**Traject 2020 – Procesplan**

*Versie 15-04-2020*

1. **Vanwaar komt dit?**

In 2021 starten we bij çavaria met een nieuw beleidsplan. Dit werd op de Algemene Vergadering van 30/11/2019 goedgekeurd. Bij de opmaak van dat beleidsplan is een uitgebreid **participatieproces** voorafgegaan. In de vele gesprekken die toen gevoerd zijn, kwamen signalen naar boven om de samenwerking tussen çavaria, de huizen en de verenigingen anders aan te pakken. Die signalen kwamen zowel vanuit vrijwilligers als vanuit de beroepskrachten. Het resulteerde in één van de vijf **beleidsuitdagingen** onder de titel “*Hoe organiseren we ons als beweging*”.

Alle informatie over het beleidsplan, het voorafgaand participatietraject en de beleidsuitdagingen vinden jullie terug op <https://cavaria.be/beleidsplan2021-2025>.

Om die beleidsuitdaging aan te pakken en ons voor te bereiden op het nieuwe beleidsplan, zetten we in 2020 een uitgebreid traject op.

1. **Waarover gaat het?**

Het traject gaat in de eerste plaats over de ondersteuning van de verenigingen. Hoe kunnen we ons als beweging daarvoor het best organiseren? Hoe werken we samen om onze verenigingen zo goed mogelijk te ondersteunen en om aan te sluiten bij de diversiteit die er is in onze beweging.

Specifieker gaat het over de samenwerking tussen de **huizen, met de gelijkenkansenmedewerkers en met çavaria** om de verenigingen te ondersteunen en zo samen de **doelstellingen in het nieuwe beleidsplan te behalen**. Hoe doen we dit het best en wie neemt welke rol op? Bij wie kan men terecht voor welke ondersteuning? Hoe zit de verhouding tussen input en ideeën geven versus zelf input en ideeën aanreiken?

De principes die hierbij bepaald worden, zullen gevolgen hebben voor andere thema’s zoals

* Kennisdeling
* Communicatie(doorstroom)
* Verbondenheid
* Financiën
* Participatie
* …

Bovendien zal een nieuwe vorm van samenwerking gevolgen hebben, hoe we ons binnen çavaria **organiseren** en wie welke **taken** op zich zal nemen. In de eerste plaats voor team beweging maar ook ruimer.

In een participatieproces komen er vaak andere zaken naar boven. Traject 2020 is daarom afgebakend. Er zijn een aantal thema’s die **niet onder het traject** vallen. Deze zijn net beslist of worden binnen andere processen besproken. Zo gaat het niet over de missie, visie, en strategie niet over de werking van de raad van bestuur of algemene vergadering, noch over de doelstellingen.

1. **Uitgangspunten**

In het proces naar een nieuw beleidsplan zijn de nieuwe **missie, visie en strategie** bepaald. Deze vormen de uitgangspunten voor traject 2020.

|  |
| --- |
| **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 sekse-kenmerken. Çavaria is een beweging, een belangenorganisatie en een expertisecentrum. **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 personen, 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 social media en in reguliere media. Lumi is een opvang- en infolijn voor iedereen met vragen over seksuele voorkeur en gender en vormt een meldpunt voor discriminatie. Çavaria komt op voor holebi’s en 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 middenveldsorganisaties, sectororganisaties en overheid. We streven steeds naar een inclusieve aanpak, met aandacht voor specifieke noden. (\*) 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.  |

1. **Wie wordt betrokken?**

Om tot goede en gedragen beslissingen te komen, willen we een uitgebreid proces op zetten met verschillende betrokkenen. We gaan **luisteren** (ter plaatse en op vergaderingen), we willen **input** verzamelen en **feedback** vragen op voorstellen.

*Wie geef input en feedback?*

In eerste instantie zijn het de **huizen** en de medewerkers van **team beweging** die samen een oplossing uitwerken als cruciale partners in dit proces. Enerzijds op de bestaande overlegmomenten maar anderzijds komen we ook ter plaatse en willen we een heel aantal individuele gesprekken voeren.

Vanuit de **verenigingen** is al heel wat input verzameld naar aanleiding van het proces tot beleidsplan maar we willen hen verder betrekken en kansen geven om input en feedback te geven.

Daarnaast willen we bij andere **medewerkers van çavaria** gaan luisteren en hen over het traject informeren. Éénmaal de grote lijnen duidelijk zijn, betrekken we hen in de veranderingen in de organisatie en takenpakketten.

We gaan in gesprek met de **overheid** (kabinet en ambtenaren) om hen te informeren en voorbereiden op eventuele veranderingen.

Er is een “**padlet**” gemaakt. Dit is een online-prikbord waar iedereen op elk moment input kan geven. Zo geven we aan mensen die niet naar vergaderingen kunnen komen, de kans om ideeën in te brengen. Klik [hier](https://padlet.com/wim_vanleeuwen2/7dqa1aqn3gxz) of scan de QR-code.



 *Wie beslist?*

De raad van bestuur hakt de knopen door waarover we geen gemeenschappelijk standpunt bereiken en neemt de finale beslissing.

*Rol van de bewegingscoördinator?*

**Wim** zal het hele traject begeleiden. Hij verzamelt de input, werkt voorstellen uit en waakt over het procesplan. Hij staat open voor alle vragen en ideeën en zit ook graag samen met wie dit wil. Hij wordt hierin ondersteund door de andere coördinatoren.

Er is bovendien een continue opvolging van het traject via het co-team en de raad van bestuur.

1. **Tijdslijn**

De tijdslijn is opgedeeld in **verschillende fasen**: in januari wordt vooral aandacht besteed aan het opstellen van het **procesplan**. De maanden februari tot juni worden gebruikt om **input** te verzamelen om tijdens en na de zomer **feedback** te laten geven op uitgewerkte voorstellen. Na de zomer werken we verder aan de **implementatie** en gevolgen van de voorstellen. De uiteindelijke **beslissing** willen we nemen op de raad van bestuur van november. In 2021 gaan we aan de slag met de beslissingen om die op het einde van het jaar te **evalueren en bijsturen**.

Naargelang het traject vordert, zullen hier nog meer momenten aan toegevoegd worden.

Een belangrijk moment valt ook in **oktober** wanneer we nieuws krijgen over het nieuwe beleidsplan en het bijhorende financieel plaatje. Dit nieuws zal impact hebben op onze beslissingen in het traject.

* *Procesplan*
	+ Januari: uitwerken procesplan
	+ 9/01: co-team
	+ 4/02: open team
	+ 8/02: huizenoverleg
	+ Individuele gesprekken
* *Input*
	+ Februari/april: huizenronde
	+ Individuele gesprekken
	+ 4/02: team maatschappelijke vorming
	+ 11/02: team internationaal
	+ 18/02: team beweging
	+ 26/02: staf WJNH
	+ 4/03: overleg Socius
	+ 9/03: overleg met De Federatie
	+ 18/03: overleg (niet-aangesloten) achterban
	+ 19/03: team welzijn
	+ 21/03: inspiratie-AV
	+ 3/04: huiswerk voor team beweging
	+ 8/04: overleg rvb Regenbooghuis Limburg
	+ 8/04: input videochat met medewerkers
	+ 8/04: overleg rvb Rebus
	+ 9/04: gesprek met Yves
	+ 14/04: overleg rvb Het Roze Huis
	+ 15/04: input videochat met medewerkers
	+ 11/05: overleg rvb UniQue
	+ 20/06: Huizenoverleg
	+ Juni: overleg met kabinet
	+ 22-23/06: Team2daagse çavaria
	+ Voorjaar: netwerkmoment met landelijke?
* *Feedback*
	+ Zomer: huizenronde
	+ Augustus: Team beweging (team2daagse)
	+ September: huizenoverleg
	+ Begin oktober: nieuws over subsidies en financiële impact
* *Beslissing*
	+ Raad van bestuur van november
* *Implementatie*
	+ We voorzien documentatie en visualisatie
	+ Oktober: Open teammoment: voorstellen en informeren alle medewerkers
	+ November/december: takenpakketten, begroting en jaarplan ’21 vastleggen
	+ November: huizenoverleg
* *Start januari 2021*
* *Evaluatie en bijsturing*
	+ Huizenoverleg november 2021
	+ Raad van bestuur november 2021
* *Permanente update*
	+ Co-team
	+ Raad van bestuur
	+ Pagina op de website
1. **Communicatie**

Over traject 2020 willen we op verschillende momenten en via verschillende kanalen communiceren. Er is een aparte pagina op de website van çavaria waar we informatie zetten die op geregelde momenten geüpdate zal worden. [www.cavaria.be/traject2020](http://www.cavaria.be/traject2020).

Daarnaast willen we op vergaderingen (huizenoverleg, algemene vergadering, open team, team beweging…) de stand van zaken communiceren.

Ook via de nieuwsbrieven (çavaria beweegt, reilen en zeilen) zal er gecommuniceerd worden.