



**ALGEMENE
VERGADERING
26/10/2024
BEL BRUSSEL, BRUSSEL**

cavaria.be/extra-algemene-vergadering-2024

Verlag

Extra algemene vergadering
26 oktober 2024



INHOUDSTAFEL

Welkom	2
Enkele praktische richtlijnen	2
Verschil tussen 'Zittend' en 'Kandidaat'	2
Agenda.....	2
Algemene vergadering	2
Nieuwe leden-deelgenoten aangesloten verenigingen	3
Bespreking en goedkeuring beleidsplan 2026 - 2030	3
Wat is een beleidsplan.....	3
Hoe ziet het beleidsplan van çavaria eruit?	3
Proces beleidsplan.....	4
Toelichting bij het nieuwe beleidsplan	5
Nieuwe aspecten	5
Missie en visie	6
Strategische en operationele doelstellingen.....	7
Financiële en zakelijke plan	11
Meerjarenbegroting	11
Stemming	12
Afronding.....	13

WELKOM

Marlies Desloovere heet iedereen welkom op de Algemene Vergadering (verder AV). Ze stelt ook de personen die het woord zullen nemen tijdens deze AV voor. Ferenc Ballegeer als voorzitter van de AV, Fleur en Rik Beckers als covoorzitters van het Bestuursorgaan (verder BO). Anna Paeshuyse als coördinator beleidsplan, Zita De Pauw als coördinator beweging, KLIQ en Lumi. Eva Declerck als coördinator beleid. Yves als algemeen coördinator. Marlies Desloovere als zakelijk coördinator.

ENKELE PRAKTISCHE RICHTLIJNEN

VERSCHIL TUSSEN 'ZITTEND' EN 'KANDIDAAT'

- Leden-deelgenoten zijn afgevaardigden van aangesloten verenigingen of werkgroepen van çavaria.
- 'Zittende' leden-deelgenoten zijn leden-deelgenoten die op de vorige algemene vergadering van 20 april 2024 aanwezig of vertegenwoordigd waren via volmacht.
- 'Kandidaat' leden-deelgenoten zijn nieuwe leden-deelgenoten die voor de eerste keer aanwezig zijn op de algemene vergadering.

Er zijn verschillende stemkaarten;

- Rood: leden die vorig jaar aanwezig waren, reeds aangesloten verenigingen
 - Stemmen over verleden en toekomst
 - Aantal: 31
- Blauw: nieuwe leden, eerste keer aanwezig op een AV, reeds aangesloten verenigingen
 - Stemmen hangt van het onderwerp af
 - Aantal: 17

AGENDA

9.30 u – 10.00 u	Onthaal en registratie
10.00 u – 12.00 u	Extra algemene vergadering
12.00 u – 13.00 u	Netwerklunch

ALGEMENE VERGADERING

1. Welkom
2. Voorstelling nieuwe leden-deelgenoten aangesloten verenigingen

STEMMING | Aanvaarding nieuwe leden-deelgenoten aangesloten verenigingen

3. Voorstelling beleidsplan 2026 - 2030

STEMMING | Bespreking en goedkeuring beleidsplan 2026-

Einde is voorzien om 12u00.

NIEUWE LEDEN-DEELGENOTEN AANGESLOTEN VERENIGINGEN

Nieuwe leden-deelgenoten zijn personen die vorige AV niet aanwezig waren of niet vertegenwoordigd waren via volmacht.

Er zijn 17 nieuwe leden-deelgenoten

STEMMING | Nieuwe leden-deelgenoten aangesloten verenigingen (rode stemformulieren)

- Voor: 31
- Tegen: 0
- Onthouding: 0

De nieuwe leden-deelgenoten van aangesloten verenigingen werden aanvaard.

BESPREKING EN GOEDKEURING BELEIDSPLAN 2026 - 2030

WAT IS EEN BELEIDSPLAN

- Middellange termijn (5 jaar)
- Waar staan we voor? (missie)
- Waar gaan we voor? (visie)
- Waar geloven we in? (kernwaarden)
- Hoe pakken we het aan met het oog op alle belanghebbenden? (strategie)
- Wat zijn onze doelen?
- Met welke middelen gaan we die realiseren?

HOE ZIET HET BELEIDSPLAN VAN ÇAVARIA ERUIT?

- fusie : één integraal beleidsplan

Al onze deelorganisaties zijn opgenomen in het plan. Dus ook Lumi, onze info- en luisterlijn, en KLIQ, onze vormings- en begeleidingsorganisatie.

- periode van vijf jaar: 2026 – 2030
- waarom hebben we een beleidsplan?

Omdat we het belangrijk vinden een langetermijnvisie te hebben.

We hebben het nodig voor bepaalde subsidies. Bijvoorbeeld sociaal-cultureel werk en gelijke kansen. Omdat we zo alle werkingen in een groot plan kunnen zetten.

- operationalisering via jaarplan en jaarverslag

Elk jaar kijken we opnieuw hoe we dat vijfjarenprogramma kunnen bereiken.

Dat noemen we een jaarplan. En in zo'n jaarplan staan de concrete acties die we gaan doen. In het jaarverslag zetten we of we de acties konden uitvoeren of waarom niet.

Belangrijk: in het beleidsplan gaat het over grote lijnen. We spreken niet over concrete acties.

- beleidsplan is droomscenario

Het gaat over wat we graag willen doen. Maar we kunnen dat pas waarmaken als we genoeg financiën hebben. Dat komt ook terg in de financiële uitleg.

VRAGEN?

Er waren geen vragen.

PROCES BELEIDSPLAN

Bij de ontwikkeling van het beleidsplan wilden we zoveel mogelijk mensen en stemmen betrekken. Daarom duurde het proces ook lang. We zijn al gestart op de inspiratiedag in 2023. Daarna deden we een bevraging bij lidverenigingen, vrijwilligers, experts, niet-aangesloten LGBTI+ personen en anderen.

Samen met onderzoek kwamen we tot een omgevingsanalyse. Daarin stond “hoe ziet maatschappij eruit, wat zijn de noden, wat vinden mensen dat we al goed doen, wat vinden ze dat we beter kunnen doen?”

Dat was de basis om verder na te denken: waar moeten wij met çavaria naartoe? Zo kwamen we tot beleidsuitdagingen: er zijn een aantal dingen die spelen in de maatschappij waarvan wij denken dat we een rol moeten spelen.

Daaruit maakten we strategische doelstellingen op. Daarna operationele doelstellingen. Dan ook een zakelijk en financieel plan gemaakt.

Dat stellen we aan jullie voor met de vraag of jullie dit goedkeuren.

Wie hield het proces in de gaten en volgde elke fase mee op?

- Stuurgroep
 - BO: Ellen, Rik, Steven, Myriam, Brahem, Cassandra, Xavier
 - team: Marlies, Eva, Zita, Yves, Anna, Lozano
- Team çavaria
- Bestuursorgaan çavaria

Input en feedback van talloze stakeholders

- Online bevragingen met 650+ respondenten
- Gesprekken met 40+ experts, ervaringsdeskundigen, huizen, verenigingen, ...
- Check kruispuntdenken SD's door Ella vzw

... aangevuld met wetenschappelijk onderzoek, rapporten, ...

VRAGEN?

Luc (De Roze Joker)

“Vragenlijst gekregen maar voor mensen met een verstandelijke beperking was het niet evident om de vragen te begrijpen. Dus een oproep om het makkelijker te begrijpen. Was moeilijk met moeilijke woorden.”

Anna: we erkennen dat het altijd beter kan. We probeerden om de vragenlijst en besprekingen toegankelijker op te stellen. We wilden de moeilijkheid van de vragenlijst opvangen door gesprekken te doen. Als we groepen niet bereikten met een vragenlijst, hebben we geprobeerd om met mensen uit die groep in gesprek te gaan.

Gaan dit zeker meenemen in de evaluatie van dit proces en verbeterpunten opstellen zodat we het in de toekomst beter kunnen doen.

Rik, covoorzitter: "in de stuurgroep ook gepleit om dit beleidsplan verstaanbaarder te maken dan het vorige. Was de vorige veel te moeilijk geformuleerd. We hebben pogingen gedaan om het voor de hele groep makkelijk verstaanbaar te maken."

Anna: We maakten een samenvatting van het beleidsplan met het idee dat een tekst lezen van bijna 100 pagina's niet makkelijk is. Met samenvatting probeerden we om het toegankelijker voor te stellen.

TOELICHTING BIJ HET NIEUWE BELEIDSPLAN

Waarom 'LGBTI+ personen en gemeenschap'?

We hebben bevestigd met welke letters of termen mensen zich identificeren. Er is daar nog geen lijn is. Daarom gaan we dat volgend jaar verder onderzoeken. Dan gaan we bekijken of we de term moeten aanpassen of niet. Op dit moment gebruiken we nog 'LGBTI+' omdat we iets moesten kiezen. Maar kan dus nog veranderen.

Wat is wel veranderd? Niet enkel seksuele oriëntatie, ook romantische oriëntatie. Dus ook seksuele, gender- en seksediversiteit.

NIEUWE ASPECTEN

- Mensenrechtenorganisatie

Waarom zeggen we dit? We willen ons duidelijk tonen als onderdeel van de bredere mensenrechtenbeweging en tonen dat we vertrekken vanuit mensenrechten.

- Gezamenlijke strijd en verbinding

In de vorige missie stond dat we ons opstellen als solidaire organisatie. In bevestiging en rest van het traject kregen we vaak de vraag: "wat bedoel je met solidair?". We willen het actiever opnemen, actiever verbinden met minderheden die strijden voor hun mensenrechten. We willen zeggen dat strijd gezamenlijk is. We zeggen niet meer gewoon: "goed voor jou". Maar we nemen het samen op.

- Nieuwe missie en visie

Waarom? We zagen dat de vorige missie en visie door veel mensen verschillend werd begrepen maar het doel is net dat je kort en krachtig zegt wie je bent en waar je voor staat. Nu hebben we geprobeerd om het duidelijker te maken. We willen voorkomen dat woorden op een verschillende manier worden begrepen door verschillende mensen.

- Individuele ondersteuning

Is een nieuwe strategische doelstelling. In het huidige beleidsplan werken we voornamelijk op structureel niveau. We willen dat de verschillende plekken waar je komt als persoon, inclusief zijn. Als je naar school, werk, ... gaat, willen we dat je je daar kan thuis voelen. Dat een leerkracht, dokter,

werkgever, ... zich bewust is van de uitdagingen van een LGBTI+ persoon en daar bewust mee omgaat. We gaan dat blijven doen. Maar op dit moment zijn er nog veel personen die niet terecht kunnen op een inclusieve plek.

Bijvoorbeeld: we geven vormingen bij CAW's, bij mensen die opvang geven aan dak- en thuisloze mensen. Dus we willen dat die plaatsen inclusief zijn. Maar we zien ook dat er mensen zijn die niet geholpen worden in het systeem. Daarom kiezen we ervoor om in het volgend beleidsplan ook iets te voorzien voor die mensen. Hoe zorgen we ervoor dat ook zij de zorg krijgen die ze nodig hebben?

- Internationale werking

We werken aan een ngo-erkenning (niet-gouvernementele organisatie). Dat zijn organisaties die inzetten op internationale solidariteit. We hebben nog onvoldoende middelen daarvoor. Situatie voor LGBTI+ personen gaat in sommige landen achteruit. We willen onze verantwoordelijkheid opnemen voor die mensen. Om middelen te kunnen krijgen vanuit ontwikkelings samenwerking, hebben we een ngo-status nodig.

MISSIE EN VISIE

Waarom bestaan we?

“Çavaria is een mensenrechtenorganisatie die bouwt aan een wereld waarin elke LGBTI+ persoon zich goed en veilig kan voelen. We zetten ons in voor een samenleving waarin iedereen in vrijheid kan leven, ongeacht seksuele en romantische oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken.”

Doel: kort en krachtig omschrijven waarom çavaria bestaat. En dit met minder moeilijke woorden en opgedeeld in 2 delen.

Hoe doen we dat? *Meer uitleg in de slides*

- Verbinden en ondersteunen
- Onderzoeken en informeren
- Mensenrechten versterken en belangen behartigen
- Sensibiliseren en vormen

Waarvoor staan we? (onze kernwaarden)

- Gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid
- Verbinding en gezamenlijke strijd
- Inclusie en kruispuntdenken
- Participatie
- Lerende organisatie

VRAGEN?

Juno (Queer Up): zal er een aanpassing van statuten komen?

Anna (çavaria): er zijn geen aanpassingen nodig.

Leni (Bi+ Werkgroep): 2 opmerkingen/vragen: Het is een moeilijke tekst als je niets weet over het onderwerp. Wordt er een 'gemakkelijkere' versie nog online gezet. Zelfs de samenvatting is van een pittig taalniveau (ook spreekwoorden).

Wat betekent het als je de missie niet onderschrijft als organisatie? Word je dan uit de organisatie gezet?

Anna (çavaria): Het is een brede missie en visie. Als er personen en organisaties zich uitspreken tegen het feit dat onze doelgroep er kan en mag zijn, dan trekken we hier de lijn. Indien er aangesloten verenigingen hier zouden onder vallen, dan is er een bepaalde procedure (Beleid ongewenst gedrag) die we volgen om hier mee om te gaan, in een traject. Er is altijd ruimte voor dialoog.

Luc (De Roze Joker): Hoe gaan we om met mensen met een verstandelijke beperkingen om die te ondersteunen in de maatschappij. Ook hier in deze vergadering. Ik zoek jullie hulp. Luisteren jullie enkel of doen jullie iets?

Anna (çavaria): Er zijn al veel stappen gezet in ondersteuning, maar dit wil niet zeggen dat we hierin al perfect zijn. We blijven hier verder op inzetten. We nemen het zowel op in het beleidsplan als in de dagelijkse werking.

Luc (De Roze Joker): wat als mensen niet kunnen lezen? Hoe gaan jullie hier mee om?

Anna (çavaria): In 2025 doen we nog de oefening hoe we het beleidsplan eenmaal dat het goedgekeurd is 'vertalen' naar de buitenwereld. Dat kan bv filmpjes of geluidsfragmenten betekenen.

STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

Ter verduidelijking:

SD = strategische doelstelling

De grote doelen die we willen realiseren. De strategische doelstellingen zijn geformuleerd alsof ze al gebeurd zijn. Het helpt ons om na te denken over wat we moeten doen om tot een bepaalde situatie te komen.

OD = operationele doelstelling

Dit beschrijft de manier waarop we de strategische doelstellingen gaan realiseren.

SDI: "Om blijvend impact te creëren is çavaria een participatieve, duurzame en financieel stabiele organisatie en een voorbeeld op vlak van intersectionele inclusie."

- heel wat bedreigingen voor de LGBTI+ gemeenschap en de organisatie
- om de gemeenschap blijvend en langdurig te verdedigen en te ondersteunen moet de organisatie duurzaam zijn
- 'practice what you preach', doen wat we zeggen

VRAGEN?

Kurt (Aarschot Link): De verrechtsing op zich is geen probleem, wel de toename van extremisme. Heel wat vormen van extremisme hebben niks te maken met rechts. Door alleen op het rechtse te focussen, duw je mensen in een hoekje die ook deel uitmaken van deze organisatie.

Anna (çavaria): we nemen de opmerking mee en begrijpen wat je bedoelt.

Gilles (NVA Regenboognetwerk): ook opmerking over verrechtsing. Er is wel één radicaal-rechtse partij die het probeert aan te zwengelen, maar in Vlaanderen is 45% die stemmen voor een rechtse partij, ook mensen voor wie het een evidentie is om LGBTI+ rechten te verdedigen. De verrechtsing is daarom wat fel verwoord. Hierdoor zeggen we dat die 70% van de kiezers een 'probleem' zijn.

Anna (çavaria): Ik begrijp beide opmerkingen. We zijn ons bewust van de diversiteit daarbinnen. Als we spreken over verrechtsing gaat het over verrechtsing van het debat, en over het verdedigen van de LGBTI+ rechten. We gaan er beter op letten binnen onze communicatie.

Gilles (NVA-Regenboognetwerk): Rechts is niet per se verkeerd. Het wil zeggen: een zekere voorzichtigheid ten aanzien van verandering. Rechts impliceert niet tegen de rechten zijn, tegen inclusie zijn. Verrechtsing is daarom niet het goede woord.

Anna (çavaria): Die opmerking nemen we zeker mee.

Youri (UniQue): OD 1.4: dynamiek van het verloop van personeel. Wordt er ook gesleuteld aan de verloning om stabiliteit te veroorzaken?

Anna (çavaria) Dat is één van de aspecten die ter discussie staat: "Wat is een juiste verloning voor het werk, binnen de sector waarin we zitten?" We zijn dat aan het onderzoeken.

SD2: "Het maatschappelijk draagvlak voor seksuele, gender- en seksediversiteit is sterker."

- ondanks vooruitgang op wettelijk vlak, nog veel uitdagingen rond aanvaarding van LGBTI+ personen
- ook discriminatie tussen minderheden en binnen de LGBTI+ gemeenschap
- iedereen mobiliseren voor een inclusievere maatschappij

VRAGEN?

Vief (Queers Without Beer) - Vraag over de taal van deze doelstelling: 'sterker' en 'versterkt', in vergelijk waarmee? Hoe ga je dat meten?

Anna (çavaria): Je haalt een belangrijk pijnpunt aan. Het meten van 'hoe inclusief is onze maatschappij' is heel moeilijk. We hebben daar nu niet de juiste tools voor. Er zijn veel factoren die daarop inspelen, en die we niet zelf in de hand hebben. Impact meten is een pijnpunt. We kunnen wel de concrete dingen die we gaan doen, meten in de zin van "Hebben we die dingen gedaan?"

Leni (Bi+ werkgroep): Is er een samenwerking met VRT-nieuws dat zij bv een check doen hoe zij communiceren. Want het lijkt alsof ze niet weten hoe ze moeten communiceren over deze thema's.

Anna (çavaria): Dat gaat concreter dan het beleidsplan, maar we proberen mediakanalen wel mee te nemen in het verhaal van inclusieve communicatie.

SD 3: "Het welzijn van LGBTI+ personen op alle kruispunten is beter omdat ze op elk levensdomein aanvaard worden."

- lager welzijn LGBTI+ personen, veel bezorgdheden over
- meervoudige discriminatie
- hulpverlening niet toegankelijk genoeg

VRAGEN?

Luc (De Roze Joker): Het was moeilijk te begrijpen waar de locatie van de AV juist is. Kunnen jullie erop letten om dit duidelijker te maken?

Anna (çavaria): Onze twee evenementorganisatoren gaan dit meenemen naar onze volgende evenementen.

SD 4: "LGBTI+ personen op alle kruispunten hebben toegang tot versterkende omgevingen waar ze zich goed en veilig voelen en gelijkgestemden kunnen ontmoeten."

- o nood aan plaatsen waar LGBTI+ personen gelijkgestemden kunnen ontmoeten en zich goed voelen
- o ondersteuning en versterking van de LGBTI+ beweging

VRAGEN?

Kurt (Aarschot Link): OD 1: Huizen worden geregeld genoemd, maar in de voorbeeldacties lees ik niks over de leefbaarheid van de huizen in de huidige situatie. Mij lijkt de dreiging te bestaan dat een Huis alleen nog zal bestaan in rijke stedelijke gebieden. Verenigingen die in kleinere gebieden liggen, dreigen ondersteuning te verliezen en in de kou te staan.

Anna (çavaria): We zijn nog op zoek naar hoe we stabiliteit kunnen brengen, wat is de rol van de huizen. We gaan mee met de huizen op zoek naar hoe we samen kunnen werken en hoe we hun waarde kunnen behouden. Het staat niet heel specifiek in de acties, omdat we ook niet weten wat het precies zal worden. We bespraken in het bestuursorgaan om in 2025 de oefening verder te zetten, wat is een huis, en we zullen dit in het bestuursorgaan verder opnemen.

Peter (BruGay): Het doet mij genoeg te horen dat de Huizen ondersteund worden. We zijn hier met een aantal mensen uit West-Vlaanderen. We willen dat er iets gedaan wordt aan de onduidelijke situatie van de Huizen in West-Vlaanderen. Er moet dringend iets gebeuren in West-Vlaanderen.

Anna (çavaria): Dit zit niet meteen in de scope van dit beleidsplan. Maar wordt meegegeven aan de mensen die hier mee bezig zijn.

SD 5: "LGBTI+ personen op alle kruispunten die niet de nodige ondersteuning vinden binnen de dienst- en hulpverlening krijgen toegankelijke en inclusieve ondersteuning op maat."

- aanvullend op SD 3 (structureel niveau), in SD 5 focus op individuele niveau
- sommige LGBTI+ personen krijgen nog niet de ondersteuning die ze nodig hebben
- Lumi als info- en luisterlijn blijft belangrijk

VRAGEN?

Taalprobleem bij OD 5.3: we faciliteren langdurige doelgroepspecifieke individuele hulpverlening

Alexander (Holebi-pastores): Wat is faciliteren?

Anna (çavaria): dit betekent dat we het niet per se altijd zelf gaan doen. Maar soms organisaties samenbrengen zodat zij iets kunnen doen. Of kennis delen. Bvb het betekent niet per se dat çavaria een centrum opent om LGBTI+ asielzoekers op te vangen. Maar bvb wel nodige mensen samenbrengen, kennis delen, lobbyen voor financiering, ... maar is wel actieve rol. Kijken wat we kunnen doen in een verhaal.

SD 6: “De wereldwijde beweging die zich inzet voor de rechten en het welzijn van LGBTI+ personen is versterkt.”

- wereldwijde onderdrukking van LGBTI+ personen en antigenderbeweging
- verbinding lokale met internationale strijd voor LGBTI+ rechten

VRAGEN?

Maarten (Spot on): In de tekst sprake van financiële ondersteuning aan buitenlandse organisaties. Verzoek om dat heel duidelijk aan te geven in de boekhouding en in de rapportering naar de AV. Welke organisaties krijgen er ondersteuning en voor welk bedrag. Ter informatie.

Reden van vraag: in het verleden, omwille van situaties van werkkrachten, werden detailposten samengevoegd.

Yves (çavaria): om geld te kunnen krijgen vanuit ontwikkelingssamenwerking zullen we aan strikte voorwaarden moeten voldoen en moeten we in boekhouding duidelijk afscheiden welk geld we waarvoor gebruiken. Vraag over welke verenigingen ondersteund zullen worden: ja, tenzij het de veiligheid van de organisaties in het gevaar brengt, bijvoorbeeld als mensen vervolgd kunnen worden in het land. Het bestuursorgaan en boekhouder zullen dit bijvoorbeeld wel altijd kunnen inkijken, maar niet de volledige AV.

Leni (Bi+ werkgroep): Op welke manier gekozen met welke buitenlandse organisaties we samenwerken?

Eva (çavaria): Onze beleidsmedewerker internationale solidariteit werkt nu strategie uit. Op dit moment nemen we mee in de denkoefening:

- In welke landen is er financiering te kort voor de lokale LGBTI+ gemeenschap?
- Waar is het veilig genoeg voor medewerkers çavaria en lokale LGBTI+ gemeenschap om een samenwerking op te zetten?
- Voor welke landen kunnen we financiering krijgen?
- Hangt samen met: met welke landen heeft Belgische of Vlaamse overheid relaties?
- Welke landen hebben een situatie waarvoor çavaria al voldoende ervaring heeft om daarin samen te werken. Wat leerden we al uit vorige samenwerkingen die we nu kunnen inzetten.

Betekent voorlopig, dat we vooral kijken naar landen als Democratische Republiek Congo, Rwanda en Burundi.

MEERJAREN BEGROTING

Stappenplan opmaak

1. Begroting 3 vzw's samengevoegd
2. Begroting voor 2025 opgesteld volgens huidige werking
3. Begroting voor 2026 op basis van 2025
 1. uitbreiding werkingskosten
 2. uitbreiding personeelskosten
 3. Uitbreiding werkingskosten gerelateerd aan personeel

Kosten

- Indexatie werkingskosten 2,5%
- Indexatie loonkosten voor anciënniteit (1,9%) en inflatie (2%)
- Sprong in 2027
 - NGO-erkenning
 - 3,5 VTE personeel + werkingskosten
- Sprong in 2027
 - Extra fundraiser
 - 1 VTE personeel + werkingskosten

Inkomsten

- 2026: inkomsten subsidies op basis van wat we nodig hebben, geen zekerheden
- Andere: realistische inschattingen
- Indexering subsidies: 1% (voorzichtig)
- Indexering omzet vormingen 5%
- Indexering giften 10% + stijging door nieuwe personeelsleden
- Legaten: gemiddelde afgelopen jaren
- Financiële opbrengsten: termijnrekeningen

Fusie 3 vzw's

Om een aantal subsidies niet kwijt te geraken, moeten we fusioneren. Dat kan met terugwerkende kracht: daarom staat dit niet nu op de agenda. De formele beslissing ligt uiteraard wel in handen van de Algemene Vergadering en wordt voorgesteld in maart 2025.

VRAGEN?

Gilles (N-VA regenboognetwerk): "op jaarlijkse basis steken jullie dingen in reserves". Hoe groot zijn de reserves nu? Misschien voor het geval er tegenvallers zijn?"

Yves (çavaria): weet het niet vanbuiten: nu ongeveer 400 000 euro in reserve. Is voor een organisatie als ons niet zo heel veel.

Gilles (N-VA Regenboognetwerk): "uitzonderlijke opbrengsten gaan plots van 50 000 naar 200 000 euro. Waar komt dat vandaan?"

Yves (çavaria): Als we erkend worden voor een internationale werking, dan moeten we minstens 1 miljoen per jaar uitgeven aan internationaal werk. Daarvoor krijgen we 800 000 euro vanuit de overheid. We moeten zelf 200 000 euro bijdragen. Dus we zullen dat moeten ophalen.

Maarten (Spot on): “moeten we minimum een miljoen uitgeven?” (in geval van ngo-erkenning)

Yves (çavaria): minimum, maar ook maximum. Voor nieuwe erkende organisaties wordt meestal maar het minimum toegekend. Dus dan moeten we, maar kunnen we ook maar 1 miljoen uitgeven.

Patrick (Regenbooghuis Limburg): “wat als jullie subsidies niet krijgen? Kan je iets dan niet uitvoeren?”

Yves (çavaria): nog geen prioriteiten, maar bedoeling dat we alles kunnen doen. En afhankelijk van het geld en waarvoor we het mogen gebruiken, kunnen we bepalen wat we doen. Bijvoorbeeld geld van Gelijke Kansen kunnen we vrijer besteden dan een subsidie vanuit onderwijs. Bij eigen middelen zijn we ook vrijer.

Patrick (Regenbooghuis Limburg): richten jullie pijlen op bepaalde SD's en op andere niet?

Yves (çavaria): nee, nog niet. We proberen alles te doen, maar zullen moeten zien. Hangt ook altijd af van politiek. Ik begrijp dat je denkt dat dit gigantisch veel geld is. Dit zijn heel grote budgetten. Betekent ook dat we heel zorgzaam moeten uitgaan met de uitgaven. Weet dat personeelskosten de grootste uitgavenpost is. Is logisch want we zijn een kennisorganisatie die mensen nodig heeft om werk te doen.

Luc (De Roze Joker): in elk regenbooghuis was er een medewerker van çavaria. Nu is er geen in West-Vlaanderen. Wat kunnen jullie daaraan doen? Waarom moeten we zo ver komen van West-Vlaanderen?

Yves (çavaria): in het nieuwe beleidsplan is er de mogelijkheid voorzien om meer plaatsen te hebben in een provincie. West-Vlaanderen is daar een voorbeeld van: je hebt een aantal grote steden. We zouden daar meerdere plekken kunnen ondersteunen. De vraag is of we geld gaan hebben om dat te kunnen doen, maar de openheid om dat te doen is er wel.

STEMMING

STEMMING | Goedkeuring beleidsplan 2026 - 2030 (rode en blauwe stemformulieren)

Voor: 43

Tegen: 2

Onthouding: 3

Het nieuwe beleidsplan 2026-2030 werd goedgekeurd.

AFRONDING

Bedankt voor jullie aanwezigheid, jullie vragen en actieve deelname aan deze vergadering.

Bedankt aan Ferenc en covoorzitters Rik & Fleur. Bedankt aan Anna voor al het harde werk dat in het beleidsplan werd gestoken. Bedankt aan Eva, Marlies, Yves en Zita. Bedankt aan Hans voor het verslag. Bedankt aan Tim en Isabel voor de organisatie en iedereen die van dicht of veraf betrokken was bij het organiseren en in goede banen leiden van deze vergadering.

Jullie zijn heel welkom op de verjaardag editie van Sparkle, 8 februari 2025!

Brussel, 26 oktober 2024

Fleur De Baerdemaeker

Rik Beckers

Covoorzitters van het bestuursorgaan van çavaria