

datum: 18 februari 2025

Meerjarenplan Partnerorganisatie Lokaal Gelijkekansenbeleid 2025-2029

INHOUD

Inleiding.....	2
1. Leeswijzer	3
2. VVSG	4
2.1 Visie en Missie.....	4
2.2 Hoe organiseren we ons?.....	5
2.3 Waarom VVSG?	7
2.4 Historiek: Relevante samenwerkingen en realisaties	10
3. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) meerjarenplan	13
SD1 We verzamelen en borgen informatie, kennis en expertise over gelijke kansen ..	13
OD 1.1 We verwerven inzicht in lokale noden en behoeften	13
OD 1.2 We bundelen kennis en goede praktijken, houden deze informatie up-to-date en garanderen eenvoudige toegang	15
SD2 We delen informatie, kennis en expertise	16
OD 2.1 We organiseren kennisuitwisseling via diverse netwerken.....	16
OD 2.2 We organiseren vorming om competenties van medewerkers te versterken	17
SD 3: We zetten de informatie, kennis en expertise om in bruikbare instrumenten	18
OD 3.1 We ontwikkelen en verbeteren instrumenten en hulpmiddelen via leerlabo's, experimenten en leer-en coachingstrajecten	18
OD 3.2 We ondersteunen lokale besturen bij de implementatie van de ontwikkelde instrumenten	19
SD4: We begeleiden en ondersteunen lokale besturen op maat rond een lokaal gelijkekansenbeleid	21
OD 4.1 We zijn aanspreekpunt voor LB en partnerorganisaties voor het lokaal gelijkekansenbeleid	21
4. Afstemming en samenwerking.....	23
4.1 Vlaamse overheid.....	23
4.2 Vlaamse partner- en expertiseorganisaties	23
4.3 Intern VVSG.....	23
5. Opvolging samenwerkingsovereenkomst.....	25
5.1 Intern overleg.....	25
5.2 Overleg met Vlaanderen.....	25
5.3 Jaarverslagen	25
6.Communicatie	26
6.1 Communicatiestrategie	26
6.2 Communicatiekanalen	27

Inleiding

Lokale besturen spelen een sleutelrol in het bevorderen van gelijke kansen in hun gemeenschap. Ze staan dicht bij hun inwoners en hebben een diepgaand inzicht in de specifieke uitdagingen en behoeften op lokaal niveau. Hierdoor zijn ze bij uitstek geschikt om een doelgericht en effectief gelijkekansenbeleid te ontwikkelen en uit te voeren. Een sterk lokaal beleid draagt bij aan een samenleving waarin iedereen, ongeacht gender, beperking, seksuele oriëntatie of genderidentiteit, gelijke kansen krijgt. Daarom ondersteunen we hen bij de ontwikkeling en implementatie van een lokaal beleid dat gendergelijkheid en rechten van personen met een handicap en LGBTI+ personen versterkt.

Om lokale besturen te versterken, helpen we hen achterstellings- en uitsluitingsmechanismen zichtbaar te maken, hun impact te verminderen en structurele drempels weg te werken. We verzamelen en borgen kennis en expertise en vertalen deze naar praktische instrumenten die besturen ondersteunen bij de uitwerking van hun beleid. Via netwerken, vorming en begeleiding op maat helpen we hen om hun aanpak te ontwikkelen, verdiepen en uit te voeren. Daarnaast fungeren we als centraal aanspreekpunt voor informatie- en adviesvragen en zetten we signalen uit het werkveld om in gerichte ondersteuningsinitiatieven.

We ondersteunen lokale besturen in het bestrijden en voorkomen van vooroordelen en stereotypen via sensibilisering en het delen van goede praktijken. Tegelijk versterken we hun deskundigheid, zodat ze een onderbouwd en doeltreffend gelijkekansenbeleid kunnen voeren.

Het wegwerken van structurele drempels en discriminatie is essentieel om een samenleving te creëren waarin iedereen zich veilig, gewaardeerd en gerespecteerd voelt en volwaardig kan participeren. We ondersteunen lokale besturen bij het ontwikkelen van maatregelen die genderstereotypen doorbreken, toegankelijkheid verbeteren en participatie van LGBTI+ personen bevorderen.

Een intersectionele benadering helpt ons de samenhang tussen identiteiten en ervaringen te begrijpen en structurele ongelijkheden beter aan te pakken. We werken nauw samen met lokale besturen, partnerorganisaties en experts om het maatschappelijk draagvlak voor gelijke kansen te versterken en structurele drempels duurzaam aan te pakken. Zo bouwen we samen aan een inclusieve samenleving waarin gendergelijkheid, toegankelijkheid en LGBTI+ rechten geen ambitie blijven, maar een realiteit worden.

1. Leeswijzer

Voor de opbouw van dit meerjarenplan en jaaractieplan zijn we vertrokken vanuit de omgevingsanalyse (zie bijlage 6). In deze analyse brengen we de maatschappelijke trends en drempels in kaart rond gelijke kansen, met specifieke aandacht voor vrouwen, LGBTI+ personen en personen met een handicap. Daarnaast hebben we de noden van lokale besturen geanalyseerd via focusgroepen, diepte-interviews en input uit netwerken en individuele contacten. De kerninzichten uit deze analyse vormen de basis voor de concrete invulling van ons jaaractieplan en zijn het fundament van onze beleidsmatige keuzes.

Binnen ons meerjarenplan onderscheiden we strategische doelstellingen en operationele doelstellingen. De strategische doelstellingen zijn opgebouwd volgens de opdrachten verbonden aan een partnerorganisatie voor een lokaal gelijkheidsbeleid, zoals bepaald in het Vlaams gelijkheidsdecreet, en sluiten aan bij de kernrollen van de VVSG als netwerkbouwer en kennisdeler.

De operationele doelstellingen vormen de vertaalslag van deze strategie naar concrete actiedomeinen. Voor elke operationele doelstelling formuleren we mogelijke acties die in het jaaractieplan worden uitgewerkt en concreet gemaakt.

Jaarlijks stellen we een actieplan op waarin concreet wordt uitgewerkt hoe we onze doelstellingen realiseren. Dit gebeurt aan de hand van actiefiches, waarin duidelijke KPI's worden opgenomen om de voortgang en impact te meten. Elke actiefiche bevat:

- **Motivering:** een onderbouwing vanuit de omgevingsanalyse, waarin we de relevantie en noodzaak van de actie toelichten.
- **Werkwijze:** een overzicht van wat de actie inhoudt en hoe we de actie uitvoeren, inclusief methodieken en samenwerkingsverbanden.
- **Doelgroep:** de specifieke doelgroep waarop de actie zich richt
- **Beoogde impact:** wat we willen bereiken en hoe we dit meten via KPI's.
- **Linken:** elke actie is gekoppeld aan meerdere beleidskaders en doelstellingen.

We maken onderaan de actiefiche steeds expliciet de verbanden met:

- De doelgroep(en) waarop de actie betrekking heeft.
- De Vlaamse beleidsdoelstellingen rond gelijke kansen waaraan de actie bijdraagt.
- De strategische doelstelling(en) binnen het meerjarenplan waaraan de actie bijdraagt.

2. VVSG

Deze PowerPointpresentatie (zie bijlage 8) geeft een overzicht van de structuur van de VVSG. Er wordt ingegaan op de missie, de kernrollen, de VVSG-community, de leden en de organisatie (inclusief organogram).

2.1 Visie en Missie

De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw, kortweg VVSG, is de ledenorganisatie van de Vlaamse gemeenten in België. Ze vertegenwoordigt alle Vlaamse steden en gemeenten, 100 politiezones, meer dan 20 hulpverleningszones, meer dan 50 autonome gemeentebedrijven, meer dan 30 welzijnsverenigingen en meer dan 50 intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

De VVSG wil de supporter van haar leden zijn en het lokale niveau mee leidend maken. Onze drie belangrijkste kernrollen zijn die van kennisdeler, belangenbehartiger en netwerkbouwer. Deze drie taken vormen de basis van onze vereniging:

- De vzw treedt stelselmatig op als belangenbehartiger van haar leden ten opzichte van andere overheidsorganen of particuliere instellingen zowel in Vlaanderen als daarbuiten.
- De vzw onderzoekt, experimenteert, ontsluit en verspreidt kennis, verwijst door, adviseert leden en leidt hun medewerkers op.
- De vzw zoekt haar leden heel actief op en verbindt vanuit ieders sterkte bestaande en nieuwe partnerorganisaties die zich richten naar dezelfde ledengroep.



Belangenbehartiger

We **vertegenwoordigen** je belangen in belangrijke dossiers.



Kennisdeler

We delen kennis om je te **versterken**.



Netwerkbouwer

We bouwen een netwerk dat je **verbindt** met anderen.

Als partnerorganisatie zetten we prioritair in op onze kernrollen kennisdeler en netwerkbouwer. Belangenbehartiging valt buiten de scope van onze opdracht en nemen we op met reguliere middelen.

2.2 Hoe organiseren we ons?

De statuten van de VVSG bepalen dat 5 bestuursorganen de organisatie besturen:

- De algemene vergadering
- Het bestuursorgaan
- Het dagelijks bestuur
- De bestuurlijke commissies
- De algemeen directeur

1. De algemene vergadering

De algemene vergadering is het hoogste bestuursorgaan van de VVSG en heeft de volgende bevoegdheden:

- Het wijzigen van de statuten.
- Het benoemen en afzetten van de leden van het bestuursorgaan.
- Het benoemen van de commissaris-bedrijfsrevisor.
- Het goedkeuren van de begrotingen en rekeningen.
- Het ontbinden van de Vereniging.
- Het uitsluiten van een lid.
- Samenstelling van de algemene vergadering

Na de gemeenteraadsverkiezingen wordt de algemene vergadering opnieuw samengesteld. Deze bestaat uit afgevaardigden van de leden, gemandateerd door de daartoe bevoegde organen. De voorzitter van het dagelijks bestuur leidt de algemene vergadering.

2. Het bestuursorgaan

Na de gemeenteraadsverkiezingen stelt de algemene vergadering, op voorstel van het dagelijks bestuur, het bestuursorgaan opnieuw samen. De samenstelling is zo representatief mogelijk op basis van de lokale verkiezingsuitslagen. Het bestuursorgaan bestaat uit minimaal 15 en maximaal 20 leden, inclusief de voorzitter van het onderwijssecretariaat en de algemeen directeur. Daarnaast kunnen er maximaal 5 leden uit het werkveld worden toegevoegd.

Het bestuursorgaan is verantwoordelijk voor alle bevoegdheden die niet specifiek door de wet of statuten aan de algemene vergadering zijn toegewezen. Ook beslist het bestuursorgaan welke taken het overdraagt aan het dagelijks bestuur en bepaalt wie hierin zitting neemt.

Voor een bestuurdersmandaat komen uitsluitend rechtstreeks verkozen lokale mandatarissen in aanmerking op voorwaarde dat het orgaan waarvan ze deel uitmaken daarmee instemt.

3. Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur bestaat uit:

- De voorzitter van de vzw, die tevens voorzitter van het dagelijks bestuur is,
- De vicevoorzitter van de vzw,
- Vier leden, aangeduid door het bestuursorgaan.

De algemeen directeur woont de vergaderingen zonder stemrecht bij. Het dagelijks bestuur van de VVSG heeft volgens de statuten de taken en bevoegdheden die door het bestuursorgaan zijn toevertrouwd. Daarnaast is het verantwoordelijk voor de agenda en de voorbereiding van de bijeenkomsten van de raad van bestuur.

4. Bestuurlijke commissies

Om het politieke draagvlak in functie van de belangenbehartiging te vergroten en te verruimen kan het bestuursorgaan bestuurlijke commissies oprichten. De bestuurlijke commissies bestaan uit minimum 8 en maximum 18 leden. De bestuurlijke commissies kunnen worden aangevuld met leden. De bestuurlijke commissies zijn adviesorganen van het bestuursorgaan. Zij bereiden de standpunten en strategische dossiers voor vanuit het werkveld en hun eigen expertise en ondersteunen hiermee de standpunten die door het bestuursorgaan ingenomen worden.

De werking van de bestuurlijke commissies wordt verder geregeld in het intern reglement.

De VVSG telt zes bestuurlijke commissies:

- Krachtige Besturen
- Veiligheid
- Samenleven en Zorg voor elkaar
- Kwaliteitsvolle Omgeving
- Innovatief en Digitaal Besturen
- Gemeente in de Wereld/Europa

5. De algemeen directeur

De algemeen directeur wordt door het bestuursorgaan belast met de dagelijkse leiding van de vzw en meer in het bijzonder de leiding van het personeel en de diensten.

6. Diensten

Binnen de VVSG zijn zes 'thematische' diensten actief, namelijk:

- Dienst bestuur en strategie
- Dienst economie, leefomgeving en klimaat
- Dienst opgroeien en ontwikkelen
- Dienst samenleven en beleven
- Dienst veiligheid
- Dienst zorg en gezondheid

Twee strategische stafdiensten:

- Dienst belangenbehartiging en communicatie
- Dienst kennisdeling en ledenadvies

Hiernaast heb je nog de dienst ondersteunende diensten (HR, IT, financiën).

7. Team Diversiteit & Gelijke Kansen

Het beleidsthema gelijke kansen wordt opgenomen binnen het team Diversiteit & Gelijke Kansen. We opereren vanuit de Dienst Samenleven en Beleven.

Aangezien gelijke kansen alle beleidsdomeinen aanbelangt (transversaal) werken we dienst overschrijdend samen met de andere diensten.

Het team Diversiteit & Gelijke Kansen bestaat uit de stafmedewerker Diversiteit, Integratie en Inburgering, de stafmedewerker Vreemdelingenbeleid en het projectteam Gelijke Kansen. Het team rapporteert aan het diensthoofd Samenleven en Beleven.

Het projectteam Gelijke Kansen bestaat uit vier medewerkers (2,35 VTE):

- Stafmedewerker Gelijke Kansen Senior (1 VTE)
- Stafmedewerker Gelijke Kansen Junior (0,8 VTE)
- Projectmedewerker Gelijke Kansen (0,3 VTE)
- Procesbegeleider Gelijke Kansen (0,25 VTE)

De focus van de stafmedewerkers (senior & junior) ligt op inhoud. Deze medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de acties en hebben de volgende opdrachten:

- Aanspreekpunt voor lokale besturen, Vlaamse overheid en partner- en expertiseorganisaties
- Adviseren, informeren en ondersteunen van lokale besturen
- Kennisdelingsinitiatieven uitwerken, faciliteren en coördineren (vorming, studiedag, netwerken,...)
- Informatie over gelijke kansen analyseren, integreren en rapporteren
- Noden, behoeften, patronen en opportuniteiten in kaart brengen
- Instrumenten, tools en praktische producten ontwikkelen (met focus op inhoud)
- Netwerken, samenwerken en partnerschappen aangaan

De focus van de projectmedewerker ligt op het ondersteunen en ontzorgen van het projectteam op vlak van projectbeheer en is verantwoordelijk voor de communicatiestrategie en het beheren, inzetten en monitoren van de communicatiekanalen.

De focus van de procesbegeleider ligt op het ondersteunen en begeleiden van het projectteam op vlak van processen en methodieken nodig bij kennisdeling, het ontwikkelen van instrumenten en het begeleiden en ondersteunen van lokale besturen.

2.3 Waarom VVSG?

Als Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) zijn we uitstekend gepositioneerd om lokale besturen te ondersteunen bij het ontwikkelen en implementeren van een lokaal gelijkekansenbeleid:

Sterke binding met onze leden

We vertegenwoordigen alle 285 Vlaamse steden en gemeenten en 100 politiezones. Hiernaast tellen we ook gemeentebedrijven, welzijnsverenigingen en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden tot onze leden. Door onze sterke ledenbinding en onze uitgebreide netwerken van en met lokale besturen hebben we een goed zicht op de noden en behoeften van lokale besturen, zowel medewerkers als mandatarissen, en kunnen we hierop inspelen.

Expertise en interne kruisbestuiving

De afgelopen jaren hebben we een brede en grondige expertise opgebouwd rond gelijke kansen. Er is ook veel knowhow aanwezig bij collega's die werken rond diversiteit. Diversiteit is op lokaal niveau immers vaak onlosmakelijk verbonden aan gelijke kansen. De medewerkers hanteren een intersectionele benadering van alle gelijke kansen thema's. Door deze brede expertise en een nauwe samenwerking met het werkveld ondersteunen we lokale besturen bij het ontwikkelen en implementeren van inclusieve strategieën die inclusie, participatie en gelijke kansen voor alle burgers versterken.

Daarnaast is het thema gelijke kansen breder verankerd binnen onze organisatie. Gelijke kansen raakt aan tal van beleidsdomeinen waarin de VVSG actief is, zoals bestuur, welzijn, werk, lokale economie, armoede, mobiliteit, jeugd, cultuur, sport, participatie, regie- en organisatiewerken en personeelsbeleid. We connecteren maximaal met bestaande VVSG-netwerken om thema's rond gelijke kansen op de agenda te zetten binnen deze beleidsdomeinen. Onze kracht ligt in de kruisbestuiving tussen deze domeinen, waardoor we een geïntegreerde en praktijkgerichte ondersteuning kunnen bieden aan lokale besturen.

We beschikken over een uitgebreid netwerk van lokale besturen en partnerorganisaties, waardoor we voortdurend in contact staan met de praktijk en kunnen inspelen op evoluties en uitdagingen in het werkveld.

Om onze expertise op vlak van gelijke kansen verder te duiden, verwijzen we naar:

- Onze relevante realisaties en samenwerkingen (zie hoofdstuk 2.4)
- De omgevingsanalyse (zie bijlage 6)

Uitgebreide netwerken en versterkte partnerschappen

We beschikken over een breed gelijke kansen netwerk van lokale besturen en relevante stakeholders op Vlaams, federaal en Europees niveau. We werken bovendien samen met kennisinstellingen, partnerorganisaties en maatschappelijke organisaties. Hierdoor stellen we een breed scala aan kennis en middelen beschikbaar voor lokale besturen en bevorderen we de uitwisseling van goede praktijken en innovatieve ideeën op verschillende niveaus. Deze netwerken en partnerschappen bevorderen samenwerking en kennisdeling.

Voor een overzicht van onze relevante samenwerkingen verwijzen we naar hoofdstuk 2.4.

We hebben een samenwerkingsovereenkomst met Inter vzw en zetelen in haar raad van bestuur. Daarnaast werken we samen met Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC), waarbij de focus ligt op kennisdeling, beleidsafstemming en gezamenlijke initiatieven, zoals de checklist inclusieve communicatie. Deze samenwerking werd geformaliseerd in een samenwerkingsovereenkomst.

Ook op Europees niveau zijn we actief. We werken nauw samen met CEMR (Council of European Municipalities and Regions) om gendergelijkheid op lokaal niveau te bevorderen. Als belangenbehartiger van lokale besturen in Europa zet CEMR zich in voor het ontwikkelen van beleidsrichtlijnen, zoals de EPSU/CEMR-richtlijnen rond gendergelijkheid, en het delen van goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid.

We onderzoeken daarnaast een mogelijk lidmaatschap bij Europese en internationale netwerken zoals Rainbow Cities Network (lokaal regenboogbeleid) en het FemCities network (lokaal genderbeleid), en volgen projectoproepen rond gelijke kansen thema's die relevant zijn voor lokale besturen. Deze informatie ontsluiten en delen we actief.

Ondersteuning en begeleiding

We geloven sterk in een maatwerkbenadering die rekening houdt met de specifieke behoeften en contexten van verschillende gemeenten, zowel voorlopers als starters, grote en kleine besturen. We bieden een brede waaier aan werkinstrumenten en communicatietools om lokale besturen (mandatarissen en medewerkers) te versterken bij het ontwikkelen en uitvoeren van een gelijkheidsbeleid:

- Netwerken (collega groepen, ondersteuningsgroep, kennisgroep, klankbordgroep, intervisie)
- Experimenten (leerlabo)
- Vorming
- Helpdeskfunctie
- Werkbezoeken
- Individuele ondersteuning
- Thematische pagina's
- Praktijkendatabank
- Nieuwsbrieven
- Magazine Lokaal
- Sociale media

Vertrouwen en reputatie

We hebben een sterke reputatie en genieten het vertrouwen van lokale besturen, zowel van mandatarissen als medewerkers. Dit vertrouwen is cruciaal voor een effectieve samenwerking en voor de acceptatie van de adviezen en ondersteuning die de VVSG biedt.

Door deze uitgebreide ervaring, netwerk, en gerichte ondersteuning zijn we uitstekend gepositioneerd om lokale besturen te helpen bij het ontwikkelen en implementeren van een effectief lokaal gelijkheidsbeleid, en daarmee bij te dragen aan een inclusieve en rechtvaardige samenleving.

2.4 Historiek: Relevante samenwerkingen en realisaties

We hebben een lange staat van dienst wat betreft het ondersteunen van lokale besturen rond gelijke kansen, zeker wat betreft de thema's gendergelijkheid en inclusie van personen met een handicap. Niet enkel wat betreft het ondersteunen van lokale besturen, maar ook op vlak van samenwerking en partnerschappen met het gelijke kansen middenveld, ook op Europees en internationaal niveau.

In 2000 en 2003 hebben we drie publicaties uitgebracht binnen de reeks Pockets Lokale Besturen rond respectievelijk, holebi-beleid in de gemeente, lokaal gelijkekansenbeleid en een lokaal toegankelijkheidsbeleid.

Sinds 2017 werken samen met de Beninese koepelvereniging ANCB (Association Nationale des Communes du Bénin) rond gender. Enerzijds zorgt het programma ervoor dat gender op een transversale manier wordt meegenomen in de werking en projecten van ANCB. Anderzijds werkt ANCB aan de gendermainstreaming van het lokale beleid bij Beninese lokale besturen. [Lees meer in de Nederlandstalige fiche](#).

We nemen, sinds de opstart in 2019, deel aan het lerend netwerk gelijke kansen (handicap, gender, LGBTI+) van het Agentschap Binnenlands Bestuur. We nemen sinds projectjaar 1 van Plan Samenleven deel aan: het lerend netwerk toegankelijkheid van de stad Antwerpen (handicap), het lerend netwerk polarisatie van de stad Sint-Niklaas (gender, LGBTI+), het lerend netwerk opleiden in omstaandersprincipe (gender, LGBTI+, handicap) en het lerend netwerk straatintimidatie van de stad Gent (gender, LGBTI+). Via deze netwerken houden we voeling met de leervragen van onze leden.

We hebben meegewerkt aan de [bevraging van de Inclusie Ambassade](#) over inclusie in lokale besturen, uitgestuurd naar de burgemeesters van alle Vlaamse steden en gemeenten in 2022.

Samen met Hart voor Handicap - de Genereuzen hebben we het [project 'Lokaal Inclusieplan'](#) uitgerold met als doel meer inclusie in de Vlaamse buurten, wijken, steden en gemeenten. We hebben goede lokale praktijken in kaart gebracht en hebben, via werkateliers, vijf succesfactoren bepaald voor sterke lokale inclusieprojecten.

Tijdens de periode 2023-2024 hebben we, met steun van de Vlaamse overheid, gewerkt aan het versterken van het lokaal gelijkekansenbeleid. Concrete realisaties binnen deze samenwerking zijn:

- De realisatie van een thematische pagina rond [Menstruatiewelzijn](#), [Grensoverschrijdend gedrag](#), [Lokaal regenboogbeleid](#), [Lokaal inclusiebeleid](#) (personen met een handicap) en [Lokaal genderbeleid](#) voor lokale besturen
- Lokale praktijken rond gender, LGBTI+ en handicap werden in kaart gebracht en verankerd in de [praktijkendatabank](#) van de VVSG

- Opmaak van een nota met beleidsaanbevelingen rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in de (semi-)publieke ruimte (nota op te vragen)
- Pilotproject voor alleenstaanden (verslagen en powerpoints stuurgroep op te vragen)
- Pilotproject voor laagdrempelig melden van discriminatie (verslagen en powerpoints stuurgroep op te vragen)
- De organisatie van jaarlijks twee inspiratiedagen in het kader van Plan Samenleven met generieke en thematische werksessies, met aandacht voor de gelijke kansen thema's (gendergelijkheid, handicap, LGBTI+). Voor de organisatie van deze inspiratiedagen hebben we samengewerkt met diverse partner- en expertiseorganisaties (Ouders voor Inclusie, Casa Rosa, Inter vzw, Ella vzw,...)

We hebben de afgelopen jaren samengewerkt met de Vrouwenraad om lokale besturen te informeren over het Europees charter voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op lokaal vlak. Zo hebben we in 2023 een interactieve webinar georganiseerd over lokaal genderbeleid. We werken ook met hen samen rond het thema menstruatiewelzijn. Met Furia vzw zijn er gesprekken om samen te werken rond de nationale Vrouwendag op 11 november in samenwerking met de gaststad.

We hebben, samen met o.a. Inter vzw en NOOZO, in de periode 2023-2024 deelgenomen aan de stuurgroep van het onderzoeksproject 'Lokaal welbevinden van inwoners met een beperking in Vlaamse steden en gemeenten'. De resultaten van dit onderzoek werden midden januari 2025 opgeleverd door de UGent. Een concrete output van dit onderzoek is het instrument 'Thuisgevoel in Vlaanderen'. We verkennen als partnerorganisatie samen met UGent, ABB en Vlaamse partnerorganisaties gelijke kansen (focus handicap) de mogelijkheden om dit instrument duurzaam te borgen.

We hebben in 2023 en 2024 actief deelgenomen aan de stuurgroep van het pilotproject "LGBTI+ forum voor lokale actoren" van Casa Rosa. De toolbox Lio.Vlaanderen is een concrete output van dit pilotproject. We hebben actief meegewerkt aan de ontwikkeling van deze toolbox en hebben deze na oplevering mee ontsloten. Zo hebben we een video gemaakt waarin de functionaliteiten van de toolbox worden toegelicht (link video toevoegen). We werken samen met Cavaria om een duurzame oplossing te vinden voor het borgen, actualiseren, uitbreiden en ontsluiten van dit instrument naar lokale besturen.

Ook met Iedereen Divers zijn er gesprekken om samen te werken, meer bepaald rond de Diversiteitsweek.

We hebben actief meegewerkt aan de ontwikkeling van de toolbox Veilige Publieke Ruimte van Sensoa rond seksueel grensoverschrijdend gedrag. Deze toolbox is ontwikkeld voor lokale besturen. We hebben lokale besturen gemobiliseerd voor deelname aan de focusgroepen en hebben feedback gegeven op de toolbox. Na oplevering hebben we de toolbox mee ontsloten via onze kanalen.

We werken ook samen met de interuniversitaire en interdisciplinaire masteropleiding Gender en Diversiteit. De VVSG biedt al enkele jaren een stageplaats aan en werkt ook

samen over mogelijke thema's voor masterproeven over een lokaal diversiteit & gelijke kansenbeleid.

3. Strategische (SD) en operationele doelstellingen (OD) meerjarenplan

SD1 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.

Voorbeeldacties:

- We organiseren een ledenbevestiging om inzicht te krijgen in de lokale noden, behoeften en uitdagingen en om progressie te detecteren op vlak van een lokaal gelijkekansenbeleid
- We organiseren focusgesprekken en diepte-interviews om diepgaand inzicht te krijgen in de lokale tendensen, noden, behoeften en uitdagingen op vlak van gelijke kansen.
- We houden een vinger aan de pols via leerlabo's, collega groepen, sectorale VVSG-netwerken, helpdesk, één op één contacten enz.
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Aantal enquêtes
- Aantal focusgesprekken

- Aantal diepte-interviews
- Rapport met trends en noden

Ambitie 2025-2029:

Lokale besturen beschikken over actuele en onderbouwde inzichten in de noden van hun inwoners rond gelijke kansen, waardoor ze beleid kunnen voeren dat structurele drempels effectief aanpakt en inspeelt op veranderende maatschappelijke uitdagingen.

- 60% van deelnemende besturen aan de jaarlijkse bevraging geven aan dat hun noden en drempels correct weerspiegeld zijn in VVSG-publicaties en ondersteuning.
- Er zijn tegen 2029 minstens 3 trendrapporten gepubliceerd met beleidsrelevante inzichten die door besturen gebruikt worden in hun beleidsnota's of actieplannen.
- Alle individuele noden en drempels zijn via focusgroepen of helpdeskvragen systematisch geregistreerd en geanalyseerd.

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

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 gelijkemansbeleid effectief kunnen versterken. We versterken en bouwen onze praktijkdatabank verder uit met goede (lokale) gelijke kansen praktijken.

Voorbeeldacties:

- We detecteren, borgen en ontsluiten (lokale) praktijken rond gelijke kansen via onze praktijkdatabank en stemmen af met andere praktijkdatabanken
- We bieden een inventaris aan van relevante cijfers en onderzoek
- We ontsluiten onderzoeksresultaten via toegankelijke formats
- We bieden een overzicht van het beschikbaar ondersteuningsaanbod en instrumenten
- We gaan in overleg met partner- en expertiseorganisaties om het aanbod beter af te stemmen op de noden van lokale besturen
- We bieden centrale kennishubs aan met actuele en betrouwbare informatie rond de gelijke kansen thema's
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Aantal nieuwe praktijken
- Afspraken met praktijkdatabankhouders
- Aantal kwantitatieve metingen over het gebruik van de praktijkdatabank (via GA4)
- Inventaris van beschikbare data en onderzoek ontsloten via website
- Aantal laagdrempelige formats (rond onderzoek en data)
- Inventaris info- en adviesvragen van lokale besturen rond cijfers
- Inventaris ondersteuningsaanbod ontsloten via website
- Inventaris instrumenten ontsloten via website
- Rapport met sterktes, hiaten en verbetervoorstellen
- Verslagen overleg met partner- en expertiseorganisaties
- Up to date thematische pagina's
- Tevredenheidsmeting thematische pagina's

Ambitie 2025–2029:

Lokale besturen hebben eenvoudig toegang tot actuele, relevante en toepasbare kennis over gelijke kansen via een centraal platform, wat leidt tot een sterkere beleidsvoering en bredere toepassing van goede praktijken in het lokale veld.

- 50% van de besturen past minstens één praktijk toe of herwerkt een bestaand initiatief geïnspireerd op deze databank (via bevraging).

- Minstens 60% van gebruikers geeft in evaluatie aan dat de ontsloten informatie betrouwbaar en bruikbaar is voor lokaal beleid.
- De samenwerking tussen praktijkdatabankhouders en netwerkpartners is structureel verankerd via een jaarlijks afgestemde werkagenda.

SD2 We delen informatie, kennis en expertise

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.

Voorbeeldacties:

- We creëren een online kenniscgroep gelijke kansen
- We faciliteren een collega groep gelijke kansen
- We tekenen een strategie en aanpak uit om bestaande lerende netwerken rond polarisatie, omstaanderstrainingen, straatintimidatie en toegankelijkheid te verduurzamen en voeren dit uit
- We faciliteren werkbezoeken aan inspirerende steden en gemeenten
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Aantal leden van de online kenniscgroep gelijke kansen
- Aantal interacties op de online kenniscgroep gelijke kansen
- Aantal bijeenkomsten van de collegagroep gelijke kansen + verslagen
- Aantal bijeenkomsten/bilateraal overleg met mentorbesturen en relevante partners + verslagen
- Nota met strategie en groeipad voor verduurzaming of inbedding lerende netwerken
- Aantal werkbezoeken

Ambitie 2025-2029:

Er is een sterk lerend netwerk ontstaan waarin lokale besturen kennis, ervaringen en oplossingen uitwisselen, wat leidt tot bredere implementatie van succesvolle aanpakken en versterking van het leervermogen van de sector als geheel.

- Ten minste 60% van de Vlaamse steden en gemeenten heeft deelgenomen aan minstens één netwerkinitiatief rond gelijke kansen.
- 90% van deelnemers geeft aan dat kennisuitwisseling hen geholpen heeft om concrete verbeteracties op te zetten.
- Er worden tegen 2029 minstens 10 methoden of praktijken verspreid via netwerken en effectief overgenomen door meerdere besturen.

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 vormen 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.

Voorbeeldacties:

- We organiseren vorming rond samenwerken aan een lokaal gelijkekansenbeleid
- We organiseren vorming rond het ontwikkelen van een structureel actieplan rond gelijke kansen
- We organiseren thematische webinars
- We organiseren een studiedag rond gelijke kansen
- We ondersteunen partnerorganisaties bij de organisatie van evenementen en leveren een actieve bijdrage
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Aantal vormen
- Aantal deelnemers
- Aantal thematische webinars
- Aantal studiedagen
- Aantal samenwerkingsverbanden met partnerorganisaties

Ambitie 2025-2029:

Medewerkers van lokale besturen beschikken over de nodige competenties en vertrouwen om een onderbouwd, inclusief en duurzaam gelijkekansenbeleid op te zetten en te implementeren binnen hun lokale context.

- 70% van deelnemers aan vorming geeft aan na afloop beter in staat te zijn om beleid te ontwikkelen of uit te voeren.

- Ten minste 200 medewerkers hebben tegen 2029 één of meerdere vormen gevolgd via VVSG.
- Minstens 10 besturen rapporteren een merkbare verbetering in hun gelijkekansenbeleid (zoals de opstart van een beleidsplan) op basis van gevolgde vorming.

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

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.

Voorbeeldacties:

- We zetten leerlabo's op rond specifieke leervragen van lokale besturen gerelateerd aan gelijke kansen thema's en werken toe naar een concrete output (mogelijke thema's: hoe bereik en betrek ik de doelgroep, hoe krijg ik mijn beleid mee, hoe samenwerken rond ogenschijnlijk tegenstrijdige belangen, hoe werk maken van een inclusief personeelsbeleid,...)
- We ontwikkelen een instrument voor het ontwikkelen en uitvoeren van een lokaal genderbeleid

- We organiseren leer- en coachingstrajecten rond de doorontwikkeling, optimalisatie en implementatie van instrumenten ter ondersteuning van een lokaal gelijkekansenbeleid
- Vanuit het evaluatierapport van het pilootproject 'laagdrempelig melden van discriminatie en intimidatie in Vlaanderen' onderzoekt de VVSG samen met Vlaanderen en relevante stakeholders hoe we de resultaten van dit pilootproject kunnen verduurzamen
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Aantal service design trajecten
- Aantal bijeenkomsten (digitaal en live, gezamenlijk en individueel)
- Aantal deelnemende lokale besturen
- Aantal instrumenten of geteste strategieën voor een lokaal gelijkekansenbeleid
- Nota met de gebundelde inzichten
- Aantal leer- en coachingstrajecten
- Aantal deelnemers van leer- en coachingstrajecten
- Verslagen overleg rond verduurzamen resultaten pilootproject discriminatie
- Nota rond verduurzamen resultaten pilootproject discriminatie

Ambitie 2025-2029:

Er is een breed gamma aan praktijkgerichte, gebruiksvriendelijke en geëvalueerde instrumenten beschikbaar die lokale besturen effectief inzetten om hun gelijkekansenbeleid te onderbouwen, structureren en versterken.

- Minstens 8 instrumenten of tools (nieuw/verbeterd) zijn tegen 2029 ontwikkeld, getest en gepubliceerd.
- Elk nieuw instrument wordt in minstens 15 gemeenten toegepast
- Gebruikers beoordelen de toepasbaarheid van de tools met minimum 3 op 5 in gebruikersevaluaties.

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.

Voorbeeldacties:

- We werken samen met Cavaria om een duurzame oplossing te vinden voor het borgen, actualiseren, uitbreiden en ontsluiten van het instrument Lio.Vlaanderen naar lokale besturen.

- We breiden het instrument Lio.Vlaanderen uit met extra gidsen om in te spelen op actuele tendensen en noden. We werken hiervoor samen met Cavaria.
- We werken samen met de Vlaamse partnerorganisaties rond handicap om een duurzame oplossing te vinden voor het borgen, actualiseren en ontsluiten van het instrument Thuisgevoel in Vlaanderen naar lokale besturen.
- We evalueren de effectiviteit, impact en bruikbaarheid van deze instrumenten.
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Integratie instrument Lio.Vlaanderen
- Integratie instrument Thuisgevoel in Vlaanderen
- Beide instrumenten zijn up to date
- Evaluatierapport rond gebruik instrumenten
- Aantal vormingen rond instrument Lio. Vlaanderen
- Aantal vormingen rond instrument Thuisgevoel in Vlaanderen

Ambitie 2025-2029:

Lokale besturen zijn in staat om zelfstandig en doelgericht ontwikkelde instrumenten in hun context toe te passen, met een merkbare verbetering in beleid, processen of dienstverlening op het vlak van gelijke kansen.

- Minstens 50 besturen hebben ondersteuning ontvangen bij de implementatie van een instrument.
- Minstens 3 instrumenten worden structureel geborgd binnen bestaande werkprocessen van lokale besturen (aangetoond via bevraging of casussen).

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

We bieden lokale besturen op maat gemaakte begeleiding en ondersteuning bij het ontwikkelen en versterken van hun gelijkheidsbeleid. 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 gelijkheidsbeleid

We fungeren als centraal aanspreekpunt waar lokale besturen en partnerorganisaties terecht kunnen met informatie- en adviesvragen over een lokaal gelijkheidsbeleid. 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.

Voorbeeldacties:

- We brengen alle basisinformatie relevant voor startende medewerkers samen op een online platform
- We organiseren een ondersteuningsgroep voor (nieuwe) medewerkers gelijke kansen
- We organiseren een meerdaagse vorming voor (nieuwe) medewerkers gelijke kansen
- We bieden een advieswerking aan voor informatie- en adviesvragen van lokale besturen en partnerorganisaties
- ...

KPI's (jaarlijks):

- Aantal informatie- en adviesvragen
- Overzichtspagina 'Lokaal gelijkekansenbeleid voor starters' op VVSG-website
- Aantal bijeenkomsten van het ondersteuningsnetwerk
- Programma van een meerdaags vormingstraject
- Aantal deelnemers meerdaags vormingstraject
- Organisatie van een meerdaags vormingstraject

Ambitie 2025-2029:

Lokale besturen ervaren VVSG als een betrouwbare en laagdrempelige partner waar ze terecht kunnen voor gerichte ondersteuning, wat resulteert in meer samenhang, effectiviteit en vertrouwen in het voeren van een lokaal gelijkekansenbeleid.

- 90% van gestelde vragen aan de helpdesk wordt binnen de afgesproken termijn beantwoord.
- In jaarlijkse tevredenheidsmetingen scoort de VVSG 3,5/5 op beschikbaarheid, bruikbaarheid van advies, en deskundigheid.

4. Afstemming en samenwerking

4.1 Vlaamse overheid

Thematische werkgroepen

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

Frequentie: 6x per jaar (inschatting)

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten + verslagen

4.2 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.

Frequentie: 2x per jaar

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten + 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 Cavaria, 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.

Frequentie: afhankelijk van de actie/noden

KPI's (jaarlijks):

- Aantal 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.

Frequentie: sporadisch of structureel

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten + verslagen

4.3 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.

Frequentie: 6 x per jaar

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten + verslagen

5. Opvolging samenwerkingsovereenkomst

5.1 Intern overleg

Projectteam Gelijke Kansen

Het projectteam gelijke kansen (2 inhoudelijke medewerkers, een deeltijdse projectmedewerker en een deeltijdse procesbegeleider) volgt de operationele en inhoudelijke werking op. 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.
Frequentie: wekelijks

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten

5.2 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.

Frequentie: 2 x per jaar

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten + 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.

Frequentie: minimum 1x per maand (inschatting)

KPI's (jaarlijks):

- Aantal overlegmomenten + verslagen

5.3 Jaarverslagen

We maken voor de opvolging van de uitvoering van het meerjarenplan een inhoudelijk verslag en een financieel verslag op van elk werkjaar. 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.

6. Communicatie

6.1 Communicatiestrategie

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. Binnen onze communicatie zetten we in op het bevorderen van gelijke kansen en het bereiken van doelgroepen die onder het Vlaams gelijkekansenbeleid vallen. Door te werken rond drie afgebakende gelijke kansen thema's, zorgen we ervoor dat onze communicatie niet alleen lokale besturen ondersteunt, maar ook indirect de burgers bereikt die baat hebben bij een inclusief en toegankelijk beleid.

We gebruiken onze communicatie-instrumenten om de deskundigheid van medewerkers en mandatarissen te versterken en hen te ondersteunen bij het creëren van een breed draagvlak voor gelijke kansen in hun gemeente. Onze aanpak houdt rekening met de diversiteit aan noden en contexten binnen lokale besturen.

Elke communicatie-uiting is afgestemd op de verschillende fasen van de 'klantenreis' van een lokaal bestuur. Afhankelijk van de fase hanteren we een van de vier communicatiedoelstellingen:

1. **Zichtbaarheid vergroten** – gelijke kansen en als kernwaarden zichtbaar maken.
2. **Bewustwording stimuleren** – kennis en inzichten over gelijke kansen versterken.
3. **Actie ondernemen** – lokale besturen ondersteunen bij concrete beleidsmaatregelen en initiatieven.
4. **Nazorg en opvolging bieden** – ondersteuning garanderen bij implementatie en evaluatie.

Planning

We willen dit op een pragmatische wijze aanpakken door het gebruik van een communicatie planningstool.

We houden in de kalender van de planningstool rekening met lokale en Vlaamse evenementen, evenementen van partnerorganisaties en (internationale) themadagen, gelinkt aan de gelijke kansen thema's. Deze planningstool bevat ook een overzicht van de mogelijke VVSG-communicatiekanalen, de formats en aan welke operationele doelstelling en actiefiche elk communicatie-initiatief is gelinkt.

6.2 Communicatiekanalen

Nieuwsbrief

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

KPI (jaarlijks):

- Aantal verstuurd nieuwsbrieven
- Aantal abonnees op onze nieuwsbrief

Sociale media

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

KPI's (jaarlijks)

- Aantal gepubliceerde 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's (jaarlijks):

- Zie KPI's onder OD 1.2

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 (jaarlijks):

- Zie KPI's onder OD 1.2

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 (jaarlijks):

- Zie KPI's onder OD 1.2