



LEVL
op niveau van verbinding

JAARVERSLAGGEVING

LEVL 2022



INHOUDSTAFEL

2022

1. INLEIDING

- 1.1. Wie zijn we?**
- 1.2. Algemene strategie**

2. OPDRACHTEN

- 2.1. Toelichting Jaarverslag**
- 2.2. Leeswijzer**

3. RESULTATEN PER THEMA

- 3.1. Beleidsparticipatie**
- 3.2. Wonen**
- 3.3. Onderwijs**
- 3.4. Tewerkstelling**
- 3.5. Media en Beeldvorming**
- 3.6. Non-discriminatie en anti-racisme**
- 3.7. Communicatie**
- 3.8. Cultuur**
- 3.9. Regionale werking: Brussel**

4. INTERNE ORGANISATIE

5. OVERZICHT BIJDRAGE ACTIES AAN OPERATIONELE EN STRATEGISCHE DOELSTELLINGEN

1. INLEIDING

1.1. WIE ZIJN WE?

LEVL vzw is formeel erkend als participatieorganisatie door de Vlaamse regering voor de periode 2022-2026. Ze is een onafhankelijke netwerkorganisatie die werkt aan een inclusieve samenleving vrij van racisme en discriminatie.

Samen met ons netwerk werken we aan een evenredige en evenwaardige participatie en komen op voor gelijke kansen en gelijke uitkomsten van personen met een buitenlandse herkomst binnen alle levens- en beleidsdomeinen. We vertrekken daarbij vanuit de reële drempels in de samenleving en de realiteiten, krachten en de ervaringsdeskundigheid van personen met een buitenlandse herkomst in Vlaanderen en Brussel. We behartigen de belangen van personen met een buitenlandse herkomst en zetten onze brede expertise om in concrete, robuuste en duurzame (beleids)adviezen en initiatieven, in samenwerking met burgers, academici, private actoren, het middenveld, lokale besturen en/of de Vlaamse overheid.

1.2. ALGEMENE STRATEGIE

We adviseren beleidmakers, overheden, middenveldorganisaties, (semi-)private organisaties en bedrijven om de participatie van mensen met een buitenlandse herkomst te versterken en inclusie te realiseren. We doen dit vanuit netwerkvorming, expertisedeling en -opbouw, en vanuit de reële noden m.b.t. de volwaardige participatie van mensen met een buitenlandse herkomst. We werken met talloze partners op het terrein (Vlaanderen en Brussel) en we stimuleren en ondersteunen bovenlokale en lokale actoren om de (beleids)participatie van mensen met een buitenlandse herkomst te versterken, om zo samen inclusie te realiseren.

2. OPDRACHTEN

2.1. TOELICHTING JAARVERSLAG 2022

De acties van het jaar 2022 kaderen in de concretisering van het meerjarenplan 2022-2026, jaar één. Het meerjarenplan werd op 01/10/2021 goedgekeurd door Minister Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen. Het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid bepaalt dat de Vlaamse Regering één participatieorganisatie erkent.

LEVL vertrekt vanuit **de decretale opdrachten**:

- 1° behartigen van de belangen van personen van buitenlandse herkomst
- 2° vertegenwoordiging van personen van buitenlandse herkomst ten opzichte van de Vlaamse overheid
- 3° uitbrengen van beleidsaanbevelingen
- 4° sensibiliseren van lokale actoren en ondersteunen bij het nemen van initiatieven om de beleidsparticipatie van de personen van buitenlandse herkomst te bevorderen

LEVL houdt bij de uitoefening van deze algemene opdrachten en in het vijfjarig meerjarenplan rekening met **de beleidsprioriteiten voor de participatieorganisatie**:

- 1° stimuleren van de uitbouw van netwerken, inclusie en participatie, inclusief beleidsparticipatie, aan de samenleving;
- 2° zorgen voor een evenredige participatie van personen van buitenlandse herkomst aan onderwijs, werken, wonen;
- 3° werken aan een inclusieve samenleving, waarbij segregatie wordt tegengegaan en mensen met en niet naast elkaar leven op basis van afkomst;
- 4° stimuleren van ieders gelaagde identiteitsontwikkeling vanuit de gedeelde sokkel van verlichtingswaarden zoals vervat in de Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen;
- 5° bestrijden van elke vorm van discriminatie en racisme;
- 6° inzetten op genuanceerde beeldvorming;
- 7° uitbouwen van een gedragen en onderbouwd beleid

Naar aanleiding van onze formele erkenning als participatieorganisatie, organiseerde LEVL een lanceringsevent. We tonen ons zichtbaar aan de buitenwereld: aan partners, beleidsmakers en individuen. Ze kregen een eerste glimp van LEVL te zien.

In 2022 hebben we de werkingen **racisme en discriminatie, wonen, onderwijs, werk, beleidsparticipatie, beeldvorming en mediabeleid** uitgebouwd en vorm gegeven.

2.2. LEESWIJZER

Dit jaarverslag 2022 bevat de acties en resultaten waarmee we uitvoering geven aan het strategisch en operationeel doelstellingenkader, zoals opgenomen in het meerjarenplan 2022-2026.

- Allereerst bevat dit jaarverslag **een overzicht van alle acties en resultaatsindicatoren**, geclusterd **per thema** of **transversale deelwerking**. Per actie vindt de lezer een omschrijving van de acties en resultaten en de koppeling met het strategisch en operationeel doelstellingenkader. Per thema zijn concrete resultaten en acties geformuleerd en of ze al dan niet behaald zijn.
- Daarnaast bevat het jaarplan **een schematisch overzicht van de strategische en operationele doelstellingen**, gekoppeld aan de acties die we in 2022 wensen te realiseren. Het biedt de lezer een overzicht op welke manier de acties in 2022 bijdragen aan de realisatie van de indicatoren opgenomen in het meerjarenplan 2022-2026.

Tenslotte, in onderdeel 4 vindt men een schematisch overzicht terug van de loonkost per thema, gekoppeld aan de strategische en operationele doelstellingen. De **analytische jaarafrekening is opgenomen in bijlage**.

3. RESULTATEN PER THEMA

3.1. BELEIDSPARTICIPATIE

ACTIE 1 - LOKALE ACTOREN ONDERSTEUNEN M.B.T. BELEIDSPARTICIPATIE EN ACTIEF BURGERSCHAP VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST

Decretale opdracht 4, Beleidsprioriteit 1

Beleidsparticipatie maakt inherent deel uit van actief en gedeeld burgerschap. Beleidsparticipatie gebeurt in de eerste plaats op het lokale niveau. De eigen gemeente, wijk, stad of dorp herbergt heel wat opportuniteiten waar lokaal besturen en burgers elkaar kunnen vinden en versterken. Daar waar lokaal beleid wordt gemaakt wil LEVL een ondersteunende rol opnemen. Met oog voor voldoende lokale spreiding, wil LEVL lokale actoren ondersteunen en bovenlokaal aanzetten tot reflectie en delen van inzichten.

| Indicator 1 | LEVL ondersteunt minimaal 2 lokale actoren, waarvan 1 centrumstad en 1 landelijke gemeente, ihkv lokale beleidsparticipatie en actief burgerschap |
|-------------|---|
| | <p>Behaald</p> <p>Mechelen: Na het succesvol afronden van een dekoloniseringstraject met geëngageerde Mechelse burgers en het Agentschap Integratie en Inburgering, werd beslist vanuit de stad Mechelen een nieuw adviesraad 'gelijke kansen, inclusie en diversiteit' op te richten. Er werd beslist enkele acties verder uit te werken en te concretiseren in de adviesraad. LEVL ondersteunt stad Mechelen bij de oprichting van deze adviesraad door zich te zetelen in de werkgroep, en door zowel een adviserende als bemiddelende rol op te nemen. Stad Mechelen wenst met de adviesraad concreet te gaan werken rond het diversifiëren van de stad, met als praktische voorbeeld de wijziging van een straatnaam. Bovendien beoogt de adviesraad van Mechelen nog meer een inclusieve stad te maken. Verschillende vernieuwende methodieken werden aangehaald om de inclusiviteit te garanderen, dit o.a. ook in samenwerking met professor Kabuta.</p> <p>Leuven: In 2018 werd stad Leuven lid van de Europese Coalitie van Steden Tegen Racisme. Stad Leuven wil een stad zijn waar iedereen zich thuis voelt, waar iedereen zich kan ontplooiën, ongeacht huidskleur. Om dit te realiseren, engageert de stad zich om met vele Leuvenaars en Leuvense organisaties samen</p> |

te werken aan een 'Leuven Zonder Racisme'. Wat begon als campagne, is tevens uitgemond in een klankbordgroep waar LEVL deel van uitmaakt. In de klankbordgroep doet LEVL actief mee aan het formuleren van adviezen gaande over verschillende domeinen. Met de klankbordgroep, delen we expertise zodoende om de beste adviezen te geven die betrekking hebben tot het realiseren van een stad zonder racisme.

Halle: Op vraag van de integratieraad van de stad Halle, organiseerde LEVL een workshop over discriminatie op de woonmarkt. De deelnemers zijn burgers met een buitenlandse herkomst, middenveldorganisaties, Lokaal Sociaal beleid van Halle en de schepen van Wonen. LEVL licht de context toe en reikt concrete oplossingen aan de burgers en de stad Halle.

Policy Lab, integratie in kleine en middelgrote steden: In samenwerking met BIRMM, is LEVL coördinator van de studiedag waarin de resultaten van het WHOLE-Project worden gepresenteerd aan lokale besturen, en deelnemende gemeenten. LEVL verzorgt die dag zelf een workshop over beleidsparticipatie, waarin methodieken worden aangereikt. Samen met de leden van het project, stipfelt LEVL ook een plan van aanpak uit, op maat van de wensen en behoeften van de leden. Met het oog op een inclusief integratieplan, neemt LEVL ook actief deel aan het inhoudelijk en organisatorisch vormgeven van de studiedag in het voorjaar 2023 vanuit hun expertise.

PLAN SAMENLEVEN:

Inspiratiebeurs: 20/10/2022

Op de inspiratiebeurs van het Plan Samenleven werden lokale besturen en ondersteunende organisaties samengebracht om kennis te maken met goede praktijken en om aan kennisdeling te doen.

LEVL stond in voor twee keuzesessies. Hier gaf ze toelichting aan lokale besturen en inspireerde op basis van bestaande goede praktijken.

- Diversiteit in het lerarenkorps
- Correspondentietesten

2023: LEVL zal de samenwerking met de bovengenoemde lokale besturen verder afstemmen en verderzetten.

- ***Dankzij een succesvolle uiteenzetting, heeft de stad Halle besloten nogmaals beroep te doen op de expertise binnen LEVL. In 2023 zal LEVL de integratieraad ondersteunen in het uitstippelen van een concreet actieplan rond polarisatie en straatintimidatie (met het oog op schoolgaande jongeren). Met dit actieplan wil de stad Halle hun praktijken bekendmaken bij andere lokale besturen.***
- ***LEVL zetelt verder in de klankbordgroep 'Leuven zonder Racisme'***

| | |
|--------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>LEVL blijft de Stad Mechelen ondersteunen in de verdere ontwikkelingen van de nieuwe adviesraad.</i> ▪ <i>LEVL zal ook met andere steden aan de slag gaan mbt beleidsparticipatie van personen met een buitenlandse herkomst.</i> ▪ <i>Wat betreft het Plan samenleven zullen we in 2023 de rol opnemen als ondersteunende organisatie in minstens de steden Gent en Sint-Niklaas.</i> |
| Indicator 2 | LEVL organiseert minimaal 1 bovenlokaal reflectie- en leermoment voor lokale besturen inzake beleidsparticipatie en actief burgerschap, waarbij we minimaal 5 centrumsteden willen bereiken en 20 andere gemeenten verspreid over Vlaanderen |
| | <p><i>Behaald</i></p> <p>FACTS TO ACT (Mechelen) 14/10/2022</p> <p>Wetenschappers, beleidsmakers, professionals en burgers worden samengebracht om oplossingen te zoeken, die het samenleven bevorderen. Op het event Facts to Act voor doeners en denkers staan feiten centraal en zijn daden het doel.</p> <p>In Samenwerking met het Hannah Arendt Instituut organiseert LEVL en HIVA (KULeuven) een interactieve workshop mbt Burgerschap in een diverse samenleving voor een zestigtal deelnemers, waaronder vele lokale besturen.</p> <p><i>2023 LEVL zal de samenwerking met Hannah Arendt Instituut verderzetten met betrekking tot de participatie van personen met een buitenlandse herkomst. Er komt minstens een studiedag ‘Participatief integratiebeleid in kleine en middelgrote steden’ georganiseerd door LEVL, VUB en Hannah Arendt Instituut. (Policy Lab, zie ook indicator 1)</i></p> |

ACTIE 2 - LOKALE BELEIDSPARTICIPATIE EN ACTIEF BURGERSCHAP STIMULEREN BIJ PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST

Decretale opdracht 4, beleidsprioriteit 1

LEVL moedigt personen van buitenlandse herkomst aan om actief te participeren aan het beleid en ondersteunt hen hierbij. Via deze ondersteuning draagt ze bij aan participatieve activiteiten en burgerinitiatieven die spontaan ontstaan op het terrein. Vertrekkende van concrete lokale acties, met aandacht voor voldoende lokale spreiding, ondersteunt LEVL personen van buitenlandse herkomst in hun actief burgerschap. Hierbij heeft ze oog voor zowel kortdurende initiatieven en of

trajecten, het aantal bereikte deelnemers en in welke mate deze initiatieven bijdragen tot beleidsparticipatie en actief burgerschap.

| | |
|---------------------------|--|
| <p>Indicator 1</p> | <p>LEVL ontwerpt samen met haar netwerk een langdurig traject en/of reeks van acties om actief burgerschap en politieke participatie te stimuleren bij haar doelgroep. We streven naar een minimaal bereik van 3 lokale actoren binnen zowel centrumsteden als landelijke regio's.</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Untold Asian Stories: Untold Asian Stories is een nieuwe vereniging, ontstaan in de nasleep van de COVID pandemie. Ze wil aan de hand van alledaagse verhalen een inkijk geven in het leven van de Aziatische gemeenschap in Vlaanderen. Door mensen te verbinden willen we het diversiteitsdebat verbreden. LEVL ondersteunt trajectmatig de Aziatische vereniging Untold Asian Stories en geeft hen mee een platform.</p> <p>Coloring Spaces bestaat uit een aantal jonge FLINTA (vrouw, lesbisch, intersex, trans) van kleur die andere FLINTA van kleur in de cultuursector wil samenbrengen. Omdat deze spaces vandaag nog te weinig diversiteit weerspiegelen, wil Coloring Spaces een intersectioneel vrouwen netwerk uitbouwen waar je je ervaringen kan delen, elkaar kan versterken en kan kennismaken met je peers.</p> <p>Daarvoor werkt LEVL samen met volgende partners: AB, Arenberg, De Roma, Podiumkunsten, Trix, VIERNULVIER, GKO, Avansa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 22 juni 2022 te Mino Artspace (Antwerpen) 45 deelnemers • 19 november 2022 te Kuumba (Brussel) 25 deelnemers <p>Ieders Stem Telt: LEVL werkt samen met met Saamo, Welzijnszorg en Beweging.net naar aanleiding van de verkiezingen 2024. Het gaat hierbij om het opzetten van een langdurig traject die de focus legt op het actief stimuleren van beleidsparticipatie, en daarbij politieke participatie van burgers in kwetsbare positie wenst aan te wakkeren. Met dit traject wensen we de participatie van alle groepen in de samenleving te bevorderen. Het gaat hierbij concreet om het informeren en sensibiliseren van moeilijk bereikbare groepen, mensen in wijken en buurten over de verkiezingen als democratisch gebeuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mensen informeren over nieuwe spelregels; • mensen informeren om indien men gaat stemmen, een bewuste keuze uit te brengen; • mensen informeren over de mogelijkheid om te gaan stemmen (registratie). <p>Gedurende dit traject zetelt LEVL zich in de werkgroep 'lokale dynamieken en beleidsparticipatie', waarbij er actief wordt samengewerkt met lokale besturen</p> |

enerzijds, en methodieken om de doelgroep te bereiken en te informeren anderzijds.

Ik Stem ook: In samenwerking met De Wakkere Burger en Orbit is LEVL trekker van de verkiezingscampagne genaamd 'ik stem ook', waarin het belang van stemmen wordt aangekaart. Dit initiatief volgt een eerder succesvolle campagne (net voor de verkiezingen van 2018) op. Meer dan 80 steden en gemeenten maakten in 2018 gebruik van het informatiemateriaal. Op een aantal plaatsen was de campagne ook betrokken bij lokale infosessies. Zoals bij de voorgaande verkiezingen, zetten we ons dit keer ook in om niet EU-burgers te sensibiliseren en te motiveren om geïnformeerd hun stemmen uit te brengen op lokaal verkiezingsniveau.

Must-a-lab Klankbordgroep: In Mechelen loopt momenteel het project [MUST-a-Lab](#), een AMIF-project op het kruispunt van diversiteit, onderwijs en beleidsparticipatie. LEVL neemt actief deel aan de klankbordgroep van dit project. LEVL geeft vanuit hun ervaring en expertise rond beleidsparticipatie van mensen met een buitenlandse herkomst feedback en advies op de experimenten en aanbevelingen die worden uitgewerkt door de werkgroep (policy lab groep). In de klankbordgroep zitten bovenlokale organisaties (e.g. Onderwijscentrum Gent, VVSG, School zonder racisme, GO! Ouders...) die vanuit hun expertise ook input geven op de inhoud en op het proces van het project.

2023:

- ***Het traject met Untold Asian Stories zal leiden tot een gezamenlijk event over erkenning, verbinding, sensibilisering, kracht en acceptatie in het voorjaar 2023***
- ***In 2023 zullen de trajecten 'Ik stem ook' en 'Ieders stem telt' verdergezet worden ter voorbereiding van de verkiezingen 2024.***

3.2. WONEN

LEVL engageert zich voor het recht op wonen. Samen met partners waaronder het Vlaams Huurdersplatform, Unia, SAAMO dragen we bij aan de betere bescherming van slachtoffers van discriminatie. Om wonen voor iedereen betaalbaar te maken, stimuleert LEVL met haar partners het beleid om maatregelen te nemen met betrekking tot kwaliteitsvol wonen. LEVL consulteert personen van buitenlandse herkomst met een focus op de nieuwe toewijzingsvoorwaarden in de sociale huisvesting, de taalvoorwaarden, lokale binding.

ACTIE 3 - BEVRAGING VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST M.B.T. HUISVESTING EN NETWERK- EN EXPERTISEOPBOUW

Decretale opdracht 1 en 3, beleidsprioriteit 2

LEVL consulteert personen van buitenlandse herkomst om de woonnoden te kunnen detecteren. De doelgroep wordt bereikt via verschillende partners (vb. lokale organisaties, VIVAS e.a.). Een netwerk rond 'wonen' wordt vervolgens uitgebouwd met de actoren in het werkveld. LEVL participeert actief in bestaande platformen (o.a. Decenniumdoelen, de Woonzaak ...). LEVL werkt via expertiseopbouw, kennisdeling en bevraging aan een

aanbevelingsnota en gaat in dialoog met de betrokken beleidsmakers.

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | Er is een consultatieronde georganiseerd met personen van buitenlandse herkomst (minimaal 30 personen) rond het thema wonen. We hebben hierbij oog voor de verschillen tussen stedelijke contexten en landelijke gemeenten. <i>Timing: najaar 2022</i> |
| | Behaald In een bevraging focussen we ons op de woonnoden van een specifieke subdoelgroep, namelijk nieuwkomers. Een kwaliteitsvolle en betaalbare woning is voor hen een elementaire en essentiële stap om verder actief te kunnen participeren aan andere levensdomeinen (tewerkstelling, onderwijs, welzijn, vrije tijd enz.). Met de bevraging van 304 nieuwkomers (184 vrouwen en 120 mannen) komen we meer te weten over het persoonlijke woonverhaal en de woonnoden van nieuwkomers. 87 nieuwkomers komen uit kernsteden en centrumsteden, 179 nieuwkomers wonen in kleinere steden en gemeenten. <ul style="list-style-type: none">▪ Voor de bevraging werd samengewerkt met het Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas en InGent. 2023: In samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering organiseren we een webinar over de resultaten van het rapport bij de personeelsleden van Agl&l. Verdere stappen met |

| | |
|--------------------|--|
| | <i>betrekking tot de disseminatie van het rapport worden ook met partners ondernomen voor de vastgoedsector.</i> |
| Indicator 2 | Actieve deelname aan platformen m.b.t. gelijke toegang tot kwaliteitsvolle huisvesting <ul style="list-style-type: none"> ▪ ‘Woonzaak’ ▪ Stuurgroeplid ‘Decenniumdoelen’ ▪ ‘Vlaams Huurders Platform’ (VHP) |
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL neemt actief deel aan verschillende platforms vanuit het perspectief van personen met een buitenlandse herkomst.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decenniumdoelen: Armoedeorganisaties, vakbonden, mutualiteiten, LEVL en andere partners schrijven samen de armoedebaarometer <ul style="list-style-type: none"> ○ voorbereidingen 16/06/2022, 25/08/2022, 08/09/2022 ○ Armoedebaarometer2022.pdf (levl.be) en persconferentie op 15/09/2022 ▪ Recht op wonen voor iedereen (De Woonzaak) <ul style="list-style-type: none"> ○ LEVL biedt ondersteuning aan de Campagne en -bewegingswerkgroep 18/11/2022 ▪ Edistools heeft als doel een beter begrip van etnische ongelijkheid en etnische discriminatie in de vele maatschappelijke domeinen. Ze wil inzetten op innovatieve wetenschappelijke kennis als trainingstools waarmee dienstverleners en organisaties mee aan de slag kunnen gaan. <u>Over EdisTools – EdisTools</u> Het project wordt gerealiseerd door een interdiscipinair team van de UGent en de VUB. LEVL maakt deel uit van de klankbordgroep 27/10/2022 ▪ Het Vlaams Huurdersplatform ondersteunt de werking van de huurdersbonden en het netwerk van sociale huurders. Daarnaast verdedigt het VHP de belangen van huurders, met aandacht voor de meest kwetsbare huurders. LEVL maakt deel uit van het bestuur van het Vlaams Huurdersplatform (VHP) om ook de belangen van personen van een buitenlandse herkomst te kunnen verdedigen mbt huisvesting. <p>2023: LEVL zal als netwerkorganisatie in 2023 verder het engagement opnemen in de bovenstaande platforms en projecten.</p> |
| Indicator 3 | LEVL ontwikkelt samen met de netwerkpartners een aanbevelingsnota en gaat in dialoog met de betrokken beleidsmakers |

Behaald

Op basis van de bevraging van nieuwkomers, startte LEVL netwerkbijeenkomsten op met partners: Sam vzw, Orbit, het Vlaams huurdersplatform en Welzijnszorg en het Netwerk tegen Armoede. Deze organisaties hebben elk hun werking rond het thema Wonen en kwetsbare groepen.

- De netwerkbijeenkomsten hadden plaats op 08/07/2022, 08/09/2022 en 06/12/2022
- Op basis van deze bijeenkomsten gaven we vorm aan het definitieve rapport met bijhorende aanbevelingen en goede praktijken.

Migratieforum: Onderdelen van het rapport werden toegelicht op de Migratieforum met als thema 'Huisvesting' (30/11), ism de Dienst Lokaal Sociaal Beleid en de Dienst Wonen van de Stad Gent. LEVL zetelde in het Panel. Aanbevelingen en goede praktijken kwamen aanbod.

2023: LEVL zorgt voor een verdere disseminatie van het rapport naar betrokken beleidsmakers.

3.3. ONDERWIJS

Een specifieke focus gaat naar meer diversiteit bij het onderwijspersoneel. Onderzoekers wijzen erop dat een betere vertegenwoordiging van personen van buitenlandse herkomst positieve gevolgen heeft voor leerlingen en het ook gewoon rechtvaardiger is om deze beroepsgroep diverser te maken (Agirdag, 2020). Die ondervertegenwoordiging wordt gelinkt aan verschillende oorzaken: o.a. leerlingen van buitenlandse herkomst zien weinig rolmodellen in het onderwijs en er wordt te vaak op hun tekorten gewezen, waardoor ze zelf niet gestimuleerd worden om te kiezen voor een opleiding tot leraar.

LEVL werkt verder aan gelijke onderwijskansen. We verbeteren de schoolloopbanen van leerlingen door in te zetten op de overgang kinderopvang-school, de rol die intermediairs spelen bij de begeleiding van leerlingen en door het bevorderen van een toegankelijk en divers-sensitief buitenschools hulpverleningsaanbod.

Vanuit deze werkingen en reeds opgebouwde expertise formuleert LEVL beleidsaanbevelingen in de Vlaamse Onderwijsraad, aan de minister van Onderwijs, Vlaamse Regering en aan het Vlaams Parlement.

ACTIE 4 - BELEIDSAANBEVELINGEN ONTWIKKELEN OVER MEER DIVERSITEIT BINNEN HET ONDERWIJSPERSONEEL

Decretale opdracht 1 en 3, beleidsprioriteit 2

LEVL werkt aan meer diversiteit bij het onderwijspersoneel.

- We motiveren op basis van inspirerende praktijken onderwijsactoren om meer in te zetten op de aanwerving en begeleiding van onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst.
- LEVL zetelt in de stuurgroep van het project 'Diverse leraarskamer' (ESF-project samenwerking tussen Orbit vzw en de Stad Antwerpen).
- LEVL werkt aan een verkennend onderzoek naar de positie van welbepaalde groepen (toekomstige) onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst (bv. mensen met een buitenlands pedagogisch diploma, CLB-medewerkers).
- LEVL maakt een analyse m.b.t. instroom en uitstroom van personen van buitenlandse herkomst binnen de lerarenopleiding in het hoger onderwijs
- LEVL bespreekt de beleidsaanbevelingen over diversiteit bij het onderwijspersoneel met (onderwijs)beleidsmakers.

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | LEVL voert een kwalitatieve bevraging (via minimaal 10 diepte-interviews) naar de positie van welbepaalde groepen (toekomstige) onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst |
|--------------------|---|

| | |
|--------------------|---|
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL voert een kwalitatieve bevraging naar de positie van welbepaalde groepen (toekomstige) onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst. LEVL kreeg medewerking van lerarenopleidingen Vives, Thomas More, Odisee.</p> <p>De bevraging bestond uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een focusgroep met 9 personen. ▪ digitale bevraging van 23 personen ▪ diepteinterviews van 10 personen die de lerarenopleiding hebben gevolgd. <p>In totaal werden 42 studenten in de lerarenopleiding en leerkrachten bevraged.</p> |
| Indicator 2 | De ontwikkeling van een advies met analyse en aanbevelingen m.b.t. diversiteit in het onderwijspersoneel |
| | <p>Behaald</p> <p>Uit de bevraging werd een rapport met context, analyse en aanbevelingen ontwikkeld.</p> <p>Op november 2022 werd de nota “diversiteit in het onderwijspersoneel” gepubliceerd op de website en via de nieuwsbrief.</p> <p>2023: LEVL zal op basis van het rapport in overleg gaan met onderwijspartners.</p> |
| Indicator 3 | Organisatie van een overkoepelend netwerkmoment met onderwijsinstellingen om evenredige en evenwaardige instroom en uitstroom te realiseren in de lerarenopleidingen met oog voor disseminatie van goede praktijken. |
| | <p>Behaald</p> <p>Op 23 november 2022 heeft het netwerkevent “de school van de toekomst” (Roma, Antwerpen) plaats gevonden. Dit in samenwerking met onze partners (TEACH for Belgium, Roma). Een inspirerend avond gevuld met getuigenissen een TED-talk en waar het rapport aan een breed onderwijspubliek (beleidsactoren, leerkrachten, directie, lerarenopleidingen en andere onderwijsactoren) werd toegelicht.</p> <p>2023: LEVL zal vormingen/sessies voorzien bij onderwijsinstellingen over meer diversiteit in het onderwijspersoneel.</p> |

| Indicator 4 | In dialoog gaan met onderwijspartners met betrekking tot diversiteit binnen het onderwijspersoneel |
|-------------|---|
| | <p>Behaald</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de Commissie Diversiteit en GOK (Vlor) resultaten van het rapport over rolmodellen van buitenlandse herkomst werd waar oa onderwijsnetten - en vakbonden aanwezig waren (03/02/2022) ▪ gesprek met onderzoekster aan UA over leraren met buitenlands diploma in Vlaanderen (11/02/2022) ▪ gesprek over mogelijke aanpak diversiteit bij personeel VCLB met VrijCLBNetwerk (partner van LEVL) 16/02/2022 ▪ gesprek over mogelijke samenwerking rond diversiteit bij onderwijspersoneel met COV (partner van LEVL) 17/02/2022 ▪ PBD-medewerkster Katholiek Onderwijs Vlaanderen over leraren van Oekraïense origine nav actuele crisis 09/03/2022 (mailverkeer) ▪ dialoogmoment met onderwijspartners over resultaten stageonderzoek leraren met buitenlands diploma 15/03/2022 ▪ Aftstemmingsgesprek met stad Antwerpen binnen het kader van het project divers onderwijspersoneel. (17/05/2022) ▪ Aftstemmingsgesprek in het kader van samenwerking voor de organisatie van het netwerkmoment in het najaar (25/05/2022) ▪ Kennismakingsgesprek VLIR (mogelijkse samenwerking i.f.v beleidsnota) (31/05/2022) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesprek over mogelijke samenwerking met Welzijnzorg binnen het kader van de VLOR rond diversiteit in het lerarenkorps (06/06/2022) ▪ Gesprek met G-O ouderkoepels : afstemming VLOR ▪ Workshop aan het lokaal bestuur Aalst over diversiteit in het onderwijs (19/11/2022) |

ACTIE 5 - BELEIDSAANBEVELINGEN ONTWIKKELEN M.B.T. 'STUDIEKEUZE BEGELEIDING BIJ GEZINNEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST DOOR INTERMEDIARIS'

Decretale opdracht 3, beleidsprioriteit 2

LEVL werkt een beleidsdossier uit over 'studiekeuze begeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs'

Dit beleidsdossier wordt gemaakt op basis van de resultaten van de bevraging van personen met buitenlandse herkomst. Het beleidsdossier en bijhorende aanbevelingen worden besproken met o.a. partners zoals Vrije CLB Netwerk en Steunpunt Diversiteit en Leren van de UGent. Zij gaan hier op een duurzame manier verder mee aan de slag.

SD2; OD 2.1, SD3; OD 3.2.

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | Er is een beleidsdossier over studiekeuzebegeleiding bij gezinnen van buitenlandse herkomst door intermediairs op basis van een kwalitatieve bevraging. <i>Timing: eerste helft 2022</i> |
| | Behaald LEVL schreef een beleidsdossier dat liep in het najaar 2021 – januari 2022. Onze partner Steunpunt Diversiteit en Leren UGent had dit thema naar voren geschoven in de samenwerkingsovereenkomst in juni 2021. Er werden 11 organisaties diepgaand geïnterviewd over hun werking met jongeren en ouders rond studiekeuzebegeleiding. Uit de bevraging blijkt dat de samenwerking met CLB niet tot weinig gebeurt. Bij de ontwikkeling van het dossier werd onze partner Vrij CLBNetwerk actief betrokken. |
| Indicator 2 | LEVL gaat in dialoog met onderwijspartners om te werken aan inclusie op basis van het beleidsdossier ‘studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs. <i>Timing: tweede helft 2022</i> |
| | Behaald <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL organiseerde een dialoogmoment met partners uit onderwijs en middenveld. (20/01/2022) ▪ LEVL ging verder in dialoog met partners uit het middenveld op 1/02/2022 ▪ LEVL ging in gesprek hierover met de UA op 11/2/2022 |
| Indicator 3 | Onderwijspartners zijn samengebracht om met de aanbevelingen aan de slag te gaan. <i>Timing: tweede helft 2022</i> |
| | Behaald <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL besprak met partner Vrij CLBNetwerk de verdere stappen om met de conclusies verder aan de slag te gaan op 16/2 en op 25/5 ▪ LEVL deelde de resultaten met partners GO! en Katholiek Onderwijs Vlaanderen ▪ LEVL deelde de resultaten met onderzoekers bij de KU Leuven en de UGent, oa bij het Steunpunt Diversiteit en Leren. |

ACTIE 6 - ACTIEVE VERTEGENWOORDIGING IN DE VLAAMSE ONDERWIJSRAAD

Decretale opdracht 2, beleidsprioriteit 2

LEVL neemt de vertegenwoordiging op in de Vlaamse Onderwijsraad en het

Raadgevend Comité Opgroeien. LEVL neemt actief deel aan de VLOR.

Binnen de vertegenwoordiging legt LEVL de focus op gelijke onderwijskansen, kwalitatief kleuteronderwijs, ouderbetrokkenheid, diversiteit bij het onderwijspersoneel.

Daarnaast zetelt LEVL in het Raadgevend Comité Opgroeien en ander overleg met de partners die actief zijn rond integrale jeugdhulp.

LEVL neemt actief hieraan deel met aandacht voor ouderbetrokkenheid en de transitie kinderopvang – kleuteronderwijs.

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | <p>LEVL neemt actief deel aan de VLOR Algemene Raad, Raad Basisonderwijs, Commissie Diversiteit en Gelijke onderwijskansen</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>behaald</p> <p>Algemene Raad: 27/01, 24/2, 24/3: Gezien de overlapping het Raadgevend Comité Opgroeien, zal LEVL niet langer hieraan deelnemen.</p> <p>Raad Basisonderwijs: 12/1, 19/1 (extra), 9/2, 9/3 afgelast, 20/4 afgelast, 11/5, 8/6, ...+ nieuwe data 12/10, 8/11, 7/12, 11/01, 18/01, 1/02, 8/03, 29/03, 10/05, 11/05, 07/06, 07/09, 12/10, 09/11.</p> <p>Commissie Diversiteit en GOK: 13/1, 3/2, 17/3 afgelast, 20/ 19/05 afgelast, 14/06, 22/11</p> <p>2023: LEVL zal haar vertegenwoordigingswerk verderzetten bij de VLOR.</p> |
| Indicator 2 | <p>LEVL neemt actief deel aan het Raadgevend Comité Opgroeien en ander overleg met de partners die actief zijn rond integrale jeugdhulp</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Behaald:</p> <p>25/01/2022: voorbereidend overleg cliëntorganisaties</p> <p>27/01/2022: Raadgevend Comité Opgroeien verontsch wegens deelname aan AR Vlor</p> <p>22/02/2022: voorbereidend overleg cliëntorganisaties</p> <p>24/02/2022: Raadgevend Comité Opgroeien verontsch wegens deelname aan AR Vlor</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>22/03: voorbereidend overleg cliëntorganisaties afgelast 24/03: Raadgevend Comité Opgroeien 26/04: voorbereidend overleg cliëntorganisaties verontsch wegens personeelwissel 28/04: Raadgevend Comité Opgroeien verontsch wegens personeelwissel 19/05: verontschuldigd wegens kennismaking voorzitter VLOR 16/06 : extra werksessie vroeg en nabij + volgende data's volgen in het najaar. 26/09 : Raadgevend comité 19/10: Raadgevend Comité Opgroeien 24/11 : Raadgevend Comité Opgroeien 14/12 : Raadgevend Comité Opgroeien 22/12 : Raadgevens Comité Opgroeien</p> <p>2023: LEVL zal haar vertegenwoordigingswerk verderzetten bij het Raadgevend Comité Opgroeien.</p> |
|--|---|

3.4. TEWERKSTELLING

LEVL streeft naar evenredige en evenwaardige arbeidsdeelname voor personen van buitenlandse herkomst en naar een inclusieve arbeidsmarkt vrij van racisme en discriminatie. LEVL realiseert dit door expertiseopbouw en -deling, netwerkvorming en beleidsadvisering. LEVL ontwikkelt expertise over drempels en oplossingen inzake tewerkstelling, meer specifiek binnen prioritaire dossiers zoals antidiscriminatie, transitie onderwijs-arbeidsmarkt, positieve acties voor subgroepen zoals jongeren en vrouwen, inclusieve dienstverlening van VDAB voor personen van buitenlandse herkomst met aandacht voor niet-beroepsactieven. De financiering gebeurt grotendeels vanuit de projecten:

- Focus op Talent -actieplan (FOT), gesteund door het departement Werk en Sociale Economie
- Hands on Inclusion-project (HOI), gesteund door ESF met co-financiering

ACTIE 7 - VANUIT NETWERKING EN EXPERTISEOPBOUW ADVISEERT LEVL BELEIDSACTOREN (FOT)

Decretale opdracht 1,2 en 3, beleidsprioriteit 1 en 2

Als groeiend netwerk wisselt LEVL expertise en good practices uit met een werkgroep van partners zoals (tewerkstellings-)actoren die werken rond evenredige arbeidsdeelname, experts, academici en tewerkstellingsinitiatieven gericht op personen van buitenlandse herkomst.

Op basis van expertiseopbouw en netwerking neemt LEVL actief deel aan de activiteiten van de Commissie Diversiteit van de SERV en het dagelijks bestuur van de SERV en als stakeholder wordt LEVL betrokken binnen de beleidskanalen van VDAB. Ook neemt LEVL rechtstreeks contact op met het departement Werk en Sociale Economie en met beleidsactoren. Zo stuwt LEVL het beleid van overheden en beleidsmakers vooruit met het oog op een evenredige participatie van personen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt.

Op basis van expertiseopbouw en input ontwikkelt LEVL meerdere beleidsaanbevelingen met betrekking tot antidiscriminatie, diversiteit bij het zorgpersoneel en jongeren met een buitenlandse herkomst.

| Indicator 1 | Minstens 3 netwerkbijeenkomsten <i>Timing: voorjaar (2) en najaar (1)</i> |
|-------------|--|
| | Behaald In 2022 namen deelnemers van 18 organisaties deel aan LEVL's netwerkvergaderingen rond het thema tewerkstelling. Deze netwerkvergaderingen zijn de plek om input te verzamelen rond noden en drempels voor onze doelgroep op de arbeidsmarkt. LEVL verwerkt deze naar beleidsaanbevelingen en standpunten die vervolgens hier weer worden voorgelegd en besproken. |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>De eerste netwerkvergadering (20/04/2022) van 2022 richtte zich op het thema van discriminatie op de werkvloer en bevatte een voorstelling van LEVL's praktijkdossier "Rekruteren zonder te discrimineren" over goede praktijken bij rekrutering. De tweede bijeenkomst (28/09/2022) ging over het VDAB-taalbeleid en was gericht op het verzamelen van input voor aanbevelingen gericht aan VDAB. De derde vergadering (19/12/2022) bevatte een toelichting van Stebo vzw's werking rond ondernemerschap en ging in op LEVL's te lopen traject rond ondernemerschap bij personen met een migratieachtergrond.</p> <p>Tot slot organiseerden we eind 2022 (15/12/2023) een rondetafelgesprek omtrent het bevorderen van de positie van werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond. Hierbij kwam een uitwisseling tot stand tussen experts en deelnemers van de netwerkvergadering over aanbevelingen rond dit thema.</p> <p>2023: LEVL zal ronde tafels organiseren met tewerkstellingspartners en andere partners, gericht op de tewerkstelling van personen met een buitenlandse herkomst. Bedoeling is om samen te zoeken naar concrete oplossingen en goede praktijken oa. ihkv ondernemerschap.</p> |
| Indicator 2 | <p>Minstens 1 vertegenwoordiger met een actieve deelname aan de Commissie Diversiteit van de SERV en de VDAB- werkgroepen</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>In 2022 namen we actief deel aan de maandelijkse vergaderingen (12) van de Commissie Diversiteit van de SERV. Ook namen we deel aan de vergadering van het dagelijks bestuur van de SERV ihkv agendasetting. Aanvullend namen we deel aan de vergaderingen van de SERV-klankbordgroep in het kader van het Vroeg en Nabij traject (2)</p> <p>In 2022 gingen we op eigen initiatief in overleg (1) met VDAB over hun dienstverlening voor personen met een migratieachtergrond en namen we als stakeholder actief deel aan de vergaderingen van het VDAB Overlegplatform Inclusie (2) en aan de vergaderingen van het Stakeholdersforum (1) van VDAB ihkv een inclusieve dienstverlening van VDAB.</p> <p>2023: LEVL zet haar vertegenwoordigingswerk verder bij VDAB en de Commissie Diversiteit van de SERV.</p> |
| Indicator 3 | <p>LEVL organiseert een studiedag met betrekking tot de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt</p> |
| | <p>Behaald</p> <p>In 2022 werkten we rond het thema discriminatiebestrijding op de werkvloer. Samen met Unia organiseerden we een studiedag over de preventie van discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze studiedag vond plaats op 19/01/2023 (wegens staking kon deze niet doorgaan in december 2022). 110 deelnemers waren aanwezig. Op de studiedag werd LEVL's onderzoek naar discriminatie op de werkvloer voorgesteld en werd ingegaan op beleidsaanbevelingen om discriminatie op de werkvloer aan te pakken. Ook werden er verschillende</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | workshops voorzien, met als thema: (1) risicoanalyses over discriminatie; (2) preventieplan antidiscriminatie; (3) en interne en externe meldingsprocedures. |
| Indicator 4 | Minstens 3 overlegmomenten met beleidsmakers of tewerkstellingsactoren <i>Timing: najaar 2022</i> |
| | Behaald In 2022 gingen we regelmatig in gesprek met beleidsmakers en tewerkstellingsactoren in het kader van onze beleidsdossiers. Zo organiseerden we in het kader van ons prioritair dossier rond non-discriminatie gesprekken met Unia, in overleg met meerdere politieke kabinetten, experts en middenveldorganisaties In het kader van ons dossier rond jongeren en hun tewerkstellingspositie, werkten we 4 podcastafleveringen met jongerenorganisaties uit, waarin we in gesprek gingen met zowel jongeren als tewerkstellingsprojecten en experts rond het thema. 2023: LEVL gaat in overleg met beleidsmakers en tewerkstellingsactoren m.b.t. de dossiers jongeren en tewerkstelling, vrouwen met een migratieachtergrond, non-discriminatie. |
| Indicator 5 | Deelname aan minstens 2 stuurgroepen van onderzoeken of initiatieven |
| | Behaald In 2022 waren we actief in de stuurgroepen en klankbordgroepen van minstens 5 onderzoeken of initiatieven: <ol style="list-style-type: none"> 1. Federaal onderzoeksproject IMMILAB over het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond in België. 2. Project van ella vzw rond intersectionele discriminatie op de arbeidsmarkt. 3. Project van Stad Gent rond praktijktesten op de arbeidsmarkt. 4. Adviesraad van Stad Gent rond antidiscriminatie op de arbeidsmarkt. 5. Klankbordgroep van het EdisTool-project van UGent met betrekking tot het domein werk. |
| Indicator 6 | 5 beleidsnota's/ insteeknota's |
| | Behaald In functie van de beleidsmatige agenda en mogelijkheden die de beleidskanalen boden, werkten we in 2022 12 beleidsnota's en insteeknota's uit om de beleidsdialoog proactief te voeren: <ol style="list-style-type: none"> 1. Insteeknota bij het Besluit van de Vlaamse Regering voor de wijzigingen aan het decreet over het volwassenenonderwijs naar |

| | |
|--|---|
| | <p>aanleiding van het nieuwe inburgeringsbeleid voor de Commissie Diversiteit van de SERV.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Insteeknota voor het Advies duurzame activering van kansengroepen van de Commissie diversiteit van de SERV. 3. Insteeknota voor de uitrol van het SERV/VESOC akkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' aan het Dagelijks Bestuur van de SERV en de Commissie Diversiteit van de SERV. 4. Nota over ontwerpdecreet sectorconvenanten voor de werkgroep arbeidsmarkt van de SERV. 5. Insteeknota voor het advies rond jongeren op de arbeidsmarkt van de Commissie Diversiteit van de SERV. 6. Insteeknota voor het Advies oprichtingsdecreet Vlaams Mensenrechteninstituut van de Commissie Diversiteit van de SERV. 7. Aanbevelingen over preventiebeleid van discriminatie op de werkvloer. 8. Aanbevelingen over de bevordering van diversiteit en inclusie in de zorgsector. 9. Aanbevelingen ter bevordering van de arbeidsmarktpositie van jongeren. <p>2023: LEVL zal beleidsadviezen formuleren in samenwerking met de Commissie Diversiteit van de SERV en partners (VOKA, Unizo, vakbonden en Grip)</p> |
|--|---|

ACTIE 8 - BEVRAGEN VAN JONGEREN EN JONGVOLWASSENEN OVER HUN ERVARINGEN IN HUN ZOEKTOCHT NAAR WERK (FOT)

Decretale opdracht 3, beleidsprioriteit 2

LEVL be vraagt jongeren en jongvolwassenen met een buitenlandse herkomst over hun ervaringen in hun zoektocht naar werk. Hiervoor werkt LEVL samen met organisaties in het jeugdwerk zoals J100, Scum Studio's en Tracé Brussel. Op basis van de bevraging, expertiseopbouw en netwerking zal LEVL een aanbevelingsnota ontwikkelen.

| Indicator 1 | Bevraging van jongeren (minimaal 30 personen) met een buitenlandse herkomst m.b.t. hun zoektocht naar werk |
|-------------|---|
| | <p>Behaald</p> <p>In 2022 bevroegen we 57 jongeren en jongvolwassenen (met een kwetsbare achtergrond) over hun ervaringen met betrekking tot hun zoektocht naar werk. Voor deze bevraging werkten we samen met middenveldorganisaties in het jeugdwerk, zoals partners van de J100 (bestaande uit 10 organisaties), Scum Studios, De Ambrassade, Tracé Brussel, d'broej Duo for a Job en LEVEL Up in kortrijk.</p> |

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 2 | <p>Op basis van de bevraging van jongeren en jongvolwassenen, expertiseopbouw en netwerking ontwikkelt LEVL een nota met beleidsaanbevelingen over de tewerkstelling van jongeren en jongvolwassenen met een buitenlandse herkomst.</p> <p><i>Timing: November-december 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Op basis van die bevraging van jongeren en jongvolwassenen over hun ervaring met betrekking tot hun zoektocht naar werk en aan de hand van expertiseopbouw en onderzoek naar goede praktijken, kwamen we tot een analyse met beleidsaanbevelingen. Ook maakten we samen met enkele jongeren een podcast met 4 afleveringen waarin de uitdagingen en aanbevelingen rond het thema werden besproken. Deze podcast lanceerden we in het najaar van 2022. Het was de ideale manier om de ervaringen en getuigenissen van de jongeren en jongvolwassenen zichtbaar te maken en hen zelf aan het woord te laten over het thema.</p> <p>2023: LEVL zal in overleg gaan met tewerkstellingspartners m.b.t. werkzoekende jongeren om te werken aan goede praktijken en oplossingen.</p> |

ACTIE 9 - WERKGEVERS CONCRETE HANDVATEN AANBIEDEN OM INCLUSIE TE REALISEREN VIA HET TEWERKSTELLINGSPROJECT ESF 500 INCLUSIEVE ONDERNEMINGEN HANDS-ON-INCLUSION (HOI)

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 1 en 2

Gesteund door ESF, Europees Sociaal Fonds

HANDS ON INCLUSION is een ESF-project (ESF 500 Inclusieve ondernemingen vanuit Focus op Talent). Het is een samenwerkingsverband tussen LEVL (co-promotor) en Verso (promotor).

LEVL stimuleert en ondersteunt bedrijven en sociale ondernemingen in hun zoektocht naar een inclusiever personeelsbeleid. Dit project loopt in samenwerking met VERSO en tal van tewerkstellingspartners: Acerta, Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas, Cifal Flanders, Grip vzw, GTB, Odisee, RIZIV, De Werkplekarchitecten, The Shift, VDAB en Vivo.

HANDS-ON-INCLUSION wil inclusief ondernemen stimuleren en op gang brengen via:

- sensibilisering,

- diepgravende thematische vormingsreeksen (bootcamps¹),
- hulp bij het opstellen van actieplannen op maat,
- het verzamelen en ontsluiten van good practices
- ondersteuning bij de opmaak van inclusieve vacatures en het concretiseren van instroom acties

SD5; OD 5.1

| Indicator 1 | Organiseren en opvolging van structureel een stuurgroep, trekkeroverleg, klankbordgroep, overleg met partners |
|-------------|--|
| | <p>Behaald</p> <p>A. de stuurgroep op regelmatige basis (14 partners)</p> <p><u>Stuurgroep samenkomsten 2022:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 24/01 ▪ 22/02 ▪ 27/04 ▪ 27/06 ▪ 12/10 ▪ 06/12 <p><u>Partners van ons project</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acerta (Sabine Goossens / Georgia Venetakis) ▪ Agentschap Integratie & Inburgering (Jan Van den Bossche) ▪ Atlas (Sofie Schoeters) ▪ Cifal Flanders (Mathilde Van Caeckenberg) ▪ De Werkplekarchitecten (Celien Collier) ▪ GRIP vzw (Seline Somers) ▪ GTB (Wannes Vandevelde / Patrick Ruppel) ▪ LEVL (Wendy Moons) ▪ Odisee (Bart Moens) ▪ RIZIV (Kirsten Van Kelst) ▪ The Shift (Eglantine Eeckhout) ▪ VDAB (Peter De Tollennaere), ▪ Verso (Karine Van Daele) ▪ VIVO (Luc Van Waes) <p>B. centraal trekkeroverleg bootcamps (met minimum vertegenwoordiging van 1 trekker/bootcamp) overgegaan naar een Lerend Netwerk sinds mei 2022.</p> <p>C. Regelmatig teamoverleg met het Hoi-team (8 medewerkers: 4 vanuit LEVL en 4 vanuit Verso)</p> |

¹ Een bootcamp is een intensief en vooral interactief traject waarbij je kritisch stilstaat bij houding, vaardigheden en kennis. Een bootcamp daagt je uit werk te maken van een specifieke uitdaging of actueel thema binnen de eigen organisatie. Dit via verschillende sessies van 3 uur waar elke keer de brug geslagen wordt tussen de sessies door met een opdracht voor de deelnemers om zo op het einde van de rit aan de slag te kunnen gaan met een plan van aanpak op maat van de organisatie.

| | |
|--------------------|---|
| | <p>D. Maandelijks overleg met de medewerkers van Hoi vanuit LEVL (collectief) en daarnaast individueel met de co-coördinator</p> <p>E. Op regelmatige basis en op vraag: overleg met individuele partners, extern netwerk en ondernemingen</p> |
| Indicator 2 | <p>Begeleiding van bootcamps ‘inclusief ondernemen’ voor ondernemingen: 3 bootcamps non-discriminatie, 5 bootcamps inclusieve werkvloer, 5 bootcamps inclusieve instroom en 3 bootcamps inclusief changemanagement. We bereiken minimaal 100 social profit en profit ondernemingen.</p> |
| | <p><i>Deels behaald</i></p> <p><i>In samenwerking met de partners van Hands on Inclusion, bereikten we in totaal meer dan 100 ondernemingen. Waarbij LEVL de trekker is, bereikten we een totaal van 86 ondernemingen.</i></p> <p>In het Hands-on Inclusion project is er ook nog een aanbod over volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Duurzame inzetbaarheid ▪ Job redesign ▪ Re-integratie na ziekte ▪ Strategisch inclusief ondernemen ▪ Taal en communicatie <p>Totaal van 12 bootcamps</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusief rekruteren/instroom (2) ▪ Diversiteit op de werkvloer: Actief discriminatie, validisme en racisme aanpakken non-discriminatie (3) ▪ Inclusieve werkvloer (4) ▪ Inclusief Changemanagement (3) <p>Een bootcamp is een intensief en interactief traject voor ondernemingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensief, omdat we eerst een persoonlijk intakegesprek voeren en je je vervolgens gedurende een aantal sessies verdiept in een actueel thema. Het resultaat? Een praktisch plan van aanpak op jouw maat. • Interactief, omdat je vertrouwelijk kennis deelt met een compacte groep collega's, onder begeleiding van experts. <p>De intensiviteit van dit traject (3 tot 5 halve dagen met tussentijdse opdrachten) was voor heel wat ondernemingen dan ook een drempel voor effectieve deelname.</p> <p>We beslisten een extra formule om deelnemers aan te trekken en hebben in overleg met ESF ervoor gekozen om de netwerklunches (zie volgende punt –</p> |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>koppelmomenten) om te vormen tot “Upgrades”. De medewerkers van de bootcamps en hun expertise werden dan hier ook ingezet. Het resultaat is in aantal zijn er minder bootcamps kunnen doorgaan maar dit werd deels opgevangen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusief rekruteren ingezet in 3 upgrades ▪ ADVR ingezet in 2 upgrades ▪ Er werd ook een event georganiseerd rond het thema Inclusie in Kaderfuncties ▪ Changemanagement werd ingeschakeld tijdens de netwerklunches <p>Dit kon alleen maar gebeuren door de grote inzet en bereidheid van medewerkers om dit om te gooien, herdenken en opnieuw uit te werken.</p> <p>Daarnaast werden er door LEVL verschillende workshops gegeven rond volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instroom (2) ▪ Diversiteit & Inclusie (8) ▪ Advr (4) ▪ Inclusieve werkvloer (3) ▪ Inclusief Changemanagement (2) ▪ Inclusie in Kaderfuncties (2) ▪ Vacaturescreening: hoe inclusief aanpakken (1) |
| Indicator 3 | Ondersteunen van minimaal 20 ondernemingen met de opmaak van hun plan van aanpak . |
| | <p>Behaald</p> <p>Door de aangeboden bootcamps, soms ook door extra individuele coaching na een bootcamp, zijn er voor de bootcamps van LEVL 44 plannen van aanpak opgemaakt.</p> <p>Hiernaast zijn er bij de koppelmomenten (indicator 4) ook nog 29 plannen van aanpak gerealiseerd. In totaal zijn er dus 73 plannen van aanpak binnen de dienstverlening van LEVL/Hands-on Inclusion bereikt.</p> |
| Indicator 4 | Organisatie van 9 koppelmomenten (netwerkmoment arbeidsbemiddelaars en werkgevers en netwerkmomenten voor arbeidsbemiddelaars, werkzoekenden en bedrijven) |
| | <p>Behaald</p> <p>In samenspraak met ESF en de partners is het concept van de koppelmomenten bijgesteld tijdens het tweede werkjaar (2022). Er is in de eerste helft nog ingezet op het netwerkmoment tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars maar in het najaar zijn alle koppelmomenten hervormd</p> |

naar een nieuw concept “Upgrades” voor ondernemingen. De hoofdreden voor deze verandering is dat zowel wij en de partners in het project, alsook ESF merkten dat de koppelmomenten puur als “netwerkmoment” minder impact hadden dan gewenst.

Concreet zijn er in de eerste helft van het werkjaar nog 4 netwerkmomenten doorgegaan waar er werd ingezet op de brug slaan tussen werkgevers en arbeidsbemiddelaars aan de hand van ronde tafels rond inclusie-thema's. Deze zijn doorgegaan in Gent, Hasselt, Mechelen en Roeselare. Voor deze netwerklunches was het gemiddeld aantal van deelnemers een 40-tal.

In de tweede helft van het jaar hebben we dan ingezet op het uitdenken en organiseren van een nieuw concept voor ondernemingen, namelijk de “upgrades”. Deze hebben in het najaar nog 5 keer plaatsgevonden en kunnen gedefinieerd worden als een intensieve dag waarin ondernemingen worden ondergedompeld in zowel de theorie als in de praktische stappen rond een inclusie-thema:

- 'Outreach bij aanwerving'
- 'Rekruteren zonder te discrimineren'
- 'Racisme zien en aanpakken'

Elke dag bestaat uit een stuk vorming, bespreking van de case die de ondernemingen meebrengen én het samen opstellen van een actieplan. We bekijken daarvoor wat haalbaar en nodig is, op maat van de organisatie, en werken dit concreet uit. Hands-on dus!

Bij de upgrades werden er 29 plannen van aanpak (actieplannen) gerealiseerd.

En in totaal werden er 9 events georganiseerd onder de indicator koppelmomenten.

2023: LEVL zal verder zetten op bootcamps, vormingen, Upgrades en plannen van aanpak ism het Agentschap Integratie en Inburgering, Acerta, Atlas, Cifal Flanders, Werkplekarchitecten, Grip vzw, GTB, Odisee, The Shift, VDAB, Verso, Vivo.

3.5. INTEGRATIE EN INBURGERING

ACTIE 10 - EXPERTISEDELING EN ADVISERING M.B.T. HET THEMA INTEGRATIE EN INBURGERING

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 1 en 3

LEVL zetelt in de Raad van Bestuur van het Agentschap Integratie en Inburgering en Atlas. Ze draagt op basis van haar inhoudelijke expertise en de huidige uitdagingen hieraan bij. Vervolgens volgt LEVL de veranderingen binnen Integratie en Inburgering op vanuit een breder netwerk. Op basis hiervan deelt LEVL haar expertise en ontwikkelt ze adviezen met een focus op de maatschappelijke participatie van nieuwkomers.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | Minstens 2 netwerkbijeenkomsten met betrekking tot het beleidsdomein Integratie en Inburgering <i>Timing: voorjaar 2022</i> |
| | Overleg met actoren inzake inburgering en integratie rond wijzigingen inzake NT2 in het decreet volwassenonderwijs. . 18/05/2022 22/06/2022 LEVL werkte bovendien mee aan het SERV- advies over het voorontwerp van BVR inzake de wijzigingen inzake inburgering en integratie (van 3 juni 2022). Verder volgden we de aansluiting inburgering- arbeidsmarkt op via het stakeholdersoverleg binnen de VDAB van 27/04 Daarnaast werkte LEVL vanuit de werkgroep herinrichting van het inburgeringsbeleid van de VLOR mee aan het advies over het voorontwerp van besluit over de gestandaardiseerde NT2-testen in het volwassenonderwijs. (van 20 september 2022) 15/02/2022 Overleg met het Vlaams ABW over het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid. |
| Indicator 2 | Actieve deelname aan de Raad van Bestuur van Atlas en het Agentschap Integratie en Inburgering. <i>Timing: doorlopend</i> |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL neemt sinds juli 2022 deel aan de maandelijkse Raad van Bestuur van het Agentschap en Integratie en Inburgering.</p> |
| Indicator 3 | <p>LEVL ontwikkelt minstens 1 beleidsadvies m.b.t. de maatschappelijke participatie van nieuwkomers</p> <p><i>Timing: najaar 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Nota met aandachtspunten voor het ontwerpbesluit BVR inburgering en integratie (juni 2022), behandeld en besproken op de Commissie Diversiteit van de SERV.</p> |
| Indicator 4 | <p>LEVL heeft een samenwerkingsovereenkomst met het Agentschap Integratie en Inburgering. Er worden afspraken vastgelegd over acties naar nieuwkomers en de bijdrage van de participatieorganisatie aan het integratiebeleid voor nieuwkomers.</p> <p><i>Timing: juni 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL heeft een samenwerkingsovereenkomst met het Agentschap Integratie en Inburgering opgemaakt. Er staan algemene afspraken in. Concrete afspraken en acties werden in 2022 gerealiseerd op het niveau van huisvesting zie 3.2., Brusselse werking (zie 3.10. mbt het interculturaliseren van gemeenschapscentra en ondersteuning van ondernemingen via vorming en actieplannen in het project Hands on Inclusion (zie 3.4.) .</p> <p>2023: LEVL zal op basis van de samenwerkingsovereenkomst verder samen met het Agentschap Integratie en Inburgering inzetten op huisvesting, Brusselse werking (mbt het interculturaliseren van gemeenschapscentra), ondersteuning van ondernemingen via vorming en actieplannen in het project Hands on Inclusion, Beeldvorming en Beleidsparticipatie.</p> |

3.6. BEELDVORMING EN MEDIABELEID

LEVL draagt bij aan genuanceerde beeldvorming van personen van buitenlandse herkomst. Om dit te realiseren bouwt zij een netwerk ‘media en beeldvorming’ uit, met relevante partners die mee werken aan genuanceerde beeldvorming. Ze gaat aan de slag met media-actoren om de aanwezige scheeftrekking in de media, stereotiepe en negatieve beeldvorming weg te werken en om plaats te maken voor meer correctere representatie en genuanceerde beeldvorming. LEVL realiseert dit door enerzijds in dialoog te gaan met media-actoren en beleidsactoren en anderzijds door samen met partners sensibiliseringscampagnes te ontwikkelen.

ACTIE 11 - BEVRAGEN VAN JONGEREN EN JONGVOLWASSENEN OVER HUN PERCEPTIE OP DE MEDIA EN FRAMING VANUIT DE MEDIA

Decretale opdracht 3 , beleidsprioriteit 4 en 6

LEVL doet een bevraging bij jongeren en jongvolwassenen in samenwerking met partners zoals Vluchtelingenwerk en 11.11.11. De ervaringen van de jongeren worden gebundeld tijdens een consultatieronde waarbij de deelnemers bevestigd worden over hun mediaperceptie en framing vanuit de media. Op basis van deze bevraging, expertiseopbouw en netwerking formuleert LEVL aanbevelingen en zet ze een sensibiliseringscampagne op poten gericht naar media en - beleidsactoren omtrent een genuanceerde beeldvorming van personen van buitenlandse herkomst en de superdiverse samenleving.

We stemmen af met de Agentschappen Integratie en Inburgering mede doordat beeldvorming ook een opdracht is van hen.

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | We organiseren een consultatieronde bij jongeren en jongvolwassenen (30 pers) van buitenlandse herkomst. <i>Timing: voorjaar 2022</i> |
| | Behaald Levl organiseerde op 25 juni 2022 in samenwerking met Other Talk een bevraging bij personen met een migratieachtergrond. De aanwezige jongvolwassenen hadden een zeer diverse herkomst (Turkse, Marokkaanse, Aziatische, Subsahariaanse en Russische herkomst, enz.) Een 30-tal deelnemers gaven hun mening/gevoel bij actualiteitsvraagstukken over hoe personen met een migratieachtergrond worden weergegeven in de media. LEVL ontwikkelt van hieruit een rapport met beleidsaanbevelingen mbt genuanceerde beeldvorming. |

| | |
|--------------------|--|
| | <p>Na deze inleidende sessie en consultatieronde, gaf prof. Baldwin Van Gorp, professor communicatiewetenschappen, een workshop over mediaframes in Vlaanderen. Hij licht zijn eigen onderzoek toe nl. beeldvorming van personen met een migratieachtergrond en migratie in het algemeen in Vlaanderen. Hij gaf informatie aan de de deelnemers over hoe denkkaders in de media herkennen, en counterframes gebruiken om stereotypen tegen te gaan.</p> <p>Om af te ronden, konden in 6 afzonderlijke denktafels de deelnemers aanbevelingen formuleren. Op basis hiervan werden aanbevelingen geformuleerd naar de mediasector.</p> |
| Indicator 3 | <p>Een aanbevelingennota m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van personen van buitenlandse herkomst en hoe de framing kan geherdefinieerd worden.</p> <p><i>Timing: september – oktober 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Op basis van de input van jongvolwassenen met een diverse herkomst en expertiseopbouw werd een aanbevelingennota opgemaakt. De nota kan geconsulteerd worden op www.level.be</p> |
| Indicator 4 | <p>Sensibiliseringscampagne m.b.t. jongeren en genuanceerde beeldvorming</p> <p><i>Timing: november- december 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>De campagne bestaat uit een filmpje waarin de aanbevelingen voor de mediasector worden toegelicht door de doelgroep zelf. Het filmpje werd via sociale media, onze website & via de nieuwsbrief verspreid. Het filmpje kan worden bekeken op: https://www.youtube.com/watch?v=0k1tdrKXA0Y</p> |
| Indicator 5 | <p>We verspreiden de aanbevelingen m.b.t. genuanceerde beeldvorming naar beleids -en/of media actoren en gaan met hen hierover in gesprek.</p> <p><i>Timing: najaar 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>1. Via Other Talk Netwerk</p> |

Op 5/07 mocht LEVL tijdens het stakeholdersoverleg van Other Talk (een netwerk waarin meer dan 70 partners (bestaande uit media-actoren, middenveldorganisaties en academici) een presentatie geven over de aanbevelingen naar de mediasector die door onze bevraging tot stand zijn gekomen. LEVL lichtte de 10 voornaamste aanbevelingen toe aan de grote groep. We maakten onze organisatie, onze standpunten en uitdagingen bekend en legden uit hoe we verandering ambieerden. De presentatie werd positief ontvangen, de aanwezigen stelden veel vragen en tenslotte zorgde dit voor nieuwe partners en een uitbreiding van LEVL's netwerk.

2. Via overleg met SBS BELGIUM

Op 20/10 gingen we in gesprek met SBS Belgium. (SBS is de zendergroep achter GoPlay.be, Play4, Play5, Play6, Play7. Daarnaast heeft SBS ook de Telenet-zenders Play Sports & Play Sports Open, BBC First, The History Channel en njam! in regie. Het overleg kwam naar aanleiding van het programma Tafel Van Vier waarin het n-woord meermaals werd vernoemd en andere discriminatoire handelingen plaatsvonden. Het overleg was een eerste dialoog en opstart van een traject waarbij de LEVL aanbevelingen binnen het SBS-netwerk zullen verspreid worden in 2023.

3. Via WPP communicatienetwerk

WPP is een communicatienetwerk waar verschillende Belgische reclame- en mediabureaus bij zijn aangesloten. Ze organiseren verschillende initiatieven om werknemers en klanten bewust te maken van het belang van diversity, equity & inclusion in hun bedrijven, en hen te educeren over hoe ze met z'n allen meer inclusief werk kunnen maken.

Eén van die initiatieven was de all-inclusive lunch sessies. Er kwamen 3 sprekers aan het woord over de authentieke representatie van etnische minderheden:

- 1) een internationale spreker uit de minderheidsgroep
- 2) een adverteerder die een case kwam voorstellen waar de minderheidsgroep correct gerepresenteerd werd
- 3) En LEVL, een vzw die advies geeft over genuanceerd representeren van personen met een migratieachtergrond.

4. Via Hannah Arendt Instituut

19/9 Overleg/Uitwisseling ideeën

29/10 Overleg/ Uitwisseling ideeën

16/11 Overleg/ Uitwisseling ideeën

Samen met het Hannah Arendt Instituut versterken we elkaar door regelmatig te overleggen en ideeën met elkaar uit te wisselen; wat betreft beeldvorming, genuanceerde representatie van personen met een migratieachtergrond in de media en de betekenis en impact van beelden.

2023: LEVL zal op basis van de beleidsnota verder in gesprek gaan met media actoren en vorming voorzien.

ACTIE 12 - SENSIBILISERINGSCAMPAGNE ONTWIKKELEN MET BETREKKING TOT GENUANCEERDE BEELDVORMING VAN KWETSBARE VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 3 en 6

LEVL werkt in samenwerking met vrouwenorganisaties rond genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers betrokken worden.

Project i.s.m. Furia vzw en gesteund door Open Society Foundation

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | Actieve deelname aan het platform i.s.m. oa. Karamah EU en gelijkekansenorganisaties Ella en Furia <i>Timing: Voorjaar 2022</i> |
| | <p>De betrokken organisaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Karamah EU ▪ Ella Vzw ▪ Furia ▪ CCIB ▪ BOEH! <p>Een platform werd samengebracht door Furia en LEVL met bovenstaande organisaties.</p> |
| Indicator2 | Sensibiliseringscampagne m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt. <i>Timing: april-oktober 2022</i> |
| | <p>Furia is promotor van het project, gesteund door Open Society Foundation.</p> <p>Voor de uitwerking van de campagne wordt samengewerkt met middenveldorganisaties en werkgevers. De campagne is gericht naar werkgevers en andere tewerkstellingsactoren en in brede zin naar de hele samenleving (Vlaanderen en Brussel).</p> <p>Verhaal: Met de slogan ‘Hoofdzoek? Geen hoofdzaak hier, maar bijzaak!’ verwijzen we naar een landingspagina www.ikhebhiermijnwerkplek.be waarop je een algemene uitleg terugvindt over de campagne + de campagnebeelden met bijhorende testimonials van de 3 CEO’s met hun werknemers. Op de LP kunnen andere bedrijven ook hun eigen verhaal delen en het label downloaden om te gebruiken in hun eigen communicatie.</p> |

Kanalen: De deelnemende bedrijven (Kruidvat, vzw Femma wereldvrouwen en Odisee) delen de campagnebeelden via hun SoMe. Het label integreren ze ook op hun website die verder doorklinkt naar onze landingspagina.

Fotoshoot: We organiseerden een fotoshoot van 3 CEO's die samen met een aantal werknemers geportretteerd worden. Dat doen we in verschillende combinaties: een enkele medewerker en CEO, of meerdere werknemers met CEO waarbij diversiteit duidelijk in beeld wordt gebracht, met extra aandacht voor de vrouwen met een hoofddoek. Fotoshoots gingen door op locatie bij de bedrijven zelf op een toffe plek waar de achtergrond mooi blendt met de mensen die we in beeld brengen.

In de media werd de campagne amper opgepikt. Vooral op social media scoorde de campagne via FB, LinkedIn, IG & Twitter.

3.7. NON-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME

Binnen de werking Anti-racisme en Anti-discriminatie werkt LEVL rond (beleids)uitdagingen zoals correspondentie- en discriminatietesten, ethnic profiling en het nationaal actieplan tegen racisme (NAPAR). Vanuit netwerkvorming, expertiseopbouw en onderbouwde en gedragen beleidsadviezen informeert, adviseert en overtuigt LEVL beleidsmakers en maatschappelijke actoren op verschillende niveaus. Op die manier verwerft ze beleidsimpact voor een inclusieve samenleving, vrij van racisme en discriminatie.

ACTIE 13 - LEVL BOUWT, VOEDT EN ONDERSTEUNT NETWERKEN DIE INZETTEN OP EEN BREDER DRAAGVLAK VOOR NON-DISCRIMINATIE BIJ BELEID, HET BREDERE WERKVELDENDE DE PUBLIEKE OPINIE.

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 1 en 5

LEVL behartigt de belangen van personen van buitenlandse herkomst inzake racisme en discriminatie en hun grond- en mensenrechten. Ze doet dit door actief minstens aan 3 coalities en netwerken van partnerorganisaties te coördineren, faciliteren en/of er actief aan deel te nemen. Samen met ons breed netwerk ontwikkelen we beleidsadviezen en brengen deze tot bij de relevante beleids- en maatschappelijke actoren.

LEVL neemt oa. actief deel aan en coördineert het middenveld platform voor een interfederaal actieplan tegen racisme (NAPAR) en formuleert mee concrete beleidsadviezen in het kader van de interministeriële werkgroep voor het opstellen, uitrollen en opvolgen van een interfederaal actieplan tegen racisme.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | LEVL neemt actief deel aan en coördineert het middenveld platform voor een interfederaal actieplan tegen racisme (NAPAR) en formuleert mee concrete beleidsadviezen. <i>Timing: doorlopend</i> |
| | <i>Behaald</i> <i>LEVL heeft zich op op de Algemene Vergadering van 29 september van de NAPAR-coalitie kandidaat gesteld om in de coördinatie (stuurgroep) van de coalitie te zetelen. LEVL is 1 van de 6 organisaties die verkozen is om dit mandaat op te nemen tot 21 september 2023 (volgende Algemene Vergadering).</i> <i>Ook heeft LEVL deelgenomen aan het formuleren van adviezen van de NAPAR-coalitie voor het Brussels Actieplan tegen Racisme en de federale zomermaatregelen tegen racisme en deze</i> |

| | |
|---------------------------|--|
| | <p><i>verstuurt naar de verschillende fracties die zetelen in het Brussels Parlement en naar verschillende kabinetten die betrekking hebben op dit plan.</i></p> <p><i>LEVL neemt deel aan de werkgroep “Verkiezingen 2024” binnen NAPAR om de positionering en de strategie van de coalitie te bespreken.</i></p> <p><i>LEVL heeft aan de volgende vergaderingen van de NAPAR-coalitie deelgenomen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Algemene Vergadering:</i> <ul style="list-style-type: none"> o <i>29 september 2022</i> o <i>1 december 2022</i> - <i>Coördinatie vergadering:</i> <ul style="list-style-type: none"> o <i>12 oktober 2022</i> o <i>24 oktober 2022</i> o <i>8 november 2022</i> o <i>30 november 2022</i> o <i>15 decemeber 2022</i> - <i>Wergroep verkiezingen</i> <ul style="list-style-type: none"> o <i>27 oktober 2022</i> <p><i>2023: LEVL blijft actief in de NAPAR coalitie door een actief engagement op te nemen in de Algemene vergadering en mee beleidsadviezen te formuleren.</i></p> |
| <p>Indicator 2</p> | <p>LEVL initieert en ondersteunt informele en formele stakeholdersnetwerken om gedeelde uitdagingen aan te pakken en tot gezamenlijke en gedragen aanbevelingen te komen</p> |
| | <p><i>Behaald</i></p> <p>LEVL maakt sinds 29 september deel uit van de coördinatie van NAPAR waar we actief alle vergaderingen van de coördinatie (stuurgroep) van de NAPAR-coalitie opvolgen. Deze vergaderingen vinden plaats om de twee à drie weken. De coördinatie heeft enkel een uitvoerend mandaat en gaat moet steeds verantwoording afleggen aan de Algemene Vergadering, die de beslissingsmacht heeft. Zo sluiten we steeds compromissen om met een gedeeld standpunt naar buiten te komen en de andere leden ook bij het proces te betrekken. Dit hebben we gedaan met de adviezen over het Brussels Actieplan tegen Racisme en de federale zomermaatregelen tegen racisme.</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>Ook neemt LEVL deel aan de werkgroep “Verkiezingen 2024” binnen NAPAR om de strategie en de positionering van de coalitie te bepalen naar aanleiding en de aanloop van de verkiezingen.</p> <p>LEVL maakt deel uit van de brede coalitie van middenveldorganisaties die samenwerken rond het Vlaams Mensenrechteninstituut. Tijdens deze overlegmomenten werd afgestemd rond de positionering en beleidsbeïnvloeding in het kader van het voorontwerp van decreet en ontwerpdecreet. Tevens werd een gezamenlijke seminarie van 13 juni in het Vlaams Parlement georganiseerd met partners.</p> <p>Platform Praktijktesten</p> <p>01/2/2022, 07/03/2022, 01/12/2022</p> |
| Indicator 3 | <p>Overzicht ad hoc overleg met beleidsmakers over prioritaire dossiers</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Vanuit een coalitie van 13 middenveldorganisaties, participeerde LEVL aan volgende overlegmomenten met beleidsmakers over dit dossier:</p> <ul style="list-style-type: none"> • overlegmomenten met de bevoegde Minister uit de Vlaamse Regering en met de gelijke kansen administratie • overlegmomenten met Vlaamse parlementsleden, • overlegmomenten met relevante kabinetten uit de Vlaamse, Brusselse en federale regering. <p>2023: LEVL zal verder in overleg gaan met beleidsmakers ism de Napar-coalitie.</p> |
| Indicator 4 | <p>Er is een overzicht van de actieve deelname aan andere relevante (structurele en ad hoc) werkgroepen, activiteiten, binnen de betrokken overheden en/of het brede middenveld met betrekking tot racismebestrijding</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan de expertencommissie die in opdracht van de Federale overheid de anti-discriminatie wetten evalueerde. Het eindverslag werd gepubliceerd op 20 juni 2020 en bevat ook veel aanbevelingen die relevant zijn voor de Vlaamse antidiscriminatie regelgeving. De |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>commissievergaderingen vonden plaats op: 26/01/2022, 31/01/2022, 07/02/2022, 11/02/2022, 10/03/2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan de Taskforce ter voorbereiding van de opstart van het Vlaams Mensenrechteninstituut. LEVL zetelde hierin namens de brede VMRI-coalitie. LEVL verzamelde hun feedback en name actief deel aan volgende vergaderingen: • Op 15 oktober 2022 heeft LEVL in samenwerking met Untold Asian Stories een panelgesprek georganiseerd op het Klimaatfestival Antwerpen 2022 met als thema: MAPA (Most Affected People and Areas): global and local perspectives on climate change. Er waren ongeveer 40 mensen ingeschreven om dit panelgesprek bij te wonen. • LEVL is een actieve partner in de BIRMM-board. BIRMM is een interdisciplinaire onderzoeksgroep die werkt rond migratie en minderheden. LEVL neemt deel aan de vergaderingen waar er verschillende projecten besproken worden (26 september 2022, 14 oktober, 26 oktober, 8 november 2022). LEVL is de enige middenveldsgroep die hier vertegenwoordigd is. Vanuit deze expertengroep proberen we de wetenschap te linken met het maatschappelijk middenveld en onze doelgroep (mensen met een migratieachtergrond). <p>Er zijn verschillende projecten lopende: podcasts, spring school, 21 maart dag tegen racisme, racisme en discriminatie in het hoger onderwijs</p> <p>Op 16 december zetelt LEVL op vraag in een expertenmeeting van een politieke partij over identiteit en het Canon van Vlaanderen. Dit is een thema die belangrijk is voor LEVL omdat het Canon ook een impact zal hebben op het integratietraject van nieuwkomers (mensen met een migratieachtergrond) maar ook invloed zal hebben op het onderwijs waar ook mensen met een migratieachtergrond vertegenwoordigd zijn. Hierover geven we onze visie en standpunten mee hoe dit moet gebeuren of anders kan zodat het geen negatieve gevolgen heeft voor mensen met een migratieachtergrond.</p> |
| <p>Indicator 5</p> | <p>LEVL verkent in 2022 samen met haar netwerk innovatieve methodieken om de grond- en mensenrechten van haar doelgroep te bewaken.</p> <p><i>Timing: najaar 2022</i></p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL voerde in 2022 heel wat verkennende gesprekken met lokale besturen en middenveldorganisaties met betrekking tot deze innovatieve methodieken om grond- en mensenrechten te bewaken. Zo hadden we onder meer gesprekken op:</p> <p>6/7 overleg met de Stad Gent, 23/6 overleg met Sint-Niklaas</p> <p>11/05/2022 met de Liga voor Mensenrechten, 06/07/2022 met ella vzw, 06/09/2022 met Kifkif, 29/8 overleg met UNIA, 26/9 overleg met Grip over hoe zij juridische strijd opvoeren voor gelijke rechten en evenwaardige participatie</p> <p>Dit heeft geleid tot samenwerkingen binnen de acties van het Plan Samenleven ihkv correspondentietesten (op de huisvestingsmarkt in de Stad Gent en Sint-Niklaas).</p> <p><i>2023: LEVL voert correspondentietesten binnen Plan Samenleven uit in de Stad Sint-Niklaas en Stad Gent.</i></p> |
|--|---|

Netwerkpartners/ coalities

Coalitie voor een interfederaal actieplan tegen racisme (NAPAR), Platform Praktijktesten NU, Platform Stop Etnisch Profileren, Gelijke kansenorganisaties

ACTIE 14 - ZOWEL BELEIDMAKERS ALS ANDERE MAATSCHAPPELIJKE ACTOREN DE NODIGE INZICHTEN EN TOOLS AANBIEDEN OM KWALITATIEVE ACTIEPLANNEN TEGEN RACISME OP TE STELLEN VIA DE ONTWIKKELING EN IMPLEMENTATIE VAN HET PROJECT MOVE4NAPAR

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 5

Het project 'Move4Napar' heeft als doel om zowel beleidmakers als bredere maatschappelijke actoren de nodige inzichten, competenties en tools aan te bieden om kwalitatieve actieplannen tegen racisme op te stellen. Dit willen we realiseren door diverse vormingen, conferenties en workshops te organiseren voor zowel bovenlokale als lokale beleidmakers, alsook door de ontwikkelingen binnen diverse regio's (lokaal en bovenlokaal) op te volgen en goede praktijken te incuberen en te ontsluiten. LEVL is medetrekker van dit project, dat een samenwerkingsverband is met de NAPAR-coalitie (een verband van middenveldorganisatie die zich actief inzetten in de strijd tegen racisme) en waarvan de promotor Bepax vzw is.

Deze actie wordt gesteund door het [Europese REC-programma](#).

Onderstaande indicatoren zijn dan ook afspraken die opgenomen werden in de Grant Agreement met Europa. Dit project liep af in september 2022.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | <p>Minimaal 5 ontmoetingen met beleidsmakers verm.b.t. de opvolging en implementatie van het Interfederaal actieplan tegen racisme</p> <p><i>Timing: Verspreid over 2022, afhankelijk van de verdere ontwikkeling en implementatie van het Interfederaal Actieplan</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p><i>Vanuit de NAPAR-coalitie zijn we in overleg gegaan met het kabinet van Minister Somers op 8 november 2022. Dit in het kader van het interfederaal actieplan tegen racisme.</i></p> <p><i>Ook hebben we met het kabinet van staatssecretaris Schlitz samengezeten over de federale zomermaatregelen tegen racisme op 15 september 2022.</i></p> <p><i>Op 14 december 2022 zit LEVL met de NAPAR-coördinatie samen bij het kabinet Schlitz om het te hebben over het toekomstige monitoringscomité dat het interfederaal actieplan tegen racisme zou moeten monitoren.</i></p> <p><i>Op 15 december 2022 zit LEVL met de NAPAR-coördinatie samen bij het kabinet Maron om het te hebben over het Brussels Actieplan tegen Racisme.</i></p> <p><i>Op 16 december zal LEVL zetelen in een expertenmeeting bij Groen waar we de standpunten en visie van LEVL zullen delen over identiteit en het Canon van Vlaanderen.</i></p> <p>LEVL heeft sinds het opnemen van zijn mandaat deelgenomen aan verschillende overleggen met beleidsmakers om het standpunt van de NAPAR-coalitie te verdedigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kabinet Minister Somers (Vlaams) <ul style="list-style-type: none"> o 8 november 2022 - Kabinet Staatssecretaris Schlitz (Federaal) <ul style="list-style-type: none"> o 26 oktober 2022 o 8 november 2022 o 14 december 2022 - Kabinet Daerden (Fédération Wallonie-Bruxelles) <ul style="list-style-type: none"> o 17 november 2022 - Kabinet Maron (Brussel) <ul style="list-style-type: none"> o 15 december 2022 - Kabinet Dermagne (Federaal) <ul style="list-style-type: none"> o 22 december 2022 |
| Indicator 2 | <p>LEVL organiseert minimaal 2 acties (studiedag, infosessies, vormingsmomenten) gericht op media-actoren</p> <p><i>Timing: Midden 2022 en najaar 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>LEVL ontwikkelde samen met de Belgische NAPAR coalitie een mediakit over de NAPAR coalitie zelf en zijn doelstellingen. Concreet is deze mediakit bedoelt om journalisten en het brede Belgische medialandschap te laten kennis maken met de NAPAR coalitie en zijn doelstellingen.</p> <p>Deze mediakit bestaat uit een voorstelling van de NAPAR-coalitie zelf, de hoofddoelstelling en zijn omvangrijk memorandum.</p> <p>LEVL ontwikkelde samen met de Belgische NAPAR coalitie een sociale media campagne in aanloop naar 21 maart 2022. Op 1 maart, World Zero Discrimination Day lanceert de NAPAR Coalitie de campagne “21 Days Against Racism”. Tegelijkertijd telden we zo ook af naar de Internationale dag tegen racisme op 21/03. 21 Dagen lang liet men een coalitielid of bevriend onderzoeker aan het woord over structurele discriminatie. Met deze campagne tracht de NAPAR Coalitie de nood aan een nationaal actieplan tegen racisme hoog op de politieke agenda te houden, door haar aanbevelingen voor een dergelijk plan uit haar memorandum nogmaals in de kijker te zetten. Daarnaast wenste de campagne ook aan de hand van statements, bewustzijn te creëren bij de bredere samenleving rond de impact van racisme en discriminatie.</p> |
| Indicator 3 | <p>LEVL organiseert minimaal 4 netwerkcontmoetingen (minimaal 20 deelnemers)</p> <p><i>Timing: Eén per kwartaal</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Vier netwerkcontmoetingen met het brede Belgische middenveld op</p> <p>31/01/2022 31/03/2022 02/06/2022 29/09/2022 27/10/2022 01/12/2022</p> |
| Indicator 4 | <p>2 experten-netwerken (ronde tafels) met minimaal 15 deelnemers inzake Wonen en Werk.</p> <p><i>Timing: Eerste kwartaal van 2022</i></p> |
| | <p>Niet behaald</p> <p>Binnen het MOVE4NAPAR project werd beoogd om in 2022 nog twee Belgische experten netwerken te organiseren met betrekking tot Wonen en Werk. Echter door aanhoudende personeelsuitval bij de promotor en gezien de noodzaak voor de doelstelling van het project op dat moment werd gekozen om in te zetten op andere acties. In maart en april vertrokken ook de proectmedewerkers bij LEVL. Gezien het project op zijn einde liep en gezien</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | de bijkomende indicatoren binnen de projectafbakening gekoppeld waren aan het bestaan van een interfederaal actieplan werd er - samen met de promotor - afgesproken om niet te voorzien in vervanging. |
| Indicator 5 | Een Nationale bijeenkomst met het brede Belgische middenveld, informele en formele media-actoren, beleidsmakers en betrokken doelgroep waarbij men een voortgangsrapport voorstelt inzake racismebestrijding in België. <i>Timing: Najaar 2022</i> |
| | Niet mogelijk om te behalen. Deze indicator was in het ontwerp van het MOVE4NAPAR project voorzien als reactie op een bestaand Interfederaal actieplan. Bij het ontwerpen van het project gingen de projectpartners ervan uit dat er tegen deze timing een interfederaal actieplan zou zijn, waarbij men als reactie een nationale bijeenkomst zou organiseren. |

Netwerkpartners:

Bepax, NAPAR- coalitie²

ACTIE 15 - HET VERBETEREN VAN HET INTERN BELEID VAN POLITIEKORPSEN INZAKE ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME VIA HET PROJECT COP WITHOUT BORDERS

Ontwikkeling en implementatie van het project Cop Without Borders – In samenwerking met IOM, UNIA, Uit de Marge en vijf lokale politie-zones (Gent, Antwerpen, Brussel -noord, Elsene, Charleroi), zet LEVL in op het verbeteren van het HR-beleid van politiekorpsen inzake diversiteit, het meer toegankelijk, transparant en neutraal inbouwen van klachtenmechanismen voor slachtoffers van racistische handelingen, en het bouwen aan vertrouwen en respectvolle dialoog tussen politiediensten en personen van buitenlandse herkomst. LEVL draagt hieraan bij via expertise opbouw, ontsluiting en beleidsadvisering.

Gesteund door EU-REC, Rights, Equality and Citizenship 2020

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | Deelname 3 stuurgroep vergaderingen <i>Timing: Verspreid over 2022</i> |
|--------------------|--|

² [De Napar-coalitie bestaat uit talrijke organisaties](#)

| | |
|--------------------|---|
| | <p>Behaald</p> <p>De stuurgroep vergaderingen zijn bedoeld om de werking en de evolutie van het project samen te doorlopen. De verschillende partners van het project komen samen om elkaar te brieven en toekomstige activiteiten voor te stellen.</p> <p>ACTIES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vormingen over divers/neutral rekruteren (inclusie bevorderen en racisme aanpakken) voorbereiden en organiseren, op maat voor de politie (uitgevoerd door HOI) 2. Politiezones bilateraal bijstaan: <ol style="list-style-type: none"> a. ZPZ BruNo: advies i.v.m. onthaal slachtoffers van racisme en discriminatie met referentiepersonen haatmisdrijven b. ZPZ PolBru: <ol style="list-style-type: none"> i. Website/formulier voor klachten ii. Inclusieve beeldvorming in communicatiecampagnes 3. Advocacy (tegen het einde van het project) <ul style="list-style-type: none"> - Beleidsaanbevelingen formuleren en delen voor verschillende politiezones |
| Indicator 2 | <p>Deelname aan de ontwikkeling van het Monitoring en evaluatiemodel van het project</p> <p><i>Timing: februari – maart 2022</i></p> |
| | <p>Niet behaald</p> <p>LEVL neemt hier niet aan mee wegens te weinig expertise inzake monitoring/evaluatie.</p> |
| Indicator 3 | <p>Mapping van good practices op het gebied van aanwervingsbeleid en effectieve klachtenmechanismen</p> <p><i>Timing: Januari – september 2022</i></p> |
| Behaald | <p>Behaald</p> <p>De mapping van de goede praktijken werden reeds bij de start van het project in kaart gebracht als basis om aan de slag te gaan met de opmaak van aanbevelingen inzake HR en klachtenmechanismen.</p> |
| Indicator 4 | <p>Ontwikkelen van 2 aanbevelingsdocumenten inzake ‘werving en selectie bij politie’ en ‘effectieve klachtenmechanismen’</p> <p><i>Timing: Januari – september 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | Op basis van de input die is verzameld tijdens bilaterale bijeenkomsten van belanghebbenden, de verslagen over goede praktijken, studiebezoeken en diverse feedbackmomenten met de projectpartners, zijn aanbevelingen opgesteld in de vorm van praktische richtlijnen. Samen met IOM en LEVL werden twee aanbevelingsdocumenten opgesteld onder de noemer: 'Praktische richtlijnen klachtenmechanismen' en 'Praktische richtlijnen HR' |
| Indicator 5 | Advies en ondersteuning bij de ontwikkeling en werking van minimaal 1 lokale COPcomité (gemeenschapgerichte politiezorg) <i>Timing: Doorlopend</i> |
| | Behaald Op regelmatige basis tijdens de duur van het project, wordt samengezeten met COPcomités om advies te geven waar nodig en expertise te delen. |
| Indicator 6 | Disseminatie van de thematische toolboxes en de projectresultaten <i>Timing: Najaar 2022</i> |
| | Behaald <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideeën venue finale conferentie 16/02 en wie uit te nodigen van middenveld (gevarieerd en relevant doelpubliek aantrekken voor bijwonen van deze finale conferentie, via informatie verspreiding): offertes opvragen, bedenken inhoudelijke workshops, nadenken over profiel deelnemers. De locatie voor het event is intussen bevestigd en zal doorgaan in Manos. ▪ Pagina maken over LEVL in HR toolbox (inclusie en neutraal rekruteren) ▪ Advocacy toolboxes: <ul style="list-style-type: none"> ○ Online campagne ○ Middenveldorganisaties <p>2023: LEVL zal ism politiezones en IOM verder inzetten op het verbeteren van het HR-beleid van politiekorpsen inzake diversiteit, het meer toegankelijk, transparant en neutraal inbouwen van klachtenmechanismen voor slachtoffers van racistische handelingen, en het bouwen aan vertrouwen en respectvolle dialoog tussen politiediensten en personen van buitenlandse herkomst. LEVL draagt hieraan bij via expertise opbouw, ontsluiting en beleidsadvisering.</p> |

3.8. COMMUNICATIE

ACTIE 16 - AANBEVELINGEN BEKENDMAKEN AAN DE PUBLIEKE OPINIE VIA PERS, NIEUWSBRIEF EN SOCIALE MEDIA

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 3 en 4

We creëren een draagvlak voor onze visie en standpunten via externe communicatie. Via onze nieuwsbrief, website, sociale media, events, brochures, campagnes en andere (externe) communicatieacties promoten en sensibiliseren we de publieke opinie. We spreken over de uitdagingen van zo'n superdiverse maatschappij en zetten in op de opportuniteiten die het met zich meebrengt. Ook zetten we de *good practices* van ons netwerk in de verf. We maken onze algemene standpunten bekend bij het grote publiek.

| Indicator 1 | We publiceren minstens 6 persberichten/opiniestukken. <i>Timing: doorlopend</i> |
|-------------|--|
| | <p>Behaald</p> <p>Opiniestukken</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 'Voor vrouwen met een migratieachtergrond valt er vandaag weinig te vieren', MO*Magazine (08/03/2022)▪ 'Anders kijken naar Molenbeek', DeWereldMorgen (26/04/2022)▪ 'Lerarentekort? Over diversiteit en een inclusief leerkrachtenkorps is het opmerkelijk stil', De Knack (15/06/2022)▪ 'Personen met migratieachtergrond die samenhooken is vertekend beeld van realiteit', DeWereldMorgen (24/06/2022), ism Praktijktesten Nu▪ 'Niet alle vluchtelingen worden gelijk behandeld terwijl ze daar wel recht op hebben', de Knack (01/07/2022), ism 11.11.11 & Vluchtelingenwerk Vlaanderen▪ 'Vrouwelijk en niet in België geboren? Welkom in de poetsindustrie', de Knack (11/07/2022), ism Caro Van der Schueren (Denktank Minerva). Vermeld in De Morgen.▪ 'Onderzocht, maar nog steeds onbestraft', De Standaard (24/08/2022), ism Praktijktesten Nu▪ 'Lerarentekort aanpakken? Diversiteit in brede zin kan hier ook deel van uitmaken', De Knack (17/11/2022)▪ 'Naar onderwijs voor alle lagen van de samenleving', DeWereldMorgen (28/11/2022) <p>Persberichten</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 'Kersvers staatssecretaris Asiel en Migratie kijkt aan tegen 100 cruciale dagen' (28/06/2022), ism 11.11.11 & Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Opgepikt door De Morgen, De Standaard, Het Laatste |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>Nieuws en Bruzz (+ Opvangcrisis en mogelijke hongerstaking: opvolgster Mahdi krijgt geen inlooptijd BRUZZ).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ‘Middenveld geeft juridische mogelijkheden nieuw Vlaams Mensenrechteninstituut een dikke onvoldoende’ (01/07/2022), ism Vrouwenraad, Netwerk tegen Armoede, çavaria, GRIP vzw, ella vzw, KifKif, Vlaams Patiëntenplatform, Overlegplatform Handicap & Arbeid, Furia, ABVV, ACV en Beweging.Net. Opgepikt door Het Nieuwsblad en DeWereldMorgen. ▪ ‘Stemming over het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) in Vlaams Parlement’ (04/10/2022), ism ABVV, ACV, Beweging.net, çavaria, ella vzw, Furia, GRIP, Handicap & Arbeid, Netwerk tegen Armoede, Kifkif, Liga voor Mensenrechten, en Vrouwenraad. Opgepikt door DeWereldMorgen. ▪ ‘Zes organisaties starten campagne voor meer inclusie en diversiteit op de werkvloer’ (18/10/2022), ism BOEH!, CIIB, Ella vzw, Furia en Karamah EU. <p>Artikels</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ‘Vlaanderen verlaat Unia, Unia verlaat Vlamingen niet’, MO*Magazine (20/09/2022). ▪ ‘Iedereen die wil werken, moet kunnen werken’, verschenen in WerkVormen (augustus 2022). ▪ ‘Diversiteit in de lerarenopleiding is bedroevend: “De angst voor de leraarskamer is groot”’, De Knack (05/10/2022). <p>2023: LEVL zal nieuwsbrieven, persberichten en opiniestukken uitbrengen met analyse, constructieve voorstellen, oplossingen en goede praktijken.</p> |
| <p>Indicator 2</p> | <p>Standpunten, aanbevelingen, rapporten worden aangevuld (op de website). We publiceren minstens 3 aanbevelingen.</p> <p><i>Timing: najaar 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Eigen dossiers met aanbevelingen: www.levl.be</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusie in de zorg ▪ Een inclusieve arbeidsmarkt ▪ Integratie en Inburgering ▪ Memorandum van de Napar coalitie: De Napar coalitie is samengesteld uit een zestigtal Belgische organisaties. Het voert pleitbezorgersacties voor een interfederaal actieplan tegen racisme. ▪ Diversiteit bij het onderwijspersoneel <p>Ook recente onderzoeken van partners over onze thema’s werden aangevuld op de website.</p> <p>2023: LEVL zal standpunten, aanbevelingen en rapporten zichtbaar maken op de eigen website.</p> |

| | |
|--|---|
| | Ook zullen andere rapporten en dossiers van partners zichtbaar gemaakt worden. |
| | In 2022 sturen we 5 nieuwsbrieven uit met adviezen, andere resultaten van LEVL en good practices vanuit het netwerk. <i>Timing: tweemaandelijks</i> |
| | <i>Behaald</i> De nieuwsbrieven bevatten onze aanbevelingen, onze acties, goede praktijken uit het netwerk: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nieuwsbrief februari 2022 ▪ Nieuwsbrief mei 2022 ▪ Nieuwsbrief juni 2022 ▪ Nieuwsbrief september 2022 ▪ Nieuwsbrief december 2022 <i>2023: LEVL zal nieuwsbrieven uitbrengen met adviezen en acties en goede praktijken van LEVL en haar netwerk.</i> |

3.9. CULTUUR

ACTIE 17 - INTERCULTURALISERINGSTRAJECTEN ORGANISEREN OP MAAT VAN DE KUNST EN CULTUURSECTOR (PROJECT sCan&Do)

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 1 en 3

Gesteund vanuit Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media

LEVL werkt via het project sCan&Do aan de structurele verankering van een integraal diversiteitsbeleid binnen organisaties in de kunstensector.

In 2022 focussen we op het ontwikkelen van actieplannen per organisatie. Daarnaast zetelt LEVL in enkele stuur-, overleg- en kerngroepen van prioritaire partners.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | <p>De (minimum) 4 organisaties, die het meerjarige inclusietraject doorlopen, hebben een maatgericht actieplan uitgewerkt, gebaseerd op gemaakte adviezen en methodieken van sCan&Do.</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>Ism het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten begeleidt LEVL cultuurhuizen naar meer diversiteit en inclusie in inclusietrajecten: sCan&Do organiseert meerjarige interculturaliseringstrajecten op maat van de kunst- en cultuursector. Via een grondige analyse van de organisatie op verschillende niveaus (personeel, aanbod, publiekswerking, communicatie, locatie), individuele begeleiding en groepssessies wordt gewerkt aan een duurzaam actieplan op maat, dit samen met de voltallige ploeg van medewerkers. Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, LEVL en een aantal freelance collega's begeleiden en adviseren de organisatie in de stappen naar meer inclusie.</p> <p>CULTUURHUIZEN</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Begeleidingstraject Inclusie bij de Beurschouwburg▪ Begeleidingstraject Inclusie bij Nona▪ Begeleidingstraject Inclusie Kaaitheater▪ Begeleidingstraject Inclusie Recto Verso |

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 2 | <p>LEVL participeert aan de stuurgroep voor de opmaak van het actieplan ‘CAO non-discriminatie’, aan het bestuur van de Ambrassade, Demos en Walpurgis en aan de expertenwerking van de VRT.</p> <p><i>Timing: doorlopend</i></p> |
| | <p>Geeltelijk behaald</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deelname en expertise inbreng: Werkgroep Boekenoverleg: initiatief van het Boekenoverleg (vereniging van verschillende vakorganisaties in het boekenvak) om diversiteit & inclusie in het Vlaamse boekenvak te vergroten: 20 april 2022 en 7 juni 2022 ▪ Deelname expertenwerking VRT <p>Via VRT inclusienetwerk LEVL zetelt in de inclusienetwerk van de VRT. 05/10/2022, 19/12/2022 18/10/2022 hadden we nog een afzonderlijk overleg met Karen Donders (directeur publieke opdracht vrt) en Nadia Hanssen (cel diversiteit VRT) over mogelijke inspiratiesessies & vormingen aan redactiemedewerkers en journalisten.</p> |

Netwerkpartners:

Sociaal Fonds voor Podiumkunsten, Freelancers sCan&Do, Kaaitheater, Nona Rekto Verso, Beursschouwburg, 't STUK

3.10. REGIONALE WERKING: BRUSSEL

De regionale werking, Brusselwerking, wordt gesteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie. Deze werking streeft naar een evenredige vertegenwoordiging en volwaardige participatie zowel op individueel niveau, alsook op niveau van organisaties, en op niveau van het beleid. Op die manier kan een diverse groep van Brusselaars mee vorm geven aan de stad van morgen. De Brusselwerking focust in 2022 op onderwijs en cultuur en behandelt daarbij meer specifiek de volgende thema's:

- Binnen het thema onderwijs focust LEVL op diversiteit binnen het onderwijspersoneel. Samen met partners en aan de hand van bevragingen van personen van buitenlandse herkomst brengt LEVL manieren en succesfactoren in kaart om drempels m.b.t. tewerkstelling in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel aan te pakken en zo naar meer divers onderwijspersoneel te streven.
- Binnen het thema cultuur zet in op het interculturaliseren van gemeenschapscentra. Door het samenbrengen van de juiste partners wil LEVL pijnpunten blootleggen en acties opzetten die instellingen en organisaties ondersteunen in het ontwikkelen van een beleid en aanpak op maat van de organisaties.

ACTIE 18 - BEVRAGEN VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST M.B.T. DIVERSITEIT BINNEN HET ONDERWIJSPERSONEEL

Decretale opdracht 3, beleidsprioriteit 2

LEVL vertrekt in eerste instantie vanuit de realiteit van personen van buitenlandse herkomst. Een bevraging bij personen van buitenlandse herkomst polst naar drempels en hefbomen m.b.t. werken in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel. Deze stemmen worden aangevuld en versterkt door expertise van relevante partners uit middenveld, onderwijs en opleiding. Op die manier ontwikkelt LEVL onderbouwde, concrete en duurzame aanbevelingen en initiatieven.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | Kwalitatieve bevraging van personen van buitenlandse herkomst via diepte-interviews (minimaal 10 personen) met betrekking tot diversiteit in het lerarenkorps. <i>Timing: voorjaar 2022</i> |
| | Behaald Aan de hand van individuele diepte-interviews met personen van buitenlandse herkomst brengt LEVL drempels en hefbomen in kaart voor meer diversiteit in het onderwijspersoneel in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel. Deze bevraging is van groot belang, temeer omdat er weinig (kwantitatieve noch kwalitatieve) |

gegevens ter beschikking zijn specifiek m.b.t. (kandidaat-)leerkrachten van buitenlandse herkomst in de Brusselse context.

Ter voorbereiding van de diepte-interviews trachtte LEVL een netwerk op te bouwen met ervaringsdeskundigen. LEVL voerde hiervoor **voorbereidende gesprekken met ervaringsdeskundigen** op 21/02/2022, 25/02/2022, 28/02/2022, 01/03/2022, 10/03/2022, 17/03/2022, 18/03/2022, 23/03/2022, 26/04/2022, 27/04/2022, 27/04/2022, 28/04/2022, 29/04/2022 en stelde aan de hand van deze gesprekken samen met ervaringsdeskundigen een interviewleidraad op. Er volgde een steekproefbevraging met vier respondenten (op 3/05/2022, 04/05/2022, 05/05/2022, 13/05/2022) en nadien een bijwerking van de leidraad o.b.v. de bekomen feedback.

In totaal werden in de zomer en het najaar **10 individuele diepte-interviews** afgenomen. Deze gesprekken gingen door op 26/07/2022, 05/08/2022, 09/08/2022 (twee gesprekken), 25/08/2022, 21/09/2022, 22/09/2022, 26/09/2022, 28/09/2022, 22/11/2022) Respondenten zijn enerzijds leerkrachten die over een lerarendiploma beschikken en het lerarenberoep al dan niet uitoefenen. Anderzijds werden ook kandidaat-leerkrachten geïnterviewd die al dan niet de lerarenopleiding afwerkten.

Naast de diepte-interviews met personen van buitenlandse herkomst werd ook input gevraagd van verschillende relevante **partners uit middenveld, onderwijs en lerarenopleidingen**. Daarvoor werden de alle Brusselse lerarenopleidingen, Brusselse organisaties die betrokken zijn bij onderwijs in Brussel, onderzoekers met expertise in diversiteit in (hoger) onderwijs en andere gecontacteerd. Dit leidde tot uitgebreide (kennismakings)gesprekken met:

- AGII / Bon (24/01/2022)
- VUB / BIRMM (04/02/2022)
- BSI (07/02/2022)
- Eva Bxl (01/02/2022 en 20/03/2022)
- Netwerk tegen armoede (31/01/2022)
- Odisee (29/01/2022)
- OCB (08/02/2022, 02/08/2022, 13/10/2022)
- Orbit (01/02/2022)
- School zonder racisme (25/01/2022)
- Teach for Belgium (08/02/2022, 07/09/2022)
- Erasmushogeschool (lerarenopleiding kleuter) (08/02/2022)
- Capital vzw (21/09/2022)
- Odisee (lerarenopleiding lager) (03/11/2022)
- VUB MILO (educatieve master) (mailverkeer)

| | |
|--------------------|---|
| | <p>Daarnaast kwamen de gesproken partners en andere experts ook samen in een gezamenlijke partneroverleg dat doorging op donderdag 10 november 2022 waarin expertise werd uitgewisseld, de resultaten van de bevraging werden besproken en aanbevelingen werden geformuleerd. De onderzoeksexpertise en versterkende initiatieven van deze partners versterkten niet enkel de inzichten uit de diepte-interviews, maar gaven ook meer inzicht in mogelijkheden en succesfactoren om bij te dragen aan een diverser onderwijspersoneel.</p> |
| Indicator 2 | <p>Brussels netwerkmoment organiseren voor onderwijsactoren inzake diversiteit binnen het lerarenkorps</p> <p><i>Timing: najaar 2022</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL benaderde o.m. (student-)leerkrachten, onderzoekers, lerarenopleiders, onderwijsondersteuners, socio-cultureel werkers, jeugdwerkers ... en zette zo de eerste schakels uit voor een Brussels netwerk rond het thema diversiteit binnen onderwijspersoneel (zie indicator 1). De participatie van (student-)leerkrachten van buitenlandse herkomst vormde daarbij een prioriteit.</p> <p>LEVL organiseerde kleinschalige netwerkmomenten voor Brusselse (kandidaat-)leerkrachten op woensdag 9 en woensdag 16 november met het oog op ontmoeting en uitwisseling rond drempels, hefboomen, concrete initiatieven en aanbevelingen. In totaal bereikten deze netwerkmomenten 14 (kandidaat-)leerkrachten.</p> <p>Aan de hand van deze netwerkmomenten sensibiliseerde LEVL haar netwerk rond de ondervertegenwoordiging van personen met een buitenlandse herkomst in het onderwijspersoneel, gaf ze ook een verhaal aan de ervaringen van personen met een buitenlandse herkomst en verzamelde ze input en feedback m.b.t. onderbouwde, concrete en duurzame aanbevelingen en initiatieven om drempels m.b.t. tewerkstelling in het Brussels Nederlandstalig onderwijs weg te werken.</p> <p>Voor een grootschalig netwerkmoment voor een breed publiek van onderwijsactoren werd de tijd nog niet rijp geacht. Daarvoor is er nog nood aan het verder investeren in en uitbouwen van het netwerk.</p> |

ACTIE 19 - GEMEENSCHAPSCENTRA WERKEN AAN INCLUSIE VIA EEN INTERCULTURALISERINGSTRAJECT “INSIDE OUT”

Decretale opdracht 1, beleidsprioriteit 3

LEVL ondersteunt twee gemeenschapscentra om te werken aan inclusie binnen de eigen organisatie i.s.m. het Agentschap Integratie en Inburgering. Vanuit dit project, genaamd 'Inside Out', wordt een netwerk uitgebouwd om de goede praktijken uit het project te bundelen en om interculturaliseren in andere sectoren te onderzoeken.

De Brusselse Nederlandstalige beleidsactoren en instellingen worden geïnformeerd over de drempels en oplossingen van het interculturaliseringsproces in de eigen organisaties.

| Indicator 1 | 2 interculturaliseringstrajecten met 2 gemeenschapscentra |
|-------------|---|
| | <p>Behaald</p> <p>LEVL begeleidde interculturaliseringstrajecten binnen de gemeenschapscentra Nekkersdal (Laken) en Elzenhof (Elsene).</p> <p>Het traject startte bij elk gemeenschapscentrum met een diepgaande analyse van de organisatiestructuur en -cultuur. LEVL verkende ter plaatse de werking (o.m. onthaal, aanbod en bijhorende communicatie) en voerde individuele diepte-interviews over de werking van het gemeenschapscentrum. De resultaten van de analysefase werden voor elk centrum teruggekoppeld naar de hele personeelsploeg en de Raad van Bestuur van het desbetreffende gemeenschapscentrum.</p> <p><i>Gemeenschapscentrum Nekkersdal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 09/02 en 10/02: verkenning Nekkersdal • 09/03: Bespreking traject en bijvragen ter aanvulling van het rapport • 12/04: Feedbacksessie herwerkt rapport Nekkersdal ter goedkeuring. Er werd een aanpassing gemaakt van het rapport om een definitieve versie af te kloppen. • 19/04: Terugkoppeling resultaten Nekkersdal en interactieve aanzet actieplan voor de personeelsploeg. • 11/05: Toelichting resultaten Nekkersdal en interactieve aanzet actieplan voor de RVB <p><i>Gemeenschapscentrum Elzenhof</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 09/02 en 10/02: verkenning Elzenhof • 14/02: Eerste kennismakingsgesprek en feedbacksessie op het rapport • 16/02: Afstemming van de presentatie aan de personeelsploeg met centrumverantwoordelijke. • 10/03: Terugkoppeling resultaten rapport personeelsploeg en interactieve sessie personeel • 09/05: Terugkoppeling resultaten rapport RVB en interactieve sessie <p>De terugkoppeling van de analyse vormde tevens het uitgangspunt voor een actieplan rond inclusie binnen de organisatie dat elk</p> |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>gemeenschapscentrum opmaakt. LEVL begeleidde beide centra met een interactieve groepsessie en formuleert feedback bij het opstellen van mogelijke actiepunten. Om tegemoet te komen aan een terugkomende vraag naar extra ondersteuning voor het opstellen van een actieplan werkt LEVL samen met Bon, het Brussels onthaalbureau voor inburgering, dat deel uitmaakt van het Agentschap Integratie en Inburgering.</p> <p><i>Gemeenschapscentrum Nekkersdal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 17/08: Opstart uitleg rond actieplan opmaken • 5/10: Eerste aanzet tot actieplan ontvangen • 17/11: Brainstorm LEVL, Bon en Nekkersdal over actieplan <p><i>Gemeenschapscentrum Elzenhof</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 06/09: Opstart uitleg rond actieplan opstellen • 05/10: Bespreking eerste aanzet actieplan • 27/10: Bespreking actieplan op stafvergadering • 05/12: Feedback op oproep nieuwe bestuursleden. • 19/12: Werkgroep klopt actiepunten af. <p>Ter voorbereiding van twee nieuwe interculturaliseringstrajecten opstarten, verkende LEVL in het voorjaar verschillende gemeenschapscentra en voerde kennismakingsgesprekken met verschillende gemeenschapscentra. In september startten twee nieuwe gemeenschapscentra met een <i>Inside Out</i>-traject. Namelijk gemeenschapscentrum Kontakt (intake op 18/08) en gemeenschapscentrum De Kriekelaar (intake op 07/09; voorstelling traject aan bestuur op 19/09).</p> |
| Indicator 2 | Ontwikkeling van aanbevelingen over het interculturaliseren van Brusselse Nederlandstalige instellingen en organisaties |
| | <p><i>Behaald</i></p> <p>LEVL ontwikkelde een rapport met analyse en nood aan inclusie en meer diversiteit in het Brusselse Nederlandstalige werkveld. In dit rapport wordt de methodiek van een interculturalisatietraject toegelicht. Vervolgens formuleerden we hierin de nodige hefboomen, aanbevelingen, hands on tips en tricks om Brusselse Nederlandstalige organisaties te ondersteunen in een interculturalisatieproces.</p> |
| Indicator 3 | Netwerkmoment organiseren gericht op alle Brusselse cultuuractoren (gemeenschapscentra, Brusselse cultuurhuizen en het middenveld) m.b.t. het |

| | interculturaliseren van de eigen organisatie. |
|--|---|
| | <p><i>Behaald</i></p> <p>Op vraag van de VGC werd het netwerkmoment omgevormd tot een uitwisselingsmoment, gericht op de volledige entiteit van Brusselse Gemeenschapscentra en in aanwezigheid van alle centrumverantwoordelijken en betrokken medewerkers van de VGC. Het uitwisselingsmoment over <i>Inside Out</i> vond plaats op 3 juni 2022 in het gemeenschapscentrum Elzenhof. LEVL lichtte het interculturaliseringstraject <i>Inside Out</i> toe en de gemeenschapscentra Nekkersdal en Elzenhof getuigden over hun ervaringen in de lopende begeleidingstrajecten. De begeleidingstrajecten werden positief onthaald.</p> |

4. INTERNE ORGANISATIE

Verantwoordelijke acties: Directeur en Office Manager

ACTIE 20 - LEVL BESCHIKT OVER EEN NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR

Vanaf eind 2021 doorloopt LEVL een transformatietraject om te komen tot de operationalisering van de nieuwe organisatiestructuur.

Om dit proces zo goed mogelijk te omkaderen wordt LEVL ondersteund door een externe begeleider en waar nodig door experts (inhoudelijk, organisatorisch en of financieel).

Er zal de nodige tijd en ruimte genomen worden voor de concrete operationalisering van de nieuwe organisatiestructuur. De uitbouw van een gedragen organisatiestructuur is essentieel om samen met het brede netwerk de opdrachten en ambities te realiseren.

We borgen binnen de nieuwe organisatie de bestaande expertise en zetten in op bij- en omscholing van de medewerkers en coördinatoren. Daar waar we niet beschikken over de nodige competenties en vaardigheden, gaan we op zoek naar nieuwe profielen. Om de transitie vlot te laten verlopen en de reguliere werking te blijven verzekeren, gebeurt de reorganisatie in een gefaseerd proces.

SD 6, OD 6.3

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | Er is een concreet organogram waarin alle functies omschreven staan. <i>Timing:</i> <i>Fase 1: Implementatie reorganisatie</i> <i>De eerste 3 VTE's worden bepaald, aangeworven en zijn operationeel.</i> <i>Eind november – midden januari</i> <i>Fase 2 Implementatie reorganisatie</i> <i>De volgende 3,5 VTE's worden bepaald, aangeworven en zijn operationeel.</i> <i>midden januari 2022 – mei 2022</i> <i>Fase 4: Nazorg en start nieuwe realiteit</i> <i>De 7,5 VTE's zijn volledig operationeel.</i> <i>Juni 2022</i> |
| | Behaald Het gefaseerd proces verliep zoals voorzien in de planning |
| Indicator 2 | Via interne (gemengde) werkgroepen (personeel en bestuur) en extern advies/begeleiding worden volgende werven prioritair uitgewerkt met het oog op een optimale personeelsomkadering en duurzame organisatiestructuur: Transversale opdrachten, Interne procedures, Welzijn, Vorming en opleiding, Kantoor-en thuiswerk. |

| | |
|--|--|
| | <i>Timing: Doorlopend in 2022.</i> |
| | <p>Deels behaald</p> <p>Omwille van het vrijwillig karakter van het engagement van bestuursleden, het gefaseerd proces rond de vernieuwing van de bestuursorganen, het gefaseerd proces rond de nieuwe organisatiestructuur en het belang voor de organisatie om te focussen op de uitbouw van de inhoudelijke werkingen, bleek het werken met gemengde werkgroepen geen ideale constructie. Met de hulp van een beperkt aantal medewerkers en of extern deskundigen werden er afspraken gemaakt rond transversale opdrachten, interne procedures, welzijn, VTO, kantoor en thuiswerk. Alle afspraken werden steeds teruggekoppeld naar en of voorgelegd aan het bestuur en het team.</p> |

Interne Samenwerking:

Personeel en Bestuur

Netwerkpartners:

Externe adviseurs/deskundigen

ACTIE 21 - ALLE INTERNE INSTRUMENTEN ZIJN AANGEPAST AAN DE NIEUWE ORGANISATIE EN HET NIEUWE WERKEN

Met deze actie operationaliseert LEVL verder haar performante organisatiestructuur waarbij in deze eerste opbouwphase welzijn, expertiseontwikkeling en personeelondersteuning centraal staan. Via werkgroepen met zowel personeel- als bestuursleden worden concrete afspraken gemaakt en worden de voorbereidingen gedaan voor een goed personeels- en organisatiebeleid. Er is een minimaal maar relevant aanbod van vormingen, trainingen en opleidingen die de nieuwe organisatiestructuur nodig heeft om jaar 1 met succes te doorlopen.

SD 6, OD 6.1, OD 6.2

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | LEVL beschikt over een medewerkers-en onthaalgids |
| | <i>Timing: Eind 2022</i> |
| | <p>Behaald</p> <ul style="list-style-type: none"> - Er is een medewerkersgids - Er is een draaiboek voor nieuwe medewerkers mbt <ul style="list-style-type: none"> - selectie en werving - het onthaal en de onboarding |

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 2 | Er worden 6 transversale VTO modules ontwikkeld en structureel ingebouwd (collectief aanbod) Elke medewerker volgt daarnaast in 2022 minstens 2 bijkomende opleidingen (niet verplicht). <i>Timing: Doorlopend</i> |
| | In het voorjaar 2022 werd een VTO kalender voorgesteld aan de personeelsleden met thematische vormingen voor 2022. In januari volgde 80% van het team de e-module ‘wet’ van UNIA over racisme en discriminatie . Er werden 2 sessies georganiseerd door de VUB over de implementatie van een impactevaluatie binnen Levl. Na de zomer werden 2 intervisie sessies georganiseerd waarbij concrete cases besproken werden. Daarnaast werden er in het najaar twee vormingen aangeboden: - Hoe doe je aan beleidswerk? - Inleiding tot de antidiscriminatiewetgeving door Unia Verschillende personeelsleden volgden in 2022 één of meer opleidingen. |
| Indicator 3 | Er is een LEVL kalender waarin de algemene planning en organisatie van transversale acties staat genoteerd. <i>Timing: Doorlopend</i> |
| | Behaald Het gaat hierbij om een interne organisatiekalender die steeds 6 maanden vooruit agendeerd |
| Indicator 4 | Ontwikkeling van een jaarlijks terugkerende tevredenheidsmeting <i>Timing: Najaar 2022</i> |
| | Behaald De jaarlijks terugkerende bevraging gebeurde in 2022 tijdens de zomerperiode tot midden september. Deze werd opgesteld met de input van personeel en bestuur. In totaal ging het over 159 vragen verspreid over 13 thema's (management, organisatie, externe communicatie, werkomstandigheden, ...). Begin oktober werden de resultaten gedeeld met het team. De resultaten werden samengebald onder 4 clusters met de positieve en nog te ontwikkelen elementen en of werkpunten. Op 21 oktober werd er onder externe begeleiding een terugkoppeling van de resultaten georganiseerd. Bedoeling is om de werkpunten uit deze bevraging stapsgewijs vast te nemen, met het oog op voldoende participatie van het team. De bevraging zal jaarlijks plaats vinden. |

Interne samenwerking:

| | |
|-------------|------------------------------|
| Wie? | Taken van dit teamlid |
|-------------|------------------------------|

| | |
|---------------------|--|
| Directeur | Participeert aan de werkgroepen. Houdt de planning in de gaten en spoort de personeelsleden aan om deadlines te respecteren. |
| Preventieadviseur | Participeert aan de werkgroepen |
| Vertrouwenspersoon | Participeert aan de werkgroepen, werkt mee aan de tevredenheidsmeting, en stelt mee de inhoud van de meting op. |
| Syndicale delegatie | Nieuwe documenten worden besproken op het sociaal overleg. Nieuwe reglementen worden goedgekeurd door op het sociaal overleg. Is betrokken bij het bepalen van de opleidingsbudgetten. Is betrokken bij de tevredenheidsmeting en de gevolgen die eraan worden gegeven. |
| Bestuur LEVL | Bestuursleden participeren aan de werkgroepen. Nieuwe reglementen worden goedgekeurd door het bestuur. Bestuursleden kunnen ook betrokken worden bij het VTO aanbod (relevante expertise en deskundigheid). Het bestuur bespreekt de resultaten van de tevredenheidsmeting en neemt de nodige maatregelen. |

Netwerkpartners:

Sociare, Extern bureau (indien nodig)

ACTIE 22 - LEVL GAAT NAAR EEN VOLLEDIGE VERNIEUWING VAN HAAR BESTUURSORGANEN VIA EEN PUBLIEKE OPROEP

Zoals bepaald in het BVR van 26/06/2021 streeft de participatieorganisatie naar een evenwichtige samenstelling van haar bestuursorganen. Deze worden in 2022 volledig vernieuwd, Het proces naar een nieuw bestuur verloopt volgens een welomschreven stappenplan (Zie Selectie- en benoemingsreglement). De bestuursorganen bestaan uit experts inzake inclusie, geëngageerde burgers, relevante maatschappelijke actoren etc. Zij fungeren als brugfiguur tussen de werking van LEVL en hun eigen netwerk(en). De statutaire werking draagt bij aan een interne structuur die de uitbouw van een netwerkorganisatie faciliteert. Daarom zal er ook gewerkt worden aan de uitbouw van een slagkrachtige en flexibele bestuurswerking.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | Er is een selectiecommissie die het proces voor de selectie- en benoeming van de nieuwe leden van de bestuursorganen opvolgt. |
| | <i>Timing: Januari 2022 – Mei 2022. Eenmaal de vernieuwde bestuursorganen gestart zijn loopt ook het mandaat van deze commissie ten einde.</i> |
| | Behaald |
| | De Algemene Vergadering van LEVL had de opdracht om de selectiecommissie aan te stellen. Op de algemene vergadering van 24 |

| | |
|--------------------|---|
| | <p>augustus 2021 werd een voorstel tot aanpak van samenstelling selectiecommissie bepaald. De uiteindelijke gekozen leden van de selectiecommissie werden op de statutaire vergadering van 14 december 2021 formeel aangesteld conform art. 3 van het selectie- en benoemingsreglement.</p> <p>Deze commissie was verantwoordelijk voor het proces om tot de vernieuwing van de bestuursorganen te komen, m.a.w. verantwoordelijk voor de publieke oproep, de kandidaatstelling, de intake, de selectie (conform de decretale vereisten) en de voordracht.</p> |
| Indicator 2 | <p>LEVL beschikt over vernieuwde bestuursorganen</p> <p><i>Timing: Ten laatste in mei 2022 (zie ook stappenplan in het selectie- en benoemingsreglement)</i></p> |
| | <p><i>Behaald</i></p> <p>In 2022 doorliep LEVL een proces om tot de volledige vernieuwing van haar bestuursorganen (raad van bestuur en algemene vergadering) te komen. De selectie van de kandidaten gebeurt binnen een decretaal kader, met het selectie- en benoemingsreglement als leidraad.</p> <p>LEVL ging in vier stappen naar een nieuw bestuur: Oproep, Intake, Voordracht, Benoeming.</p> <p>In het selectie- en benoemingsreglement staat dat de aanstelling dient te gebeuren via een publieke oproep. Timing en wijze van selectie werd begin 2022 verspreid via:</p> <ul style="list-style-type: none"> - publicatie op de website; - alle netwerken dat LEVL rijk is; - sociale media en nieuwsbrief. <p>Na de periode van kandidatuurstelling, volgde een fase van intake en dit aan de hand van gestandaardiseerde vragen en intakegesprekken voor elke kandidaat.</p> <p>In totaal waren er 37 kandidaten. 35 Personen werden uitgenodigd voor een intake gesprek. Deze resulteerde in 27 kandidaten, waarbij 1 persoon zijn kandidatuur introk. Dit proces resulteerde uiteindelijk in 26 av-leden, waarvan 15 leden van de raad van bestuur.</p> <p>Na de periode van intake kwam de voltallige selectiecommissie samen om een voorstel van samenstelling te bepalen in aanloop naar de Algemene Vergadering.</p> <p>Op de Algemene Vergadering van 11 mei 2022 werden alle leden van de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur unaniem goedgekeurd. De</p> |

publieke oproep resulteerde uiteindelijk in 26 leden van de Algemene Vergadering, waarvan 15 leden deel uitmaken van de Raad van Bestuur.

Interne samenwerking:

Directie, huidige bestuursleden

Netwerkpartners:

Externe Deskundigen

ACTIE 23 - LEVL ONTWIKKELT EEN IMPACTEVALUATIEMODEL

LEVL zorgt voor blijvende impact door te waarborgen dat zijn acties en initiatieven steeds op maat zijn van de veranderende samenleving en diens uitdagingen. Daarom ontwikkelt LEVL een impactevaluatiemodel op maat van haar doelstellingen, die periodiek wordt ingezet en tevens kan leiden tot procesinterventie en/of bijsturing. We doen dit met de betrokkenheid van alle interne organisatieniveaus (bestuursorganen, coördinatie en medewerkers) en nemen hiervoor voldoende tijd en ruimte. Op deze manier krijgen we zicht op hoe de vooropgestelde ambities en indicatoren bijdragen aan de beoogde maatschappelijke impact.

| | |
|--------------------|--|
| Indicator 1 | <p>LEVL ontwerpt in overleg met het Agentschap Binnenlands Bestuur een monitoring- en evaluatietool tegen 15 september 2022. De monitoring- en evaluatietool wordt goedgekeurd door het Agentschap Binnenlands Bestuur.</p> <p><i>Timing:</i></p> <p><i>Stap 1 - We onderzoeken welke evaluatietools en -processen geschikt zijn om de outcome en impact te toetsen aan de indicatoren, doelstellingen en ambities van onze opdrachten. (januari 2022 – april 2022)</i></p> <p><i>Stap 2 - Ontwerpen van een monitorings- en evaluatiemodel op maat (mei 2022 – augustus 2022)</i></p> <p><i>Stap 3 - Formeel indienen bij het Agentschap Binnenlands Bestuur (15 september 2022)</i></p> <p><i>Stap 4 - Goedkeuring door het Agentschap Binnenlands Bestuur (oktober 2022)</i></p> <p><i>Stap 5 - Implementatie (oktober 2022 - ...)</i></p> <p><i>Doorlopend: Op regelmatige basis stemmen we in stap 1 en 2 af met het Agentschap Binnenlands Bestuur.</i></p> |
|--------------------|--|

| | |
|--------------------|--|
| | <p>Behaald</p> <p>De ontwikkeling van een monitoring- en evaluatietool gebeurde zoals voorzien in bovenstaande fasering. LEVL doorliep een intern participatief proces, onder begeleiding van HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving).</p> <p>Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst tussen de participatieorganisatie en de Vlaamse regering voorziet het impactevaluatiemodel ook een mid-term en end-term evaluatie die telkens door een externe evaluator zal worden uitgevoerd. De mid-term evaluatie is voorzien voor de tweede helft van 2023. De end-term evaluatie zal worden opgestart in de tweede helft van 2026. De uiteindelijke aanpak voor deze evaluaties zal in nauw overleg met LEVL, de stuurgroep en ABB worden besproken en tevens beschreven staan in het actieplan 2024 en 2026.</p> |
| Indicator 2 | <p>De participatieorganisatie stemt op regelmatige basis af met het Agentschap over de uitvoering van de overeenkomst door middel van structureel overleg. Het Agentschap Binnenlands Bestuur neemt hiertoe het initiatief. De agenda van dit overleg wordt in onderling overleg vastgelegd.</p> <p><i>Timing: Minstens twee keer per werkjaar</i></p> |
| | <p>Behaald</p> <p>21/06/2022 – eerste structureel overleg voortgang 09/12/2022 – tweede structureel overleg voortgang</p> <p>Naast het structureel overleg vonden ook een aantal ad hoc overleg momenten plaats:</p> <p>25/01/2022 - uitwisseling LEVL & Agentschap Binnenlands Bestuur met betrekking tot de beleidsdomeinen Onderwijs en Werk</p> <p>18/10/2022 – Voorstelling LEVL bij het Agentschap Binnenlands Bestuur op een teamvergadering Afdeling Gelijke Kansen, Inburgering en Integratie</p> |

Netwerkpartners:

Extern bureau, Agentschap Binnenlands Bestuur

ACTIE 24 - LEVL DIVERSIFIEERT HAAR INKOMSTENBRONNEN

Om de duurzaamheid van de werking te verzekeren en de impact op het terrein te maximaliseren werkt LEVL aan een financieel beleid die gediversifieerde inkomsten realiseert. we streven op het einde van 2026 naar een twee derde inkomstenbronnen die los staan van de structurele middelen.,

Naast de verschillende inkomstbronnen blijft LEVL zich engageren in een volledig transparant financieel beleid.

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | We starten met het ontwerpen van een financieringsmodel die ons toelaat om eigen inkomsten te genereren. |
| | <i>Timing: Doorlopend</i> |
| | niet behaald |
| | Gezien 2022 een belangrijk opbouwjaar was voor de participatieorganisatie, was er te weinig ruimte om een financieringsmodel uit te werken. |

Netwerkpartners:

Partnerorganisaties en extern deskundigen

ACTIE 25 - LEVL BESCHIKT OVER EEN INFRASTRUCTUUR DIE AANGEPAST IS AAN DE NODEN EN BEHOEFTE VAN EEN HEDENDAAGSE ORGANISATIE

LEVL investeert in duurzaam beleid op vlak van infrastructuur op maat van de netwerkorganisatie, een groot deel hiervan bestaat uit een goed functionerend telewerkbeleid en functioneel kantoor. In 2022 onderzoeken we de mogelijkheid om te verhuizen naar een andere en betere locatie in Brussel: een ruimte met meer kleine vergaderruimtes, minder vaste werkplekken (door dat we dagelijks minder collega's op kantoor zullen hebben door een nieuw telewerkbeleid).

| | |
|--------------------|---|
| Indicator 1 | Er is een concreet en duidelijk telewerkbeleid. Elke medewerker kent de regels m.b.t. thuiswerken want deze staan vermeld in de medewerkersgids. |
| | <i>Timing: Doorlopend. De regels rond het telewerken moeten eind 2022 helder omschreven zijn in de medewerkersgids.</i> |
| | In juni werd een vorming van Sociare gevolgd over het uitwerken van een telewerkbeleid. Op basis hiervan werd een voorstel opgemaakt voor een telewerkbeleid voor Levl. Op 19 december werd het nieuw structureel telewerkbeleid voorgesteld aan het personeel. De afspraken worden mee opgenomen in de medewerkersgids. |
| Indicator 2 | In 2022 is er onderzoek gedaan naar een mogelijk nieuwe bureaulocatie in Brussel. |
| | In mei 2022 werd een geschikte nieuwe locatie gevonden in centrum Brussel. Deze locatie werd positief onthaald door personeel en dagelijks bestuur. In het najaar planden we de verhuis. In het najaar 2022 weigert de huisbaas een overeenkomst om onze huidige lokalen vervroegd te kunnen verlaten. Ook is er tot nu toe nog geen consensus |

| | |
|--|--|
| | gevonden om een minder grote ruimte te huren, gezien de combinatie met telewerk. Dit zorgt binnen de begroting 2023 voor een vrij hoge huurkost. |
|--|--|

Interne samenwerking:

| Wie? | Taken van dit teamlid |
|-------------------|--|
| Werkgroep verhuis | Het mee scouten van nieuwe panden, berekeningen huurkosten etc om later een goed geïnformeerde beslissing te maken |
| Het Bestuur | Beslist mee over de finale verhuis, tijdslijn en uiteindelijke locatie |

5. OVERZICHT: BIJDRAGE ACTIES 2022 AAN STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN

| ACTIES EN INDICATOREN 2022 PER STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELEN | | INDICATOREN MEERJARENPLAN |
|--|---|--|
| SD 1 PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST PARTICIPEREN AAN HET LOKAAL BELEID | | |
| OD1.1 LOKALE ACTOREN ZIJN ONDERSTEUND OM BELEIDSPARTICIPATIE EN ACTIEF BURGERSCHAP VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST TE BEVORDEREN | | |
| ACTIES 2022 | | ACTIES MEERJARENPLAN 2022-2026 |
| ACTIE 1 | <p>BELEIDSPARTICIPATIE: lokale actoren ondersteunen m.b.t. beleidsparticipatie en actief burgerschap van personen van buitenlandse herkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ondersteuning 2 lokale actoren, waarvan 1 centrumstad en 1 landelijke gemeente, ihkv lokale beleidsparticipatie en actief burgerschap ▪ 1 bovenlokaal reflectie- en leermoment voor lokale besturen, waarbij we minimaal 5 centrumsteden willen bereiken en 20 andere gemeenten verspreid over Vlaanderen | <p><i>Overzicht van minimaal 10 acties ter sensibilisering van lokale actoren.</i></p> <p><i>Overzicht van de bereikte lokale actoren waaruit voldoende lokale spreiding blijkt.</i></p> <p><i>Ontwikkeling en verspreiding van een ondersteuningspakket in afstemming met de Agentschappen I&I en VVSG.</i></p> <p><i>LEVL meet in welke mate de acties met lokale actoren geleid hebben tot initiatieven vanuit lokale actoren om beleidsparticipatie te bevorderen.</i></p> |

| OD1.2 PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST ZIJN GESTIMULEERD TOT ACTIEF BURGERSCHAP EN BELEIDSPARTICIPATIE I.S.M. LOKALE ACTOREN | | |
|---|--|---|
| ACTIE 2 | <p>BELEIDSPARTICIPATIE: Lokale beleidsparticipatie en actief burgerschap stimuleren bij personen van buitenlandse herkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Samen met netwerk een langdurig traject/reeks acties ontwerpen om actief burgerschap en politieke participatie te stimuleren bij haar doelgroep. We streven naar een minimaal bereik van 3 lokale actoren binnen zowel centrumsteden als landelijke regio's. | <p><i>LEVL werkt minimaal 10 participatieve trajecten en initiatieven met de doelgroep uit. Overzicht van het aantal bereikte deelnemers aan participatieve trajecten. LEVL meet in welke mate de trajecten hebben geleid tot beleidsparticipatie en actief Burgerschap bij personen van buitenlandse herkomst.</i></p> |
| SD2 VANUIT ERVARINGSDESKUNDIGHEID EN EXPERTISE EEN EVENWAARDIGE EN EVENREDIGE DEELNAME VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST REALISEREN, VNL OP HET VLAK VAN WONEN, WERK EN ONDERWIJS | | |
| OD2.1 PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST GEVEN VANUIT HUN EXPERTISE EN ERVARINGSDESKUNDIGHEID INPUT VOOR BELEIDSAANBEVELINGEN | | |
| ACTIE 3 | <p>WONEN: Bevraging van personen van buitenlandse herkomst m.b.t. huisvesting en netwerk -en expertiseopbouw</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 consultatieronde met personen van buitenlandse herkomst (30 pers) om de woonnoden te kunnen detecteren | <p><i>LEVL organiseert minimaal 20 consultaties (o.a. diepteinterwies, surveys, focusgroepen enz) met mensen uit de doelgroep. Aantal bereikte personen</i></p> |
| ACTIE 4 | <p>ONDERWIJS: gedragen beleidsaanbevelingen ontwikkelen over meer diversiteit binnen onderwijspersoneel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL voert een kwalitatieve bevraging (via minimaal 10 diepte-interviews) naar de positie van welbepaalde groepen (toekomstige) onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst | |
| ACTIE 5 | <p>ONDERWIJS: Beleidsaanbevelingen ontwikkelen m.b.t. studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Er is een beleidsdossier over studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs op basis van een kwalitatieve bevraging. | |

| | | |
|--|--|--|
| ACTIE 8: | TEWERKSTELLING: bevragen van jongeren en jongvolwassenen over hun ervaringen en zoektocht naar werk <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bevraging van jongeren en jongvolwassenen (minimaal 30 personen) | |
| ACTIE 11 | BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond ‘media en beeldvorming’ opbouwen - met de actoren in het veld <ul style="list-style-type: none"> ▪ We organiseren een consultatieronde bij minimaal 30 jongeren en jongvolwassenen met een buitenlandse herkomst. | |
| ACTIE 18 | BRUSSELWERKING: LEVL bevrage personen van buitenlandse herkomst m.b.t. diversiteit binnen onderwijspersoneel <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwalitatieve bevraging van personen van buitenlandse herkomst via diepte-interviews (minimaal 10 personen) met betrekking tot diversiteit in het lerarenkorps. | |
| OD2.2. EEN STERK NETWERK BUNDELT EN VERDIEPT DE EXPERTISE OVER DE UITDAGINGEN EN OPLOSSINGEN VOOR RELEVANTE BELEIDSDOMEINEN | | |
| ACTIE 3 | WONEN: Bevraging van personen van buitenlandse herkomst m.b.t. huisvesting en netwerk -en expertiseopbouw <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actieve deelname aan platformen m.b.t. gelijke toegang tot kwaliteitsvolle huisvesting: ‘Woonzaak’ via SAAMO; stuurgroep ‘Decenniumdoelen’; ‘Vlaams Huurders Platform’ (VHP) | <i>LEVL komt minimaal 40 keer samen met organisaties op het terrein/uit het netwerk. LEVL gaat na in welke mate de samenwerking, expertisedeling en uitwisseling heeft geleid tot meer impact. We meten ook de tevredenheid van de partners en sturen bij.</i> |
| ACTIE 7 | TEWERKSTELLING: Vanuit netwerking en expertiseopbouw adviseert LEVL beleidsactoren: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 netwerkbijeenkomsten ▪ LEVL organiseert een studiedag met betrekking tot de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt ▪ Deelname aan minstens 2 stuurgroepen van onderzoeken of initiatieven ▪ 5 beleidsnota’s/ insteeknota’s ontwikkelen | <i>(a) LEVL initieert of neemt actief deel aan minimaal 5 (wetenschappelijke en/of actiegerichte) onderzoeken.</i> <i>Min. 20 onderbouwde adviezen</i> |
| ACTIE 8 | TEWERKSTELLING: Bevragen van jongeren en jongvolwassenen naar hun zoektocht naar werk | |

| | | |
|----------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Op basis van de bevraging van jongeren en jongvolwassenen, expertiseopbouw en netwerking ontwikkelt LEVL een nota met beleidsaanbevelingen m.b.t. de tewerkstelling van jongeren en jongvolwassenen met een buitenlandse herkomst. | |
| ACTIE 10 | <p>INTEGRATIE EN INBURGERING : expertisedeling en advisering m.b.t. thema integratie en inburgering</p> <ul style="list-style-type: none"> Minstens 2 bijeenkomsten met het netwerk met betrekking tot Integratie en Inburgering LEVL ontwikkelt minstens 1 beleidsadvies LEVL heeft een samenwerkingsovereenkomst met het Agentschap Integratie en Inburgering. Er worden afspraken vastgelegd over acties naar nieuwkomers en de bijdrage van de participatieorganisatie aan het integratiebeleid voor nieuwkomers. | |
| ACTIE 3 | <p>WONEN: Ontwikkeling van een aanbevelingsnota via bevraging, netwerk- en expertiseopbouw</p> <ul style="list-style-type: none"> LEVL ontwikkelt samen met de netwerkpartners een aanbevelingsnota en gaat in dialoog met de betrokken beleidsmakers | |
| ACTIE 4 | <p>ONDERWIJS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisatie van een netwerkmoment met onderwijsinstellingen om evenredige en evenwaardige instroom en uitstroom te realiseren in de lerarenopleidingen De ontwikkeling van een advies met analyse en aanbevelingen m.b.t. diversiteit in het onderwijspersoneel | |
| ACTIE 11 | <p>BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond ‘media en beeldvorming’ opbouwen - met de actoren in het veld</p> <ul style="list-style-type: none"> Een aanbevelingsnota m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van personen van buitenlandse herkomst en hoe de framing kan geherdefinieerd worden. | |
| ACTIE 12 | <p>BEELDVORMING EN MEDIABELEID: genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen met een buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers betrokken worden.</p> | |

| | | |
|----------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Actieve deelname aan het platform i.s.m. Karamah EU en gelijkekansenorganisaties Ella en Furia | |
| ACTIE 14 | <p>ANTI-RACISME EN ANTI-DISCRIMINATIE: MOVE4NAPAR: Zowel beleidmakers als bredere maatschappelijke actoren de nodige inzichten en tools aanbieden om kwalitatieve actieplannen tegen racisme op te stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> LEVL organiseert minimaal 4 netwerkcontmoetingen (minimaal 20 deelnemers) 2 experten-netwerken (ronde tafels) met minimaal 15 deelnemers inzake Wonen en Werk. | |
| ACTIE 15 | <p>ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme</p> <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen van 2 aanbevelingsdocumenten inzake ‘werving en selectie bij politie’ en ‘effectieve klachtenmechanismen’ | |
| ACTIE 18 | Onderwijs Brussels netwerkmoment organiseren voor onderwijsactoren inzake diversiteit binnen het lerarenkorps | |
| ACTIE 19 | <p>BRUSSELWERKING: Gemeenschapscentra werken aan inclusie via een interculturaliseringstraject ‘Inside Out’.</p> <ul style="list-style-type: none"> Netwerkmoment organiseren gericht op alle Brusselse cultuuractoren (gemeenschapscentra, Brusselse cultuurhuizen en het middenveld) m.b.t. het interculturaliseren van de eigen organisatie. | |

STRATEGISCHE DOELSTELLING 3 HET VLAAMS BELEID WERKT AAN EVENREDIGE EN EVENWAARDIGE PARTICIPATIE VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST

OD3.1 PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST ZIJN VERTEGENWOORDIGD BIJ DE VLAAMSE OVERHEID

| | | |
|---------|---|--|
| ACTIE 5 | <p>ONDERWIJS: Actieve vertegenwoordiging in de Vlaamse onderwijsraad</p> <ul style="list-style-type: none"> LEVL neemt actief deel aan de VLOR Algemene Raad, Raad Basisonderwijs, Commissie Diversiteit en Gelijke onderwijskansen | <i>LEVL neemt actief deel aan minstens 5 relevante adviesraden/ overlegfora (o.a VLOR, SERV, enz).</i> |
|---------|---|--|

| | | |
|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL neemt actief deel aan het Raadgevend Comité Opgroeien en ander overleg met de partners die actief zijn rond integrale jeugdhulp | <p><i>We gaan na in welke mate de input wordt opgenomen in deze adviesraden.</i></p> |
| ACTIE 7 | <p>TWERKSTELLING: vanuit netwerking en expertiseopbouw adviseert LEVL beleidsactoren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ minstens 1 vertegenwoordiger met een actieve deelname voor elke vergadering van commissie diversiteit van de SERV en de VDAB-werkgroepen | |
| Actie 10 | <p>INTEGRATIE EN INBURGERING: expertisedeling en advisering m.b.t. thema integratie en inburgering</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actieve deelname aan de Raad van Bestuur van Atlas en het Agentschap Integratie en Inburgering. | |
| ACTIE 17 | <p>CULTUUR EN MEDIA: interculturaliseringstrajecten organiseren op maat van de kunst en cultuursector.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL participeert aan de stuurgroep voor de opmaak van het actieplan ‘CAO non-discriminatie’, aan het bestuur van de Ambrassade, Démos en Walpurgis), en aan de expertenwerking van de VRT. | |
| <p>OD3.2 BELEIDSACTOREN WORDEN DOOR LEVL GEÏNFORMEERD EN GESTIMULEERD OM TE WERKEN AAN EVENREDIGE EN EVENWAARDIGE PARTICIPATIE VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST</p> | | |
| ACTIE 4 | <p>ONDERWIJS: gedragen beleidsaanbevelingen ontwikkelen over meer diversiteit binnen onderwijspersoneel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ In dialoog gaan met onderwijspartners met betrekking tot diversiteit binnen het onderwijspersoneel. | <p><i>LEVL overlegt 30 keer met beleidsmakers en beleidsactoren over concrete beleidsdossiers/-adviezen. LEVL neemt actief deel aan minimaal 10 ad hoc of structurele netwerkmomenten met relevante beleidsactoren in functie van beleidsdossiers.</i></p> <p><i>LEVL gaat na hoeveel en welke aanbevelingen hebben geleid tot beleid met oog voor inclusie, en bepaalt de succesfactoren.</i></p> |
| ACTIE 5 | <p>ONDERWIJS: beleidsaanbevelingen ontwikkelen m.b.t. studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL gaat in dialoog met onderwijspartners om te werken aan inclusie op basis van het Beleidsdossier ‘studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs. ▪ Onderwijspartners worden samengebracht om met de aanbevelingen aan de slag te gaan. | |

| | | |
|----------|---|--|
| ACTIE 7 | <p>TEWERKSTELLING: vanuit netwerking en expertiseopbouw adviseert LEVL beleidsactoren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minstens 3 overlegmomenten met beleidsmakers of tewerkstellingsactoren | |
| ACTIE 13 | <p>ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: LEVL bouwt, voedt en ondersteunt netwerken die inzetten op een breder draagvlak voor non-discriminatie bij beleid, het bredere werkveld en de publieke opinie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Overzicht ad hoc overleg met beleidsmakers over prioritaire dossiers ▪ overzicht van de actieve deelname aan andere relevante (structurele en ad hoc) werkgroepen, activiteiten, binnen de betrokken overheden en/of het brede middenveld met betrekking tot racismebestrijding | |
| ACTIE 14 | <p>ANTI-RACISME EN ANTI-DICRIMINATIE: MOVE4NAPAR</p> <p>Zowel beleidmakers als bredere maatschappelijke actoren de nodige inzichten en tools aanbieden om kwalitatieve actieplannen tegen racisme op te stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimaal 5 ontmoetingen met beleidsmakers m.b.t. de opvolging en implementatie van het Interfederaal actieplan tegen racisme ▪ Een Nationale bijeenkomst met het brede Belgische middenveld, informele en formele media-actoren, beleidsmakers en betrokken doelgroep waarbij men een voortgangsrapport voorstelt inzake racismebestrijding in België | |
| ACTIE 15 | <p>ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Advies en ondersteuning bij de ontwikkeling en werking van minimaal 1 lokale COPcomité | |

STRATEGISCHE DOELSTELLING 4: HET DRAAGVLAK VOOR EEN INCLUSIEVE SAMENLEVING IS VERGROOT EN RACISME EN DISCRIMINATIE WORDEN VERDREVEN

OD4.1 DE POSITIEVE ERKENNING VAN IEDERS GELAAGDE IDENTITEIT WORDT VERSTERKT DOOR GENUANCEERDE BEELDVORMING OVER SUPERDIVERSITEIT

| | | |
|--|---|--|
| ACTIE 14 | <p>ANTIRACISME EN ANTIDISCRIMINATIE: MOVE4 NAPAR</p> <p>Zowel beleidmakers als bredere maatschappelijke actoren de nodige inzichten en tools aanbieden om kwalitatieve actieplannen tegen racisme op te stellen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL organiseert minimaal 2 acties (studiedag, infosessies, vormingsmomenten) gericht op media-actoren | <p><i>Minimaal 15 acties om media-actoren te sensibiliseren, ondersteunen en versterken. Media-actoren nemen stappen om beeldvorming te veranderen</i></p> |
| ACTIE 11 | <p>BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond 'media en beeldvorming' opbouwen - met de actoren in het veld</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We verspreiden de aanbevelingen m.b.t. genuanceerde beeldvorming naar beleids -en/of media actoren en gaan met hen hierover in gesprek | |
| <p>OD4.2 HET DRAAGVLAK VOOR DE (BELEIDS)AANBEVELINGEN VAN LEVL WORDT VERGROOT BIJ (BELEIDS-)ACTOREN EN DE BREDE SAMENLEVING</p> | | |
| ACTIE 11 | <p>BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond 'media en beeldvorming' opbouwen - met de actoren in het veld</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliseringscampagne m.b.t. jongeren en genuanceerde beeldvorming i.s.m. Stampmedia, Mediawijsheid, 11.11.11 en Vluchtelingenwerk Vlaanderen | <p><i>Ontwikkeling van minimaal 5 (sensibiliserings) campagnes.</i></p> |
| ACTIE 12 | <p>BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen met een buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt, werkgevers betrekken</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliseringscampagne m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen met een buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt. | |
| ACTIE 16 | <p>BEELDVORMING EN COMMUNICATIE: aanbevelingen bekendmaken aan de publieke opinie via pers, nieuwsbrief en sociale media.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We publiceren minstens 6 persberichten/opiniestukken. ▪ Standpunten, aanbevelingen, rapporten worden aangevuld. We publiceren minstens 3 aanbevelingen. ▪ In 2022 sturen we 5 nieuwsbrieven uit met adviezen, andere resultaten van LEVL en good practices vanuit het netwerk. | <p><i>LEVL zorgt voor: 40 persinitiatieven, persberichten en opiniestukken. 15 aanbevelingen op de website . 25 nieuwsbrieven</i></p> |

| OD4.3 LEVL BEWAAKT EN KOMT OP VOOR DE GRONDRECHTEN EN MENSENRECHTEN VAN HAAR DOELGROEP | | |
|--|---|--|
| Niet voorzien voor 2022 | | <i>LEVL maakt een analyserapport op met een analyse en aanbevelingen, en overhandigt dat aan beleidsmakers en overheidsinstanties</i> |
| OD4.4 HET DRAAGVLAK VOOR DE (BELEIDS-)AANBEVELINGEN VAN LEVL WORDT VERGROOT BIJ (BELEIDS-)ACTOREN EN DE BREDE SAMENLEVING | | |
| ACTIE 13 | <p>ANTI DISCRIMINATIE EN ANTIRACISME: LEVL bouwt, voedt en ondersteunt netwerken die inzetten op een breder draagvlak voor non-discriminatie bij beleid, het bredere werkveld en de publieke opinie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL neemt actief deel aan en coördineert het platform voor een interfederaal actieplan tegen racisme (NAPAR) en formuleert mee concrete beleidsadviezen ▪ LEVL initieert en ondersteunt informele en formele stakeholdersnetwerken om gedeelde uitdagingen aan te pakken en tot gezamenlijke en gedragen aanbevelingen te komen ▪ LEVL verkent in 2022 samen met haar netwerk innovatieve methodieken om de grond- en mensenrechten van haar doelgroep te bewaken | <p><i>LEVL faciliteert en neemt deel aan minimaal 3 coalities.</i></p> <p><i>Instrument / methodiek ter bewaking van grond- en mensenrechten.</i></p> |
| STRATEGISCHE DOELSTELLING 5 MIDDENVELD, WERKGEVERS EN ANDERE ACTOREN OP HET TERREIN ZIJN VERSTERKT OM INCLUSIE VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST TE REALISEREN | | |
| OD5.1 MIDDENVELD, WERKGEVERS EN ANDERE ACTOREN HEBBEN CONCRETE HANDVATEN OM INCLUSIE TE REALISEREN | | |
| ACTIE 9 | <p>TWERKSTELLING: Hands on Inclusion: Werkgevers concrete handvaten bieden om inclusie te realiseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organiseren stuurgroep, klankbordgroep, overleg met partners | <p><i>Minimaal 4 uitgewerkte pakketten (tools, adviezen, methodieken en goede praktijken) Elke doelgroep (middenveld, werkgevers werkgeversorganisaties en andere actoren) is bereikt.</i></p> <p><i>Overzicht van bereikte actoren.</i></p> |

| | | |
|----------|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Begeleiding van bootcamps ‘inclusief ondernemen’ voor ondernemingen: 3 bootcamps non-discriminatie, 5 bootcamps inclusieve werkvloer, 5 bootcamps inclusieve instroom en 3 bootcamps inclusief changemanagement. We bereiken minimaal 100 social-profit en profit ondernemingen. ▪ Ondersteunen van minimaal 20 ondernemingen met de opmaak van hun plan van aanpak na het bootcamp (onder meer door individuele coachings) ▪ Organisatie van 9 koppelmomenten (netwerkmoment arbeidsbemiddelaars en werkgevers en netwerkmomenten voor arbeidsbemiddelaars, werkzoekenden en bedrijven) | <p><i>De bereikte actoren hebben stappen gezet inzake inclusie.</i></p> <p><i>Minimaal 30 inspiratie of- ondersteuningstrajecten en andere initiatieven met private (boven-) lokale actoren</i></p> |
| ACTIE 15 | <p>ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deelname aan de ontwikkeling van het Monitoring en evaluatiemodel van het project ▪ Mapping van good practices op het gebied van aanwervingsbeleid en effectieve klachtenmechanismen ▪ Disseminatie van de thematische toolboxes en de projectresultaten | |
| ACTIE 17 | <p>MEDIA EN BEELDVORMING: SCAN&DO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ interculturaliseringstrajecten organiseren op maat van de kunst en cultuursector. ▪ De (minimum) 4 organisaties, die het meerjarige inclusietraject doorlopen, hebben een maatgericht actieplan uitgewerkt, gebaseerd op gemaakte adviezen en methodieken van sCan&Do | |
| ACTIE 19 | <p>BRUSSELWERKING: gemeenschapscentra werken aan inclusie via een interculturaliseringstraject “inside out”</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 interculturaliseringstrajecten met 2 gemeenschapscentra ▪ Ontwikkeling van aanbevelingen over het interculturaliseren van Brusselse Nederlandstalige instellingen en organisaties | |

| OD5.2 OPSCHALEN EN VERSPREIDEN VAN DE GOEDE PRAKTIJKEN | | |
|--|--|--|
| ACTIE 15 | ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disseminatie van de thematische toolboxes en de projectresultaten | <i>Verspreiding van de uitgewerkte pakketten</i> |
| STRATEGISCHE DOELSTELLING 6: LEVL IS EEN PERFORMANTE NETWERKORGANISATIE | | |
| OD6.1 LEVL ONTWIKKELT EN HERWERKT INTERNE REGLEMENTEN EN INSTRUMENTEN OP NIVEAU VAN DE NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR. DEZE TOOLS DIENEN DE NIEUWE, HORIZONTALE NETWERKORGANISATIE | | |
| ACTIE 21 | Alle interne instrumenten zijn aangepast aan de nieuwe organisatie en het nieuwe werken <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL beschikt over een medewerkers-en onthaalgids ▪ Er worden 6 transversale VTO-modules ontwikkeld en structureel ingebouwd (collectief aanbod) ▪ Elke medewerker volgt daarnaast in 2022 minstens 2 bijkomende opleidingen (niet verplicht). ▪ Er is een LEVL-kalender waarin de algemene planning en organisatie van transversale acties staat genoteerd | <i>LEVL beschikt over een vernieuwd intern reglement en een vernieuwde medewerkersgids.</i> |
| OD6.2 LEVL MEET DE IMPACT OP HAAR WERKING EN ZORGT VOOR REGELMATIGE BIJSTURING | | |
| Actie 21 | Alle interne instrumenten zijn aangepast aan de nieuwe organisatie en het nieuwe werken <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ontwikkeling van een jaarlijks terugkerende tevredenheidsmeting | <i>Jaarlijks vindt er een tevredenheidsmeting plaats onder het personeel.</i> |
| Actie 23 | LEVL ontwikkelt een impactevaluatiemodel <ul style="list-style-type: none"> ▪ LEVL ontwerpt in overleg met het Agentschap Binnenlands Bestuur een monitoring- en evaluatietool tegen 15 september 2022. De ▪ Monitoring- en evaluatietool wordt goedgekeurd door het Agentschap Binnenlands Bestuur | <i>Vernieuwd functioneringsbeleid wordt ontwikkeld voor alle medewerkers (inclusief coördinatie) waaruit vormings- en opleidingskansen voortkomen.</i> |

| | | |
|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> De participatieorganisatie stemt op regelmatige basis af met het Agentschap over de uitvoering van de overeenkomst door middel van structureel overleg. Het Agentschap Binnenlands Bestuur neemt hiertoe het initiatief. De agenda van dit overleg wordt in onderling overleg vastgelegd. | <p><i>LEVL beschikt over sterk VTO beleid, met ruimte en aandacht voor inhoudelijke expertise opbouw. (einde 2022)</i></p> <p><i>Er is aanwervings- en talentenbeleid, zodat LEVL zelf voorbeeldwerkgever is op het vlak van diversiteit en inclusie.</i></p> <p><i>LEVL beschikt over een impactmetingstool en monitorings- en evaluatie- instrumenten ter ondersteuning van de te behalen resultaten.</i></p> |
| OD6.3 DE INFRASTRUCTUUR IS AANGEPAST AAN DE NIEUWE NETWERKSTRUCTUUR EN HET NIEUWE HYBRIDE WERKEN | | |
| Actie 20 | <p>LEVL beschikt over een nieuwe organisatiestructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is een concreet organogram waarin alle functies omschreven staan. Via interne (gemengde) werkgroepen (personeel en bestuur) en extern advies/begeleiding worden volgende werven prioritair uitgewerkt met het oog op een optimale personeelsomkadering en duurzame organisatiestructuur: Transversale opdrachten, Interne procedures, Welzijn, Vorming en opleiding, Kantoor-en thuiswerk | <p><i>LEVL heeft een nieuw CRM- programma. (operationeel in 2023)</i></p> <p><i>Verhuis van het hoofdkantoor naar een nieuwe locatie.</i></p> <p><i>LEVL beschikt over een nieuwe organisatiestructuur. (eerste helft 2022)</i></p> |
| Actie 22 | <p>LEVL gaat naar een volledige vernieuwing van haar bestuursorganen via een publieke oproep</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is een selectiecommissie die het proces voor de selectie- en benoeming van de nieuwe leden van de bestuursorganen opvolgt. LEVL beschikt over vernieuwde bestuursorganen | |
| Actie 25 | <p>LEVL beschikt over een infrastructuur die aangepast is aan de noden en behoeften van een hedendaagse organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is een concreet en duidelijk telewerkbeleid. Elke medewerker kent de regels m.b.t. thuiswerken want deze staan vermeld in de medewerkersgids. In 2022 is er onderzoek gedaan naar een mogelijk nieuwe bureaulocatie in Brussel | |

OD6.4 LEVL HEEFT EEN GEZONDE, TRANSPARANTE EN GEDIVERSIFIEERDE FINANCIËLE WERKING

| | | |
|----------|---|--|
| Actie 24 | <p>LEVL diversifieert haar inkomstenbronnen of LEVL beschikt over een duurzaam financieel beleid</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Samen met onze partners uit het netwerk zetten we in op minimaal één bijkomend project via bijkomende middelen. Dit project leunt aan bij de beleidsprioriteiten van LEVL▪ We starten met het ontwerpen van een financieringsmodel die ons toelaat om eigen inkomsten te genereren. | <p><i>De inhoudelijke stafmedewerkers zijn versterkt door een opleiding projectschrijven.</i></p> <p><i>We hebben met partners uit ons netwerk concrete projecten opgezet.</i></p> <p><i>We streven naar het einde van dit meerjarenplan in 2026 naar twee derde andere inkomstenbronnen op de totaal beschikbare middelen</i></p> |
|----------|---|--|