aangezien dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 2.

47. We doen aan kennisuitwisseling met relevante beleidsactoren binnen en buiten de eigen organisatie. (2 overlegmomenten) [KLIQ-trainer] Anna

Door kennisuitwisseling willen we het aanbod van KLIQ optimaliseren en aanpassen aan de verschillende sectoren zodat de juiste expertise op de juiste plaats geraakt.

48. We nemen deel aan netwerkmomenten binnen de welzijns- en gezondheidssector. (2 netwerkmomenten) [KLIQ-trainer] Anna

Door netwerkmomenten bij te wonen willen we een netwerk uitbouwen om ons aanbod voor de sector te kunnen toelichten. Op die manier kunnen we de welzijns- en gezondheidssector sneller en beter ondersteunen met onze expertise.

OD 2.5: Çavaria bepleit het behoud en de versterking van doelgroepgerichte initiatieven en het specifiek werken aan het verhogen van coping- en gezondheidsvaardigheden van holebi's, transgender en intersekse personen, door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

OVERZICHT ACTIES 2023

49. Lumi voorziet een klachtenprocedure. (1 procedure) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi] Lozano, Dré en Jan

Als netwerkorganisatie moet çavaria een veilige omgeving zijn zonder grensoverschrijdend gedrag. We hebben hierin ook een voorbeeldrol te vervullen. Hiervoor moeten tools en procedures uitgewerkt worden, zoals een klachtenprocedure bij Lumi zodat van daaruit met meldingen aan de slag gegaan kan worden binnen de hele organisatie.

50. Lumi analyseert hun gespreksstatistieken. (3 analysemomenten) [Lumi medewerker] Dré

Lumi analyseert op geregelde tijdstippen hun gespreksstatistieken om zicht te houden op de verhouding vraag/aanbod, piekmomenten... en indien wenselijk en haalbaar haar interne werking bij te sturen o.b.v. deze info. Deze info dient ook als informatie voor relevante beleidsactoren om een zicht te krijgen op de noden van de doelgroep(en).

51. Lumi registreert de infovragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (1 analyserapport) [Lumi medewerker] Dré

Lumi.be blijft laagdrempelig informatie bieden. Omdat infovragen vaak veelzijdig en uniek zijn, is het belangrijk dat die informatie zo recent i volledig mogelijk is. Daarom registreren we welke vragen binnenkomen via chat, telefoon en mail. Op basis van die informatie veranderen we de informatie op lumi.be.

52. Lumi registreert de opvangvragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (1 analyserapport) [Lumi medewerker] Dré

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2023 zal Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen blijven beantwoorden, en vervolgens registreren en analyseren in een rapport.

4.3. Onthaal en zelforganisaties in de community

SD 3: Çavaria investeert in onthaal en opvang in de community* zelf en ondersteunt actief zelforganisaties en initiatieven om de veerkracht, positieve copingvaardigheden en zelfaanvaarding van holebi's, transgender en intersekse personen te verhogen.

SD3 bis: Regionale gelijkekansenwerking uitbouwen. De acties en doelstellingen die hieronder vallen worden opgenomen achteraan het jaarplan onder punt 4.8 omdat deze grotendeels uitgevoerd worden door de regenbooghuizen in het kader van gelijke kansen.

Subsidies:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Welzijn Vlaanderen
- Socio-cultureel Werk Vlaanderen
- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Equal Brussels
- Eigen middelen
- Projectmiddelen

OD 3.1: Çavaria ondersteunt aangesloten verenigingen die een 'safer space' vormen.

OVERZICHT ACTIES 2023

53. We doen de opvolging en coördinatie van het vrijwilligersbeleid. (1 overleg) [coördinator beweging] Lozano

Teamleden die met vrijwilligers werken hebben operationele en strategische overlegmomenten in kader van uitwisseling

54. We evalueren het huidige vrijwilligersbeleid. (1 evaluatiedocument) [coördinator beweging] Lozano

Uit de vrijwilligersverantwoordelijken kwam de klank dat ons huidig vrijwilligersbeleid weinig afgestemd is op de diversiteit die een vrijwilligersspoule heeft. Er is nood aan een diepgaande evaluatie waarin verschillende stakeholders worden bevraagd over het huidige beleid.

55. We werken een traject uit voor de ontwikkeling van een nieuw vrijwilligersbeleid. (1 uitgeschreven traject) [coördinator beweging] Lozano

Op basis van de evaluatie wordt er een traject met de verschillende stakeholders uitgeschreven om dan in 2024 te implementeren.

56. We zijn in regel met de GDPR-wetgeving. (1 overleg) [HR-medewerker] Leonie

Gezien de kwetsbaarheid van onze achterban is de GDPR-wetgeving een minimumvereiste hoe de organisatie met persoonsgegevens omgaat. We bekijken hoe we onze CRM zo kunnen aanpassen dat we ook rekening houden met personen die anoniem wensen te blijven.

57. We coördineren uitwisseling tussen LGBTQI+ organisaties en actoren die safer spaces aanbieden. (4 overlegmomenten) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces] Marije

Binnen het project 'Safe(r) spaces' is een stuurgroep opgericht met de projectmedewerkers van çavaria en Wel Jong, de Lumi-coördinatoren, onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen en de onthaalvrijwilligers van Wel Jong. Zij buigen zich over specifieke cases uit hun doelgroep of organisatie en doen aan uitwisseling. Dit doen ze op een intersectionele manier. Bij elk overleg nodigen we een externe expert uit om een relevant thema te belichten.

58. We rekruteren nieuwe personen voor de werkgroepen van çavaria. (2 vrijwilligers) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

We willen de werkgroepen versterken met nieuwe profielen en doen hiervoor een kleine vrijwilligerscampagne. We focussen hierbij vooral op werkgroep T en Bi+.

59. We organiseren een verbindende algemene vergadering. (1 verbindende AV) [Medewerker socioculturele activiteiten, verenigingscoaches] Tim, Isabel, Ellis en Hans

We organiseren een gratis verbindende dag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, gelijklopend met onze Algemene Vergadering. Op deze dag kunnen de vrijwilligers ideeën opdoen, netwerken, en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunen. We willen hen hiermee empoweren en zo hun persoonlijk welzijn en dat van hun vereniging verhogen. Daarnaast verwelkomen we op de Algemene Vergadering de nieuwe verenigingen, en bekijken we de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar.

60. We geven ondersteuning voor het organiseren van events. (vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten] Tim, Isabel

Om de verenigingen te ondersteunen, kunnen ze ons contacteren bij de organisatie van hun evenementen.

61. We geven extra ondersteuning aan vrijwilligers die een verbindend event organiseren. (1 vrijwilligersevent) [Medewerker socioculturele evenementen] Tim, Isabel

Doorheen het jaar zijn er verschillende evenementen voor en door de community. We krijgen vaker de vraag om externe events te ondersteunen van groepen en/of vrijwilligers. We willen hen nauwer betrekken en beter ondersteunen. Hiervoor willen we een stagiair inschakelen.

62. We doen een capaciteitsversterkingstraject met lokale LGBTI+ organisaties in partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. (1 capaciteitsversterkingstraject) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

Deze actie valt onder 'Leaving no one behind', een project rond internationale solidariteit dat loopt t.e.m. februari 2023. Samen met partners werken we in Kinshasa aan empowerment en ondersteuning van LGBTI+ ondernemers en hun omgeving. Dit om de socio-economische situatie van LGBTI+ personen in Kinshasa te verbeteren, om bijvoorbeeld het isolement en de economische uitsluiting die ze ervaren te verminderen. Indien mogelijk doen we ook de voorbereiding en implementatie van een vervolgproject

63. We contacteren alle aangesloten verenigingen (1 contactname per vereniging per jaar) [verenigingscoach] Ellis,Hans, Isabel

Er is met alle aangesloten verenigingen minimum 1 contactname per jaar.

64. We ondersteunen de aangesloten verenigingen. (vraaggestuurd) [verenigingscoach] Ellis,Hans, Isabel

Indien gewenst is er verdere ondersteuning, hetzij op vraag van de vereniging in kwestie, hetzij op initiatief van de verenigingscoach. Overigens bieden we ondersteuning bij het organiseren of uitwerken van een actie of project door een denkmoment te faciliteren en onze expertise te delen.

65. We bieden vorming en begeleiding aan aangesloten groepen en andere vrijwilligersorganisaties. (60 vormingen en begeleidingen) [KLIQ-trainer] Gijs, Hans, Ans

We hebben een basisaanbod op kliqvzw.be maar we kunnen ook altijd vormingen op maat maken. De bestaande vormingen ontwikkelden we op basis van input uit de beweging. We streven ernaar dat het zoveel mogelijk vrijwilligers/ambassadeurs met een persoonlijke expertise zijn die de vormingen geven.

66. We organiseren regionale overlegmomenten. (20 overlegmomenten) [verenigingscoach] Ellis, Hans, Isabel

Er worden overlegmomenten gepland, verspreid over de verschillende regio's, om o.a. de gelijkekansenacties en de werking van het respectievelijke regenbooghuis te bespreken. Er wordt ook gepeild naar nieuws vanuit de verschillende verenigingen.

67. We rekruteren nieuwe ambassadeurs met thematische ervaring en/of kennis. (2 nieuwe KLIQ-ambassadeurs) [KLIQ-trainer] Gijs, Ans

We zoeken vrijwilligers om de LGBTI+ beweging te versterken via educatief werk rond een eigen gekozen thema en op basis van eigen expertise. Dit educatief werk kan bestaan vormingen of getuigenissen geven en kan verschillende outputvormen hebben, zoals een video, een e-learning, een workshop, een spelvorm, een infographic.

68. We voorzien een opleiding voor KLIQ-ambassadeurs. (1 opleidingsmoment) [KLIQ-trainer] Gijs, Hans, Ans

We streven ernaar minstens één fysiek opleidingsmoment te voorzien voor KLIQ-ambassadeurs waarop ze zich kunnen bijscholen over relevante thema's. Dit kan o.a. via een workshop over gender- en seksuele diversiteit, communicatievaardigheden, en presentatievaardigheden. We bepalen de specifieke inhoud van de workshop op basis van hun noden.

69. We voorzien intervisiemomenten voor KLIQ-ambassadeurs. (2 intervisiemomenten) [KLIQ-trainer] Hans

Indien ambassadeurs een structureel engagement aangaan als vormingsgever, voorziet KLIQ persoonlijke coaching. Als onderdeel hiervan vinden intervisiemomenten plaats, zodat elke vrijwilliger kan blijven groeien als vormingsgever en we de kwaliteit van ons aanbod kunnen veiligstellen.

70. We voorzien kennisdelingsmomenten voor KLIQ-ambassadeurs. (2 kennisdelingsmomenten) [KLIQ-trainer] Gijs, Hans, Ans

We voorzien verschillende momenten waarop KLIQ-ambassadeurs inzichten met elkaar delen. Zo streven we naar een up-to-date vormingsaanbod en de uitwisseling van groepsversterkende kennis en vaardigheden. We willen hen met deze kennisdelingsmomenten inspireren in hun engagement en voor o.a. de ontwikkeling van nieuwe tools en vormingen.

71. We voorzien coaching voor KLIQ-ambassadeurs. (1 coachingsmoment per vrijwilliger) [KLIQ-trainer] Hans

Om het engagement van ambassadeurs te ondersteunen en te begeleiden, voorziet KLIQ coaching op drie vlakken. De coaching gebeurt steeds vanuit wederkerigheid en met oog op maatschappelijke verandering.

- Inhoudelijke ondersteuning: we bepalen de volgende stappen van het engagement van de ambassadeur en onderzoeken waar extra hulp nodig is. Dit kan bijscholing, logistieke ondersteuning, een helpende hand bij de praktische uitvoering,... zijn

- Persoonlijke coaching bij een structureel engagement als vorminggever: de KLIQ-ambassadeur doorloopt de eerste vormingen samen met een KLIQ-trainer, die hen bijstaat en bijstuurt waar nodig. Hierna volgt een driemaandelijks coachingsgesprek, met oog op groei als vormingsgever.

-Evaluatie: We evalueren het engagement van de ambassadeur op basis van hun eigen ervaringen, de observaties van de KLIQ-trainers en eventuele feedback van deelnemers aan vormingen. We bespreken tijdens dit moment ook de toekomst van het engagement van de ambassadeur.

72. We doen een teambuildingsmoment met KLIQ-ambassadeurs. (1 teambuildingsmoment) [KLIQ-trainer] Hans

Ambassadeurs zullen de vrijblijvende kans krijgen om deel te nemen aan een verbindend teambuildingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere ambassadeurs en ervaringen te kunnen delen.

73. We coördineren het subsidiedossier gelijke kansen van de regenbooghuizen. (1 jaarplan en 1 jaarverslag) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi] Lozano en Tim

De lokale regenbooghuizen werken aan gelijke kansen voor LGBTI+ personen. Hiervoor doet çavaria de algemene coördinatie zoals het opstellen van het jaarplan, jaarverslag, faciliteren van overlegmomenten, financiële administratie, inhoudelijk ondersteunen van de huizen, etc. Het jaarplan van de regenbooghuizen kan je online in een afzonderlijk document terugvinden.

74. We coördineren het project veiligere omgevingen. (1 project) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces] Marije

Dit houdt in :

- inhoudelijke en financiële rapportage
- planning van het project opvolgen
- contact en communicatie met de subsidiegever

OD 3.2: Çavaria voorziet via Lumi in een anonieme opvang- en infolijn

OVERZICHT ACTIES 2023

75. We voorzien evaluatie en coaching voor Lumi vrijwilligers. (1 gesprek per vrijwilliger) [Lumi medewerker] Jan

Jaarlijks vindt er minstens één evaluatie plaats per vrijwilliger waarbij coaching op persoonlijk vlak een grotere rol kan spelen. De evaluatie gebeurt bij voorkeur tijdens een gesprek (al dan niet online) maar kan indien nodig ook een schriftelijke bevraging zijn. In dit gesprek zit een algemene evaluatie van de vrijwilliger vevat, maar wordt ook gepeild naar motivatie, werkplezier, valkuilen, stimulansen, plaats in het team en een beoordeling van de werking van Lumi door de vrijwilliger zelf.

76. We geven feedback aan Lumi vrijwilligers. (1 feedbackmoment per vrijwilliger) [Lumi medewerker] Jan

De coördinatoren van Lumi leveren met de feedback een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen op elk gesprek feedback vragen. Coördinatoren kunnen op elk gesprek feedback geven. Net gestarte vrijwilligers worden de eerste 3 maanden extra

opgevolgd. Er is dus een continue stroom van feedback. Los daarvan is er minstens een feedbackmoment per jaar, tijdens de jaarlijkse Evaluatie.

77. We voorzien intervisies voor Lumi vrijwilligers. (6 intervisies) [Lumi medewerker] Jan

Minimaal 6 maal per jaar organiseren we voor de vrijwilligers een intervisiemoment. Door anonimiteit kunnen vrijwilligers niets delen van hun ervaringen in het vrijwilligerswerk. Een intervisie is het moment om dit te doen in gedeelde anonimiteit. Het verhoogt ook het groepsgevoel, en uiteraard worden hier de aanpak, moeilijkheden enz. van het werk besproken. Bovenop de intervisies worden er jaarlijks ook 2 vormingsmomenten voorzien ivm relevante thema's. We plannen ook een 1 teamuitstap.

78. We doen een teambuildingsmoment met de Lumi vrijwilligers. (1 teambuildingsmoment) [Lumi medewerker] Jan

Vrijwilligers zullen de vrijblijvende kans krijgen om deel te nemen aan een verbindend teambuildingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere vrijwilligers en ervaringen te kunnen delen.

79. We coördineren een anoniem chat-, mail-, en telefoonaanbod. (110 avonden beschikbaar) [Lumi medewerker] Jan en Dré

We garanderen een vlotte bereikbaarheid door de permanenties te coördineren.

80. We voorzien bij Lumi een opleiding om mail vrijwilliger te worden. (vraaggestuurd) [Lumi medewerker] Jan

Sinds 2018 is er een aparte mailopleiding. Deze kan, in tegenstelling tot de chat- en telefoonopleiding, op elk moment gestart worden want die verloopt individueel en grotendeels via mail.

81. We voorzien bij Lumi een opleiding voor nieuwe vrijwilligers. (1 opleidingscyclus per jaar) [Lumi medewerker] Jan

Om het verloop van vrijwilligers te compenseren is een jaarlijkse opleiding nodig. Lumi ambieert echter geen status quo maar groei en wil dus zoveel mogelijk vrijwilligers opleiden als haalbaar is. De opleiding behelst een intakegesprek, verschillende modules in de e-learning en minstens 8 avonden opleiding rond gesprekstechnieken, rollenspelen en vorming rond thema's als SOGIE, soa's & hiv, discriminatie en suïcide. Na de theoretische opleiding (e-learning en opleidingsavonden) lopen de nieuwe vrijwilligers nog even mee met ervaren vrijwilligers voor ze zelfstandig aan de slag gaan.

OVERZICHT ACTIES 2023

82. We screenen aangesloten groepen o.b.v. aansluitingsvoorwaarden ter opvolging. (1 screening) [verenigingscoach] Ellis, Hans, Isabel

De verenigingscoaches volgen nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Al naargelang de situatie, kunnen we verenigingen ondersteunen dan wel schrappen. Zo hebben we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging, en kunnen we accurate info en doorverwijzingen aanbieden aan al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

83. We voorzien een leidraad voor aspirant KLIQ-ambassadeurs. (1 leidraad) [KLIQ-trainer] Hans

In de leidraad voor ambassadeurs worden vragen beantwoord zoals:

Wat wordt er verwacht van een ambassadeur bij KLIQ?

Wie kan ambassadeur worden?

Wat kan KLIQ aan ambassadeurs bieden?

Rond welke thema's kunnen ambassadeurs werken?

Hoe kan iemand ambassadeur worden?

Op welke manier worden ambassadeurs ondersteund en begeleid?

Wie zijn de aanspreekpunten voor vragen omtrent ambassadeurschap bij KLIQ?

84. We optimaliseren onze draaiboeken en online instrumenten voor sociocultureel medewerkers en aangesloten verenigingen. (1 update) [verenigingscoach, medewerker socioculturele activiteiten] Ellis, Hans, Tim, Isabel

We analyseren alle bestaande tools en draaiboeken (zoals starterspakket voor beginnende groepen, etc.) voor SCW-medewerkers op actualiteit en updaten ze indien nodig.

85. We voorzien een update van onze portaalsite. (1 update) [verenigingscoach] Ellis, Hans, Isabel

De portaalpagina voor aangesloten verenigingen wordt geüpdatet. Zo kan iedereen de meest recente informatie, tips en ideeën en het meest actuele nieuws terugvinden voor de vereniging.

86. We maken een plan op over hoe we outreachend kunnen werken binnen het SCW. (1 plan van aanpak) [verenigingscoaches] Isabel, Hans, Ellis

Om ervoor te zorgen dat de expertise en het ondersteuningsaanbod bekend raakt bij de bredere beweging willen we in 2023 nadenken over hoe we beter outreachend kunnen werken. Hiervoor gaan we uit van het nabijheidsprincipe, waardoor we in de toekomst nog dichter bij de community kunnen staan als organisatie.

**87. We implementeren nieuwe acties o.b.v. een evaluatie van bewegingswerk. (2 acties)
[Coördinator beweging, KLIQ en Lumi] Lozano**

We willen het bewegingswerk dat we doen beter afstemmen op de noden en de stand van zaken van de beweging. In 2022 deden we een grote evaluatie, hierbij werd rekening gehouden met de impact van corona. In 2023 stellen we een actieplan op op basis van de geleerde lessen in 2022. Dit met het doel om de organisatie van het bewegingsteam te optimaliseren en de community beter te kunnen ondersteunen.

OD 3.4: Çavaria zet expliciet in op het welzijn van vrijwilligers en leden van lidverenigingen

OVERZICHT ACTIES 2023

88. We voeren een jaarlijkse take care campagne. (vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

We nemen ook zelf initiatief op vlak van welzijn en welbevinden: binnen onze 'Take Care' campagne, staat het fysiek en psychologisch welzijn van LGBTI+ personen centraal. We moedigen onze verenigingen en individuele initiatiefnemers aan om actie te ondernemen met betrekking tot welzijn. Onze bewegingsmedewerkers bieden, waar mogelijk en gewenst, ondersteuning bij de totstandkoming van deze acties, activiteiten en vormingen. We geven financiële ondersteuning voor de organisatie van welzijnsbevorderende activiteiten.

89. We werken samen met de werkgroep ça va. (vraaggestuurd) [KLIQ-trainer] Gijs, Hans, nieuwe medewerker

Werkgroep ça va wordt ondersteund door KLIQ aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen, die willen bouwen aan het welzijn en de verbinding met zichzelf en elkaar. De ondersteuning van KLIQ zal zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek zijn maar steeds aangepast aan de noden van de werkgroep zelf.

**90. We zorgen voor toegankelijkheid en een safe space op evenementen. (1 procedure)
[Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim**

Tijdens al onze evenementen willen we een de toegankelijkheid en veiligheid proberen garanderen zoveel als mogelijk. Hiervoor werken we een procedure uit die we kunnen toepassen tijdens de organisatie.

91. We ontwikkelen een beleid rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in het sociocultureel werk. (1 handelingsplan) [coördinatieteam] Lozano, Selina, Eva

Om een verminderd welzijn te voorkomen en te remediëren is het belangrijk dat het socio-cultureel werk veilig is voor LGBTI+ personen. Als netwerkorganisatie hebben we

hier een voorbeeldrol te vervullen om vrijwilligers en aangesloten groepen te inspireren en stimuleren én dus werk te maken van veilige(re) omgevingen zodat (S)GG in de toekomst geen kans krijgt. We geloven erin dat dit doel enkel te bewerkstelligen valt samen met alle vrijwilligers, participanten, omstaanders en aangesloten groepen. Hiervoor dienen de nodige tools en procedures uitgewerkt te worden specifiek voor het SCW en de LGBTI+ community.

92. We werken samen met de eventwerkgroepen (T-Day, B Curious...) (Vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele evenementen] Tim, Isabel

De eventwerkgroepen (T-Day, B Curious...) worden ondersteund door medewerkers socioculturele activiteiten aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van events voor community. De ondersteuning zal zowel inhoudelijk, communicatief als coachend zijn maar steeds aangepast aan de noden van de werkgroep zelf.

OD 3.5: Çavaria zet expliciet in op het versterken van deelgroepen binnen de eigen achterban op wie extra discriminerende mechanismes van toepassing zijn.

OVERZICHT ACTIES 2023

93. We werken samen met de werkgroep armoede. (vraaggestuurd) [KLIQ-trainer] Gijs, Hans, nieuwe medewerker

Werkgroep armoede wordt ondersteund door KLIQ aangezien de kern van de werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen die inclusiever te werk willen gaan voor mensen in armoede.

De ondersteuning van KLIQ zal zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek zijn.

94. We versterken de werkgroep armoede en sociale uitsluiting (2 trainingen) [Projectmedewerker kansarmoede] ?

Na een oproep voor nieuwe kandidaten voor de werkgroep, voorzien we coaching en training zodat de nieuwe vrijwilligers de nodige kennis en skills hebben om als werkgroep LGBTI+ verenigingen te ondersteunen. (deel project De Warmste Week)

95. We ondernemen acties t.a.v. groepen die omwille van hun socio-economische situatie en/of handicap drempels ervaren om in çavaria's bewegingswerk te participeren (2 acties) [Medewerkers socioculturele activiteiten] Tim

In 2021 deden we nieuwe skills en expertise op over het kruispunt handicap via het project 'Op het kruispunt: voor LGBTI+ personen met een handicap' en de vorming over handicap. We zetten die om in ons bewegingswerk

96. We ondernemen acties die bijdragen tot de empowering van de doelgroep vrouwen binnen de beweging. (2 acties) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel

We bieden L-Week en andere vrouweninitiatieven die in het verleden ook al ondersteund werden, de mogelijkheid tot ondersteuning. Verder zullen we een bevraging doen bij de beweging naar de concrete noden. We onderzoeken verder welke projecten we in de toekomst uitrollen om deze doelgroep te versterken. Dit kan in samenwerking met huizen, verenigingen of een hiervoor op te richten werkgroep.

97. We organiseren een specifieke activiteit voor bi+ personen. (1 event) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

In 2023 organiseren we voor de zevende keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgt ervoor dat er voor elk wat wils is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We betrekken steeds meer kruispunten en werken in op de actuele situatie.

98. We organiseren een specifieke activiteit voor trans en non-binaire personen. (1 event) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

De T-day is de jaarlijkse trefdag voor en door trans en non-binaire personen en hun omgeving. Het is een dag vol interessante en interactieve workshops bedoeld om aanwezige personen te informeren, te sensibiliseren en te empoweren. We willen in het komend jaar de achterban nog meer betrekken bij de organisatie ervan.

99. We organiseren een verbindend ontmoetingsmoment voor de LGBTI+ community en hun bondgenoten. (1 event) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

Jaarlijks wordt er vanuit çavaria Sparkle georganiseerd, een ontmoetingsmoment waar verbinden en ontmoeten centraal staan. Dit avondevent is bedoeld voor zowel de LGBTI+ community, hun bondgenoten en iedereen die iets doet voor de LGBTI+ community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit event trachten we safe spaces te voorzien en verzekeren. Daarnaast proberen we te sensibiliseren en mensen te activeren om engagement te tonen. We nemen tot slot tijd om te vieren onder de noemer SPARKLE.

100. We nemen deel aan een pride. (1 deelname) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

We nemen deel aan de pride door bv. een wagen van çavaria in de parade te laten meerijden, en/of een infostand te organiseren.

101. We nemen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD3] Tim

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 3 (SD 3) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 3 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 3. Wie deelneemt voor SD 3, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 3.

102. We ondernemen acties die bijdragen tot de empowerment van de doelgroep intersekse binnen de beweging. (1 projectvoorstel) [Medewerker socioculturele activiteiten] Isabel, Tim

We onderzoeken welke projecten we in de toekomst uitrollen om deze doelgroep te versterken. Dit kan in samenwerking met huizen, verenigingen of een hiervoor op te richten werkgroep. Maar steeds met de doelgroep zelf.

4.4. Gelijke rechten

SD 4: Çavaria waakt over het behoud en het verbeteren van gelijke rechten voor holebi's, trans en intersekse personen en de omzetting van deze rechten in de praktijk, waardoor gelijke kansen mee verhoogd worden.

Subsidies:

- Gelijke Kansen Vlaanderen

SD4 spitst zich toe op beleidswerk. Hieronder verstaan we:

- Het bestuderen van een onderwerp
- Het formuleren van doelstellingen rond dat onderwerp
- Het opstellen van een strategie om die doelstellingen te verwezenlijken o.a. via afstemming met partners
- Informeren, sensibiliseren en lobbyen ter uitvoering van de strategie

OD 4.1: Çavaria verricht lobbywerk aan de hand van haar eigen eisenplatform met als doel te voldoen aan de Rainbow Index.

OVERZICHT ACTIES 2023

103. We evalueren het eisenplatform 2019 (1 evaluatiedocument) [Algemeen coördinator] Yves

We monitoren jaarlijks de stand van zaken wat betreft de eisen uit het eisenplatform (uit 2019). Zo hebben we een overzicht van wat we ondertussen gerealiseerd hebben en welke zaken we nog moeten belobbyen.

104. We bereiden het eisenplatform voor de verkiezingen van 2024 voor (1 draft van memorandum 2024) [Algemeen coördinator] Yves

We vragen input aan onze achterban, partners (bijvoorbeeld binnen het project Samen Sterk) en andere stakeholders en maken op basis daarvan een voorstel van memorandum voor de verkiezingen van 2024. We doen dit volgens het SMART-principe zodat we de vooruitgang makkelijk kunnen meten. We laten ons voor accountability inspireren door het regenboogmemorandum van het COC in Nederland.

105. We dragen bij aan initiatieven van internationale LGBTI+ koepels. (Vraaggestuurd) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

We geven jaarlijks input voor internationale benchmarking initiatieven en jaarrapporten van onze koepelorganisaties (IGLYO, TGEU, Ilga-Europe, ILGA World...) en andere relevante stakeholders zoals de Rainbow Index en het Annual Report van ILGA-Europe.

**106. We bepalen/updaten onze standpunten (1 nieuw standpunt/update)
[Beleidsmedewerkers] Florence, Kaj, Olivia**

Voor nieuwe dossiers maken we een nieuw standpunt op, gebaseerd op onderzoek en in samenwerking met het team, onze achterban, het bestuursorgaan, partners en experts. Wanneer wijzigingen in de context dit vereisen, passen we bestaande standpunten aan. Hierbij hebben we steeds aandacht voor kruispuntdenken.

107. We ontwikkelen, implementeren en evalueren strategieën over onze prioritaire thema's (4 evaluaties) [Beleidsmedewerkers] Florence, Kaj, Olivia

Voor het realiseren van onze doelstellingen binnen çavaria's prioritaire thema's (onderwijs, welzijn, directe sociale omgeving, internationaal, ...) stellen de beleidsmedewerkers een interne strategie op. Die omvat strategieën zoals lobbywerk, sensibilisering, kennisdeling en vorming. De verantwoordelijke beleidsmedewerker evalueert jaarlijks de opgestelde strategie en stelt die bij waar nodig.

**108. We breiden ons netwerk van stakeholders uit (10 nieuwe contacten)
[Beleidsmedewerkers, coördinatieteam] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva**

We focussen hierbij op stakeholders die relevant zijn voor het verwezenlijken van çavaria's doelstellingen rond de prioritaire thema's onderwijs, welzijn, werk, directe sociale omgeving en internationaal

109. We monitoren en valideren financieringsmogelijkheden ter uitvoering van interne strategieën (2 valideringsmomenten) [Beleidsmedewerkers, coördinatieteam] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

Wanneer financieringsmogelijkheden zich voordoen, onderzoeken de beleidsmedewerkers en het co-team of die geschikt zijn om çavaria's doelstellingen te realiseren

**110. We ontwikkelen projectideeën ter uitvoering van interne strategieën (2 voorstellen)
[Beleidsmedewerkers] Eva, Florence, Kaj, Olivia**

We ontwikkelen inhoudelijke voorstellen om op externe financieringsmogelijkheden in te tekenen. Dit doen we hoofdzakelijk voor de prioritaire thema's onderwijs, directe sociale omgeving, welzijn en internationaal.

111. We voeren lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (3 lobbygesprekken) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante beleidsmakers ter realisatie van haar eisenplatform en standpunten, voornamelijk met een focus op de prioritaire thema's binnen dit jaarplan (directe sociale omgeving, werkvloer, onderwijs, welzijn, ...) en met aandacht voor kruispuntdenken.

112. We organiseren gesprekken met Vlaamse politieke partijen (4 gesprekken) [coördinator beleid en communicatie] Eva

We doen dit als opvolging van het ontmoetingsmoment dat we hadden met parlementsleden in oktober 2022. Het doel is om enerzijds acties af te spreken over verschillende thema's. Anderzijds willen we input geven voor hun partijprogramma's voor de verkiezingen in 2024.

113. We geven input en feedback aan overheidsadministraties (4 communicaties) [beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

We adviseren overheidsactoren, waaronder de Vlaamse en federale diensten Gelijke Kansen, over noodzakelijke acties rond seksuele en genderdiversiteit en de LGBTI+ inclusiviteit van hun geplande of ondernomen acties.

114. We sensibiliseren en lobbyen t.a.v. sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's (3 gesprekken) [beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante actoren, die al dan niet officieel aangesteld zijn om het overheidsbeleid uit te stippelen of uit te voeren, zoals de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) en het Centrum voor Algemeen Welzijn (CAW) ... Dit ter realisatie van çavaria's eisenplatform en standpunten, voornamelijk rond de prioritaire thema's onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving en welzijn.

115. We geven beleidsmatig advies voor events (1 advies) [Algemeen coördinator] Yves

Çavaria formuleert één of meerdere voorstellen over het inhoudelijk thema van LGBTI+ events, bijvoorbeeld voor de Belgian Pride. We baseren ons daarvoor op beleidsmatige prioriteiten en recente ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit.

116. We implementeren de strategie rond het omgaan met de antigenderbeweging in onze dagelijkse werking (2 toepassingen) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Kaj, Olivia, Yves, Eva

Wanneer zich situaties voordoen die oppositie tegen onze thema's en doelgroep kunnen versterken, passen we de strategie die we daarrond ontwikkeld hebben zoveel mogelijk toe. Dit kan gaan om proactieve reacties, zoals lobbywerk, of reactieve reacties, zoals communicatie over een actuele gebeurtenis.

117. We bepalen de inhoudelijke insteek van Sparkle (1 advies) [Beleidsmedewerkers] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

We vullen het inhoudelijk luik van Sparkle in volgens çavaria's eisenplatform, prioriteiten en kruispuntdenken.

118. We ontwikkelen, implementeren en evalueren de strategie over onze internationale werking (Onder voorbehoud van financiering) (1 evaluatie) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

Voor het realiseren van onze internationale doelstellingen stellen we een interne strategie op. Die omvat acties zoals lobbywerk, sensibilisering, kennisdeling en vorming. Jaarlijks doen we een evaluatie van de opgestelde strategie en stellen we die bij waar nodig.

OD 4.2: Çavaria verricht lobbywerk opdat België een internationale voortrekkersrol speelt met betrekking tot holebi, transgender en intersekse rechten.

Tot op heden ontvangt çavaria geen structurele financiering voor beleidswerk over internationale aangelegenheden. Veel van onderstaande acties zullen bijgevolg slechts opgenomen worden wanneer hiervoor middelen verkregen worden – en een beleidsmedewerker internationaal aangesteld kan worden.

OVERZICHT ACTIES 2023

119. We sensibiliseren en lobbyen t.a.v. sleutelactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid (onder voorbehoud van financiering) (1 lobbygesprek) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

We delen informatie en sensibiliseren actoren van het Belgisch Buitenlands beleid over seksuele en genderdiversiteit en LGBTI+ personen in het buitenland, zowel op lokaal, regionaal als internationaal niveau & benadrukken de noodzakelijkheid van internationale solidariteit. Dit kan in verschillende vormen, bijvoorbeeld via workshops, gesprekken of advies

120. We werken een strategie uit om erkenning te krijgen als Belgische ngo (onder voorbehoud van goedkeuring bestuursorgaan november 2022) (1 strategie) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

Het werk van de afgelopen jaren toonde de moeilijkheden om als vzw zonder erkenning als Belgische ngo te functioneren binnen het kader van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Daarom onderzoeken we of een erkenning ondertussen mogelijk en welke stappen çavaria daar zowel qua organisatiestructuur als inhoudelijk moet voor ondernemen.

121. We stemmen af met actoren van het Belgisch Buitenlands beleid (onder voorbehoud van financiering) (2 samenwerkingen) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

We voeren beleidsmatig overleg met sleutelactoren van het Belgisch Buitenlands beleid om gelijke rechten en gelijke kansen van LGBTI+ personen wereldwijd te bekomen (bvb. NGO's, koepels, adviesraden, ...)

122. We voeren gezamenlijke lobbygesprekken met partners uit çavaria's internationale werking (onder voorbehoud van financiering) (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

Wanneer partners dit vragen, ondersteunen we uit solidariteit hun werk door onze contacten te delen en samen lobbygesprekken te voeren. Dit kunnen koepelorganisaties zijn, bijvoorbeeld ILGA-Europe i.h.k.v. Belgische voorzitterschap van de Europese Unie, of individuele LGBTI+ verenigingen waarmee we al dan niet een projectmatige samenwerking hebben.

OD 4.3: Çavaria brengt de noden binnen de community in kaart in functie van lobbywerk en zorgt voor expertiseopbouw binnen de beweging rond rechten.

OVERZICHT ACTIES 2023

123. We brengen knelpunten van trans personen in kaart (1 knelpuntennota) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Om de noden van de community goed in kaart te brengen en mede-eigenaarschap rond oplossingen te stimuleren, versterken we de dialoog tussen de beweging, de bredere community, organisaties en experts. In 2021 pasten we dit model voor het eerst toe op de knelpuntennota transgender. Wij maken deze nota al enkele jaren in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De knelpuntennota ontstaat in onderling overleg en maakt duidelijk welke actoren welke rol op moeten nemen om de knelpunten weg te werken.

124. We voeren onderzoek naar de noden m.b.t. safe(r) spaces (3 bevragingen) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces] Marije

zie actie onder SD 3

125. We stellen een onderzoeksvorstel op voor het diepteonderzoek naar de noden van LGBTI+ personen en professionals in de asielopvang (1 onderzoeksvorstel) [Beleidsmedewerker asiel en migratie] Florence

Dit onderzoeksvorstel bevat het doel, de scope en de methodologie van het diepteonderzoek. We stemm hierover af met Fedasil,

126. We onderzoeken de noden van LGBTI+ personen in de asielopvang en opvangprofessionals (1 onderzoeksactie) [Beleidsmedewerker asiel en migratie] Florence

We voeren de eerste actie(s) uit van het onderzoek.

127. We bevragen beleidsmatige noden binnen çavaria (2 bevragingen) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

We checken bij andere teams welke noden ze hebben qua beleid

128. We delen beleidsinformatie binnen çavaria (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

Via verschillende overlegstructuren en verbindende momenten zorgen we voor kennisuitwisseling en expertiseverhoging binnen de LGBTI+ beweging door het delen van ons beleidswerk. We doen dit met de verschillende deelteams binnen çavaria, met het bestuursorgaan en de Algemene Vergadering.

129. We delen beleidsinformatie via de website van çavaria en haar merken () [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Kaj, Olivia, Yves, Eva

De locatie is afhankelijk van merkenstrategie

130. We nemen deel aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken (6 deelnames) [Afgvaardigde voor SD 4] Olivia

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 4 werken, neemt één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6. Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 4. De afgevaardigde van SD 4 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 4. Wie deelneemt voor SD 4, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 4.

OD 4.4: Çavaria verricht studiewerk en initieert onderzoek op prioritaire gebieden binnen het eisenplatform.

OVERZICHT ACTIES 2023

131. We volgen evoluties op rond seksuele, gender- en seksediversiteit (10 studiemomenten) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Yves, Eva

De beleidsmedewerkers houden hun kennis actueel door wetenschappelijke en maatschappelijke evoluties op te volgen, zowel op internationaal, regionaal en lokaal niveau en voornamelijk over onze prioritaire thema's. Dit doen ze o.a. via desktop research, uitwisseling met relevante actoren, vormingen, studiedagen en congressen; en steeds met aandacht voor kruispuntdenken

132. We moedigen andere stakeholders aan LGBTI+ inclusief beleidswerk uit te voeren (3 acties) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Florence, Eva, Kaj, Olivia, Yves

Via netwerken of directe contacten moedigen we andere stakeholders aan om de situatie en noden van LGBTI+ personen mee te nemen in hun beleidswerk.

133. We ontwikkelen een onderzoeksdatabase (1 plan van aanpak) [coördinator beleid en communicatie] Eva

We formuleren een voorstel van database om onderzoek bij te houden. Dit o.b.v. verschillende criteria, zoals datum publicatie, geografische focus, thema, doelgroep, kwaliteit, ...

134. We stimuleren en initiëren onderzoek bij externen (1 stage-/onderzoeksopdracht op website, 1 gesprek met onderzoekinstelling) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Eva

Dit doen we in eerste instantie rond onze prioritaire thema's (sociale omgeving, onderwijs, werkvloer, welzijn), maar ook voor zaken waarover er een gebrek is aan onderzoek. We erkennen daarbij het belang van zowel breed als doelgroepgericht onderzoek en van zowel kwalitatieve als kwantitatieve studies. We hebben steeds aandacht voor kruispuntdenken en streven naar herhaald onderzoek dat het mogelijk maakt om evoluties te meten.

We plaatsen prioritaire onderzoeksthema's op de website o.a. in de vorm van stage- en onderzoekopdrachten, nemen proactief contact op met onderzoekinstellingen en bieden begeleiding aan.

135. We nemen deel aan externe onderzoeksprojecten (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Eva

Çavaria neemt deel aan onderzoeksprojecten van academische instellingen, partners en andere relevante stakeholders wanneer dit bijdraagt tot çavaria's doelstellingen. Dit bijvoorbeeld als deelnemer in een adviesraad of door een bevraging in te vullen.

136. We verlenen advies aan onderzoekers (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Eva

We geven advies aan onderzoekers over hoe zij onderzoek kunnen voeren. Dit doen we enkel wanneer dit bijdraagt tot de doelstellingen van çavaria en steeds met aandacht voor kruispuntdenken.

137. We verlenen beleidsmatig advies aan studenten (1 update van de webpagina) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie] Eva, Kaj, Olivia

We doen een jaarlijkse update van de FAQ/info voor studenten op de website.

138. We nemen deel aan het LGBTQ-forum (2 bijeenkomsten) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie] Florence, Kaj, Olivia, Eva

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. Het LGBTQ-Forum brengt mensen letterlijk bij elkaar. Jaarlijks vinden twee momenten plaats waar leden hun huidige en toekomstige projecten kunnen voorstellen. Het LGBTQ-Forum biedt een informele setting aan en probeert zo kennisdeling en samenwerkingsverbanden te stimuleren. Afhankelijk van de agenda bepalen we wie deelneemt.

OD 4.5: Çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

OVERZICHT ACTIES 2023

139. We stemmen af over gelijke rechten met sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's (20 (gebaseerd op 10 overlegmomenten voor welzijn, 6/academiejaar voor onderwijs, 2 voor project antigender)) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie] Eva, Kaj, Olivia

We voeren beleidsmatig overleg over het bekomen van gelijke rechten voor LGBTI+ personen. We doen dit enerzijds om çavaria's doelstellingen te realiseren, anderzijds om de werking van de andere te versterken. We doen dit op eigen initiatief, binnen samenwerkingsovereenkomsten (bvb. met het IGVM en Sensoa) of via netwerken/overlegplatformen. Voor welzijn zijn dit het SOA-overleg, het chemsex overleg, Vlaamse werkgroep suïcidepreventie, overleg prostitutie, klankbordgroep geestelijke gezondheidsbevordering. Voor onderwijs het Forum jeugd en seksualiteit, Week van de lentekriebels, Kies kleur tegen pesten, Platform SCG (seksueel grensoverschrijdend gedrag), overlegmomenten met het Transgender Infopunt.

140. We ontwikkelen een visienota om de kennis over gender en diversiteit (kruipsuntdenken) bij lerarenopleiders secundair onderwijs te verhogen (1 visienota) [Beleidsmedewerker onderwijs] Kaj

Samen met Ella vzw werken we een visienota uit om lerarenopleiders secundair onderwijs kennis bij te brengen over gender en diversiteit en om reflectie bij hen te stimuleren over het toepassen van basisprincipes rond gender en diversiteit. We vertrekken hierbij vanuit de resultaten van de bevraging en rondetafelgesprekken van de voorbijgaande jaren.

141. We voeren gezamenlijke lobbygesprekken met sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie] Eva, Kaj, Olivia, Yves

Wanneer partners of leden dit vragen en uit solidariteit ondersteunen we hun werk door onze contacten te delen en samen lobbygesprekken te voeren.

142. We zijn lid bij relevante internationale samenwerkingsverbanden (5 lidmaatschappen) [Algemeen coördinator, beleidsmedewerker onderwijs] Kaj, Yves

We zijn aangesloten bij de Europese en wereldwijde koepel van LGBTI+ organisaties, ILGA-Europe en Ilga World. Voor het thema onderwijs zijn we sinds 2020 lid van de Europese LGBTI+ jongerenkoepel IGLYO. We zijn lid van Transgender Europe (TGEU) en de Europese koepel van organisaties voor en door intersekse personen OII-Europe.

143. We zetelen in het bestuur van ILGA-Europe (2 bestuursvergaderingen) [Algemeen coördinator] Yves

Door in het bestuur te zetelen van de regionale en wereldkoepel, doet çavaria extra kennis op over inhoudelijke dossiers, community building en het organiseren van kennisuitwisseling

144. çavaria neemt deel aan de oefening rond het gelijkekansenmiddenveld voorzien in het Vlaamse regeerakkoord (vraaggestuurd) [Algemeen coördinator] Yves

De Vlaamse administratie organiseerde in 2022 een onderzoek zodat de samenwerking tussen het GK middenveld beter kan. çavaria zal hier ook in 2023 aan meewerken. Waar nodig nemen we deel aan overlegmomenten, bevestigingen en acties.

4.5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak

SD 5: Çavaria informeert en sensibiliseert de samenleving en creëert een maatschappelijk draagvlak voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Subsidies:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Socio-cultureel Werk Vlaanderen

OD 5.1: Çavaria zorgt voor duidelijke en begrijpbare informatie over de doelgroep holebi's, transgender en intersekse personen en over de thema's seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

OVERZICHT ACTIES 2023

145. We initiëren onderzoek naar terminologie voor de doelgroep (1 onderzoek) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

We willen begrijpen hoe verschillende terminologie om çavaria's doelgroep te beschrijven, overkomt bij de communicatiedoelgroepen van çavaria.

146. We volgen vormingen om de expertise en skills rond communicatie te versterken (3 vormingen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Alle medewerkers van team communicatie volgen workshops, trainingen, ... om mee te zijn met de nieuwste en meest impactvolle communicatietrends binnen het eigen werkveld.

147. We versterken de werking van SD 5 met stagiairs (2 stagiairs/vrijwilligers per jaar) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

We zoeken en werken met een allround stagiair/vrijwilliger die meedraait in het team communicatie zodat we nog beter kunnen zorgen voor duidelijke communicatie, sensibilisatie...

De opdracht omvat ondersteuning van team communicatie bij het uitvoeren van de communicatietaken zoals het persoverzicht bijhouden en beoordelen, redactie, eindredactie, sociale media (quick smart), video, podcasts, jaarlijkse update van de woordenlijst...

Beschikbaarheid: minimum 3 dagen per week (21 uur), minimum 3 maanden

De stagiair wordt begeleid en opgevolgd door team communicatie.

148. We publiceren çavaria magazines (4 magazines) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

De çavaria magazines zorgen voor een overzicht van de werking van de organisatie in de voorgaande maanden, in combinatie met een vooruitblik. Interessant nieuws, updates over lopende projecten, de link naar onze merken... zijn daar een voorbeeld van. Ook fundraising krijgt een plaats in het magazine. Voor de magazines is het zoveel mogelijk de bedoeling reeds bestaande websitecontent te gebruiken voor de artikels. Er moet voldoende tijd voorzien worden binnen het team communicatie voor redactie, eindredactie en vormgeving.

149. We ontwikkelen en bewaken de huisstijl(en) (1 template of sjabloon per merk) [creative manager] Marian

We brengen de huisstijlen van çavaria, Lumi en KLIQ in overeenstemming met de vernieuwde merkenstrategie. Hiermee willen we de link tussen de verschillende merken visueel versterken. Voor KLIQ betekent dit bijvoorbeeld een baseline onder het logo die naar çavaria verwijst. We maken sjablonen en templates zodat teamleden de huisstijl makkelijk kunnen gebruiken.

150. We ondersteunen en vormen collega's via doelgroepgerichte communicatie binnen hun werking/projecten (12 individuele coachingsmomenten) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker] Eef, Louise

Om ervoor te zorgen dat alle communicatie strategisch verloopt, doelgroepgericht en met de meeste impact voorziet het team communicatie een sjabloon waarmee alle medewerkers zelf een communicatiestrategie kunnen opstellen voor hun project/werking, met ondersteuning van het team communicatie. Dit sjabloon helpt de collega's o.a. om doelstellingen te definiëren, doelgroepen te onderscheiden, intermediairen op te sommen, een duidelijke boodschap voorop te stellen, content te plannen, communicatiemiddelen- en kanalen te bepalen, een persstrategie op te stellen, eventueel fondsenwerving op te nemen en de communicatie te evalueren.

151. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 1 (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker] Eef, Louise

Dit houdt bijvoorbeeld in:

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 1 vallen
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan
- ondersteuning bij projecten onder SD 1 via het aanmaken van een webpagina

152. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 2 (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, medewerker communicatie] Eef, Louise

Dit houdt bijvoorbeeld in:

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 2 vallen
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan

- ondersteuning bij projecten onder SD 2 via een webpagina en ...: o.a. het project met Domus medica

153. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 3 (6 nieuwsbrieven çavaria beweegt; per event 1 visual, 2 social media posts, 1 eventpagina op de website en 1 persbericht; per project 1 webpagina) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Dit houdt bijvoorbeeld in:

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 3 vallen,
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan
- ondersteuning bij events door het aanmaken van visuals, een Facebook event, pagina op de website, een registratieformulier, promo op Facebook, persbericht opstellen en versturen, vormgeving van de visuals: Sparkle, B-Curious, T-day, de Algemene Vergadering, de Belgian Pride, Take care
- versturen van de nieuwsbrief 'çavaria beweegt'
- ondersteuning bij projecten SD 3 via een webpagina en ...

154. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 4 (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

We bieden ondersteuning bij beleidsacties zoals beleidsstrategieën, crisiscommunicatie, beleidsrapporten, ... voor çavaria's prioritaire thema's en standpunten zoals onderwijs, welzijn, directe sociale omgeving, antigender en internationaal. Dat kan gaan over het samen opmaken van:

- een communicatieplan
- websitepagina's
- vertalingen
- promo op sociale media
- het uitvoeren van de
- vormgeving

155. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 6 (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

We communiceren over çavaria's strategie en acties rond kruispuntdenken en bieden ondersteuning bij mogelijke projecten onder SD 6

156. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken (6 deelnames) [communicatiemedewerker] Louise

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 5 (SD 5) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 5. De afgevaardigde van SD 5 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 5. Wie deelneemt voor SD 5, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 5.

**157. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 7 (vraaggestuurd)
[Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef,
Louise, Marian**

We bieden ondersteuning via o.a.

- communicatie via çavaria's eigen kanalen over çavaria's beleid qua personeel, maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), grensoverschrijdend gedrag, ...
- verspreiding vacatures
- eindredactie
- communicatie i.h.k.v. fundraising
- beeldvorming van çavaria's personeel op de website
- ondersteuning en input bij projectvoorstellen
- foto's voor en communicatie over de webshop

**158. We coördineren het communicatief luik van extern gefinancierde projecten
(Afhankelijk van het aantal projecten dat goedgekeurd wordt voor 2023 (nog geen info))
[Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef,
Louise, Marian**

Bij projecten waarbij çavaria communicatief de lead heeft:

- maken we een communicatieplan op met de communicatiemedewerkers- en partners
- ontwikkelen we de vormgeving en andere communicatiematerialen
- maken we de websitepagina's aan
- doen en coördineren we vertalingen
- voeren we promo op sociale media
- ontwikkelen en implementeren we de persstrategie

**159. We maken een flowchart over çavaria's communicatie (1 flowchart)
[communicatiemedewerker] Louise**

Deze flowchart maakt duidelijk wanneer we welk communicatiekanaal gebruiken en hoe.

160. We communiceren via social media (10 posts/week) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

Çavaria en haar merken zijn aanwezig op Facebook, Instagram, Twitter, TikTok en LinkedIn. Daarbij moet er aandacht zijn voor “days to remember”, belangrijke events van lidverenigingen en partners, onze eigen werking die naar buiten gebracht moet worden, reageren op actuele gebeurtenissen...

We geven Instagram vorm aan de hand van onze huisstijl. We werken verder aan een coherente sociale mediastijl, die de eigenheid van de verschillende kanalen (Facebook en Instagram) en de verschillende merken (çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO) in ere houdt. We zetten daarnaast in op meer bereik en meer betrokkenheid (likes, comments ...) genereren onder onze volgers.

We hebben aandacht voor doelgroepgerichte communicatie via al onze sociale mediakanalen die rekening houdt met de eigenheid van de verschillende merken zoals de merkenstrategie.

We voorzien daarbij alt text. Hierin beschrijven we de beelden die gebruikt worden. Dit om de toegankelijkheid van de communicatie te verbeteren voor bijvoorbeeld personen met een visuele of verstandelijke handicap.

161. We updaten de social mediagids volgens de vernieuwde merkenstrategie (1 update) [Communicatiemedewerker] Louise

We herwerken de gids zodat onze sociale mediakanalen de identiteit van çavaria's merken versterken en verduidelijken.

162. We beheren de social media inboxen (tweedagelijkse opvolging van 2 inboxen) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

We volgen de inboxen van Facebook en Instagram op door vragen te beantwoorden of door te linken naar de relevante collega's binnen çavaria.

163. We promoten onze communicatie op sociale media via betaalde posts (12 keer (maandelijks)) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

We zetten in op betaalde promotie via sociale media met als doel meer mensen te informeren en sensibiliseren en meer conversie te genereren (bv. van volger naar donateur, of met als doel adressen te verzamelen, iets beleidsmatig te pushen als nodig...)

164. We modereren reacties op sociale media (Dagelijks) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

We checken de reacties op al onze social media. Bij vragen of opmerkingen geven we de nodige respons. Bij haatdragende of kwetsende opmerkingen ondernemen we de nodige acties om de social media ruimte terug veilig te maken

165. We communiceren via de website van çavaria (12 updates (maandelijks))
[Communicatiemedewerker] Louise

we houden çavaria's website permanent up to date via aanpassing van inhoud (actuele dossiers, wedstrijden, ...) woordgebruik, interne en externe links,...

We houden hierbij steeds rekening met de voorwaarden voor een anysurfer label qua taalgebruik en beeldomschrijving.

166. We werken een plan uit om çavaria's website in overeenstemming te brengen met de vernieuwde merkenstrategie (1 plan) [Communicatiemedewerker] Louise

Dit plan omvat onder andere dat we plaats voorzien op www.cavaria.be voor bepaalde content van zizomag.be, meer werken via storytelling en de gebruiksvriendelijkheid verbeteren. We willen dat iedereen snel de juiste info vindt, ofwel op cavaria.be ofwel via een doorverwijzing naar KLIQ, Lumi, lidverenigingen of partners. Daarnaast stemmen we de inhoud van cavaria.be af tegenover de info op de websites van Lumi en KLIQ.

167. We voeren de meest dringende acties uit van het plan voor çavaria's website (1 actie)
[Communicatiemedewerker] Louise

We bepalen welke acties het meest dringend zijn wanneer het plan af is.

168. We analyseren ons bereik online (1 Google Analytics Rapport)
[Communicatiemedewerker] Louise

We volgen dit o.a. op via Google analytics rapporten

169. We communiceren via de website van KLIQ (Vraaggestuurd)
[Communicatiemedewerker] Louise

KLIQ zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Op vraag van medewerkers worden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links, ... up-to-date te houden. We houden hierbij steeds rekening met de voorwaarden voor een anysurfer label qua taalgebruik en beeldomschrijving

170. We ontwikkelen een plan om de website van KLIQ in overeenstemming te brengen met de vernieuwde merkenstrategie (1 plan) [Communicatiemedewerker] Louise

Dit betekent onder andere dat de structuur van de website inspeelt op de customer journey zodat iemand die vorming of advies wil, sneller de juiste dienst of persoon vindt.

171. We voeren de meest dringende acties uit van het plan voor de website van KLIQ (1 actie) [Communicatiemedewerker] Louise

We bepalen welke acties het meest dringend zijn wanneer het plan af is.

172. We communiceren via nieuwsbrieven (12 nieuwsbrieven) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

We geven informatie over de werking van çavaria via de nieuwsbrief 'çavaria informeert' en we herdenken de nieuwsbrief 'çavaria beweegt'. Bij dat laatste bekijken we de doelstelling en doelgroep van de nieuwsbrief. We doen eindredactie op beide nieuwsbrieven

173. We testen het gebruik van nieuwsbrieven voor KLIQ (1 plan, 2 nieuwsbrieven, 1 evaluatie) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

We testen de aanbeveling van de merkenstrategie om de band tussen KLIQ en (poteniële) klanten te versterken via nieuwsbrieven. We ontwikkelen het idee, voeren het uit en evalueren het effect.

174. We updaten çavaria's woordenlijst (1 update) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

De woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijstbiedt biedt een duidelijk overzicht waar externen, maar ook medewerkers terecht kunnen voor correcte informatie. We updaten die jaarlijks om mee te blijven met evoluties qua terminologie en geschiktheid. We doen dit op basis van input uit onze community, input van partners en experts en na afstemming met het Transgender Infopunt.

175. We werken een crisiscommunicatieplan uit (1 crisiscommunicatieplan) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

Regelmatig doen zich gebeurtenissen voor waarbij çavaria snel moet communiceren zonder veel tijd voor voorbereiding (zoals een LGBTI+haatmisdrijven, een zelfdoding in de community, gemediatiseerde mensenrechtenschendingen, oorlogen, gezondheids- of klimaatcrisisen, ... waarbij we de impact op de LGBTI+ community moeten belichten, hacking van de ICT, verminderen van subsidies, wijzigingen in het Belgische mensenrechtensysteem, ...). We hebben een scenario nodig dat we kunnen volgen zodat we op die momenten snel en kwalitatief communiceren.

176. We evalueren en updaten indien nodig het promomateriaal (1 interne nodenbevraging) [creative manager] Marian

We bevragen intern welke noden er zijn qua promomateriaal voor çavaria en haar merken, bijvoorbeeld een nieuw product, zoals een flyer met QR-code voor KLIQ, of een aanpassing van de inhoud op bestaande producten. Afhankelijk van de noden, passen we bestaand materiaal aan of creëren we nieuw materiaal.

177. We zoeken een alternatief voor de brochures "alles wat je altijd al wilde weten over..." (1 voorstel) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Samen met Gelijke Kansen Vlaanderen ontwikkelde çavaria infobrochures over holebi en transgender personen. Ondertussen leerden we dat deze brochures relatief snel gedateerd zijn en niet voor iedereen toegankelijk zijn. We gaan op zoek naar een alternatieve informatiebron die tegemoetkomt aan deze noden.

178. We informeren de medewerkers van çavaria over de mogelijkheden voor communicatieve ondersteuning (1 infomoment) [Communicatiemedewerker] Louise

We ontwikkelen een infopagina met relevante informatie. We lichten die toe op het teammoment zodat collega's ervan op de hoogte zijn. Voor teamleden die er nood aan hebben, doen we een oefensessie.

OD 5.2: Çavaria sensibiliseert de publieke opinie over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit

OVERZICHT ACTIES 2023

179. We sensibiliseren onze achterban over kruispuntdenken (3 acties) [Communicatiemedewerker] Louise

Hoewel çavaria al sterk inzet op kruispuntdenken, is deze term niet voor iedereen evident. Daarom moeten we de term en betekenis eerst bekender maken bij onze achterban. Daarvoor plannen we communicatieve acties, zoals social media posts.

180. We adviseren journalisten, programmamakers, audiovisuele sector, ... (3 proactieve contacten) [Woordvoerder] Eef

We nemen proactief contact op met journalisten, redacteurs en programmamakers om hen te informeren over çavaria's werk of adviseren rond seksuele en genderdiversiteit. We doen dit reactief door hun vragen te beantwoorden.

181. We sensibiliseren aan de hand van storytelling (4 communicatiestrategieën met storytelling) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Bij het communiceren voor çavaria en haar merken werken we volgens het storytelling principe

182. We voeren een denkoefening uit over IDAHOT als jaarlijkse campagne (1 denkoefening) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

We bekijken de mogelijkheden om van IDAHOT het communicatief hoogtepunt voor sensibilisering over seksuele en genderdiversiteit te maken en de rol van çavaria hierbij te benadrukken. Dit om de naamsbekendheid van çavaria te vergroten.

183. We sensibiliseren via de çavaria awards (1 communicatiestrategie, 1 persstrategie, 1 vormgeving, 1 viering/bedanking) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Elk jaar reikt çavaria drie awards uit: vanaf 2022 zijn dit de Çavaria Lifetime Achievement Award, de Çavaria Award en de Community Award. Hiervoor worden eerst personen en initiatieven genomineerd waarna tijdens ons jaarlijks event, Sparkle, de effectieve awards worden uitgereikt.

184. We informeren over het werk dat çavaria en haar merken in 2022 deden via een extern jaarverslag (2 jaarverslagen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Nadat de inhoud vastligt, doen we de redactie en vormgeving van het jaarverslag van çavaria (incl. KLIQ) en het jaarverslag van Lumi.

185. We voeren een denkoefening uit over de jaarverslagen van çavaria en haar merken (1 denkoefening) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

We bepalen hoe we jaarverslagen na 2023 willen aanpakken. Hiervoor bekijken we voor welke doeleinden we jaarverslagen willen inzetten, in welke vorm we ze willen uitbrengen en wie de uitwerking opneemt.

186. We verspreiden persmededelingen (10 persmededelingen) [Woordvoerder] Eef

De media zijn een belangrijke bondgenoot om onze doelgroepen te informeren, te sensibiliseren en tot actie aan te zetten. We houden de Vlaamse media op de hoogte van onze activiteiten, standpunten en informeren hen over SOGIESC op gezette tijden.

187. We geven communicatieve ondersteuning aan diverse externe initiatieven (Vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker] Louise

Op vraag van andere organisaties en uit solidariteit, biedt çavaria communicatieve ondersteuning aan bepaalde acties/events/gebeurtenissen. Een voorbeeld is de Mars Ihsane Jarfi. Dit kan ondersteuning zijn op vlak van vormgeving, sociale media posts, websitecontent, communicatiestrategie, ... Op die manier wil çavaria de kennis en middelen die ze heeft vanuit solidariteit inzetten ter ondersteuning van initiatieven die dit kunnen gebruiken.

188. We voorzien woordvoederschap (365 dagen) [Woordvoerder] Eef

De persverantwoordelijke neemt het woordvoederschap op zich. Dat houdt in dat deze zowel reageert op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) als dat deze

telefonisch bereikbaar is voor de pers (+32 475 43 16 41), zowel op feestdagen als tijdens het weekend. Als de persverantwoordelijke afwezig is dan neemt de back-up woordvoerder het over.

189. We updaten onze beelddatabank met eigen en externe beelden (1 interne nodenbevraging) [creative manager] Marian

We bevragen intern welke noden er zijn voor foto's en tekeningen. Indien nodig creëren we zelf beelden of kopen we er aan.

190. We zenden een spot uit op de VRT (1 spot) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

We maken gebruik van het aanbod 'gratis zendtijd' van de VRT om een oproep te doen voor steun aan Lumi. We voeren deze actie enkel uit indien onze spot goedgekeurd wordt door de VRT.

191. We maken een exitstrategie op voor ZIZO (1 exitstrategie) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

Deze strategie bepaalt de stappen om ZIZO stop te zetten, de vrijwilligers te begeleiden naar een eventueel vrijwilligersengagement voor çavaria's bredere communicatie en het toeleiden van ZIZO-lezers naar de andere communicatiekanalen van çavaria.

OD 5.3 Çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media.

OVERZICHT ACTIES 2023

192. We hebben in de beeldvorming op onze eigen media aandacht voor het brede spectrum van seksuele, gender- en seksediversiteit, alsook kruispuntdenken (2 takeovers) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager] Eef, Louise, Marian

Wanneer çavaria en haar merken foto's, tekeningen of video's gebruiken, moeten we aandacht hebben voor de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. We moeten ervoor zorgen dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar zijn. We bewaken dat het gebruikte beeld geen tokenisme is, maar een relevante link heeft met de inhoud waar het beeld voor dient.

We zorgen o.a. via diversiteit via rolmodellen die een takeover doen van çavaria's sociale media.

193. We nemen deel aan de diversiteitscel van de VRT (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

Çavaria maakt actief deel uit van de diversiteitscel van de openbare omroep. We staan hen bij met advies, begeleiding...

194. We bouwen ons netwerk van influencers verder uit (1 update, 5 nieuwe influencers) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

We zoeken nieuwe influencers waar nodig en onderhouden contact met betrokken influencers.

195. We zetten influencers in (3 keer) [communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

We zetten influencers in in onze communicatiemix waarbij we rekening houden met de verschillende kruispunten, om onze communicatie meer representatief te maken, een meer diverse doelgroep te bereiken, onze communicatie breder te verspreiden en dus meer impact te genereren.

OD 5.4 Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en grote impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

OVERZICHT ACTIES 2023

196. We bouwen ons netwerk en kennis over metaverse uit. (1 contact) [Beleidsmedewerker communicatie] Eef

We verzamelen meer informatie over de metaverse en houden de vinger aan de pols bij Meta. Meta is de nieuwe naam van Facebook en neemt het voortouw op vlak van de metaverse. We bekijken hoe we de metaverse kunnen meenemen in de voorbereidingen van het beleidsplan 2026-2030. We doen interne sensibilisering zodat iedereen bij çavaria weet wat de metaverse is en begrijpt dat dit een rol kan spelen bij bijvoorbeeld beleidsbeïnvloeding, sensibilisatie en vormingen.

197. We verspreiden de communicatie van leden en partners van çavaria (15 acties) [Communicatiemedewerker, creative manager] Louise, Marian

Dit omvat ook de materialen van de Vlaamse administratie Gelijke Kansen

198. We passen çavaria's MVO-beleid toe ter versterking van actoren die inzetten op duurzaamheid en mensenrechten (Elk drukwerk) [Creative manager] F

We houden rekening met de duurzaamheid en wie het communicatiemateriaal maakt (bijvoorbeeld gadgets, gedrukt materiaal, ...)

4.6. Een solidaire en inclusieve beweging

SD 6: Çavaria werkt actief aan een solidaire en inclusieve beweging waar individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties zich mee kunnen verbinden.

Subsidies:

- Socio-Cultureel Werk Vlaanderen
- Gelijke Kansen Vlaanderen

OD 6.1 Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en expertise bij maatschappelijke actoren (kennis, vaardigheden en attitudes) rond intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes.

OVERZICHT ACTIES 2023

199. We overleggen op een strategisch niveau over çavaria's werk rond kruispuntdenken (6 overlegmomenten) [1 afgevaardigde per SD] Louise

200. We communiceren bij acties over de 5 kruispunten duidelijk de definitie van de terminologie, alsook dat we steeds van zelfidentificatie uitgaan (3 communicaties) [Coördinator beleid en communicatie, communicatiemedewerker] Eva, Louise

In het beleidsplan 2021-2025 stelde çavaria zich als doelstelling om extra in te zetten op de kruispunten gender, leeftijd, beperking, socio-economische achtergrond en etniciteit. Het strategisch overleg SD 6 moest vervolgens uitwerken hoe çavaria het al deed op die kruispunten en welke volgende stappen ondernomen moeten worden. Tijdens die oefening bleek een sterke nood aan verduidelijking van die vijf begrippen. Daarom werden definities afgesproken (o.b.v. interpretatie door Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen) en vooropgesteld deze steeds duidelijk te communiceren. Daarbij wordt ook altijd de nuance gemaakt dat we zelfidentificatie vooropstellen en de manier waarop een persoon zichzelf benoemt, bijgevolg respecteren.

201. We voeren het nondiscriminatiebeleid door in onze bredere werking (1 actieplan) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

In 2022 werkten we een nondiscriminatieclausule uit in samenspraak met het team en het bestuursorgaan. We ondernemen de nodige stappen om dit toepasselijk te maken voor de volledige organisatie, d.w.z. de medewerkers en vrijwilligers in het bestuursorgaan, de werkgroepen en lidverenigingen.

202. We geven advies bij het uitwerken van personeels- en vrijwilligersbeleid (3 adviezen) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

In 2022 worden het beleid rond deontologie, onboarding en vrijwilligers herwerkt. We geven advies over het voorgestelde beleid vanuit kruispuntdenken. Dit om ervoor te zorgen dat het nieuwe beleid voldoende mogelijke drempels voorkomt en/of opvangt

203. We voorzien jaarlijks een training over gender voor het personeel en het bestuursorgaan (2 vormingen

1 opname in het onthaalbeleid) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Zowel de het bestuursorgaan, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de andere werknemers volgen de vormingen. De vorming over gender kan ofwel fysiek gegeven worden, ofwel via çavaria's e-learning.

204. We maken de basisvorming van KLIQ onderdeel van het onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers (1 aanpassing van onthaalbeleid) [HR-medewerker] Leonie

We bouwen de online vorming over gender standaard in als leermogelijkheid voor nieuwe medewerkers die minder vertrouwd zijn met het thema

205. We maken de vorming over gender onderdeel van het vormingsbeleid (1 aanpassing van vormingsbeleid) [HR-medewerker] Leonie

We nemen de vorming van KLIQ over gender op in het vormingsbeleid zodat teamleden weten dat ze die steeds kunnen volgen om hun kennis te vergroten of op te frissen.

206. We voorzien jaarlijks een vorming, door externe experts, over een ander kruispunt dan gender voor het personeel, het bestuursorgaan en vrijwilligers (1 vorming) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Welk kruispunt behandeld wordt naast gender, bepalen we via een bevraging bij het personeel. We zien die vorming als de start van een leertraject over het kruispunt (o.b.v. de doelstelling in het 5-jarig beleidsplan), en niet als een eenmalig initiatief.

207. We monitoren en evalueren de ondernomen acties rond kruispuntdenken (1 evaluatie) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

We onderzoeken jaarlijks of de ondernomen acties het gewenste effect hebben

208. We communiceren çavaria's intern beleid tegen discriminatie regelmatig en maken het makkelijker vindbaar (4 informatieve acties) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Tijdens de inventarisatieoefening van 2021 bleek dat niet alle personeelsleden op de hoogte zijn van de acties die çavaria intern onderneemt om uitdagingen omwille van gender, leeftijd, socio-economische situatie, etnisch-culturele achtergrond en/of handicap te voorkomen of weg te werken. Daarom verbinden we ons ertoe hier meer over te communiceren.

- Op 'themedagen' (bv. Dag Tegen Racisme, Dag Tegen Armoede) communiceren de leidinggevenden (co-team) over de acties die çavaria neemt om discriminatie o.b.v. dat kruispunt weg te werken
- De informatie is beschikbaar op de mappenstructuur

- Het beleid wordt jaarlijks toegelicht op een teammoment
- Het beleid wordt toegelicht en opgenomen in het startpakket voor nieuwe werknemers

209. We zoeken financiering voor de werking rond kruispuntdenken (1 project) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Grondig werk rond kruispuntdenken vereist personeelstijd en expertise, waarvoor we externen naar behoren willen vergoeden. Hiervoor zoeken we naar nieuwe financiering.

210. We zetten bovenaan interne beleidsnota's een disclaimer die flexibiliteit aanmoedigt in de toepassing ervan (1 disclaimer) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Interne beleidsnota's, bijvoorbeeld rond telewerk, hebben het voordeel dat ze afspraken duidelijk kunnen maken. Tegelijk is het belangrijk om in de toepassing ervan voldoende flexibel te zijn en in individuele gevallen af te wijken van het beleid om moeilijkheden weg te werken die het beleid in een persoonlijke situatie veroorzaakt. Daarom zetten we een disclaimer bovenaan interne beleidsdocumenten. Dit herinnert leidinggevenden eraan dat ze het beleid flexibel moeten toepassen. Dit herinnert teamleden eraan dat ze het steeds bij hun teamcoach of de HR-verantwoordelijke kunnen aangeven als ze moeilijkheden ervaren.

211. We stellen een 'kruispuntenchecklist' op (1 kruispuntenchecklist) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

We maken een kruispuntenchecklist waarmee we kunnen afdrukken of een actie of beslissing moeilijkheden kan veroorzaken. Dit zet ons er tegelijk toe aan om eventuele oplossingen te zoeken die hieraan tegemoet komen.

212. We voeren een 'kruispuntencheck' toe voor acties in het jaarplan (1 extra kolom in sjabloon jaarplan) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

We willen ervoor zorgen dat we bij het opmaken van de volgende jaarplannen nadenken of acties rekening houden met kruispuntdenken. We voegen daarvoor een extra kolom 'kruispuntdenken' toe aan het sjabloon. Tegelijk verduidelijken we dat we moeten nagaan of hiervoor extra budget nodig is.

213. We voeren een 'kruispuntencheck' in bij de besluitvorming door de coördinatoren (1 aanpassing sjabloon verslag co-team) [Algemeen coördinator] Yves

Wanneer ze beslissingen nemen, voeren de coördinatoren de kruispuntencheck toe en noteren ze dit in het verslag. Zo kunnen teamleden en anderen duidelijk zien of hiermee rekening werd gehouden en hoe.

214. çavaria's bestuursorgaan zet in op kruispuntdenken (1 actie) [Algemeen coördinator] Yves

Ook het bestuursorgaan van çavaria zet in op kruispuntdenken. Hiertoe zet het minstens één actie uit, die deel uitmaakt van een ruimer traject ter bevordering van kruispuntdenken.

215. We versterken de kerncompetentie kruispuntdenken via vorming (1 vorming) [HR-medewerker] Leonie

We geven de vorming van KLIQ over kruispuntdenken aan teamleden

OD 6.2 Çavaria betreft gericht groepen op intersecties in organisatiebeleid, in de beweging en naar zichtbaarheid toe.

OVERZICHT ACTIES 2023

Wanneer deze acties onder çavaria's algemene werking vallen, worden ze telkens vermeld bij de specifieke strategische doelstellingen.

Zie bijvoorbeeld actie onder OD 5.3 Çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media: take-over van sociale media door rolmodellen met aandacht voor kruispunten

216. We promoten het aanbod van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting (8 communicatieve acties) [Projectmedewerker kansarmoede] ?

We communiceren over het aanbod van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting zodat dit bekender wordt bij çavaria's lidverenigingen

217. We volgen een vorming van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting (1 vorming) [Projectmedewerker kansarmoede] ?

Het team van çavaria, het bestuursorgaan en vrijwilligers van çavaria volgen zelf de vorming van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting zodat we de basisskills hebben om sterker in te zetten op dit thema.

218. We organiseren gratis vormingen over armoede en sociale uitsluiting (2 vormingen) [Projectmedewerker kansarmoede] ?

We organiseren samen met de werkgroep 2 gratis vormingen voor onze lidverenigingen zodat ze gestimuleerd worden om aan de slag te gaan met het thema.

OD 6.3 Çavaria informeert, sensibiliseert en mobiliseert de eigen beweging in het kader van de internationale LGBTI+-werking en internationale solidariteit met LGBTI+-personen wereldwijd.

OVERZICHT ACTIES 2023

219. We communiceren via onze algemene communicatie over çavaria's internationale werking (2 berichten) [Communicatiemedewerker] Louise

We berichten op een transparante wijze die tegelijk de veiligheid van onze buitenlandse partners garandeert. We erkennen hierbij eveneens het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking, vertrekken steeds vanuit solidariteit en streven altijd naar een respectvolle communicatie.

220. We informeren de Vlaamse LGBTI+ community over internationale ontwikkelingen in verband met SOGIESC. (na februari 2023 onder voorbehoud van financiering) (1 informatiemoment) [Beleidsmedewerker internationaal] ?

Çavaria wil bouwen aan solidariteit tussen de LGBTI+ gemeenschap in Vlaanderen en buitenlandse LGBTI+ activisten en verenigingen. Om dit te bekomen, verspreiden we informatie over seksuele en genderdiversiteit in het buitenland en waarom solidariteit nodig is. We informeren hoe de community hier zich kan inzetten voor seksuele en genderdiversiteit wereldwijd en bieden daarbij steun waar mogelijk.

221. We roepen op tot solidariteit met buitenlandse LGBTI+ actoren (2 oproepen) [Communicatiemedewerker] Louise

Op vraag van en in samenwerking met buitenlandse LGBTI+ actoren roept çavaria de beweging op om actie te ondernemen ter ondersteuning van LGBTI+ personen in het buitenland. Dit steeds met inachtneming van haar principes voor internationaal werk: eigenaarschap, schadepreventie, duurzaamheid en samenwerking.

OD 6.4 Çavaria steunt andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen in hun strijd voor gelijke kansen en rechten door hun boodschap mee te ondersteunen.

OVERZICHT ACTIES 2023

222. We delen campagnes van partnerorganisaties via onze kanalen (Vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker] Louise

Op regelmatige basis vragen partnerorganisaties ons om hun campagne mee te verspreiden via onze eigen kanalen. Dat kan gaan over campagnes waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagnes waar çavaria niet zelf in betrokken is. Hiermee willen we het bereik dat çavaria doorheen de jaren opbouwde, op een solidaire manier inzetten om andere bewegingen te ondersteunen.

OD 6.5 Çavaria zorgt voor kennisuitwisseling en overleg met andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen rond raakvlakken en manieren om elkaar te versterken.

OVERZICHT ACTIES 2023

**223. We nemen deel aan platformen van andere belangenbehartigers (3 platformen)
[Coördinator beleid en communicatie] Eva**

We zijn lid of nemen deel aan verschillende platformen- van (ondermeer):

- Nederlandstalige Vrouwenraad
- Platform Praktijktesten
- Unia & Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

4.7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

SD 7: Çavaria werkt aan een kwaliteitsvolle organisatie om het uitwerken van de inhoudelijke strategische doelstellingen optimaal te ondersteunen en mogelijk te maken.

Subsidies:

- Gelijke Kansen Vlaanderen

OD 7.1: Çavaria werkt aan een gezamenlijk vrijwilligersbeleid met aandacht voor continuïteit.

OVERZICHT ACTIES 2023

224. We bepalen het personeelsbeleid en voeren het uit (1 gesprekscyclus per personeelslid) [Coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

De coördinatoren dragen enerzijds bij aan de uitwerking van het personeelsbeleid, samen met de HR-medewerker. Anderzijds zorgen ze mee voor de uitvoering ervan, o.a. door het uitvoeren van de gesprekscyclus, via coaching, opvolging van het welzijnsbeleid, ...

OD 7.2: Çavaria werkt aan een doordacht personeelsbeleid met aandacht voor stabiliteit en het psychosociaal welbevinden.

OVERZICHT ACTIES 2023

225. We hebben opgeleide vertrouwenspersonen waarbij de teamleden terecht kunnen. (2 intervisies) [Vertrouwenspersoon] Eveline, Kaj

Deze 2 vertrouwenspersonen hebben een opleiding tot vertrouwenspersoon bij IDEWE achter de rug en volgen jaarlijks een intervisie. Er wordt tijd in het takenpakket vrijgemaakt voor vertrouwelijke gesprekken

226. We hebben opgeleide, externe vertrouwenspersonen waarbij bestuursleden terecht kunnen (1 externe vertrouwenspersoon) [Algemeen coördinator] Yves

Dit op basis van een nood bij bestuursleden om terecht te kunnen bij een vertrouwenspersoon die een luisterend oor biedt aanvrijwilligers bij çavaria die in aanraking komen met metagressie of geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en andere ongewenste omgangsvormen.

227. We streven naar een gemiddeld personeelsverloop en een lage uitval door burnout. (1 Wellfie; 1 preventieve actie) [HR-medewerker] Leonie

Het Wellfie-resultaat is de indicator voor het psychosociaal welbevinden van de teamleden, wat rechtstreeks correleert met het personeelsverloop en uitval wegens burnout. Uit de Wellfie kunnen preventieve acties worden afgeleid.

228. We stimuleren een veilige en ergonomische werkomgeving, zowel thuis als op kantoor. (1 vrijblijvende vorming) [HR-medewerker] Leonie

We nemen in ons open vormingsaanbod vrijblijvende vormingen op. Dit kan in samenwerking met de dienst Preventie en bescherming op het werk.

229. We voorzien jaarlijks de mogelijkheid om via çavaria een griepvaccin te laten zetten (1 informatieve mededeling) [Medewerker personeelszaken en administratie] Eveline

Teamleden worden over de mogelijkheid, het nut en de mogelijke bijwerkingen van de griepsprit geïnformeerd.

230. We informeren het bestuursorgaan over het personeelsbeleid. (2 geupdated organogrammen) [HR-medewerker] Leonie

Op het bestuursorgaan wordt het personeelsbeleid jaarlijks geagendeerd en het organogram op regelmatige basis gedeeld. Bij grote problemen wordt de personeelsverantwoordelijk van het bestuursorgaan geconsulteerd.

231. We hebben een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers. (1 recent werkgelegenheidsplan) [Medewerker personeelszaken en administratie] Eveline

Volgens onze CAO zijn wij als onderneming met meer dan 20 werknemers verplicht een werkgelegenheidsplan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Dit dient jaarlijks geupdate te worden

232. We voorzien ondersteuning en coaching voor de leidinggevenden. (1 dag opleiding, 2 intervisies, 2x4 1-op-1 gesprekken) [HR-medewerker] Leonie

We zetten in op waarderende en coachende leidinggevenden. Hierin worden ze ad hoc ondersteund door de medewerker HR, naast 1 dag per jaar opleiding rond leidinggevende vaardigheden en een coachingsankermoment (intervisie) per kwartaal.

233. We streven naar een divers medewerkersbeleid. (1 actie) [HR-medewerker] Leonie

We integreren het kruispuntdenken in elk HR-domein.

234. We benoemen kruispuntdenken als kerncompetentie (1 invoer in competentiebeleid) [HR-medewerker] Leonie

We nemen kruispuntdenken op als kerncompetentie. Dit wil zeggen dat we het belangrijk vinden dat elk teamlid hiermee vertrouwd is en dat we respect hebben voor

een kritische houding om kruispuntdenken binnen de organisatie te bewaken. (beslissing SD 6 in 2022)

235. We implementeren en evalueren het non-discriminatiebeleid (3 clausules, 1 evaluatiemoment) [HR-medewerker] Leonie

We eisen dat werknemers, vrijwilligers en partners zich houden aan onze non-discriminatieclausule en dat iedereen toeziet op de naleving ervan door deze personen. We informeren hen hierover en nemen het op als clausule in arbeidsovereenkomsten (voor werknemers), als aansluitingsvoorwaarde (voor lidverenigingen) en in contracten (voor inhoudelijke partners en klanten van KLIQ). We organiseren jaarlijks een evaluatiemoment om af te toetsen of we de naleving van de clausule voldoende opvolgen, of de inhoud nog steeds gepast is. Als we de clausule updaten, geven we dit aan door bovenaan de datum van de versie te veranderen.

236. We evalueren de gesprekscyclus. (1 evaluatiedocument) [HR-medewerker] Leonie

In 2022 werd een nieuwe gesprekscyclus geïntroduceerd. Na 1 jaar wordt deze cyclus geëvalueerd en eventueel bijgesteld

237. We bevragen in de gesprekscyclus of teamleden moeilijkheden ervaren bij personeelsbeleid (1 aanpassing van vragen in gesprekscyclus) [HR-medewerker] Leonie

Naast de herinnering via een disclaimer, willen we de drempel verlagen voor personeelsleden om aan te geven dat ze moeilijkheden ervaren bij de toepassing van personeelsbeleid. Daarom voegen we toe aan de gesprekscyclus dat leidinggevendenden hiernaar vragen tijdens de gesprekken. (beslissing SD 6 in 2022)

238. We werken een vormingsbeleid uit (1 vormingsbeleid) [HR-medewerker] Leonie

Een goede begeleiding van de medewerkers impliceert ook levenslang leren en de mogelijkheid tot het volgen van taakspecifieke en algemeen vormingen. Hiervoor wordt een vormingsbeleid uitgewerkt waar rekening gehouden wordt met de wettelijke vereisten voor collectieve arbeidsopleidingstijd, een competentiematrix, competentiewoordenboek en een open vormingsaanbod. Steeds rekening houden met persoonlijke voorkeuren en opleidingsnoden.

239. We coachen de teamleden (2 gesprekken per teamlid) [Coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

Elk teamlid doorloopt de verschillende verplichte gesprekken zoals beschreven in de gesprekscyclus en heeft ook steeds de mogelijkheid tot bijkomende formele of informele coachingsgesprekken.

240. We organiseren een workshop rond netwerken (1 workshop) [HR-medewerker] Leonie

Voor veel teamleden behoort netwerken tot hun job: met vrijwilligers, met partnerorganisaties, met klanten bij KLIQ, met politici, ... Dit is niet voor iedereen even

evident. Daarom organiseren we intern een workshop rond netwerken waarin we elkaar tips en tricks kunnen geven om het netwerken wat makkelijker te maken.

241. We werven aan volgens de nood (Volgens nood) [Coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

De coördinatoren werven samen met de HR-medewerker, relevante personeelsleden en externe experts nieuwe teamleden aan. Dit houdt in dat zij:

- de vacature opstellen
- een selectie maken van de ingezonden sollicitatiedocumenten
- sollicitatiegesprekken houden

242. We doen de personeels- en loonsadministratie in samenwerking en overleg met SD Worx en Sociare. (2 samenwerkingsovereenkomsten) [Medewerker personeelszaken en administratie] Eveline

De loonverwerking wordt maandelijks afgesloten op de 1 werkdag van de volgende maand.

243. We werken aan kennisoverdracht tussen de verschillende strategische teams. (7 momenten) [Zakelijk coördinator] Marlies

Maandelijks worden de successen en projecten van 1 deelteam gedeeld met het volledige team op het teammoment. Een kort verslag wordt ook gedeeld met het bestuursorgaan.

244. We doen een teambuilding met het volledige team. (1 teambuildende activiteit) [HR-medewerker] Leonie

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers beter presteren als ze zich deel vormen van een team en zo werken naar een gemeenschappelijk doel. We zetten met çavaria bewust in op het vormen van banden tussen medewerkers.

245. We doen teambuilding met de verschillende deelteams. (1 kader) [Zakelijk coördinator] Marlies

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers beter presteren als ze zich deel vormen van een team en zo werken naar een gemeenschappelijk doel. We zetten met çavaria bewust in op het vormen van banden tussen medewerkers. Er is een budget en een kader voorzien voor de coördinatoren.

246. We denken na over het nieuwe jaar- en beleidsplan op een denktweedaagse. (1 denktweedaagse) [] Marlies

çavaria draagt de visie van zelfsturende teams hoog in het vaandel. Opdat iedereen kan meebeslissen in de plannen van de organisatie, maar ook zelf het eigen werk kan organiseren wordt er gezamenlijk nagedacht over onze 2 grootste werkinstrumenten.

247. We hebben een heldere interne overlegstructuur. (1 nota) [Zakelijk coördinator] Marlies

Er is veel kruisbestuiving en samenwerking tussen de verschillende deelteam binnen de organisatie. Om helderheid te scheppen in de verschillende overleggen en verantwoordelijkheden vast te leggen bestaat er een duidelijke onderverdeling tussen de verschillende overlegstructuren.

248. We hebben aandacht voor stagiairs die financiële drempels ondervinden om bij çavaria stage te lopen. (1 disclaimer) [HR-medewerker] Leonie

We voorzien in onze stagevacatures een financiële disclaimer waarbij we aanbieden in gesprek te gaan over deze drempel. Samen met de potentiële stagiair gaan we op zoek naar een oplossing om financiële drempels lager te maken

249. We vernieuwen het stagebeleid (1 stagebeleid) [HR-medewerker] Leonie

Het huidige stagebeleid wordt onder de loep genomen en aangepast tot een hedendaags stagebeleid dat de waarden en normen van de organisatie weerspiegelt. Zo is er aandacht voor waardering, degelijk materiaal, helderheid over welke kosten er al dan niet vergoed worden, duidelijk omschreven stageopdrachten en kwalitatieve begeleiding.

250. De HR-documenten zijn steeds vrij recent. (1 geupdate document) [Medewerker personeelszaken en administratie] Eveline

Elk jaar is er een update van 1 van de grotere HR-documenten (Arbeidsreglement, huishoudelijk en intern reglement, deontologie personeel en het XYZ document).

251. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Medewerker logistiek en administratie] Hilde

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 7 (SD 7) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 7. De afgevaardigde van SD 4 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 7 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 7. Wie deelneemt voor SD 7, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 7.

252. We hebben een onthaalprocedure voor nieuwe medewerkers. (1 onthaalprocedure) [HR-medewerker] Leonie

çavaria vindt het belangrijk om nieuwe medewerkers een warm welkom te geven. Een belangrijk element hiervoor is om hen de eerste weken goed op te vangen en de nodige informatie te geven. Hiervoor wordt een onthaalprocedure uitgewerkt die zich focust op een planning voor de eerste weken, informatie over de organisatie en het takenpakket door verschillende collega's en een informeel welkomsmoment.

253. We hebben een marktconform en aantrekkelijk loonpakket. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator] Marlies

We onderzoeken de mogelijkheden voor loonoptimalisatie (bv: fietsleasing, verhoging van de maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering,...)

OD 7.3: Çavaria heeft een intern communicatiebeleid en een logische opgebouwde database voor opslag van documenten.

OVERZICHT ACTIES 2023

254. We inspireren de agendabepaling van het bestuursorgaan (8 adviezen) [Algemeen coördinator] Yves

Voor elke bestuursvergadering informeert de algemeen coördinator de voorzitters van het bestuursorgaan over de zaken waarmee çavaria prioritair bezig is en waarvoor input of een formele beslissing van het bestuursorgaan nodig is. Op basis daarvan kunnen de voorzitters de agenda van de vergadering bepalen.

255. We informeren het bestuursorgaan over grote inhoudelijke dossiers en beleidskeuzes, en betrekken hen bij de besluitvorming. (8 bestuursvergaderingen) [Algemeen coördinator] Yves

çavaria betreft het bestuursorgaan bij grote dossiers via het verstrekken van informatie, vragen van input of feedback.

256. We communiceren over de uitgevoerde activiteiten via een jaarverslag (1 jaarverslag) [Coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

In een jaarverslag geven we weer welke acties uit het jaarplan we uitvoerden en verklaren waarom we acties anders of niet deden.

257. çavaria communiceert over de toekomstige activiteiten via een jaarplan (1 jaarplan) [Coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

We stellen een jaarplan op met de acties die we het volgend kalenderjaar nodig achten.

258. We overleggen volgens een duidelijk systeem (1 systeem) [Coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

We overleggen intern volgens een vaste structuur die afgestemd is op het doel en de frequentie van een overleg. De coördinatoren faciliteren deze vergaderingen

259. We houden een denkmoment met het team over interne communicatie. (1 denkmoment) [Zakelijk coördinator] Marlies

Er bestaan veel verschillende communicatiekanalen waardoor het bos door de bomen niet altijd meer gezien wordt. Op een teammoment wordt hier een denkoefening rond gedaan om te komen tot minimale afspraken en richtlijnen.

260. We hebben een ordeningsplan voor de digitale opslag van documenten. (1 ordeningsplan) [Zakelijk coördinator] Marlies

In deze digitale tijden is het onmisbaar om een heldere structuur te hebben om digitale documenten in op te slaan. Deze structuur moet ergens omschreven staan: de algemene én specifieke opbouw, alsook beveiligingsniveau en bewaringstermijnen.

261. We hebben afspraken over de naamgeving van digitale documenten. (1 nota) [Zakelijk coördinator] Marlies

Uniformiteit in de naamgeving van documenten maakt het gemakkelijker om snel het juiste document terug te vinden. Hiervoor dient iedereen dezelfde naamgevingsstructuur te hanteren.

262. We organiseren een digitale opruimdag (1 digitale opruimdag) [Zakelijk coördinator] Marlies

Digitaal opruimen: een to do die snel onderaan op de to do list terechtkomt. Door het in te plannen en samen aan te pakken is er minder kans om het uit te stellen. Als basis voor deze digitale opruimdag wordt het ordeningsplan gebruikt.

263. We ontwikkelen projectideeën volgens een systematische aanpak (1 draaiboek projectwerk) [Coördinator beleid en communicatie] Eva

Wanneer we een project opstellen overziet de procescoördinator dat alle stappen gevolgd worden en de nodige personen betrokken zijn bij de ontwikkeling.

OD 7.4: Çavaria zorgt voor de nodige en beveiligde ICT-ondersteuning.

OVERZICHT ACTIES 2023

264. We doen de jaarlijkse diepgaande controle van onze ICT-beveiliging. (1 controle) [Medewerker ICT] Olivier

Om de beveiliging van onze online data te garanderen wordt er jaarlijks een controle en pentest uitgevoerd.

265. We houden het gebruikte ICT-materiaal up to date. (7 laptops) [Medewerker ICT] Olivier

Na 6 jaar dienst worden onze oudste laptops vervangen door nieuwe modellen. Ook wordt gekeken of er vervanging of uitbreiding nodig is voor ander elektronica.

**266. We hebben een actuele inventaris van het elektronisch materiaal. (1 inventaris)
[Medewerker ICT] Olivier**

Jaarlijks wordt de lijst van het elektronisch materiaal aangepast. Te oud materiaal wordt een tweede leven gegeven of gerecycleerd.

**267. We onderhouden het aanwezige hardware-materiaal . (1 controle) [Medewerker ICT]
Olivier**

Jaarlijks wordt de hardware gecontroleerd.

**268. We gaan op een bewuste manier om met het ter beschikkinggestelde materiaal. (1
opleidingsmoment) [Medewerker ICT] Olivier**

In kader van het vernieuwde MVO-beleid worden de teamleden extra gemotiveerd om hun materiaal goed te onderhouden zodat deze op een duurzame manier kunnen gebruikt worden. Er wordt een opleidingsmoment georganiseerd voor het ganse team.

**269. We analyseren jaarlijks de printer en de bijhorende printopdrachten. (1 analyse)
[Medewerker ICT] Olivier**

Ter bewustmaking van het printgedrag van de collega's (in kader van het MVO-beleid) wordt er jaarlijks geanalyseerd of de printers veel gebruikt worden. Eventueel kunnen hier sensibiliseringsacties aan gekoppeld worden indien nodig.

270. We doen een MVO-oefening qua ICT (1 onderzoek) [Medewerker ICT] Olivier

We doen jaarlijks onderzoek naar 1 van onze ICT-producten of we hier een maatschappelijk verantwoord realistisch alternatief voor kunnen vinden.

271. We behalen het AnySurferlabel voor onze website (3 labels) [Medewerker ICT] Olivier

Het AnySurferlabel bewijst dat een website getest is geweest op toegankelijkheid. Elke 2 jaar worden de websites opnieuw doorgelicht.

OD 7.5: Çavaria heeft een realistisch maar uitdagend financieel toekomstplan.

OVERZICHT ACTIES 2023

**272. We implementeren en evalueren de leidraad voor projectsubsidies (1 evaluatie)
[Medewerker Subsidies] Sunita**

In 2022 werd een leidraad opgemaakt voor projectsubsidies, met een specifiek hoofdstuk over de financiering. Dit onderdeel wordt uitgetest en al meteen geëvalueerd.

273. We maken bij de beoordeling van projectmogelijkheden een inschatting van het financieel voordeel (Afhankelijk van projectmogelijkheden) [Zakelijk coördinator] Marlies

Checken of de financiële baten opwegen tegen de kosten qua co-financiering, werklust, mogelijk risico op terugvordering

274. We maken bij de aanvraag van projectsubsidies een onderbouwde berekening van de loonkost (1 onderbouwde berekening) [Medewerker Subsidies] Sunita

Om een correcte projectbegroting op te maken is het noodzakelijk dat de begrote loonkost zoveel mogelijk overeenstemt met de werkelijke loonkost.

275. We voorzien een financieel luik bij samenwerkingsovereenkomsten en volgen de uitvoering op (Op vraag) [Zakelijk coördinator] Marlies

We doen dit voor samenwerkingsovereenkomsten waarbij de samenwerking niet louter door wederzijdse diensten gecoverd wordt

276. We hebben een analytische boekhouding. (1 analytisch plan) [Financieel medewerker] Michelle, Pandora

In 2022 werd een uitgebreide oefening gedaan voor een vernieuwde analytische boekhouding. In 2023 worden deze vernieuwingen geïmplementeerd.

277. We hebben een analytische begroting. (1 analytische begroting) [Zakelijk coördinator] Marlies

Op basis van het nieuwe analytische plan, wordt de begroting niet alleen op rekeningniveau, maar ook op analytisch niveau opgemaakt.

278. We geven op regelmatige basis een financiële update aan het bestuursorgaan. (2 kwartaalafsluitingen) [Algemeen coördinator] Yves

Het eerste en het 3e kwartaal word een light-versie gepresenteerd. De halfjaarlijkse en de jaarlijkse afsluiting zijn uitgebreid. Indien nodig is er overleg met de financieel verantwoordelijke uit het bestuursorgaan.

279. We volgen de liquiditeit van çavaria en haar merken op (Dagelijks) [Zakelijk coördinator] Marlies

280. We voeren regelmatig de betalingen uit. (2 wekelijks betalingen) [Financieel medewerker] Michelle, Pandora

De boekhouding betaald wekelijks de openstaande en dringende facturen, rekening houdend met de uiterste betalingsdatum en de nodige goedkeuring door teamcoach/zakelijk coördinator

281. We geven elke 3 maand de BTW aan. (4 aangiftes) [Financieel medewerker] Michelle, Pandora

Zoals wettelijk verplicht wordt de BTW elk kwartaal aangegeven, binnen de vooropgestelde termijn.

282. We fideliseren via diverse fondsenwervingsacties de bestaande donateurs. (Minimum 4 acties) [Medewerker fundraising] Olivier

Via specifieke acties waarderen we onze donateurs met als doel blijvende schenkingen te mogen ontvangen. Dit doen we onder andere door direct mailcampagnes, bijlages in het çavariamagazine,...

283. We trachten op evenementen en verbindende momenten de mogelijkheid te bieden om laagdrempelig financieel te steunen. (4 evenementen) [Olivier] Marlies (zakelijk coördinator)

We proberen 1 jaar de donatiemodule 'Moodus' uit op al onze events. Na 1 jaar maken we de analyse of de investering opbrengt.

284. We zetten in op legatenwerving via regionale infomomenten. (Minimum 2 infomomenten) [Medewerker fundraising] Olivier

We informeren de achterban over onze legatenwerving op de çavariasalons. Hierop worden donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten op uitgenodigd om extra info te verlenen over de organisaties. Vrijblijvend wordt door een juridisch fiscaal expert extra informatie verleend over fiscaalvriendelijke mogelijkheden om çavaria op te nemen in hun nalatenschap. Op deze avonden wordt er tevens ingezet op verbinding tussen de aanwezigen.

285. We zorgen voor Lumi en çavaria voor een erkenning door het VEF om fiscale attesten af te leveren. (2 erkenningen) [Medewerker fundraising] Olivier

Om schenkers die een gift van meer dan 40 euro doen een fiscaal attest te kunnen bezorgen dient een vereniging erkend te zijn door de FOD financiën. Elke 6 jaar moet de erkenning opnieuw worden opgevraagd. Bijkomend vragen we jaarlijks het lidmaatschap van het VEF (Vereniging voor ethiek in de fondsenwerving) aan.

286. We zetten in op major donors door specifieke steunprojecten aan te bieden. (Min 3 uitgeschreven projecten) [Medewerker fundraising] Olivier

De focus leggen op grote bedrijven als fondsenbron is nog onbekend terrein voor de organisatie. Door concrete steunprojecten aan te bieden die een mogelijks een link hebben met de waarden van het bedrijf of organisatie kan er een waardevolle match

gemaakt worden tussen de 2 organisaties waaraan financiële steun gekoppeld kan zijn. We bereiden minimum 1 uitgewerkt steunproject per deelteam voor.

287. We kiezen voor een maatschappelijk verantwoorde bank. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator] Marlies

Op basis van de score op BankWijzer wordt onderzocht of çavaria de overstap moet maken naar een andere bank die potentieel beter scoort. We baseren ons hierop op onze focuspunten zoals omschreven in het MVO-beleid en de noodzakelijk functionaliteiten die we als middengrote organisatie nodig hebben.

288. We doen de boekhouding zoveel mogelijk papierloos (Geen papieren archief) [Financieel medewerker] Michelle, Pandora

De mogelijkheden om volledig te digitaliseren in de boekhouding zijn aanwezig (nieuwe mappenstructuur, digitaal boekhoudingssysteem, adequate scanner,...). We veranderen de werkwijze van de boekhouding waardoor niet meer alles geprint en geklassificeerd wordt.

289. We starten de oefening voor een nieuw beleidsplan op (1 oefening) [coördinatieteam] Eva, Lozano, Marlies, Yves

çavaria werkt met vijfjaarlijkse beleidsplannen. Het huidig plan loopt t.e.m. 2025. We willen voldoende tijd hebben om het beleidsplan voor de periode 2026 t.e.m. 2030 op te stellen. Daarom starten we in 2023 met de voorbereiding.

OD 7.6: Çavaria bouwt zijn logistiek management kwalitatief uit

OVERZICHT ACTIES 2023

290. We hebben een niet-limitatieve lijst van leveranciers zoals omschreven in het MVO-beleid. (1 leverancierslijst) [Medewerker logistiek en administratie] Hilde

çavaria zet in op een duurzaam en maatschappelijk aankoopbeleid. Om het team hierin extra te ondersteunen voorzien we een niet-limitatieve lijst met leveranciers die passen in het MVO-beleid. Hierbij baseren we ons op een nodenbevraging bij het team, analyse van huidige leveranciers en onderzoek naar alternatieven

291. We zorgen op de werkplekken in Gent en Antwerpen voor een veilige omgeving. (1 overleg) [Zakelijk coördinator] Marlies

Er wordt samen met de huizen (Casa Rosa in Gent en Het Roze Huis in Antwerpen) nagedacht hoe we van de werkplek een veilige omgeving maken.

292. We organiseren de kantoren in Gent en Antwerpen naast open huizen ook als co-workingspaces. (2 overleggen) [Zakelijk coördinator] Marlies

Zowel in Gent als in Antwerpen wordt het gebouw gedeeld met respectievelijk Casa Rosa en het Roze Huis. Afspraken (financieel en organisatorisch) kunnen nog eens scherp gesteld worden op een overleg en worden vervolgens op papier gezet.

293. We voorzien onze teamleden van ergonomisch thuiswerkmateriaal. (1 bevraging) [HR-medewerker] Leonie

Jaarlijks bevraging van het team wie er thuiswerkmateriaal (zoals voorzien in het interne reglement) extra nodig heeft. Bij nieuwe collega's wordt de vraag in de eerste maand opgenomen.

294. We hebben een goed zicht op de stock van de webshop. (1 inventaris) [Medewerker logistiek en administratie] Hilde

Jaarlijks wordt er een inventaris opgemaakt.

295. We hebben zicht op de werking van de webshop. (1 analyse) [Medewerker logistiek en administratie] Hilde

Jaarlijks wordt er een analyse gemaakt van de cijfers.

296. We houden de werkplaats ordelijk en gestructureerd. (1 fysieke opruimdag) [Medewerker logistiek en administratie] Hilde

Jaarlijks is er 1 fysieke opruimdag waarop al het gerief wordt verzameld dat we niet meer nodig hebben. We maken bewuste keuzes om te kijken welk materiaal op welke manier en waar een 2e leven kan krijgen.

297. We promoten de webshop extra rond IDAHOT (1 digitale post) [Medewerker logistiek en administratie] Hilde

De drukste periode voor de webshop is standaard rond IDAHOT. Rond dit moment zetten we extra in op promo om de webshop te boosten.