

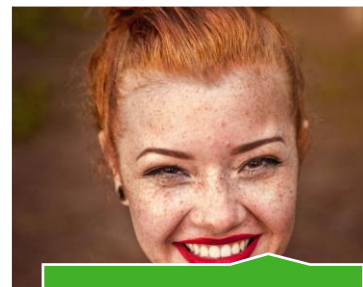
Jaaractieplan 2025 – Lokaal Gelijke Kansenbeleid



LGBTI+



Handicap



Gendergelijkheid

INHOUD

1. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) en actiefiches	4
SD 1 We verzamelen en borgen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen ...	4
OD 1.1 We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften	4
Actiefiche: Ledenbevraging	5
OD 1.2 We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up to date en garanderen eenvoudige toegang voor lokale besturen	7
Actiefiche: Inspiratie en kennisdeling via een praktijkendatabank	8
Actiefiche: Cijfers en onderzoek toegankelijk ontsluiten voor lokale besturen	10
Actiefiche: Mapping ondersteuningsaanbod en instrumenten	12
Actiefiche Thematische pagina's op de website	14
SD2 We delen informatie, kennis en expertise met de lokale besturen	16
OD 2.1 We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken.....	16
Actiefiche: Online kenniscgroep.....	17
Actiefiche: Collega groep gelijke kansen	19
Actiefiche: Bestaande lerende netwerken verduurzamen.....	21
OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken	23
Actiefiche: Vorming 'Horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid'	24
Actiefiche: Vorming 'Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan'	26
SD 3: We zetten de informatie, kennis en expertise om in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen	28
OD 3.1 We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten	28
Actiefiche: Instrument ontwikkelen met focus op gendergelijkheid	29
Actiefiche: Leerlabo 'Hoe bereik en betrek ik de doelgroep?'	32
Actiefiche: Leer- en coachingstraject rond verbindend communiceren	34
OD 3.2 We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten	36
Actiefiche: Instrument LIO.Vlaanderen	37
Actiefiche: Instrument Thuisgevoel in Vlaanderen	39
SD4: We begeleiden en ondersteunen lokale besturen op maat rond een lokaal gelijkekansenbeleid	41
OD 4.1 We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid	41
Actiefiche: Info- en advieswerking via helpdesk.....	42
Actiefiche: Startersaanbod voor medewerkers gelijke kansen	44
2. Afstemming en samenwerking.....	46
2.1 Vlaamse overheid.....	46
2.2 Vlaamse partner- en expertiseorganisaties	46
2.3 Intern VVSG.....	47
3. Opvolging samenwerkingsovereenkomst.....	48
3.1 Intern overleg.....	48
3.2 Overleg met Vlaanderen.....	48

3.3 Jaarverslagen 48

4. Communicatie 49

5. Jaarbegroting 2025 51

1. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) en actiefiches

SD 1 We verzamelen en borgen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen

We versterken het lokaal gelijkekansenbeleid door informatie, kennis en expertise systematisch te verzamelen, te verankeren en breed toegankelijk te maken. We monitoren trends en noden om inzicht te krijgen in structurele drempels en ongelijkheden. Door data en onderzoek te bundelen, creëren we een onderbouwde basis voor beleidsontwikkeling op lokaal niveau. We zorgen ervoor dat kennis op een toegankelijke en gestructureerde manier wordt geborgen, zodat deze duurzaam beschikbaar blijft. Dit doen we door expertise te documenteren, te centraliseren en up-to-date te houden. We vertalen inzichten uit onderzoek en praktijk naar bruikbare tools en methodieken om kennis effectief te ontsluiten naar lokale besturen en organisaties. Digitale instrumenten ondersteunen dit proces, zodat informatie vlot teruggevonden en benut kan worden. Door kennis structureel te verankeren, versterken we de continuïteit en effectiviteit van een lokaal gelijkekansenbeleid.

OD 1.1 We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften

We brengen de noden en behoeften van lokale besturen rond gelijke kansen systematisch in kaart door data-analyse, bevestigingen en overlegmomenten met relevante stakeholders. We monitoren trends en uitdagingen op het terrein en identificeren structurele drempels die een effectief lokaal gelijkekansenbeleid belemmeren. Door deze inzichten te verzamelen en te analyseren, creëren we een onderbouwde basis voor lokale beleidsontwikkeling en ondersteuning op maat, zodat elke gemeente, ongeacht haar grootte of ervaring, beter uitgerust is om in te spelen op nieuwe tendensen en gelijke kansen te bevorderen voor haar inwoners.

Actiefiche: Ledenbevraging

1. Motivering

Als partnerorganisatie van gelijke kansen houden we een vinger aan de pols bij lokale besturen om goed voeling te houden met de noden en uitdagingen rond een lokaal regenboogbeleid, genderbeleid en inclusiebeleid¹. We hebben hierbij aandacht voor de specifieke behoeften en contexten van verschillende gemeenten, voor starters, groeiende besturen en voorlopers. Zo kunnen we ons ondersteuningsaanbod en werkinstrumenten optimaal afstemmen en inzetten op wat nodig is op het lokale niveau. Inzicht in lokale noden en behoeften is essentieel voor een effectieve maatwerk-benadering. Hierdoor kunnen we inspelen op nieuwe tendensen en wat lokaal nodig is.

2. Werkwijze

Een ledenbevraging biedt inzicht in de lokale noden, behoeften en uitdagingen enerzijds en stelt ons in staat om progressie te detecteren op vlak van een lokaal gelijkekansenbeleid anderzijds.

We organiseren een tweejaarlijkse bevraging van onze leden over de noden, behoeften en uitdagingen op vlak van gelijke kansen. We doen dit aan de hand van een survey: alle Vlaamse steden en gemeenten ontvangen een vragenlijst via email. We streven naar een representatieve respons (goede afspiegeling van de verschillende types van gemeenten (klein, middelgroot, centrumstad) en regionale spreiding) van 1 op 3 Vlaamse steden en gemeenten. Anno 2025 hebben 133 Vlaamse steden en gemeenten een bevoegde schepen voor gelijke kansen. Een responsgraad van 1 op 3 is ambitieus, maar haalbaar. De resultaten van deze bevraging verwerken we tot een rapport dat we ontsluiten via onze communicatiekanalen en delen met de Vlaamse overheid en Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen.

We merken hierbij op dat het verwerven van inzichten in lokale noden en behoeften zich niet beperkt tot deze tweejaarlijkse ledenbevraging. Doorlopend houden we een vinger aan de pols via leerlabo's, collega groepen, sectorale VVSG-netwerken, helpdesk, één op één contacten enz.

Partners: ABB

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker

3. Beoogde doelgroep

Alle Vlaamse steden en gemeenten, meer specifiek medewerkers en mandatarissen bevoegd voor gelijke kansen thema's.

4. Wat willen we bereiken

We, maar ook de Vlaamse overheid en de Vlaamse partnerorganisaties, hebben zicht op de lokale noden, behoeften en uitdagingen. We, maar ook Vlaanderen en de Vlaamse

¹ Als we spreken over een (lokaal) inclusiebeleid dan hebben we het in dit dossier over de inclusie van personen met een handicap, en dit met betrekking tot alle beleidsdomeinen, en dus niet enkel de toegankelijkheid van omgeving of publieke gebouwen. Cf. onze themapagina [Lokaal Inclusiebeleid](#) Als we spreken over een inclusief beleid of inclusieve werking dan heeft dit betrekking op alle gelijke kansen thema's en gaat dit dus breder dan personen met een handicap.

partnerorganisaties, kunnen hierdoor ons ondersteuningsaanbod en werkinstrumenten afstemmen op de lokale noden en behoeften. Dit heeft een positieve impact op het lokaal gelijkekansenbeleid.

KPI's:

- Enquête via Medallia
- Beoogde responsgraad van 33%
- Rapport met resultaten

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#ondersteuning](#)

OD 1.2 We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up to date en garanderen eenvoudige toegang voor lokale besturen

We ontwikkelen en onderhouden toegankelijke kennisplatformen waarin relevante wetgeving, onderzoek, methodieken en inspirerende praktijkvoorbeelden worden verzameld en ontsloten. Door regelmatige actualisatie van deze informatie zorgen we ervoor dat lokale besturen steeds over de meest recente en bruikbare kennis beschikken. We maken deze informatie toegankelijk via een gebruiksvriendelijk digitaal platform en bieden praktische tools aan waarmee lokale besturen hun gelijkekansenbeleid effectief kunnen versterken. We versterken en bouwen onze praktijkendatabank verder uit met goede (lokale) gelijke kansen praktijken.

Actiefiche: Inspiratie en kennisdeling via een praktijkendatabank

1. Motivering

Lokale besturen zoeken voortdurend naar doeltreffende en lokale oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Inspiratie vinden ze vaak in concrete en goed gedocumenteerde praktijken van andere besturen, die aantoonbaar resultaat opleveren voor specifieke doelgroepen zoals gender, LGBTI+ en personen met een handicap. Door deze succesvolle praktijken over te nemen en aan te passen aan de eigen context, kunnen besturen efficiënter en effectiever werken. Het landschap van praktijkendatabanken is echter versnipperd, waardoor een duidelijk overzicht ontbreekt en er nood is aan betere afstemming tussen organisaties die deze praktijken ontsluiten.

2. Werkwijze

Sinds 12 december 2024 beschikt VVSG over een uitgebreide [praktijkendatabank](#) waarin al meer dan 550 praktijken zijn opgenomen, waaronder [70 over Gelijke Kansen](#). Dit platform biedt niet alleen een overzicht van sterke praktijken, maar is ook participatief: lokale besturen kunnen zelf praktijken invoeren en delen. Zo ontstaat een dynamisch en gebruiksvriendelijk netwerk.

We blijven de databank up-to-date houden en vullen ze aan met impactvolle praktijken. Daarnaast willen we het versnipperde landschap van praktijkendatabanken in kaart brengen en stemmen we af met andere databankhouders om een sterk en samenhangend netwerk te creëren.

VVSG zoekt actief naar nieuwe praktijken en werkt daarvoor samen met lokale besturen. Tegelijk stimuleren we besturen om zelf praktijken toe te voegen via onze nieuwsbrieven, sociale media, website, evenementen en netwerken. Om de databank levendig te houden, zetten we ze regelmatig in de kijker, onder meer via onze nieuwsbrief en topical days. We bewaken de kwaliteit door een duidelijke definitie te hanteren, de volledigheid van praktijken te controleren en periodiek te toetsen of de informatie nog actueel is. Daarnaast brengen we andere praktijkendatabanken in kaart en organiseren we in 2025 een eerste overleg met andere beheerders, met oog op een mogelijke samenwerking. Tot slot meten we het gebruik en de impact via tevredenheidsonderzoeken (kwalitatief, tweejaarlijks (2026) en analytische webtools zoals GA4 (kwantitatief, zesmaandelijks).

Partners: Lokale besturen, ABB en partner- en expertiseorganisaties.

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en projectmedewerker

3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar alle lokale besturen en praktijkendatabankhouders.

4. Wat willen we bereiken

Lokale besturen delen hun eigen praktijk, raken geïnspireerd door anderen en worden hierdoor aangezet tot nieuwe (of het verbeteren van huidige) acties. Dit leerproces helpt lokale besturen bij het ontwikkelen, uitvoeren of versterken van een gelijkekansenbeleid. Door een sterke afstemming tussen praktijkendatabankhouders en een transparant netwerk zorgen we voor een efficiënte en samenhangende werking.

KPI's:

- Minimaal 15 nieuwe praktijken
- Afspraken met praktijkendatabankhouders (verslag overleg)
- Praktijken zijn up to date
- Zesmaandelijks een kwantitatieve meting over het gebruik van de praktijkendatabank (via GA4)

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Cijfers en onderzoek toegankelijk ontsluiten voor lokale besturen

1. Motivering

Op Europees, nationaal en Vlaams niveau zijn er uitgebreide cijfers en onderzoeken beschikbaar over LGBTI+ personen, personen met een handicap en gendergelijkheid. Deze data bieden inzicht in thema's zoals participatie in onderwijs, werk en vrije tijd, evenals uitsluiting, achterstelling en vooroordelen. Lokale besturen kunnen deze cijfers benutten om hun gelijkekansenbeleid te onderbouwen en zowel intern als extern draagvlak te creëren.

Het werken aan inclusie en gendergelijkheid wordt steeds gevoeliger in het publieke en politieke debat. Vooral kleinere gemeenten ervaren dat gelijke kansen weinig politieke prioriteit krijgen of dat er onvoldoende financiële ruimte voor is. Onderzoek, zowel kwantitatief als kwalitatief, maakt de noodzaak van een lokaal gelijkekansenbeleid zichtbaar en helpt om dit politiek te verantwoorden. Hoe specifiek en lokaler de cijfers, hoe groter hun impact.

Concrete data kunnen dienen als hefboom om thema's op de agenda te zetten. Zo kunnen cijfers over grensoverschrijdend gedrag aantonen waarom het nodig is om te werken aan een veilige publieke ruimte voor meisjes, vrouwen en LGBTI+ personen.

2. Werkwijze

We onderscheiden vier trajecten uit te voeren tijdens de looptijd van het erkenningsdossier. We werken voor alle onderdelen van deze actie nauw samen met ABB, partner- en expertiseorganisaties en kennis- en onderzoeksinstituten.

1. Inventarisatie van beschikbare data

We verzamelen en actualiseren bestaande data, rapporten en onderzoeken per doelgroep op Europees, nationaal, Vlaams, regionaal en lokaal niveau. Deze inventaris wordt up-to-date gehouden en is toegankelijk voor lokale besturen.

2. Toegankelijke vertaling van onderzoek

We vertalen complexe rapporten en onderzoeksresultaten naar toegankelijke formats, zoals infographics en video's. Dit materiaal delen we actief met lokale besturen via onze netwerken en communicatiekanalen.

3. Samenwerking met experts en onderzoeksinstituten

We werken nauw samen met ABB, partner- en expertiseorganisaties, zoals de Vrouwenraad, RoSa vzw, Transgender Infopunt, Çavaria en GRIP vzw, evenals met kennis- en onderzoeksinstituten. Het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) afdeling gelijke kansen is hierbij een cruciale partner. ABB ondersteunt lokale besturen door advies, informatie en monitoring, bijvoorbeeld via de Gemeente-Stadsmonitor.

We signaleren hiaten en leemten in de beschikbare data aan de Vlaamse overheid.

4. Ondersteuning bij lokale dataverzameling

We ondersteunen lokale besturen bij het verzamelen van eigen cijfers, bijvoorbeeld via info- en meldpunten, ombudsdiensten of andere registratiesystemen. Door lokale data te koppelen aan bredere trends, versterken we het inzicht in maatschappelijke uitdagingen en het effect van beleidsmaatregelen. We denken hierbij bijvoorbeeld aan: app On Wheels, Iedereen Overal (Inter vzw), Safer Cities (Plan International), enz.

Partners: ABB, partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen, kennis- en onderzoeksinstellingen

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en projectmedewerker

3. Beoogde doelgroep

Medewerkers en mandatarissen van lokale besturen (starters, groeiende besturen, voorlopers)

4. Wat willen we bereiken

Door relevante data beter te ontsluiten en te vertalen naar bruikbare inzichten, hebben lokale besturen de nodige argumenten om hun beleid beter te onderbouwen en impactvoller te maken. Dit leidt tot een sterker draagvlak, gerichtere acties en een inclusiever beleid dat beter inspeelt op de noden van diverse doelgroepen.

KPI's:

- Inventarisatie beschikbare data
- Minimum 3 ontwikkelde laagdrempelige formats ontwikkelen en ontsluiten
- Overzicht van info- en adviesvragen van lokale besturen rond cijfers

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#)

Actiefiche: Mapping ondersteuningsaanbod en instrumenten

1. Motivering

Lokale besturen benadrukken het belang van samenwerking met lokale partners en verenigingen om gelijke kansen te bevorderen. Niet elke stad of gemeente beschikt echter over organisaties op haar grondgebied die rond gelijke kansen werken, zoals vrouwenverenigingen of LGBTI+ verenigingen. Dit maakt het moeilijker om noden en drempels in kaart te brengen, een klankbord te hebben en samen initiatieven te ontwikkelen. Zonder deze partners wordt het opzetten en uitvoeren van een lokaal regenboog- of genderbeleid een uitdaging.

Tegelijkertijd zijn er veel organisaties, naast de erkende partnerorganisaties, die werken rond gelijke kansen op lokaal, regionaal, Vlaams en (inter)nationaal niveau. Ze ontwikkelen handleidingen, tools, vormingen en andere ondersteuning vanuit hun eigen expertise. Dit is waardevol, want lokale besturen geven aan nood te hebben aan inhoudelijke begeleiding en praktische hulpmiddelen.

Lokale besturen signaleren echter dat ze hun weg niet altijd vinden in de veelheid van dit aanbod. Bovendien sluit het niet altijd aan bij lokale noden en richt het zich vaak op één specifiek thema, zonder oog voor kruispunten tussen verschillende doelgroepen. Aan dit ondersteuningsaanbod hangt ook vaak een prijskaartje, dit speelt mee bij de afweging om al dan niet beroep te doen op externe expertise.

Lokale besturen vragen daarom om een duidelijk overzicht van beschikbare ondersteuning en meer inzicht in welke instrumenten en tools aantoonbare impact hebben op het lokaal beleid.

2. Werkwijze

We brengen het ondersteuningsaanbod van het gelijke kansen middenveld en de beschikbare instrumenten voor een lokaal gelijkekansenbeleid in kaart via een deskresearch (mapping): Wie biedt welke ondersteuning aan lokale besturen? Dit overzicht ontsluiten we o.a. via de thematische pagina's op de VVSG-website. We houden dit overzicht up-to-date.

Op basis van deze mapping identificeren we sterktes, mogelijke hiaten en leemtes in het aanbod. We formuleren verbetervoorstellen en werken een strategie uit. We doen dit in partnerschap met de Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen. Daarbij focussen we op hoe het beschikbare aanbod optimaal kan worden ingezet op lokaal niveau en hoe we lokale besturen het best begeleiden bij de keuze van een specifieke tool. We kijken na of de instrumenten al lokaal werden ingezet en de effectiviteit ervan werd aangetoond.

Zie actiefiche Lio.Vlaanderen

Zie actiefiche Thuisgevoel in Vlaanderen

Zie actiefiche instrument gendergelijkheid

Partners: Partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen met een ondersteuningsaanbod voor lokale besturen op lokaal, regionaal, Vlaams, nationaal en Europees niveau.

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker

3. Beoogde doelgroep

Deze actie richt zich op medewerkers van lokale besturen, zowel starters als ervaren besturen en voorlopers. Ook Vlaamse partnerorganisaties profiteren hiervan: hun ondersteuningsaanbod wordt beter ontsloten en wordt afgestemd op de noden van lokale besturen.

4. Wat willen we bereiken

Lokale besturen zijn beter geïnformeerd over het ondersteuningsaanbod van het gelijke kansen middenveld (de informatie is makkelijk vindbaar én raadpleegbaar) en zijn beter in staat om doordachte keuzes te maken over het inzetten van een specifieke tool of instrument.

KPI's:

- Overzicht ondersteuningsaanbod partnerorganisaties voor lokale besturen op thematische pagina gelijke kansen
- Overzicht bruikbare instrumenten voor lokale besturen op thematische pagina gelijke kansen
- Analyse van sterktes, hiaten en verbetervoorstellen
- Overlegmomenten met partner- en expertiseorganisaties

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)
[#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)
[#verzamelen](#) [#delen](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche Thematische pagina's op de website

1. Motivering

Het ontbreekt lokale besturen aan capaciteit, kennis en expertise rond gelijke kansen. Informatie en materiaal relevant voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal regenboogbeleid, inclusiebeleid en genderbeleid zit erg versnipperd en is niet eenvoudig toegankelijk. Medewerkers en mandatarissen weten niet altijd waar ze deze informatie kunnen raadplegen en hebben bovendien niet altijd de tijd en ruimte om deze informatie door te nemen en te verwerken.

2. Werkwijze

We hebben in 2024 drie thematische pagina's aangemaakt rond gelijke kansen op de VVSG-website:

- Lokaal regenboogbeleid
- Lokaal genderbeleid
- Lokaal inclusiebeleid

Deze pagina's fungeren als een centrale hub waar materiaal, praktijken, organisaties, interessante netwerken, onderzoeksrapporten en beleidsinformatie voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal regenboogbeleid, genderbeleid of inclusiebeleid worden verzameld en beschikbaar gesteld.

Hiernaast hebben we thematische pagina's aangemaakt rond menstruatiewelzijn en grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte. Afhankelijk van de noden zullen we nieuwe thematische pagina's aanmaken.

We houden de informatie op deze pagina's doorlopend up to date en actueel. We voegen hier continu nieuwe content aan toe. We doen hiervoor beroep op een breed netwerk van stakeholders (Vlaamse overheid, Vlaamse partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen, kennisinstellingen, enz.). Zesmaandelijks doen we een diepgaande screening van deze pagina's. We bevragen onze leden rond tevredenheid op vlak van inhoud en structuur.

De toegang tot deze thematische pagina's is in principe beperkt tot onze leden. We stellen de thematische pagina's rond gelijke kansen open voor een aantal (nog nader te bepalen) prioritaire partners van de VVSG.

Partners: ABB, partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen, kennisinstellingen

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker

3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar medewerkers en mandatarissen van lokale besturen, zowel starters, groeiende besturen en voorlopers.

4. Wat willen we bereiken

We ontzorgen medewerkers en mandatarissen door relevante en actuele informatie, kennis en expertise per gelijke kansen thema gebundeld en overzichtelijk aan te reiken vanaf een toegankelijk centraal platform. Hiermee kunnen ze gefundeerd vorm geven aan een lokaal gelijkekansenbeleid.

KPI's

- Geactualiseerde thematische pagina rond lokaal regenboogbeleid, lokaal genderbeleid, lokaal inclusiebeleid, menstruatiewelzijn, grensoverschrijdend gedrag in de publieke ruimte + monitoring gebruik
- Tevredenheidsmeting thematische pagina's

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#)

SD2 We delen informatie, kennis en expertise met de lokale besturen

Door kennisdeling te faciliteren via netwerken, leertrajecten en vorming, stimuleren we uitwisseling tussen lokale besturen. We zetten in op digitale en interactieve vormen van kennisdeling om bereik en gebruiksgemak te vergroten. We zorgen ervoor dat kennis vlot beschikbaar is en aansluit bij de noden op het terrein. We spelen proactief in op nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen. Zo zorgen we ervoor dat lokale besturen steeds over actuele en onderbouwde kennis beschikken. Onze aanpak maakt het mogelijk dat lokale besturen niet alleen leren van experts, maar ook van elkaars ervaringen en oplossingen. We geloven in de kracht van een gedeeld leerproces. Door samenwerking tussen lokale besturen en andere partners te bevorderen en peer learning te versterken, bouwen we een dynamisch kennisnetwerk uit. Zo ondersteunen we lokale besturen in het versterken van hun beleid en het realiseren van een duurzame impact.

OD 2.1 We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken

We creëren en ondersteunen dynamische netwerken waarin lokale besturen ervaringen, inzichten en goede praktijken rond gelijke kansen kunnen uitwisselen. Door regelmatige overlegmomenten, intervisies en thematische werkgroepen stimuleren we samenwerking en peer learning. We zorgen voor een gestructureerde aanpak waarbij kennis gedeeld wordt op basis van actuele uitdagingen en praktijkgerichte oplossingen.

Actiefiche: Online kennisgroep

1. Motivering

Lokale besturen hebben nood aan een platform, een 'safe space', waarop ze gemakkelijk en op een laagdrempelige manier met elkaar in interactie kunnen gaan om juiste en gefundeerde antwoorden te vinden op inhoudelijke vragen maar evengoed over tips bij de aanpak van een probleem, het uitwisselen van informatie over goed werkende tools, apps, instrumenten, externe partnerkeuzes, enz.

2. Werkwijze

We stellen een digitaal besloten kennisgroep ter beschikking op de website van de VVSG voor lokale besturen. We starten met één overkoepelende kennisgroep 'Gelijke Kansen'. Afhankelijk van de noden en het gebruik, kunnen we verder opsplitsen naar 3 thematische kennisgroepen (gender, LGBTI+, handicap). De kennisgroep zal terug te vinden zijn op de VVSG-website bij de categorie 'kennisgroepen' >

<https://www.vvsg.be/kennis/kennisgroepen>.

Andere belangrijke eigenschappen:

Een kennisgroep richt zich op een afgebakend thema en specifieke doelgroep, met een veilige omgeving voor uitwisseling. Leden worden gestimuleerd om actief kennis te delen, advies te geven en te discussiëren, zonder verplichting. Vertrouwelijke informatie, tips en goede praktijken kunnen worden gedeeld, terwijl een analysesysteem inzicht biedt in populaire content en bijkomende noden.

Als moderator en beheerder van deze kennisgroep zorgen we ervoor dat belangrijke informatie doorstroomt naar andere kanalen zoals nieuwsberichten of de praktijkendatabank. De VVSG heeft een moderatierol, maar de groep functioneert idealiter zelfregulerend. Gebruiksvriendelijkheid en vlotte toegankelijkheid staan centraal, met een duidelijke structuur en een goede zoekfunctie.

Partners: n.v.t.

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en projectmedewerker

3. Beoogde doelgroep

Medewerkers van lokale besturen die rond gelijke kansen werken. Dit kan gaan van beleidsmedewerkers tot operationele medewerkers.

4. Wat willen we bereiken

Dit platform versterkt de onderlinge band tussen medewerkers van lokale besturen die werken rond de gelijke kansen thema's en heeft een stimulerend effect om samen de uitdagingen aan te gaan. Gevorderde lokale besturen kunnen startende lokale besturen op weg helpen. De VVSG zal als moderator 'trending topics' (hete hangijzers) en signalen kunnen waarnemen en zal actie(s) ondernemen in het belang van alle deelnemers.

KPI's:

- Digitale kennisgroep gelijke kansen (of digitale kennisgroep per thema)
- Actieve ledenwerving voor de kennisgroep via de digitale communicatiekanalen van de VVSG
- Minimaal 30 leden van de kennisgroep
- Minimaal 40 interacties op de kennisgroep

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Collega groep gelijke kansen

1. Motivering

De nood aan samenwerking, netwerking en uitwisseling tussen lokale besturen om te leren van goede voorbeelden en effectieve strategieën is groot. Hierbij dient zowel aandacht te zijn voor het strategisch werken (hoe gaan we er nu samen mee om?) als voor het hands on werken (hoe pakken jullie dit aan?). Lokale besturen geven aan dat er rekening dient gehouden te worden met de verschillende snelheden en expertise. Voorlopers zijn vragende partij om uit te wisselen met steden en gemeenten die al even ver staan en worstelen met dezelfde uitdagingen en vraagstukken.

2. Werkwijze

We bieden een platform aan waar ervaren (en eventueel groeiende) lokale besturen elkaar kunnen ontmoeten met oog op kennis opdoen, kennisdelen en netwerken.

ABB heeft in 2019 een lerend netwerk rond gelijke kansen opgericht. Zowel lokale besturen (voornamelijk focus op centrumsteden) als partnerorganisaties rond gelijke kansen namen deel aan dit lerend netwerk. De laatste bijeenkomst van dit lerend netwerk dateert van februari 2024. Rekening houdend met de noden van lokale besturen enerzijds en de feedback rond de werking van dit lerend netwerk van de deelnemers anderzijds (zie verslag lerend netwerk gelijke kansen van 23 november 2023 & 22 februari 2024), willen we dit lerend netwerk in partnerschap met ABB hervormen tot een collega groep rond gelijke kansen met de focus op voorlopers (en eventueel groeiende besturen).

Deze collega groep komt 4 keer per jaar samen waarbij we afwisselend fysiek en digitaal samenkomen. Deze collega groep is gericht op: informeren, kennisdelen (uitwisselen, inspiratie opdoen, van elkaar leren) en netwerken. Met deze collega groep werken we rond gedetecteerde generieke uitdagingen (m.a.w. doelgroep overstijgend) binnen gelijke kansen.

Mogelijke thema's, op basis van de nodenanalyse, die we alvast naar voren schuiven om rond uit te wisselen, zijn:

- Thema inclusief versus specifiek/categoriaal beleid (#evenwichtigedparticipatie)
- Thema transversaal werken (#deskundigheid #draagvlak)
- Thema omgaan met weerstand (anti-beweging) (#vooroordelen #draagvlak #deskundigheid)

We werken met deze collega groep complementair aan bestaande lerende netwerken en thematische werkgroepen. We denken hierbij aan: lerend netwerk toegankelijkheid voor de centrumsteden (Inter vzw), lerend netwerk toegankelijke speelpleinen (Inter vzw) en het lerend netwerk toegankelijkheid binnen Plan Samenleven (stad Antwerpen).

Partners: ABB

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en Procesbegeleider

3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie prioritair naar medewerkers die rond gelijke kansen werken, van ervaren lokale besturen (voorlopers, en eventueel groeiende besturen). We nodigen ook partner- en expertiseorganisaties rond gelijke kansen en ABB uit om deel te nemen.

4. Wat willen we bereiken

Medewerkers, die werken rond gelijke kansen, versterken en ondersteunen om op lokaal niveau een gelijkekansenbeleid uit te voeren. We reiken een forum aan waar ze elkaar ontmoeten, van elkaar leren, uitwisselen en inspiratie opdoen. Medewerkers voelen zich gesteund in hun opdracht.

KPI's:

- 4 bijeenkomsten per jaar
- Verslagen

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)
[#delen](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Bestaande lerende netwerken verduurzamen

1. Motivering

Mentorbesturen delen binnen Plan Samenleven hun expertise met andere lokale besturen in een lerend netwerk. Ze stellen er hun methodieken en tools voor en hebben een coachende rol naar andere lokale besturen. Deze netwerken worden positief onthaald door zowel mentoren als mentees. Mentoren reflecteren over de eigen aanpak en doen nieuwe ideeën op om de aanpak bij te sturen. Mentees worden op weg geholpen door de expertise van een mentor en ze kunnen lokaal acties op de agenda zetten door te verwijzen naar voorbeelden in andere steden. Mentoren en mentees werken binnen eenzelfde context en kennen de ambtelijke en politieke realiteit het best. Deze samenwerking en uitwisseling tussen steden en gemeenten versterkt de eigen lokale praktijk.

2. Werkwijze

In het kader van Plan Samenleven hebben enkele steden de afgelopen twee jaar het mentorschap opgenomen rond de acties polarisatie (link met gender, LGBTI+), opleiden in omstaandersprincipe (link met gender, LGBTI+, handicap), straatintimidatie (link met gender, LGBTI+) en toegankelijkheid (link met handicap). Het subsidiekader Plan Samenleven voor lokale besturen loopt tot en met september 2025.

We onderzoeken, in overleg met de mentorbesturen, het Agentschap Binnenlands Bestuur en relevante partnerorganisaties, of en hoe we deze bestaande netwerken kunnen verduurzamen. We houden hierbij rekening met reeds bestaande netwerken rond toegankelijkheid van Inter vzw, onze eigen sectorale VVSG-netwerken, ons ondersteuningsaanbod voor lokale besturen rond gelijke kansen (collega groep, ondersteuningsnetwerk, leerlabo's, vorming) en de noden van lokale besturen. We tekenen een strategie en groeipad uit om deze netwerken te verduurzamen of structureel in te bedden in bestaande netwerken.

Partners: Mentorbesturen (Gent, Antwerpen en Sint-Niklaas), ABB, sectorale VVSG-collega's, partner- en expertiseorganisaties (o.a. Inter vzw)

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker & procesbegeleider

3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar starters, groeiende besturen en/of voorlopers.

4. Wat willen we bereiken

De deelnemers van de huidige lerende netwerken rond polarisatie, omstaanderstrainingen, straatintimidatie en toegankelijkheid binnen Plan Samenleven hebben een forum waar ze blijvend kunnen leren van en uitwisselen met elkaar rond deze specifieke acties.

KPI's:

- Overlegmomenten mentorbesturen en relevante partners (4 bijeenkomsten, bilateraal overleg)
- Nota met strategie en groeipad voor verduurzaming of inbedding

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#delen](#) [#ondersteuning](#)

OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken

We ontwikkelen en bieden vorming aan die lokale medewerkers de nodige kennis en vaardigheden geven om een effectief gelijkekansenbeleid te realiseren. Deze vormingen worden afgestemd op de specifieke noden van lokale besturen en combineren theoretische inzichten met praktijkgerichte toepassingen. Door interactieve leermethodes en ervaringsgerichte oefeningen versterken we niet alleen individuele competenties, maar ook de implementatiekracht binnen de lokale besturen.

Actiefiche: Vorming 'Horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid'

1. Motivering

Hoewel lokale besturen hun gelijkekansenbeleid op verschillende manieren vormgeven, botsen ze wel op een aantal gelijkaardige knelpunten.

Thema's zoals handicap of gender vallen op lokaal niveau vaak onder de bevoegdheid van verschillende mandatarissen. Bijkomend zitten de thema's ook nog eens ingebed binnen andere diensten en is er een gebrek aan interne communicatie en afstemming. Ook binnen één thema zijn de acties soms verdeeld over verschillende diensten zonder dat de betrokken medewerkers van elkaar weten wie waarmee bezig is: bv. menstruatiewelzijn zit bij welzijn en straatintimidatie bij veiligheid. Dit leidt tot versnipperde inspanningen en potentieel dubbel werk. Daarnaast worstelen de besturen met het creëren van een breed draagvlak – zowel bij burgers, intern als politiek – en met het effectief samenwerken met partners. Tot slot vragen lokale besturen zich af hoe ze zelf als lokaal bestuur het goede voorbeeld kunnen geven in het werken aan een horizontaal gelijkekansenbeleid.

2. Werkwijze

VVSG organiseert een driedaagse basisvorming 'Horizontaal samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid'. De vorming behandelt drie kernonderwerpen: lokale netwerken en de rol van lokale besturen hierin, je rol als netwerkmanager en je mandaat, een netwerk voeden en evalueren.

De vorming vertrekt sterk vanuit de inbreng van de deelnemers en sluit daardoor nauw aan bij hun specifieke noden en lokale context. Nadien ondersteunen we deelnemers door uitwisseling te stimuleren via de collega groep, kennisgroep en via onze advieswerking.

Om de opbouw van de vorming te concretiseren geven we een **fictief voorbeeld**, vertrekkende vanuit de vaststelling dat personen met een handicap vaak drempels in toegankelijkheid ondervinden, zowel fysiek als digitaal. In het voorbeeld wordt het inclusiebeleid van dit fictieve lokaal bestuur verspreid over verschillende diensten zoals mobiliteit, openbare werken en cultuur.

In deze vorming bekijkt een bestuur welk **type netwerk** het kan opzetten, om de samenwerking op de beste manier vorm te geven. Een bestuur zou hier bv. kunnen kiezen om een zelfregulerend netwerk op te zetten, waarbij ze een toegankelijkheidsraad opzetten waarin mensen met een handicap, belangenorganisaties en verschillende stadsdiensten samenwerken. Daaraan kunnen ze **concrete acties** koppelen, zoals de toepassing van een jaarlijkse toegankelijkheidsscan van openbare gebouwen en mobiliteitsinfrastructuur, of toegankelijkheid als voorwaarde integreren bij stadsontwikkelingsprojecten. Het bestuur denkt ook na over **welke regierol** het opzet, bv. (1) communicatief, waarbij ze handelaars en stadsdiensten over het belang van toegankelijkheid informeert; (2) juridisch, waarbij strengere toegankelijkheidseisen worden opgenomen in bouwvergunningen en (3) financieel, waarbij het lokaal bestuur werkt met subsidies voor aangepaste infrastructuur.

Partners: n.v.t. (interne lesgever)

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker

3. Beoogde doelgroep

Medewerkers uit lokale besturen met beperkte voorkennis over een horizontaal beleid, die op zoek zijn naar handvatten om hun samenwerking met andere diensten en organisaties (nog) productiever te maken. De vorming wordt inhoudelijk versterkt door de interacties en ervaringen van deelnemende besturen. We richten ons met deze actie daarom voornamelijk naar groeiende besturen en/of voorlopers.

4. Wat willen we bereiken

Medewerkers van lokale besturen krijgen achtergrond en concrete handvatten om een horizontaal gelijkekansenbeleid vorm te geven. Door een intense samenwerking, zowel intern als extern, versterken ze ook hun lokaal gelijkekansenbeleid. Deelnemers bouwen een netwerk op met collega's om kennis en ervaringen uit te wisselen.

KPI's:

- 1 vorming
- 15 deelnemers

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Vorming 'Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan'

1. Motivering

Uit de nodenanalyse blijkt dat initiatieven rond gelijke kansen, met name in kleine gemeenten, vaak beperkt blijven tot sporadische en versnipperde acties zoals het uithangen van de regenboogvlag, regenboogzebrapaden of campagnes gekoppeld aan internationale dagen. Deze acties maken zelden deel uit van een weloverwogen structureel en duurzaam gelijkekansenbeleid. Beleidsmedewerkers in kleine gemeenten, die er vaak alleen voor staan, geven aan dat ze inspiratie en ondersteuning nodig hebben om een structurele aanpak te realiseren en een samenhangend actieplan op te stellen. Hoe kunnen ze betekenisvolle acties ontwikkelen en deze verankeren in een strategisch beleid? Hoe overtuigen ze hun organisatie – van het schepencollege tot operationele medewerkers – van de meerwaarde van een actieplan en de noodzaak om hiervoor middelen vrij te maken? Dit is een cruciale uitdaging voor een samenhangend actieplan rond gelijke kansen en dus voor een duurzaam lokaal gelijkekansenbeleid.

2. Werkwijze

We organiseren de vorming 'Van sporadische acties naar een samenhangend actieplan' voor maximaal 12 deelnemers. We houden het aantal deelnemers bewust beperkt om op maat te kunnen werken. De vorming is immers gericht op het ontwikkelen van een structureel actieplan rond gelijke kansen. Tijdens deze vorming behandelen we:

- De sleutelfiguren binnen een gemeente en hun impact.
- Mogelijke bondgenoten en tegenstanders, inclusief het inventariseren van weerstanden.
- Organisaties die invloed hebben op initiatieven.
- Basisprincipes van planning, stakeholdersanalyse, contextgericht werken en netwerken.
- Opstellen van een solide en overtuigend actieplan.

Partners: n.v.t. (Externe lesgever)

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker

3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar gelijke kansen medewerkers van lokale besturen, zowel starters, groeiende besturen en/of voorlopers.

4. Wat willen we bereiken

Deelnemers krijgen concrete, direct inzetbare tips en bouwen een netwerk op met collega's om kennis en ervaringen uit te wisselen.

KPI's:

- 1 vorming
- 12 deelnemers

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#verzamelen](#) [#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

SD 3: We zetten de informatie, kennis en expertise om in bruikbare instrumenten voor de lokale besturen

We vertalen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen naar concrete en bruikbare instrumenten voor lokale besturen. We ontwikkelen methodieken, tools en leidraden die hen ondersteunen bij het uitwerken en versterken van hun beleid. Deze instrumenten worden afgestemd op praktijkgerichte noden en bevatten toepasbare inzichten en werkvormen. We zorgen ervoor dat de tools gebruiksvriendelijk, toegankelijk en direct inzetbaar zijn in de lokale context. Door in te spelen op actuele uitdagingen en feedback van besturen te verwerken, blijven onze instrumenten relevant en effectief. We bieden zowel digitale als fysieke middelen aan, zodat besturen op verschillende manieren toegang hebben tot de juiste ondersteuning. Onze instrumenten helpen lokale medewerkers om evidence-based en resultaatgericht te werken. We testen en verfijnen deze tools in samenwerking met lokale besturen om de toepasbaarheid te optimaliseren. Door de juiste kennis te vertalen naar concrete toepassingen, versterken we de impact van het lokaal gelijkekansenbeleid.

OD 3.1 We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten

We ontwerpen en testen nieuwe instrumenten en hulpmiddelen in samenwerking met lokale besturen en partner- en expertiseorganisaties om te zorgen voor een sterke aansluiting bij de praktijk. Via leerlabo's en experimenten onderzoeken we welke methodieken het meest effectief zijn, ontwikkelen we instrumenten die een antwoord bieden op leervragen van lokale besturen en verfijnen we deze tools op basis van feedback uit het werkveld. We faciliteren leer- en coachingstrajecten waarin we samen met lokale besturen werken aan de doorontwikkeling, optimalisatie en implementatie van instrumenten.

Actiefiche: Instrument ontwikkelen met focus op gendergelijkheid

1. Motivering

Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is structureel ingebed: de loonkloof tussen vrouwen en mannen blijft significant, vrouwen werken vaker in deeltijdse banen, vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in topfuncties, zorg- en huishoudelijke taken blijven disproportioneel verdeeld, huiselijk geweld, femicide en seksuele intimidatie blijven grote problemen. Echter, in vergelijking met de thema's lokaal regenboogbeleid en lokaal inclusiebeleid, zetten lokale besturen het minst in op lokaal genderbeleid.

Medewerkers (en mandatarissen) worstelen om dit thema op de agenda te krijgen en zijn zoekende in hoe hierrond te werken op lokaal niveau: Waar sta ik als stad of gemeente rond dit thema? Welke stappen moeten we zetten om een lokaal genderbeleid vorm te geven? Waar moeten we prioritair op inzetten?

We stellen vast dat beschikbare ondersteunende instrumenten rond het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal genderbeleid voor lokale besturen niet alleen weinig gekend, maar ook erg beperkt zijn.

2. Werkwijze

De vrouwenraad heeft een instrument (in de vorm van een website) ontwikkeld, www.gelijkekansengemeente.be, waar lokale besturen inspiratie vinden om aan gendergelijkheid te werken. Deze website werd ontwikkeld zonder participatie van lokale besturen en komt niet voldoende tegemoet aan de noden van lokale besturen. We stelden, samen met de Vrouwenraad, vast dat deze website dan ook nauwelijks geraadpleegd wordt.

De Vrouwenraad en de VVSG werken samen om het bestaand instrument (www.gelijkekansengemeente.be) te verbeteren. We betrekken hierbij de andere partnerorganisaties gelijke kansen (focus gender).

We richten een leerlabo op rond de vraag: Wat hebben lokale besturen nodig om een lokaal genderbeleid vorm te geven? Hierin brengen we de Vrouwenraad en medewerkers van verschillende types van lokale besturen (starters, groeiende besturen en voorlopers) samen die met dit thema aan de slag willen. Dit leerlabo bestaat uit tien sessies, afwisselend digitaal en fysiek, en is gebaseerd op de principes van Service Design, waarbij de gebruiker centraal staat, en we vier fasen doorlopen: inzicht, definitie, ideevorming en testing:

- Fase 1 – Inzicht: (1) We diepen de noden van lokale besturen en de doelgroep uit: Waar liggen voor hen de grootste pijnpunten en drempels? Wat zijn hun doelen en prioriteiten? Welke strategieën werken al wel? We laten lokale besturen (eventueel via partnerorganisaties) hun eindgebruikers bevragen, zodat ze een goed zicht krijgen op de uitdaging van gebruikers - in dit geval op vlak van gendergelijkheid. (2) We screenen beschikbare instrumenten en materiaal, inclusief het instrument van de Vrouwenraad. (3) We toetsen dit aan de noden van lokale besturen en detecteren sterktes, hiaten en pijnpunten. We hebben hierbij aandacht voor kruispunten.
- Fase 2 – Definitie: Thema's selecteren die verder uitgewerkt worden

- Fase 3 – Ideevorming: Concept uitwerken en prototype ontwikkelen
- Fase 4 – Testing: Prototype testen en bijsturen, opmaak van een service blue print. Ook hierbij brengen we de blik van de eindgebruiker in door hen te betrekken en te bevragen bij de testing. We volgen dit individueel op daar waar nodig.

We selecteren minimaal 6 lokale besturen en streven naar een evenwichtige samenstelling op vlak van type lokaal bestuur (starter/groeiend/voorloper) via een open call.

We gebruiken hier de methodiek service design omdat (naast de focus op het gebruikersgericht ontwerpen) de methodiek ervoor zorgt dat er wordt toegewerkt naar een concreet eindresultaat (vorm van dienstverlening, instrument, ...) dat snel getest en bijgestuurd kan worden. Zo hebben besturen iets concreets in handen voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal genderbeleid.

We voorzien hier 10 sessies, omdat we hier voldoende gewicht aan willen geven. Voor deze doelgroep bestaat er nog minder dan voor LGBTI+ en personen met een handicap. Via de extra sessies willen we meer ruimte voorzien voor het testen en bijsturen.

Dit instrument wordt ontsloten voor andere lokale besturen via bestaande kanalen zoals de praktijkendatabank, collega-groepen, nieuwsbrief, thematische pagina's, en eventueel een vorming.

We streven naar een duurzame inbedding van dit instrument, naar analogie van Lio. Vlaanderen en Thuisgevoel in Vlaanderen, op een platform dat eenvoudig toegankelijk is voor lokale besturen.

Partners: Erkende partnerorganisaties die werken rond gender

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en procesbegeleider

3. Beoogde doelgroep

We richten ons met deze actie naar medewerkers die specifiek werken rond gendergelijkheid binnen steden en gemeenten, zowel starters, groeiende besturen en voorlopers.

4. Wat willen we bereiken

Lokale besturen hebben een kwalitatief en bruikbaar instrument als hulpmiddel bij het uitwerken en uitvoeren van een lokaal genderbeleid.

KPI's:

- Een service design traject met tien sessies
- Minimale deelname van 6 lokale besturen
- Een getest instrument voor een lokaal genderbeleid
- Korte nota met de gebundelde inzichten uit het traject
- Kennisdeling van de output

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#)

#uitsluiting #participatie #vooroordelen #deskundigheid #draagvlak
#delen #instrumenten #ondersteuning

Actiefiche: Leerlabo 'Hoe bereik en betrek ik de doelgroep?'

1. Motivering

Transgenders, personen met een handicap en vrouwen ervaren structurele uitsluiting op verschillende levensdomeinen. Transgenders worden vaker geconfronteerd met discriminatie in onderwijs en werkgelegenheid, terwijl personen met een handicap minder toegang hebben tot hoger onderwijs en een lagere arbeidsparticipatie kennen. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in politieke en economische beslissingsorganen en ervaren vaker een gevoel van onveiligheid in de openbare ruimte.

Een evenwichtige participatie van ondervertegenwoordigde groepen verhoogt hun zichtbaarheid en draagt bij aan inclusievere beslissingen. Door hun perspectieven actief te betrekken in beleid en organisaties, kunnen blinde vlekken en gevoeligheden worden blootgelegd en aangepakt.

Lokale besturen willen de betrokkenheid van deze groepen vergroten, maar worstelen met de juiste aanpak. Vaak wordt, bij personen met een handicap, ingezet op adviesraden, terwijl een inclusieve blik zonder aparte organen volgens sommigen 'the way to go is'. Ook het vinden van geschikte partners is een uitdaging, zeker als er geen bestaande organisaties zijn om op terug te vallen, bv. wanneer er geen lokaal regenbooghuis is.

2. Werkwijze

We richten een leerlabo op rond de vraag: *Hoe kunnen we de doelgroep bereiken en betrekken?* Hierin brengen we lokale besturen samen die met dit thema aan de slag willen. Het leerlabo bestaat uit zes sessies, afwisselend fysiek en digitaal en is gebaseerd op de principes van Service Design, waarbij de gebruiker (de doelgroep) centraal staat. We doorlopen vier fasen: inzicht, definitie, ideevorming en testing.

- Fase 1 – Inzicht: Op welke manier ervaren de doelgroepen (LGBTI+, handicap en gender) het gebrek aan participatie en betrokkenheid? Welke doelen hebben ze hierrond? Waar liggen voor hen de grootste pijnpunten? Welke strategieën werken al wel?
- Fase 2 – Definitie: Thema's selecteren die verder uitgewerkt worden
- Fase 3 – Ideevorming: Concept uitwerken en prototype ontwikkelen
- Fase 4 – Testing: Prototype testen en bijsturen, opmaak van een service blueprint. Ook hierbij brengen we de blik van de eindgebruiker in door hen te betrekken en te bevragen bij de testing.

We selecteren minimaal 6 lokale besturen en streven naar een evenwichtige samenstelling op vlak van doelgroep (LGBTI+, handicap, gender) en type lokaal bestuur (starter/groeiend/voorloper) via een open call.

Het traject resulteert in een concrete output zoals een instrument, tool of strategie. De output wordt ontsloten voor andere lokale besturen via bestaande kanalen zoals de praktijkendatabank, collega-groepen, nieuwsbrief en thematische pagina's.

Partners: Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen, organisaties die werken rond beleidsparticipatie en adviesraden op Vlaams niveau, zoals Vrouwenraad, Çavaria, GRIP vzw, Levuur, Tree Company, Bpact, Indiville, De Wakkere Burger, NOOZO en de Vlaamse Ouderenraad.

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en Procesbegeleider

3. Beoogde doelgroep

Voor medewerkers van lokale besturen die op zoek zijn naar manieren om de doelgroep te bereiken en te betrekken. We richten ons met deze actie voornamelijk op starters en groeiende besturen (voorlopers ook welkom).

4. Wat willen we bereiken

Medewerkers van lokale besturen beschikken over een concrete en geteste strategie om hun doelgroep beter te betrekken. Hierdoor krijgen ze meer inzicht in wat er leeft binnen de doelgroep en kunnen ze hun beleid hier beter op afstemmen.

KPI's:

- Een service design traject met zes sessies
- Minimale deelname van 6 lokale besturen
- Een geteste strategie voor het bereiken en betrekken van de doelgroep
- Korte nota met de gebundelde inzichten uit het traject
- Kennisdeling van de output

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#deskundigheid](#)

[#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Leer- en coachingstraject rond verbindend communiceren

1. Motivering

In de beleidsnota Gelijke Kansen van Vlaams minister C. Gennez staat: “Vooroordelen, stereotiepe denkbeelden en perceptie van sociale normen vormen de belangrijkste voorspellers van individueel discriminerend gedrag”. Vlaanderen zet daarom ook in op niet-stereotype en genuanceerde beeldvorming. Onze omgevingsanalyse bevestigt dat LGBTI+, personen met een handicap en vrouwen nog steeds geconfronteerd worden met vooroordelen en stereotypen. Mensen met een handicap worden vaak onderschat in hun capaciteiten en krijgen te maken met subtiële vormen van discriminatie in sociale en professionele contexten. De hoge prevalentie van seksistische vooroordelen bij zowel mannen als vrouwen wijst erop dat we te maken hebben met algemeen sociaal aanvaarde gendernormeringen voor vrouwen. Personen uit de LGBTI+ gemeenschap en vrouwen krijgen vaker te maken met online haat.

Lokale besturen hebben nood aan communicatiestrategieën en -instrumenten om verbindend te kunnen communiceren over maatschappelijk gevoeligere thema's, zoals gendergelijkheid en genderdiversiteit, zonder te stigmatiseren of te polariseren.

2. Werkwijze

Storytelling is een krachtig middel voor lokale besturen om gelijke kansen te bevorderen en vooroordelen rond handicap, LGBTI+ en gendergelijkheid te bestrijden. Persoonlijke verhalen maken abstracte thema's tastbaar en vergroten empathie, waardoor stereotypen plaatsmaken voor begrip. Door diverse stemmen te laten horen in campagnes en projecten, ontstaat een inclusieve beeldvorming die verbindt in plaats van verdeelt. Dit stimuleert dialoog en zorgt voor een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig meetelt. Zo wordt storytelling een hefboom voor positieve verandering en meer sociale samenhang.

We organiseren een intensief leer- en coachingstraject voor minimaal 5 deelnemers/lokale besturen rond storytelling als instrument om vooroordelen te bestrijden en een groter draagvlak te creëren voor gelijke kansen op lokaal niveau.

We organiseren 4 groepsbijeenkomsten van een halve dag en een halve dag individuele coaching. De deelnemende besturen werken naar een concrete output toe. De ontwikkelde output ontsluiten we naar andere lokale besturen o.a. via de praktijkendatabank en via onze netwerken.

Partners: n.v.t. (externe lesgever)

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker

3. Beoogde doelgroep

Medewerkers of mandatarissen van kleine (bij voorkeur startende of groeiende) besturen.

4. Wat willen we bereiken

Deelnemers hebben kennis gemaakt met een instrument om verbinding te creëren en verandering te genereren en kunnen dit duurzaam toepassen in hun organisatie. Het gebruik van storytelling kan bovendien een waardevolle aanvulling zijn op kwantitatieve data, omdat het de impact van beleid beter zichtbaar maakt.

KPI's:

- 4 groepsbijeenkomsten
- 1 individuele coaching sessie per deelnemer
- Minimaal 5 deelnemers
- Output van 5 deelnemers

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)

[#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#delen](#) [#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

OD 3.2 We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten

We begeleiden lokale besturen bij het gebruik van nieuwe hulpmiddelen door gerichte ondersteuning, opleiding en advies. Door middel van handleidingen, praktijkvoorbeelden en workshops zorgen we ervoor dat medewerkers de instrumenten op een effectieve manier kunnen toepassen. We staan in voor opvolging en feedbackmomenten, zodat implementatie-uitdagingen tijdig worden gedetecteerd en aangepakt. We werken hiervoor nauw samen met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties rond gelijke kansen.

Actiefiche: Instrument LIO.Vlaanderen

1. Motivering

LGBTI+ personen ondervinden nog steeds vormen van discriminatie en geweld, zowel verbaal, fysiek als online. Homo- en transfobie blijven aanwezig in zowel de publieke als de private sfeer, wat hun welzijn en veiligheid bedreigt. Daarnaast is er een tekort aan LGBTI+ sensitieve geestelijke gezondheidszorg, waardoor de specifieke noden van deze doelgroep onvoldoende worden beantwoord. Ook in het onderwijs heerst er een gevoel van onveiligheid bij LGBTI+ jongeren, wat kan leiden tot verhoogde schooluitval. Op de werkvloer ervaren LGBTI+ personen vaak subtiele uitsluiting en in sommige gevallen openlijke discriminatie. Professionals in sectoren zoals onderwijs en zorg kampen met handelingsverlegenheid bij het omgaan met LGBTI+ gerelateerde thema's.

Lokale besturen willen stappen zetten richting een samenleving waarin LGBTI+ personen gelijke kansen krijgen en zich veilig en erkend voelen. Vaak weten ze niet hoe ze dit proces moeten starten. Er is nood aan uitwisseling en inspiratie, evenals ondersteuning bij het ontwikkelen van een visie en beleidskader. De uitgewerkte gidsen van Lio.Vlaanderen, door Casa Rosa verzameld in een online toolbox, zijn daarvoor een bruikbaar instrument omdat ze inspelen op diverse gedetecteerde noden: hoe brengt men lokale knelpunten in kaart, hoe kiest men de meest geschikte instrumenten en vormen, hoe implementeert men een actieplan, inclusief maatregelen?

2. Werkwijze

Lio. Vlaanderen werd ontwikkeld en eind 2024 opgeleverd door Casa Rosa (Regenbooghuis van Oost- en West-Vlaanderen) met middelen van de Vlaamse overheid. We werken samen met Cavarria om een duurzame oplossing te vinden voor het borgen, actualiseren, uitbreiden en ontsluiten van dit instrument naar lokale besturen.

- We verkennen samen met Cavarria en ABB de mogelijkheden om het instrument Lio.Vlaanderen duurzaam te borgen. De website van de VVSG behoort wat ons betreft tot de opties. Dit betekent dat het instrument, nu ingebed op de website www.lio.vlaanderen, geïntegreerd dient te worden binnen de thematische pagina rond lokaal regenboogbeleid op de VVSG-website.
- We actualiseren, in samenwerking met Cavarria, jaarlijks de inhoud van het instrument.
- We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie en het gebruik van het instrument door de organisatie van jaarlijks minimaal 1 vorming. We werken hiervoor nauw samen met Cavarria (Kliq vzw).
- We maken het instrument bekend bij lokale besturen via onze communicatiekanalen en netwerken.

Partners: Cavarria, ABB

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en Projectmedewerker

3. Beoogde doelgroep

We richten ons naar beleidsmedewerkers gelijke kansen van lokale besturen. Dit instrument is zowel interessant voor starters (hoe begin je eraan?) als voor groeiende besturen of voorlopers (verdiepen).

4. Wat willen we bereiken

Het gebruik van het instrument en de gidsen aanmoedigen zodat (beleids)medewerkers makkelijker een structureel regenboogbeleid kunnen ontwikkelen én optimaliseren.

Lio.Vlaanderen is een handig instrument om dit stapsgewijs aan te pakken, zowel voor starters als groeiende besturen en voorlopers. Het speelt in op actuele tendensen.

KPI's:

- Het instrument Lio.Vlaanderen is duurzaam ingebed op een platform toegankelijk voor lokale besturen
- Het instrument is up to date
- Minimum 1 vorming over het gebruik van het instrument

5. Linken

[#lokaalregenboogbeleid](#)

[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Instrument Thuisgevoel in Vlaanderen

1. Motivering

Uit een onderzoek van de UGent (zie onder) en uit onze nodenanalyse blijkt dat lokale besturen nood hebben aan een duidelijker zicht op de ervaringen, de beleving en de leefwereld van de inwoners met een handicap in hun stad of gemeente. Ze beschikken over te weinig knowhow om een lokaal inclusiebeleid participatief met inwoners vorm te geven. Ze hebben nood aan een gedeeld en gedragen kader rond het welbevinden van personen met een handicap. Een duidelijke opvatting over begrippen als inclusie, participatie en toegankelijkheid zijn hierbij van belang. Beleidsmedewerkers en -makers hebben nood aan kennis, expertise en concrete gebruiksvriendelijke handvatten en tools. Ook hebben ze nood aan ondersteuning om deze te kunnen implementeren in hun stad of gemeente.

2. Werkwijze

De UGent heeft, naar aanleiding van het onderzoek 'Lokaal welbevinden van inwoners met een beperking in Vlaamse steden en gemeenten' in opdracht van het Agentschap Binnenlands Bestuur, in 2024 een instrument (website) ontwikkeld met én voor lokale besturen rond "Voelen personen met een handicap zich thuis in uw stad of gemeente?" Het instrument, dat is opgebouwd rond zes thema's, draagt bij tot een constructieve dialoog en een goede afstemming tussen lokaal beleid en haar inwoners. Het instrument werd met succes getest in 7 Vlaamse steden en gemeenten.

- We verkennen samen met UGent, ABB en Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen (focus handicap) de mogelijkheden om dit instrument duurzaam te borgen. De website van de VVSG behoort wat ons betreft tot de opties. Dit betekent dat het instrument, nu ingebed op de website www.thuisvoelen.be geïntegreerd dient te worden binnen de thematische pagina rond lokaal inclusiebeleid op de VVSG-website (zie actiefiche 1.2.4 Thematische pagina's op de website).
- We actualiseren jaarlijks de inhoud van het instrument.
- We maken het instrument bekend bij lokale besturen via onze communicatiekanalen en netwerken.
- We ondersteunen lokale besturen bij het gebruik ervan door de organisatie van vorming(en), via collega groep en leerlabo's. We werken hiervoor nauw samen met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties voor gelijke kansen (focus handicap). We denken hierbij aan GRIP vzw en Inter vzw.

Partners: ABB, UGent, partner- en expertiseorganisaties gelijke kansen (focus handicap)

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker en Projectmedewerker

3. Beoogde doelgroep

We richten ons naar beleidsmedewerkers gelijke kansen van lokale besturen. Het instrument is zowel interessant voor starters (hoe begin je eraan?) als voor groeiende besturen of voorlopers (verdiepen via reflectievragen).

4. Wat willen we bereiken

Het gebruik van het instrument stimuleren zodat (beleids)medewerkers concrete actiepunten kunnen formuleren om stapsgewijs, samen met inwoners, werk te maken van een participatief inclusiebeleid, rekening houdend met de lokale realiteit.

KPI's:

- Het instrument is duurzaam ingebed op een platform toegankelijk voor lokale besturen
- Het instrument is up to date
- Minimum 1 vorming over het gebruik en mogelijkheden van het instrument

5. Linken

[#lokaalinclusiebeleid](#)

[#participatie](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)

[#instrumenten](#) [#ondersteuning](#)

SD4: We begeleiden en ondersteunen lokale besturen op maat rond een lokaal gelijkekansenbeleid

We bieden lokale besturen op maat gemaakte begeleiding en ondersteuning bij het ontwikkelen en versterken van hun gelijkekansenbeleid. We vertrekken vanuit hun specifieke noden en context om gerichte adviezen en praktische oplossingen aan te reiken. Door middel van coaching, procesbegeleiding en individuele ondersteuning helpen we hen om drempels te identificeren en aan te pakken. We ondersteunen beleidsmakers en medewerkers bij het vertalen van gelijke kansen principes naar concrete acties en structuren. Onze begeleiding kan variëren van strategisch advies tot hands-on ondersteuning bij implementatie. We zorgen ervoor dat lokale besturen toegang hebben tot relevante kennis, tools en methodieken die aansluiten bij hun behoeften. Door regelmatige opvolging en feedback blijven we inspelen op veranderende uitdagingen en kansen. Zo versterken we lokale besturen in hun rol als drijvende kracht achter een inclusief en gelijkwaardig beleid.

OD 4.1 We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid

We fungeren als centraal aanspreekpunt waar lokale besturen en partnerorganisaties terecht kunnen met informatie- en adviesvragen over een lokaal gelijkekansenbeleid. We beantwoorden vragen binnen een afgesproken termijn en verwijzen gericht door naar relevante expertise, methodieken of praktijkvoorbeelden. Elke vraag en elk signaal wordt systematisch opgevolgd en waar nodig vertaald naar nieuwe ondersteuningsinitiatieven. We bieden gerichte informatie, advies en begeleiding op maat om lokale besturen te ondersteunen bij de ontwikkeling en implementatie van hun beleid. Door regelmatige interactie en vraaggestuurde ondersteuning zorgen we ervoor dat zij vlot toegang hebben tot relevante expertise en hulpmiddelen. We stimuleren samenwerking en kennisuitwisseling tussen verschillende actoren, zodat lokale besturen kunnen leren van elkaars ervaringen en goede praktijken. Tot slot monitoren we voortdurend de noden en vragen op het terrein, zodat onze ondersteuning blijft inspelen op de actuele uitdagingen en behoeften van lokale besturen.

Actiefiche: Info- en advieswerking via helpdesk

1. Motivering

Lokale besturen hebben nood aan een aanspreekpunt bij informatie- en adviesvragen rond gelijke kansen. Zo ontving de VVSG van haar leden vragen over hoe een toegankelijkheidsraad te vernieuwen, over premies om de toegankelijkheid van handelszaken te vergroten, subsidiekanalen of mogelijke acties dat een lokaal bestuur kan nemen naar aanleiding van de internationale vrouwendag. Het aanspreekpunt wordt ook gebruikt door organisaties om contact te leggen en eventuele samenwerking te bekijken. Zo contacteerde recent de vzw Persephone, de Vereniging van vrouwen met een beperking, naar aanleiding van het rapport Maatschappelijke positie en participatie van personen met een handicap van Statistiek Vlaanderen.

2. Werkwijze

De VVSG ondersteunt lokale besturen en andere partners met advies en expertise over uiteenlopende beleids- en bestuursvraagstukken. Via onze advieswerking krijgen besturen antwoord op vragen over wet- en regelgeving, procedures, strategische keuzes en praktische implementaties. Onze medewerkers bieden advies op maat, gebaseerd op regelgeving, praktijkervaring en expertise.

We onderscheiden informatievragen (feitelijke, objectieve info, zoals regelgeving of opleidingsaanbod) en adviesvragen (oplossingen en aanbevelingen voor specifieke situaties). Dankzij ons registratiesysteem TOPdesk kunnen we vragen efficiënt opvolgen, analyseren en onze dienstverlening continu verbeteren.

Vandaag beantwoorden we reeds vragen over een lokaal gelijkekansenbeleid. Deze advieswerking willen we verder versterken, met specifieke aandacht voor informatie- en adviesvragen met betrekking tot een lokaal regenboogbeleid, genderbeleid of inclusiebeleid. Onze advieswerking ondersteunt besturen en partnerorganisaties om hun beleid op deze thema's te verdiepen en structureel te verankeren.

Ons ledenadvies wordt geregistreerd en beheerd via TOPdesk, wat ons toelaat:

- Een overzicht te krijgen van de thema's waarover lokale besturen vragen stellen.
- Inzicht te verwerven in welke lokale besturen en organisaties ons contacteren.
- Statistieken te verzamelen en rapporten op te maken, zodat we beter kunnen inspelen op lokale noden en tendensen.

Door deze werkwijze kunnen we onze ondersteuning gericht versterken op de thema's gendergelijkheid, personen met een handicap en LGBTI+ en structurele drempels voor gelijke kansen helpen wegwerken.

Partners: n.v.t.

Wie voert uit: Inhoudelijke medewerkers

3. Beoogde doelgroep

Mandatarissen en medewerkers van lokale besturen (starters, groeiende besturen en voorlopers) en andere organisaties die met lokale besturen samenwerken rond gelijkekansenbeleid.

4. Wat willen we bereiken?

De helpdeskfunctie is breed bekend bij lokale besturen. Lokale besturen en organisaties hebben een duidelijk aanspreekpunt bij informatie- en adviesvragen rond gelijke kansen en krijgen een bruikbaar antwoord op concrete vragen waar ze mee zitten. Hierdoor voelen ze zich gesteund en ondersteund in hun werking rond gelijke kansen.

KPI's:

- Bekendheid van de helpdeskfunctie: lokale besturen zijn op de hoogte van de helpdeskfunctie.
- Minimaal 20 informatie- en adviesvragen per jaar.

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)
[#uitsluiting](#) [#participatie](#) [#vooroordelen](#) [#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)
[#delen](#) [#ondersteuning](#)

Actiefiche: Startersaanbod voor medewerkers gelijke kansen

1. Motivering

Veel lokale besturen staan aan de start van een lokaal gelijkekansenbeleid, maar weten niet hoe ze hieraan moeten beginnen. Ze worstelen met vragen zoals: *Wat is de beste eerste stap? Hoe creëer ik draagvlak? Welke partners betrek ik?* Kleine besturen kampen bijkomend met een beperkte capaciteit, waardoor het thema minder aandacht krijgt.

We zien dat het huidige takenpakket van medewerkers wordt uitgebreid met gelijke kansen thema's of dat het lokaal bestuur (een) nieuwe medewerker(s) aanwerft specifiek voor LGBTI+, handicap en/of gendergelijkheid. Medewerkers, zeker van de kleine gemeenten, waarvoor dit thema nieuw is, geven aan dat een basisaanbod rond gelijke kansen hen enorm op weg zou helpen.

Om een gefundeerde start te maken van een lokaal gelijkekansenbeleid, is er nood aan inhoudelijke expertise, procesbegeleiding en uitwisseling met andere (startende) besturen. Een helder kader en concrete handvatten helpen lokale besturen om niet zomaar 'in het wilde weg' te beginnen, maar strategisch en onderbouwd aan de slag te gaan.

2. Werkwijze

We ontwikkelen een startersaanbod voor medewerkers van lokale besturen die hun lokaal gelijkekansenbeleid vorm willen geven. Dit aanbod bestaat uit drie pijlers: (1) een overzichtspagina op onze website, (2) een ondersteuningsnetwerk voor uitwisseling en begeleiding en (3) een meerdaags vormingstraject. We tekenen voor de uitwerking van deze drie pijlers een groeipad uit.

Het meerdaags vormingstraject werken we, op basis van de kennis en inzichten die we opdoen met de overzichtspagina en het ondersteuningsnetwerk, concreet uit in 2026.

Overzichtspagina op VVSG-website: lokaal gelijkekansenbeleid voor starters

We brengen alle basisinformatie rond gelijke kansen, die nieuwe medewerkers nodig hebben om van start te gaan, in een toegankelijke vorm samen op een online overzichtspagina. We leiden besturen op een laagdrempelige manier toe naar bestaande informatie, en ontwikkelen en creëren daar waar nodig nieuwe content. We denken hierbij mogelijks aan het volgende materiaal:

- Een zelfscan
- Stappenplan
- Concrete tips
- Voorbeeld actieplan
- Voorbeeld omgevingsanalyse
- One pager rond gelijke kansen decreet
- Woordenlijst
- Inspirerende verhalen van voorlopers
- Getuigenissen van starters
- Goede praktijken
- Ingesproken powerpoint-presentaties

- Kennismaking met partnerorganisatie

We werken hiervoor nauw samen met de Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen.

Ondersteuningsnetwerk

We ondersteunen medewerkers om met dit basisaanbod aan de slag te gaan in hun stad of gemeente. We voorzien hiervoor de nodige procesbegeleiding via een ondersteuningsnetwerk specifiek voor starters, waarbij inhoudelijke 'voeding' en uitwisseling centraal staan. We voorzien die voeding o.a. door getuigenissen van en uitwisseling met voorlopers en inhoudelijke inbreng van partner- en expertiseorganisaties rond LGBTI+, gender en handicap.

Er worden vier bijeenkomsten per jaar georganiseerd: twee digitale en twee fysieke. We onderzoeken of het mogelijk is om een soort mentorschap uit te bouwen tussen starters en voorlopers.

Meerdaags vormingstraject

Vanuit de opgedane kennis en ervaring in 2025 met de overzichtspagina en het ondersteuningsnetwerk werken we, in nauwe samenwerking met de Vlaamse partnerorganisaties, aan een voorstel voor een meerdaags vormingstraject. Dit vormingstraject rollen we uit in 2026.

Wie voert uit: Inhoudelijk medewerker, procesbegeleider en projectmedewerker

3. Beoogde doelgroep

Nieuwe medewerkers gelijke kansen en medewerkers van startende (en eventueel groeiende) besturen.

4. Wat willen we bereiken

We bieden een helder kader aan voor nieuwe medewerkers gelijke kansen en startende besturen, zodat ze doordachte en onderbouwde keuzes kunnen maken bij de eerste stappen in hun gelijkekansenbeleid. Zo verhogen we de deskundigheid waardoor medewerkers versterkt en met meer vertrouwen aan de slag kunnen en versterken we hen om het draagvlak voor deze thema's te vergroten.

KPI's:

- Online overzichtspagina 'Lokaal gelijkekansenbeleid voor starters' op VVSG-website
- Ondersteuningsnetwerk met 4 bijeenkomsten per jaar
- Krijtlijnen van een meerdaags vormingsaanbod

5. Linken

[#lokaalgenderbeleid](#) [#lokaalregenboogbeleid](#) [#lokaalinclusiebeleid](#)
[#deskundigheid](#) [#draagvlak](#)
[#delen](#) [#ondersteuning](#)

2. Afstemming en samenwerking

2.1 Vlaamse overheid

Thematische werkgroepen

We nemen, op uitnodiging, deel aan specifieke werkgroepen van het Agentschap Binnenlands Bestuur rond gelijke kansen thema's.

KPI's:

- Deelname aan 6 bijeenkomsten (inschatting)
- Verslagen

2.2 Vlaamse partner- en expertiseorganisaties

Coördinatie van een overlegstructuur

We coördineren een overlegstructuur waarin partner- en expertise organisaties voor gelijke kansen structureel samenkomen. Deze structuur bevordert afstemming en samenwerking bij het ontwikkelen en verbeteren van het ondersteuningsaanbod voor lokale besturen, gebaseerd op gedetecteerde noden, waarbij de belangen van lokale besturen en burgers centraal staan.

KPI's

- Organisatie van 2 bijeenkomsten
- Verslagen

Bilateraal overleg met Vlaamse partner- en expertiseorganisaties

We continueren en/of starten bilateraal overleg op met de Vlaamse partner- en expertiseorganisaties rond gelijke kansen.

Nu zijn er al contacten met onder andere Cavarria, Vrouwenraad, Ella vzw, Furia vzw, GRIP vzw, Ouders voor Inclusie, Inter vzw. Met de ene organisatie is er al sprake van samenwerking, met andere organisaties moet dit verder verkend en uitgediept worden. Voorlopig zijn de meeste contacten bilateraal, maar deze kunnen later zeker thematisch of doelgroepgericht worden georganiseerd.

KPI's:

- Organisatie van 9 overlegmomenten
- Verslagen

Overlegstructuren partner- en expertiseorganisaties

We zijn bereid om, op vraag van partner- en expertiseorganisatie, deel te nemen aan hun overlegmomenten om het perspectief van lokale besturen binnen te brengen.

KPI's

- Deelname aan 5 bijeenkomsten (inschatting)
- Verslagen

2.3 Intern VVSG

Thematische netwerken

We connecteren binnen onze werking maximaal met thematische netwerken van onze sectorale collega's om gelijke kansen op de agenda van deze netwerken te zetten. We denken hierbij aan netwerken binnen de beleidsdomeinen diversiteit, welzijn, gezinsbeleid, onderwijs, gezondheid, vrije tijd, maatschappelijke dienstverlening, werk, preventie en veiligheid, wonen, omgeving, economie en digitalisering.

KPI's:

- Deelname aan 6 thematische VVSG-netwerken
- Verslagen

3. Opvolging samenwerkingsovereenkomst

3.1 Intern overleg

Projectteam Gelijke Kansen

Het projectteam gelijke kansen is verantwoordelijk voor de operationele en inhoudelijke voortgang van het jaaractieplan. We volgen de voortgang (status, KPI, budget) van het jaaractieplan op via een interne opvolgingstool (dashboard). Zo kunnen we mogelijke knelpunten in onze planning snel detecteren en kunnen we gericht bijsturen indien nodig.

KPI's:

- Wekelijks bijeenkomst van het projectteam
- Verslagen

3.2 Overleg met Vlaanderen

Stuurgroep

We nemen deel aan een overlegplatform waarin het kabinet, Agentschap Binnenlands Bestuur, Team Gelijke Kansen en de VVSG samen de samenwerkingsovereenkomst opvolgen.

KPI's:

- 2 bijeenkomsten
- Verslagen

Structureel werkoverleg

We nemen deel aan werkoverleg tussen inhoudelijke medewerkers van het projectteam gelijke kansen werkzaam bij de VVSG en het Agentschap Binnenlands Bestuur.

KPI's:

- Maandelijks overlegmoment
- Verslagen

3.3 Jaarverslagen

We maken een inhoudelijk verslag en een financieel verslag op. We overhandigen dit aan het Agentschap Binnenlands bestuur volgens de modaliteiten opgenomen in de projectoproep. We publiceren deze verslagen op onze website bij wijze van transparantie.

4. Communicatie

We bereiken onze leden via diverse communicatiekanalen, met een prioritaire focus op lokale besturen (medewerkers en mandatarissen). Daarnaast richten we ons ook op een brede groep van stakeholders, waaronder partner- en expertiseorganisaties, middenveldorganisaties, kennisinstellingen en andere publieke belanghebbenden.

Nieuwsbrief

We versturen minimaal maandelijks een nieuwsbrief met updates over diversiteit en gelijke kansen en onze activiteiten naar onze databank van abonnees.

KPI's:

- 12 nieuwsbrieven
- Aantal abonnees op onze nieuwsbrief
- Publicatie van 20 nieuwsitems rond gelijke kansen in nieuwsbrieven van onze VVSG collega's

Sociale media

We gebruiken sociale media voor het promoten van evenementen, (internationale) themadagen, nieuwe instrumenten, nieuwe rapporten, praktijken en succesverhalen.

KPI:

- Publicatie van 20 items rond gelijke kansen

Visuele formats

We zetten verschillende visuele formats in zoals korte (tutorial) video's, infografieken e.a. voor het ontsluiten van instrumenten, tools en rapporten. Op deze wijze wordt de informatie toegankelijk en behapbaar voor lokale besturen.

KPI:

- Minimum 3 laagdrempelige formats ontwikkelen en ontsluiten

Website

We onderhouden en updaten regelmatig de VVSG-website en thematische pagina's en voegen voortdurend nieuwe content toe zoals nieuws, tools, resources.

KPI's:

- Geactualiseerde thematische pagina's + monitoring gebruik
- Online overzichtspagina 'Lokaal gelijkekansenbeleid voor starters' op VVSG-website

Praktijkendatabank

We garanderen een kwalitatieve praktijkendatabank door het actief zoeken naar nieuwe praktijken en het stimuleren van besturen om zelf praktijken toe te voegen via onze nieuwsbrieven, sociale media, website, evenementen en netwerken.

KPI's:

- Minimaal 15 nieuwe praktijken
- Afspraken met praktijkendatabankhouders (verslag overleg)
- Praktijken zijn up to date
- Zesmaandelijks een kwantitatieve meting over het gebruik van de praktijkendatabank (via GA4)

5. Jaarbegroting 2025 en begroting vanaf 01/06/2025 (7/12-den)

Begroting 2025 - Gelijke Kansen		
Personeelskosten	2025	vanaf 1/6/2025
Stafmedewerker 100%	€ 118.122	€ 68.905
Procesbegeleider 25%	€ 26.034	€ 15.187
Inhoudelijke medewerker junior 80%	€ 75.790	€ 37.895
Projectmedewerker communicatie en planning 30%	€ 34.359	€ 20.043
Subtotaal	€ 254.305	€ 142.029
Werkingsmiddelen	2025	vanaf 1/6/2025
Communicatie	€ 5.000	€ 5.000
Kennisdeling	€ 1.000	€ 1.000
Catering	€ 2.000	€ 2.000
Dienstverplaatsingen	€ 1.000	€ 1.000
Honoraria	€ 6.000	€ 6.000
Huurlasten en onderhoud gebouwen	€ 10.434	€ 6.086
Administratief en boekhoudkundig beheer	€ 5.100	€ 2.975
Kantoor en informatica	€ 13.625	€ 7.073
Aanwerving van personeel en personeelsbeheer	€ 10.591	€ 6.178
Inkomsten uit opleidingen	-€ 10.000	
Subtotaal	€ 44.750	€ 37.313
Totaal	€ 299.055	€ 179.341

Budgettaire inschatting per Operationele Doelstelling:

Totaalbudget	€	299.055						
Personeelsinzet VTE		2,35						
Direct toewijsbare VTE		2,35						
Niet direct toewijsbare VTE		0						
	direct toewijsbare VTE	direct toewijsbare werkingskosten	Administratie, huurlasten, personeelsbeheer, kantoor en informatica	Inkomsten	VTE per OD (inclusief niet direct toewijsbare)	direct toewijsbare werkingskosten	verdeling overige kosten	totale kost per OD
OD 1.1: We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften	0,10	€ 917			0,10	€ 917	€ 12.087	€ 13.004
OD 1.2: We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up to date en garanderen eenvoudige toegang voor lokale besturen	0,60	€ 3.275			0,60	€ 3.275	€ 72.525	€ 75.800
OD 2.1: We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken	0,20	€ 1.638			0,20	€ 1.638	€ 24.175	€ 25.812
OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken	0,10	€ 3.275			0,10	€ 3.275	€ 12.087	€ 15.363
OD 3.1: We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten	0,50	€ 2.948			0,50	€ 2.948	€ 60.437	€ 63.385
OD 3.2: We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten	0,30	€ 1.638			0,30	€ 1.638	€ 36.262	€ 37.900
OD 4.1: We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid	0,30	€ 1.310			0,30	€ 1.310	€ 36.262	€ 37.572
5. Projectoverleg	0,25	€ 0			0,25	€ 0	€ 30.219	€ 30.219
TOTAAL	2,35	€ 15.000	€ 39.750	-€ 10.000	2,35	€ 15.000	€ 284.055	€ 299.055