



VZW Het Roze Huis – çavaria Antwerpen
Draakplaats I
2018 Antwerpen
t +32 (0)3 288 00 84
www.hetrozehuis.be
info@hetrozehuis.be

Beleidsplan 2014-2018

Inhoud

1. Voorwoord	3
2. Inleiding.....	5
3. Missie, visie, statutaire doelstellingen	8
4. Operationalisering van de doelstellingen.....	10
5. Doelgroep	16
6. Situatieschets.....	17
6.1 Structuur organisatie.....	17
6.2 Vrijwilligers.....	22
Operationele vrijwilligers:	22
Bestuurlijke vrijwilligers:	24
6.3 Samenwerkingsverbanden	25
Lidverenigingen	25
Çavaria.....	26
Middenveld	26
Brede publiek	26
Overheden.....	27
7. Beleid	28
7.1 Personeelsbeleid.....	28
7.2 Vrijwilligersbeleid.....	29
7.3 Financieel beleid.....	30
Dagelijkse boekhouding	31
Inkomsten	31
7.4 Pers- en communicatiebeleid	32
7.5 Beleid rond de verenigingen.....	33
8. Bijlagen	35

1. Voorwoord

Het Roze Huis-çavaria Antwerpen is er klaar voor om haar eigen koers te bepalen. Het Roze Huis is er klaar voor om partners, overheden en de brede maatschappij te sensibiliseren rond holebi,- transgender,- en genderthema's en daar waar nodig advies en vorming te geven.

Vanuit deze overtuiging is de raad van bestuur in maart 2012 aan een nieuw beleidsplan voor Het Roze Huis begonnen. Het plan is het resultaat van een uitgebreid proces waarbij de raad van bestuur de volledige werking van Het Roze Huis via een SWOT-analyse onder de loep genomen heeft. Vanuit deze analyse zijn doelstellingen geformuleerd die de interne organisatie in de komende beleidsperiode moeten versterken.

Daarnaast heeft er een debat plaatsgevonden over de missie en de statutaire doelstellingen van de organisatie. Dit heeft geleid tot een aanpassing van beide. Deze aanpassing werd voorgelegd aan de provinciale stuurgroep. De opmerkingen van de provinciale stuurgroep zijn vervolgens opgenomen in de doelstellingen. De aanpassingen zijn steeds teruggekoppeld naar het kwartaaloverleg. Tijdens de algemene vergadering zijn de vorderingen van dit proces meegedeeld.

Binnen alle geledingen van de organisatie is input gevraagd over de richting die Het Roze Huis de komende beleidsperiode uit moet gaan. Hier kwamen een aantal duidelijke pijlers naar voren die een kader vormen voor de inhoudelijke werking van Het Roze Huis.

Het beleidsplan is realistisch maar stelt ons ook voor uitdagingen. De grootste verschuiving zit in de reorganisatie van de interne werking. Deze zal overgaan van een logge cyclische vergaderstructuur naar een dynamische projectmatige werkstructuur. Ondanks de aanpassing die dit zal vergen, zijn we ervan overtuigd dat het de juiste keuze is om de interne structuur van Het Roze Huis aan te passen.

Wij hopen met deze plannen, onze vrijwilligers en verenigingen, onze personeelsleden en partnerorganisaties enthousiast te maken en te stimuleren om zich te blijven engageren voor onze fantastische organisatie. De verschillende overheden nodigen we uit om onze expertise te benutten bij hun beleid. We hopen op hun blijvende steun om een mooie toekomst voor alle holebi's en transgenders te realiseren.



VZW Het Roze Huis – çavaria Antwerpen
Draakplaats I
2018 Antwerpen
t +32 (0)3 288 00 84
www.hetrozehuis.be
info@hetrozehuis.be

De afgelopen jaren hebben we tal van prachtige projecten ontwikkeld, informatieve vormingen gegeven, tentoonstellingen opgezet, toffe activiteiten gedaan en lezingen gegeven. Met het opstellen van dit beleidsplan kwamen de nieuwe creatieve ideeën vanzelf opborrelen. Maar vooral ook de goesting om er in te vliegen!

Ik hoop dat u die goesting ook zult voelen als u ons beleidsplan leest.

Mijn dank gaat uit naar alle mensen die bij het tot stand komen van dit beleidsplan betrokken zijn geweest.

Leonie Nelissen, Voorzitter Het Roze Huis-çavaria Antwerpen
Namens de Raad van Bestuur 3 oktober 2013

2. Inleiding

Eén van de grootste veranderingen in de afgelopen beleidsperiode was de invoering in 2009 van de convenant met de stad Antwerpen. Daarnaast krijgt Het Roze Huis sinds 2010 een ad nominatum van de provincie. Deze twee ontwikkelingen zorgden ervoor dat Het Roze Huis voor haar werking niet meer volledig afhankelijk was van projectsubsidies.

De inkomsten gaven de organisatie ruimte om te groeien, wat zich vertaalde in een uitbreiding van de interne werking, meer personeel, meer vrijwilligers, meer werkgroepen en meer projecten.

In navolging van (inter)nationale ontwikkelingen breidden we de werking van Het Roze Huis in 2009 formeel uit met het transgenderthema. De baseline 'opkomen voor holebi's en transgenders in stad en provincie' geeft kort en krachtig aan waar onze organisatie voor wil staan.

In 2011 werd een nieuwe naam ingevoerd, Het Roze Huis - çavaria Antwerpen, die zowel het verleden, het heden als de toekomst van de organisatie weerspiegelt. Deze nieuwe naam toont bovendien de binding aan met de Vlaamse koepel van holebi- en transgenderorganisaties, çavaria.

Structurele veranderingen

De groei van de organisatie maakte dat HRH (Het Roze Huis) ook enkele structurele veranderingen doorvoerde. Wat in een kleine organisatie werkt, is immers niet altijd efficiënt voor een organisatie die zich uitbreidt.

Oorspronkelijk gaf de algemene vergadering het mandaat aan de raad van bestuur (bestaande uit afgevaardigden van de aangesloten verenigingen) om het beleid uit te werken. De raad van bestuur gaf de opdracht aan het dagelijks bestuur om de dagelijkse werking vorm te geven. In de praktijk was het echter niet de raad van bestuur maar het dagelijks bestuur dat ook het beleid van de organisatie uitzette. Het waren de leden van het dagelijks bestuur die ook als vrijwilliger actief waren binnen HRH, terwijl de leden van de raad van bestuur vaak alleen betrokken waren bij dat orgaan en de organisatie eigenlijk niet kenden.

Daarom werd in 2011 het dagelijks bestuur als orgaan opgeheven. De taken die het dagelijks bestuur uitvoerde, werden overgeheveld naar de raad van bestuur.

Daarnaast werd een nieuw orgaan ingesteld: de provinciale stuurgroep. Hierin zetelen de aangesloten verenigingen. Deze stuurgroep kan bindende adviezen geven aan de raad van bestuur rond standpuntbepaling van HRH ten opzichte van de overheid en de maatschappij. De provinciale stuurgroep is eveneens bevoegd om kandidaat-verenigingen voorlopig te aanvaarden en voor te dragen op de algemene vergadering.

Door deze veranderingen werd de verantwoordelijkheid voor het beleid van de organisatie gelegd bij het orgaan – de raad van bestuur – dat hiervoor aangeduid wordt door de algemene vergadering en bij de mensen die ook intensief bij de organisatie betrokken zijn.

Doorlichting van de organisatie

De raad van bestuur heeft het einde van de huidige beleidsperiode aangegrepen om haar koers en werking onder de loep te nemen. Dit heeft geleid tot het voorliggende beleidsplan waarbij we een toekomstgericht beleid uitstippelen eerder dan ad hoc te werken. Een eerste aanzet tot stakeholdersanalyse positioneert HRH in een breder kader van middenveldorganisaties, politieke spelers en media en geeft van daaruit aanbevelingen rond het interne en externe communicatiebeleid.

Daarnaast vond er een doorlichting plaats van de organisatie op volgende beleidsdomeinen:

- vrijwilligersbeleid
- personeelsbeleid
- organisatiebeleid
- financieel beleid
- communicatiebeleid
- verenigingsbeleid

Aan deze doorlichting ging een grondig debat over de actuele maatschappelijke relevantie van de missie en doelstellingen van HRH vooraf. Dit heeft geleid tot het aanpassen van de statuten. In dit proces heeft de raad van bestuur zo veel mogelijk vrijwilligers betrokken.

Op de algemene vergadering van maart 2013 zijn de geplande veranderingen voorgelegd. De wijzigingen zijn besproken met de provinciale stuurgroep en de aanbevelingen van de stuurgroep zijn opgenomen in de doelstellingen. Verder is het voorstel besproken op het kwartaaloverleg, waar alle werkgroepcoördinatoren samenkwamen. Daarnaast is aan alle werkgroepcoördinatoren gevraagd om de doelstellingen te bespreken in hun werkgroep en om input te geven over zowel de strategische doelstellingen als over de toekomst van HRH en de rol van de betreffende werkgroep daarin.

Toekomst

Aan de hand van een SWOT-analyse heeft de raad van bestuur per beleidsdomein een koers uitgewerkt waarbij de sterktes van de organisatie ten volste zullen worden benut. Bovendien zijn er nieuwe doelstellingen vastgelegd die voor meer groeimogelijkheden moeten zorgen. Daarnaast houdt het nieuw uitgestippeld intern beleid rekening met de ontwikkelingen die de organisatie tot nu toe heeft doorlopen.

- Een nieuw uitgewerkt personeelsbeleid dat uitgaat van de capaciteiten van het personeel.
- Een vrijwilligersbeleid waarbij meer ingezet wordt op de individuele kwaliteiten van vrijwilligers.
- Verenigingsbeleid dat actief de aangesloten verenigingen betreft bij de organisatie.
- Financieel beleid dat de transparantie van de organisatie blijft waarborgen en dat ruimte geeft aan nieuwe initiatieven rond fundraising.
- Een communicatiebeleid dat bijdraagt tot de realisatie van de strategische doelstellingen.
- Een nieuwe organisatiestructuur die overzichtelijk is en 'eilandwerking' tegen gaat. Deze nieuwe structuur geeft ruimte aan vrijwilligers om hun engagement meer op maat in te vullen. Projectmatig werken en verantwoordelijkheid bij vrijwilligers terugleggen staan centraal in het nieuwe organisatiebeleid.

Bovendien is er werk gemaakt van het inhoudelijk werkingsbeleid; waar in het verleden vooral ad hoc projecten werden ingediend, wil HRH nu een koers uitzetten waarbij verschillende projecten elkaar op een logische manier opvolgen. HRH wil inzetten op een aantal brede thema's maar ook de mogelijkheid behouden om nauw aan te sluiten bij de ontwikkelingen die momenteel én in de toekomst plaatsvinden in de stad Antwerpen en daarbuiten.

De volgende domeinen zullen centraal staan in de komende beleidsperiode van HRH:

- Holebi's en transgenders in de stad
- Onderwijs
- Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders.
- Interne organisatie

Binnen deze hoofdthema's kunnen verschillende accenten gelegd worden. Deze zijn afhankelijk van de noden van onze doelgroep en van de ontwikkelingen in de maatschappij.

In de volgende hoofdstukken kunt u meer lezen over deze toekomst van Het Roze Huis. In hoofdstuk 3 kunt u onze vernieuwde missie, visie en statutaire doelstellingen terugvinden. Hoofdstuk 4 toont hoe we deze doelstellingen gaan bereiken en hoofdstuk 5 op wie we ons richten. In hoofdstuk 6 komt u meer te weten over de veranderingen in de interne structuur en de vrijwilligers in onze organisatie en over de externe samenwerkingsverbanden die we aangaan. In het laatste hoofdstuk ten slotte brengen we u op de hoogte van het nieuwe beleid voor de volgende jaren.

3. Missie, visie, statutaire doelstellingen

De oude **missie** van HRH luidt:

Het verankeren van holebiseksualiteit in de hoofden van de inwoners van de provincie Antwerpen.

Deze missie was toe aan herziening. De nieuwe missie leest als volgt:

Een breder maatschappelijk draagvlak creëren voor holebi-, trans- en genderthema's en de emancipatie van holebi's en transgenders in de provincie Antwerpen bevorderen.

Naar aanleiding van het nieuwe beleidsplan schreef HRH volgende **visie** uit:

HRH werkt vanuit een inclusiebeleid; holebi's, transgenders en hetero's werken samen voor de emancipatie, maatschappelijke acceptatie en gelijke rechten van onze doelgroep.

HRH gaat niet alleen samenwerkingsverbanden aan met het holebi- en transgendermiddenveld maar zoekt ook samenwerking met minder voor de hand liggende partners. Hierbij stapt HRH af van een geïnstalleerd hokjesdenken dat iemand of gekleurd/oud/arm is óf holebi/trans is, maar net een meervoudige identiteit heeft.

HRH heeft aandacht voor de diversiteit van haar achterban en zal zich blijvend inzetten om deze diversiteit weerspiegeld te zien in haar organisatie.

De **statutaire doelstellingen** geven weer hoe HRH haar missie uitvoert:

1. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen creëert een ontmoetingsplek voor holebi's, transgenders en sympathisanten.
2. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen vergroot de zichtbaarheid van holebi's en transgenders in de maatschappij.
3. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen bevordert de onderlinge samenwerking tussen verenigingen met respect voor hun identiteit en onafhankelijkheid.
4. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen is een informatie- en expertisecentrum op het gebied van holebi-, trans- en genderthema's.
5. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen is een actieve partner voor de verschillende overheden op vlak van holebi-, trans- en genderthema's.

6. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen ontwikkelt en participeert aan nieuwe en vernieuwende initiatieven die het welbevinden en de maatschappelijke positie van onze doelgroep versterken.
7. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen geeft çavaria een platform om haar werking op lokaal en bovenlokaal niveau uit te bouwen ter bevordering van de samenhang binnen de holebi- en transgenderbeweging.
8. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen streeft er naar om over een gebouw te beschikken om onze werking te garanderen.
9. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen streeft naar een diversificatie van haar inkomstenbronnen.

4. Operationalisering van de doelstellingen

HRH gaat in deze beleidsperiode werken binnen duidelijke kaders. Dit geldt zowel voor onze structuur als voor onze inhoudelijke werking. HRH heeft de principiële beslissing genomen om haar acties binnen de volgende 4 domeinen uit te werken:

- Onderwijs
- Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders
- Holebi's en transgenders in de stad
- Interne organisatie

Per domein zijn er een aantal (operationele) doelstellingen die HRH de komende beleidsperiode probeert te realiseren. De concrete invulling per doelstelling vindt plaats binnen het werkjaar. Dit biedt ons de mogelijkheid om met een open vizier de onderhandelingen rond de convenant aan te gaan. Daarnaast kunnen er per jaar andere accenten gelegd worden. Zo kan er in het ene jaar meer aandacht gaan naar onderwijs terwijl het volgend jaar meer aandacht gaat naar holebi's en transgenders in de stad. Ook binnen een bepaald domein kunnen per jaar andere accenten gelegd worden, zo kan er het ene jaar veel aandacht gaan naar veiligheid en het jaar daarna veel aandacht gaan naar safe seks, beide thema's passen binnen het domein fysiek en mentaal welbevinden.

Naast deze domeinen heeft HRH de ruimte om in te spelen op ontwikkelingen in de samenleving. Dit komt het duidelijkst tot uiting in het projectwerk, zoals we dit ook in de afgelopen jaren gedaan hebben. In het projectwerk kan ook extra aandacht gaan naar specifieke doelgroepen binnen de brede doelgroep holebi's en transgenders.

De doelstellingen van elk domein zijn gekoppeld aan de statutaire doelstellingen van Het Roze Huis:

1. **Het Roze Huis – çavaria Antwerpen creëert een ontmoetingsplek voor holebi's, transgenders en sympathisanten.**

Domein 2: Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders:

- HRH verbindt zich ertoe om op alle grote evenementen van HRH waar alcohol geschonken wordt, een alcoholvrij alternatief aan te bieden.
- HRH organiseert per jaar 4 activiteiten rond fysieke of mentale gezondheid.
- HRH biedt jaarlijks een weerbaarheidstraining aan.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH organiseert een Queer Arts Festival in Antwerpen.
- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH is een actieve partner van Antwerp Pride en organiseert de jaarlijkse openingparty, neemt deel aan de parade en aan het closing festival.

- HRH organiseert een jaarlijkse nieuwjaarsreceptie waarbij actief getracht wordt de buurt te betrekken.
- HRH organiseert jaarlijks een literair evenement.
- HRH organiseert jaarlijks een meerdaags evenement rond lesbiennes.
- HRH organiseert jaarlijks een quiz die opengesteld wordt voor iedereen.
- HRH organiseert, eventueel met partners, jaarlijks een actie of een activiteit rond T-day.
- HRH onderzoekt samen met de stad Antwerpen, op welke manier zij Antwerpen beter kan vertegenwoordigen in de BLGP (Belgian Lesbian and Gay Pride).
- HRH onderzoekt, in samenspraak met de stad, de mogelijkheden om de bekendheid van haar gebouw te vergroten.

Domein 4: Interne organisatie

- HRH ontwikkelt een draaiboek voor het onthaal van vrijwilligers.
- HRH bouwt het fundraisingbeleid verder uit en verhoogt structureel het aandeel fundraisinginkomsten.
- HRH onderzoekt nieuwe inkomstenbronnen in het kader van fundraising.
- HRH heeft jaarlijks minstens 1 persoonlijk contact met elke aangesloten vereniging.

2. Het Roze Huis - çavaria Antwerpen vergroot de zichtbaarheid van holebi's en transgenders in de maatschappij.

Domein 1: Onderwijs:

- HRH doet jaarlijks 1 actie in het onderwijs.
- HRH geeft jaarlijks een vorming aan docenten inburgering.
- HRH organiseert twee keer per jaar een stadsklap.

Domein 2: Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders:

- HRH organiseert per jaar 4 activiteiten rond fysieke of mentale gezondheid.
- HRH ontwikkelt in de komende beleidsperiode een intern beleid rond het omgaan met slachtoffers van gaybashing en pesten.
- HRH biedt jaarlijks 1 vorming aan hulpverleners (ziekenhuis, dokters, sociaal werkers) over diverse thema's die holebi's en transgenders aangaan.
- HRH biedt haar expertise en kennis aan VZW ANTWERPEN SPORTSTAD. Er zullen in 2014 vanuit de dienst verschillende vormingen op poten gezet worden om sportverenigingen te sensibiliseren.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH organiseert een Queer Arts Festival in Antwerpen.
- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH is een actieve partner van Antwerp Pride en organiseert de jaarlijkse openingsparty, neemt deel aan de parade en aan het closing festival.

- HRH organiseert een jaarlijkse nieuwjaarsreceptie waarbij actief getracht wordt de buurt te betrekken.
- HRH organiseert jaarlijks een literair evenement.
- HRH organiseert jaarlijks een meerdaags evenement rond lesbiennes.
- HRH organiseert jaarlijks een quiz die opengesteld wordt voor iedereen.
- HRH organiseert, eventueel met partners, jaarlijks een actie of een activiteit rond T-day.
- HRH onderzoekt samen met de stad Antwerpen, op welke manier zij Antwerpen beter kan vertegenwoordigen in de BLGP (Belgian Lesbian and Gay Pride).
- HRH organiseert jaarlijks minstens 1 promotiecampagne om haar werking in de kijker te zetten.
- HRH engageert zich om haar partners en het brede middenveld blijvend te betrekken bij haar werking.
- HRH engageert zich om blijvend op zoek te gaan naar nieuwe partners en samenwerkingsverbanden, niet alleen binnen de holebi,- en transgenderbeweging maar ook met andere, misschien minder voor de hand liggende organisaties.

Domein 4: Interne organisatie

- HRH bouwt het fundraisingbeleid verder uit en verhoogt structureel het aandeel fundraisinginkomsten.
- HRH onderzoekt nieuwe inkomstenbronnen in het kader van fundraising.
- HRH maakt een communicatieplan.

3. Het Roze Huis – çavaria Antwerpen bevordert de onderlinge samenwerking tussen verenigingen met respect voor hun identiteit en onafhankelijkheid.

Domein 1: Onderwijs:

- HRH organiseert twee keer per jaar een stadsklap.

Domein 2: Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders:

- HRH organiseert per jaar 4 activiteiten rond fysieke of mentale gezondheid.
- HRH biedt jaarlijks 1 vorming aan hulpverleners (ziekenhuis, dokters, sociaal werkers) over diverse thema's die holebi's en transgenders aangaan.
- HRH biedt haar expertise en kennis aan VZW ANTWERPEN SPORTSTAD. Er zullen in 2014 vanuit de dienst verschillende vormingen op poten gezet worden om sportverenigingen te sensibiliseren.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH organiseert een Queer Arts Festival in Antwerpen.
- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH is een actieve partner van Antwerp Pride en organiseert de jaarlijkse openingsparty, neemt deel aan de parade en aan het closing festival.

- HRH organiseert een jaarlijkse nieuwjaarsreceptie waarbij actief getracht wordt de buurt te betrekken.
- HRH organiseert jaarlijks een literair evenement.
- HRH organiseert jaarlijks een meerdaags evenement rond lesbiennes.
- HRH organiseert jaarlijks een quiz die opengesteld wordt voor iedereen.
- HRH organiseert, eventueel met partners, jaarlijks een actie of een activiteit rond T-day.

Domein 4: Interne organisatie

- HRH bouwt het fundraisingbeleid verder uit en verhoogt structureel het aandeel fundraisinginkomsten.
- HRH onderzoekt nieuwe inkomstenbronnen in het kader van fundraising.
- HRH maakt een communicatieplan.

4. Het Roze Huis- çavaria Antwerpen is een informatie - en expertisecentrum op het gebied van holebi-, trans- en genderthema's.

Domein 1: Onderwijs:

- HRH doet jaarlijks 1 actie in het onderwijs.
- HRH ontwikkelt in de komende beleidsperiode een specifieke vorming rond genderidentiteit en genderrollen.
- HRH geeft jaarlijks een vorming aan docenten inburgering.
- HRH organiseert twee keer per jaar een stadsklap.

Domein 2: Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders:

- HRH organiseert per jaar 4 activiteiten rond fysieke of mentale gezondheid.
- HRH ontwikkelt in de komende beleidsperiode een intern beleid rond het omgaan met slachtoffers van gaybashing en pesten.
- HRH biedt jaarlijks een weerbaarheidstraining aan.
- HRH biedt jaarlijks 1 vorming aan hulpverleners (ziekenhuis, dokters, sociaal werkers) over diverse thema's die holebi's en transgenders aangaan.
- HRH biedt haar expertise en kennis aan VZW ANTWERPEN SPORTSTAD. Er zullen in 2014 vanuit de dienst verschillende vormingen op poten gezet worden om sportverenigingen te sensibiliseren.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH organiseert een Queer Arts Festival in Antwerpen.
- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH is een actieve partner van Antwerp Pride en organiseert de jaarlijkse openingsparty, neemt deel aan de parade en aan het closing festival.
- HRH organiseert een jaarlijkse nieuwjaarsreceptie waarbij actief getracht wordt de buurt te betrekken.
- HRH organiseert jaarlijks een literair evenement.
- HRH organiseert jaarlijks een meerdaags evenement rond lesbiennes.
- HRH participeert op regelmatige basis in het ouderenforum van çavaria.

- HRH engageert zich om haar partners en het brede middenveld blijvend te betrekken bij haar werking.
- HRH engageert zich om blijvend op zoek te gaan naar nieuwe partners en samenwerkingsverbanden, niet alleen binnen de holebi,- en transgenderbeweging maar ook met andere, misschien minder voor de hand liggende organisaties.

Domein 4: Interne organisatie:

- HRH ontwikkelt een draaiboek voor het onthaal van vrijwilligers.
- HRH bouwt een intranet uit.
- HRH ondersteunt vrijwilligers via jaarlijkse vorming.
- HRH bouwt het fundraisingbeleid verder uit en verhoogt structureel het aandeel fundraisinginkomsten.
- HRH onderzoekt nieuwe inkomstenbronnen in het kader van fundraising

5. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen is een actieve partner voor de verschillende overheden op vlak van holebi-, trans- en genderthema's.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH organiseert een Queer Arts Festival in Antwerpen.
- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH engageert zich om de stad en de provincie Antwerpen te ondersteunen bij het uitbouwen van hun diversiteitsbeleid.
- HRH adviseert en informeert de stad en de provincie Antwerpen over holebi,- en (trans)genderthema's.
- HRH participeert op regelmatige basis in het ouderenforum van çavaria.

6. Het Roze Huis – çavaria Antwerpen ontwikkelt en participeert aan nieuwe en vernieuwende initiatieven die het welbevinden en de maatschappelijke positie van onze doelgroep versterken.

Domein 1: Onderwijs:

- HRH doet jaarlijks 1 actie in het onderwijs.

Domein 2: Fysiek en mentaal welbevinden van holebi's en transgenders:

- HRH biedt jaarlijks 1 vorming aan hulpverleners (ziekenhuis, dokters, sociaal werkers) over diverse thema's die holebi's en transgenders aangaan.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH organiseert een Queer Arts Festival in Antwerpen.
- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH is een actieve partner van Antwerp Pride en organiseert de jaarlijkse openingsparty, neemt deel aan de parade en aan het closing festival.

- HRH organiseert, eventueel met partners, jaarlijks een actie of een activiteit rond T-day.
- HRH engageert zich om haar partners en het brede middenveld blijvend te betrekken bij haar werking.
- HRH engageert zich om blijvend op zoek te gaan naar nieuwe partners en samenwerkingsverbanden, niet alleen binnen de holebi,- en transgenderbeweging maar ook met andere, misschien minder voor de hand liggende organisaties.

Domein 4: Interne organisatie

- HRH tracht zo snel mogelijk op de hoogte te zijn van nieuwe initiatieven en, indien gewenst, deze initiatieven te ondersteunen.

7. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen geeft çavaria een platform om haar werking op lokaal en bovenlokaal niveau uit te bouwen ter bevordering van de samenhang binnen de holebi- en transgenderbeweging.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.
- HRH organiseert jaarlijks een meerdaags evenement rond lesbiennes.
- HRH participeert op regelmatige basis in het ouderenforum van çavaria.
- HRH organiseert, eventueel met partners, jaarlijks een actie of een activiteit rond T-day.

Domein 4: Interne organisatie

- HRH onderzoekt, schrijft en verlengt subsidiemogelijkheden.
- HRH heeft jaarlijks minstens 1 persoonlijk contact met elke aangesloten vereniging.
- HRH vergadert maandelijks om de koepelwerking onder de loep te nemen.
- HRH evalueert of de provinciale stuurgroep voldoet aan de noden van de verenigingen.
- HRH onderzoekt hoe de bestaande interne subsidiemogelijkheden voor de verenigingen kunnen worden uitgebreid.
- HRH heeft als taak een bemiddelende functie op te nemen met betrekking tot verenigingen en hun vrijwilligers indien dit nodig is.
- HRH zorgt dat de communicatie met de verenigingen opgenomen wordt in het communicatieplan.

8. Het Roze Huis-çavaria Antwerpen streeft er naar om over een gebouw te beschikken om onze werking te garanderen.

Domein 3: Holebi's en transgenders in de stad:

- HRH neemt als zichtbare partner deel aan activiteiten van de stad en van Zurenborg.

- HRH onderzoekt, in samenspraak met de stad, de mogelijkheden om de bekendheid van haar gebouw te vergroten

Domein 4: Interne organisatie

- HRH onderzoekt, schrijft en verlengt subsidiemogelijkheden.

9. Het Roze Huis – çavaria Antwerpen streeft naar een diversificatie van haar inkomstenbronnen.

Domein 4: Interne organisatie

- HRH maakt een draaiboek voor de dagelijkse boekhouding.
- HRH onderzoekt, schrijft en verlengt subsidiemogelijkheden.
- HRH bouwt het fundraisingbeleid verder uit en verhoogt structureel het aandeel fundraisinginkomsten.
- HRH onderzoekt nieuwe inkomstenbronnen in het kader van fundraising

5. Doelgroep

Algemeen

Het werkingsterrein van HRH omvat de provincie Antwerpen. Alle inwoners van de provincie kunnen binnen onze missie als doelgroep beschouwd worden. HRH wil echter in de eerste plaats alle holebi's en transgenders bereiken. Zij vormen de primaire doelgroep van onze werking. HRH tracht in haar werking zowel de georganiseerde als de niet-georganiseerde holebi's en transgenders te bereiken.

Kwetsbare doelgroepen

HRH heeft binnen haar werking bijzondere aandacht voor kwetsbare doelgroepen. Uit onderzoek blijkt dat verschillende subdoelgroepen zowel op fysiek als op mentaal vlak kwetsbaarder zijn dan de gemiddelde burger. HRH vindt het dan ook haar taak om deze subgroepen extra te ondersteunen. Zo zijn er in het verleden al verschillende projecten geweest rond:

- oudere holebi's
- holebi's met een ander etnisch-culturele achtergrond
- holebi's en transgenders met een mentale beperking
- jonge lesbische meisjes

Ook in de komende beleidsperiode zal HRH zich blijvend inzetten om deze en andere subdoelgroepen extra te ondersteunen. Bovendien voorziet HRH gerichte vormingen voor professionals uit verschillende werkdomeinen zoals hulpverleners, onderwijzend personeel, politie en anderen om onze achterban in het algemeen en deze kwetsbare doelgroepen specifiek, beter te kunnen begeleiden en ondersteunen.

6. Situatieschets

6.1 Structuur organisatie

Aangezien HRH over slechts 2 vaste personeelsleden beschikt die inhoudelijk werken, is het wenselijk de werklust zo efficiënt mogelijk te verdelen over de vrijwilligers en de personeelsleden.

In de huidige structuur wordt er gewerkt met 'werkgroepen'. In een werkgroep kan een vrijwilliger zich engageren naargelang interesses en behoeften. Het coördineren van de werkgroepen is vaak een grote en permanente opdracht voor een vrijwilliger. Regelmatig wordt er beroep gedaan op de vaste personeelsleden om bij te springen in bepaalde werkgroepen, vaak tijdens de organisatie van activiteiten, waardoor er minder personeelsuren overblijven voor de kerntaken van de vaste personeelsleden. De efficiënte organisatie van een werkgroep is sterk afhankelijk van de draagkracht en inzet van de coördinerende vrijwilliger. Het is dus de uitdaging om de structuur van HRH te vereenvoudigen zodat zowel de vaste personeelsleden alsook de vrijwilligers zo efficiënt mogelijk de werking kunnen garanderen. Dit betekent sterkte kanten behouden en zwakke kanten ondervangen. Daarnaast merken we ook dat het engagement van de vrijwilligers vaak niet verder gaat dan de eigen werkgroep. Vrijwilligers leren elkaar niet meer kennen buiten hun eigen werkgroep en het 'clubgevoel' ontbreekt. We denken dat de nieuwe structuur dit voor een deel kan ondervangen.

Hiertoe zijn een aantal zaken van primordiaal belang:

- Het samenvoegen van werkgroepen, zodat het aantal coördinerende functies beperkt wordt.
- Het oprichten van ad-hoc werkgroepen die instaan voor de organisatie van bepaalde activiteiten (korte duur coördinatie vereist).
- Het oprichten van een overlegorgaan waarbij de vaste personeelsleden, vrijwilligers met coördinerende capaciteiten en een aantal leden van de raad van bestuur samen komen om de agenda van de volgende periode (2 à 3 maanden) te overlopen en taken te delegeren.
- Het herpositioneren van de huidige werkgroepen in functie van hun doelstelling: dagelijkse werking van HRH, communicatie, financiën en activiteiten.

Deze denkoefening werd gedaan vertrekkende van de huidige structuur en aan de hand van de huidige werkgroepen en activiteiten. De belangrijkste motivatie voor de herstructurering is het tekort aan organiserende vrijwilligers die een coördinerende functie opnemen of waarvan de kwaliteiten onzichtbaar zijn door de huidige structuur. Het is dus belangrijk deze mensen zo efficiënt mogelijk in te zetten.

Schets van de structuur voor 2014:

- Werkgroep raad van bestuur
- Werkgroep secretariaat
- Werkgroep communicatie
- Werkgroep fundraising
- Werkgroep ICT & website
- Werkgroep Janus
- Werkgroep verenigingen
- Werkgroep interculturaliseren
- Werkgroep activiteiten
- Werkgroep magneet
- Werkgroep holebibib
- Werkgroep onthaal
- Werkgroep vrijwilligers
- Helpende handen

Veel van de werkgroepen behoren niet tot de dagelijkse werking en hoeven niet het hele jaar volledig operationeel te zijn omdat ze samenhangen met bepaalde activiteiten (of projecten). Een continue bemanning van deze werkgroepen met een coördinator is dan ook niet altijd opportuun.

In de nieuwe structuur zal HRH dan ook meer projectmatig groepen oprichten die werkgroepoverschrijdend zijn en gecoördineerd worden door een vrijwilliger met organiserende kwaliteiten. Hierdoor zal de werklast van de vaste personeelsleden verminderen op het vlak van organisatie van activiteiten of projecten. Daarnaast zullen bepaalde moeilijk functionerende werkgroepen worden geïntegreerd in projectmatige werkgroepen. Deze organiserende vrijwilligers zullen binnen de nieuwe structuur 'kernvrijwilligers' genoemd worden.

Concreet zal de nieuwe structuur uit 4 grote pijlers bestaan:

Pijler 1: Secretariaat

Deze pijler wordt getrokken door de algemeen coördinator van HRH en ondersteund door een secretariaatsmedewerker en secretariaatsvrijwilligers. Het onderhoud van het pand wordt voorzien door een poetsmedewerker. De secretariaats- en poetsmedewerker zullen bij voorkeur en zo mogelijk aangenomen worden in een sociaal statuut van het OCMW. Naast andere mogelijke vrijwilligers met coördinerende capaciteiten zal in ieder geval de secretaris van HRH in deze pijler actief zijn.

De pijler staat in voor een vlot verloop van de dagelijkse werking, de correcte afhandeling van de zaalhuur, de voorbereiding van de vergaderingen en het onthalen en te woord staan van bezoekers en vrijwilligers.

Pijler 2: Communicatie

Deze pijler wordt ondersteund door de communicatieverantwoordelijke van HRH. Vanuit de raad van bestuur zal de woordvoerder bij deze pijler betrokken zijn.

De pijler staat in voor de handhaving en bevordering van de interne en externe communicatie van HRH volgens de lijnen die zijn uitgezet door de raad van bestuur en door de provinciale stuurgroep.

Pijler 3: Activiteiten

Deze pijler wordt gerund door het kernoverleg met zowel de twee vaste personeelsleden, tevens de coördinatoren van de andere pijlers, als enkele leden van de raad van bestuur en een pool van kernvrijwilligers die een coördinerende functie aankunnen.

Binnen deze pijler is de opdracht om alle (kleine en grote) activiteiten van HRH te organiseren en te delegeren. Het gaat hierbij om 3 soorten activiteiten:

- De activiteiten die wij in het kader van de convenant met de stad Antwerpen uitvoeren.
- De activiteiten die wij in het kader van projecten uitvoeren.
- De activiteiten die onder geen van beide vallen maar inherent zijn aan de werking van HRH.

Aan het begin van het jaar wordt er een jaarkalender opgemaakt met alle, dan reeds gekende, activiteiten. De kernvrijwilligers zullen minstens 1 keer per 2 maanden bijeenkomen om de agenda van de komende maanden door te nemen. Op het kernoverleg worden de activiteiten 'verdeeld' onder de vrijwilligers en zal een gezamenlijke brainstorm plaatsvinden over de inhoud en de randvoorwaarden. Ook de linken met andere pijlers worden hier gemaakt. Vervolgens werken deze tijdelijke activiteitencoördinatoren zelfstandig de activiteit verder uit.

Deze manier van werken moet voor een betere verdeling van de werklast van de kernvrijwilligers zorgen daar zij een tijdelijk engagement opnemen. Ook vindt er een grote verschuiving plaats op gebied van verantwoordelijkheden. Het is niet langer de coördinator die een activiteit moet uitvoeren als er geen vrijwilligers te motiveren zijn. Het zijn de vrijwilligers die het draagvlak voor de activiteiten die ze voorstellen moeten inschatten. Als er binnen de organisatie te weinig animo blijkt te zijn, dan is het aan de activiteitencoördinator om hier op in te spelen of hieruit de conclusie te trekken dat de activiteit niet kan doorgaan.

De gesubsidieerde projecten van HRH worden ook in het kernoverleg opgevolgd en uitgevoerd door de kernvrijwilligers. De projectcoördinator stuurt de kernvrijwilligers aan.

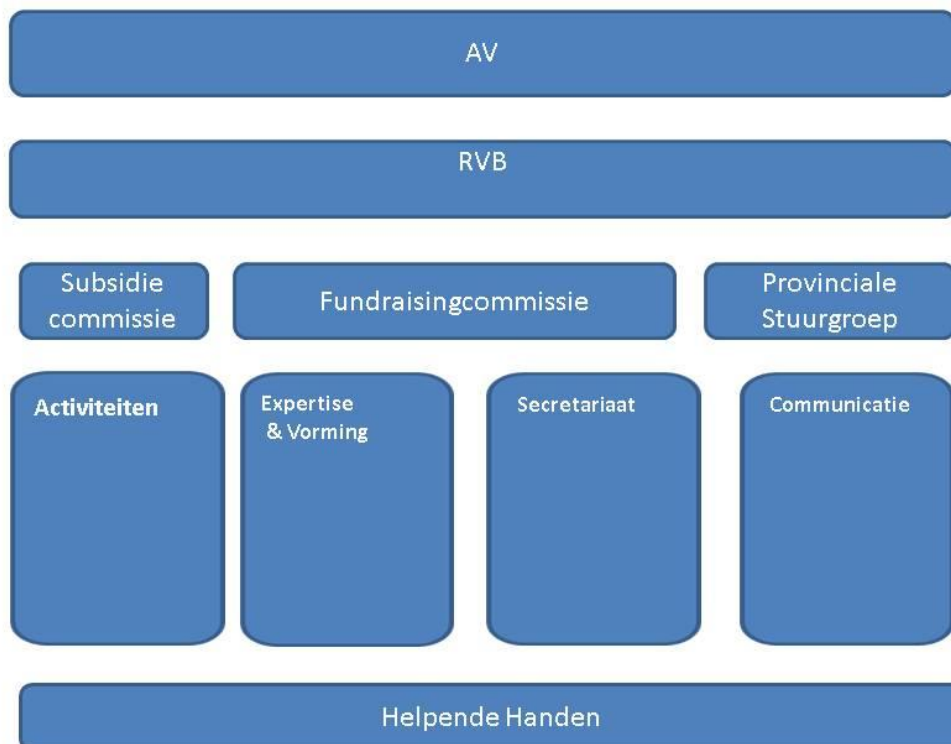
Pijler 4: Expertise en vorming

HRH heeft heel wat expertise in huis via haar vele vrijwilligers. Daarnaast krijgt HRH veel aanvragen om vormingen te geven rond diverse holebi- en transgenderthema's. Tot slot is het onze doelstelling sensibiliserende acties op te zetten. Om deze expertise, sensibiliserende acties en aanvragen van vormingen structureel te benaderen, overlegt men binnen deze pijler op regelmatige basis zodat kennis zich binnen onze organisatie opbouwt en vormingen en acties gestroomlijnd verlopen.

Helpende Handen

Helpende Handen zijn die vrijwilligers die multi-inzetbaar zijn maar geen coördinerende taak op zich willen nemen. De nieuwe structuur biedt ook deze grote groep vrijwilligers veel voordelen. Anno 2013 hebben mensen vaak moeite met het opnemen van een engagement op vaste momenten. Door ons aanbod projectmatig op te bouwen, kunnen vrijwilligers zich zeer gericht engageren voor activiteiten, in het kader van beschikbare tijd en interesses. De gevraagde inspanningen van de vrijwilliger zijn zo duidelijk afgebakend in tijd en omvang.

Onderstaande figuur toont het organigram van de voorgestelde nieuwe organisatiestructuur van HRH.



Over de nieuwe subsidie- en fundraisingcommissie kunt u meer lezen in hoofdstuk 7 onder het financieel beleid.

Wat betekenen deze veranderingen nu voor de huidige werkgroepen?

Een aantal werkgroepen die autonoom werken, blijven dit doen in de nieuwe structuur. De plaats van de werkgroep binnen de structuur is afhankelijk van de inhoudelijke werking van de werkgroep.

- Een aantal vrijwilligers van de werkgroep Activiteiten wordt kernvrijwilliger binnen de pijler Activiteiten. De andere vrijwilligers, die vooral uitvoerend werk verrichten worden helpende handen.
- De werkgroep Roze Wapper blijft autonoom bestaan binnen de pijler Expertise & Vorming zolang de vrijwilligers hiervoor de draagkracht en expertise in huis hebben.
- Werkgroep Holebibib: de verantwoordelijkheid van de organisatie van de Roze Pen wordt overgedragen naar het kernoverleg van de pijler Activiteiten. De uitvoerende werking komt onder Helpende Handen.
- De werkgroep Janus blijft een autonome werkgroep binnen vormingspoule.
- Werkgroep Verenigingen blijft een autonome werkgroep binnen de pijler Vorming & Expertise. Ze wordt aangestuurd door raad van bestuur en de educatieve medewerker van çavaria verantwoordelijk voor de regio Antwerpen.
- Werkgroep Interculturaliseren: de vrijwilligers die vormingen gegeven komen in de nieuwe structuur terecht in de pijler Expertise & Vorming. De verantwoordelijkheid van de activiteiten wordt naar het kernoverleg van de pijler Activiteiten overgedragen
- Werkgroep Onthaal: de intervisie van de onthaalgesprekken wordt gedragen door vrijwilligers van het onthaal zelf maar in samenwerking met vrijwilligers vanuit de pijler Expertise en Vorming. Hier is immers een expertise van verschillende domeinen noodzakelijk. De interne vorming voor de werkgroep wordt uitbesteed aan de vrijwilligers van de pijler Expertise & Vorming.
- Werkgroep Vrijwilligers: de activiteiten georganiseerd door deze werkgroep worden opgenomen in het jaarplan en uitgevoerd door de kernvrijwilligers. Als de werkgroep vrijwilligers geslaagd is in haar opdracht, zoals beschreven in het hoofdstuk rond vrijwilligersbeleid, zal zij opgeheven worden.
- De werkgroepen Magneet, website en promotie en communicatie: worden opgenomen in de pijler Communicatie.
- De werkgroep Secretariaat en ICT worden opgenomen in de pijler Secretariaat.
- De werkgroep fundraising wordt in de nieuwe structuur een stuurgroep.

Autonome werkgroepen worden aangestuurd door kernvrijwilligers. Als er geen vrijwilligers zijn om de werkgroep aan te sturen (vroegere werkgroepcoördinator) , dan is in de nieuwe structuur ruimte om de verschillende taken van deze werkgroepcoördinator te verdelen onder de vrijwilligers. Indien dit niet lukt dan wordt de situatie voorgelegd aan de raad van bestuur. Zij kan beslissen om een deel van de werking tijdelijks on-hold te zetten.

De activiteiten van de verschillende werkgroepen worden in de nieuwe structuur georganiseerd binnen de pijler Activiteiten. Aangezien de activiteiten ad-hoc door het

kernoverleg van coördinerende vrijwilligers georganiseerd worden, is het belangrijk om een goed draaiboek en jaarkalender te ontwerpen voor alle activiteiten. Dit biedt vrijwilligers die een activiteit organiseren houvast en zorgt er tevens voor dat de knowhow die in de organisatie aanwezig is, bewaard blijft.

Daarnaast zal de werkgroep vrijwilligers in samenwerking met de pijler communicatie in de nieuwe beleidsperiode een online database van alle vrijwilligers van HRH, hun interesses en hun inzetbaarheid uitbouwen. Op deze manier kunnen kernvrijwilligers en de vaste personeelsleden zeer eenvoudig een overzicht krijgen van de te contacteren vrijwilligers voor specifieke activiteiten.

HRH is zich ervan bewust dat zij voor een grote uitdaging staat door deze nieuwe structuur in te voeren. De verschillende pijlers zullen onderling een duidelijk communicatiesysteem moeten opzetten om de werking soepel te laten verlopen. In de nieuwe structuur heeft ook de provinciale stuurgroep een duidelijkere plaats gekregen. Zij krijgt een plaats naast de fundraisingscommissie en de subsidiecommissie, daar het maatschappelijk draagvlak van onze organisatie en onze standpunten net zo belangrijk zijn als de financiële middelen om onze missie en doelstellingen te realiseren.

Naast een interne (stedelijke) werking heeft HRH ook een koepelwerking. In het kader hiervan is onder andere de werkgroep verenigingen opgericht die de samenwerking met en tussen de verenigingen ondersteunt. In het onderdeel verenigingsbeleid wordt hier verder op ingegaan. In de nieuwe structuur valt de expertise van de werkgroep binnen de pijler Expertise & Vorming. Zij zal op autonome basis verder blijven bestaan binnen deze pijler.

6.2 Vrijwilligers

Binnen HRH zijn op het moment van schrijven in totaal 150 vrijwilligers actief. Deze vrijwilligers zijn in twee categorieën op te delen:

- Operationele vrijwilligers
- Bestuurlijke vrijwilligers

Operationele vrijwilligers:

Deze vrijwilligers zijn actief binnen de 4 pijlers van de organisatiestructuur en als helpende handen.

Vrijwilligers binnen de **pijler Activiteiten** werken semi-zelfstandig projectmatige activiteiten uit. Zij komen regelmatig samen om alle activiteiten van HRH te verdelen. De kernvrijwilliger

die een activiteit 'trekt', draagt de verantwoordelijkheid over die activiteit. De (project)coördinator ondersteunt deze vrijwilliger indien nodig. Vrijwilligers die lopende projecten hebben of tijdelijk niet in staat zijn projecten te 'trekken', hoeven niet aanwezig te zijn op het overleg. HRH streeft ernaar om zo veel mogelijk bestuurders te activeren als kernvrijwilliger.

De **Helpende handen** zijn alle vrijwilligers die zich inzetten bij het organiseren en uitvoeren van activiteiten. Helpende handen hebben geen coördinerende functie zoals de kernvrijwilligers maar kunnen wel zelfstandig de taken van een activiteit uitvoeren. De helpende handen worden aangestuurd door de kernvrijwilligers die de activiteit organiseren.

De kernvrijwilligers in de pijler **Vorming en Expertise** ontwikkelen vormingen en bieden ondersteuning aan de vrijwilligers in de vormingspool. De kernvrijwilligers zorgen voor vorming van de vrijwilligers, intervisie en leiden eventueel vergaderingen. Verder verdelen zij de vormingsaanvragen binnen de vormingspool. De kernvrijwilligers komen op regelmatige basis samen. Vrijwilligers die deelwerkingen van de vormingspool zelfstandig 'trekken' en geen nood hebben aan verder overleg hoeven niet aanwezig te zijn op dit overleg en overleggen direct met de (project)coördinator.

De vrijwilligers in de vormingspool geven de vormingen die HRH aanbiedt. Daarnaast kunnen zij deel uitmaken van een projectgroep die een vorming ontwikkelt. Zij zullen hierbij geen trekkende rol vervullen maar kunnen wel belangrijke deeltaken op zich nemen. Bij problemen of vragen doen zij in eerste instantie een beroep op de kernvrijwilligers, daarna op de (project)coördinator.

De vrijwilligers binnen de **pijler Secretariaat** staan in voor de dagelijkse werking van HRH. Deze vrijwilligers worden rechtstreekt aangestuurd door de coördinator van HRH. De vrijwilligers die instaan voor het gebouw worden in eerste instantie aangestuurd door de secretaris van HRH. Vrijwilligers van deze pijler werken niet autonoom. De verantwoordelijkheid voor het eindresultaat blijft bij de coördinator, behalve bij zaken die te maken hebben met het gebouw. In dat geval ligt de eindverantwoordelijkheid bij de secretaris. De werkzaamheden van secretariaatsvrijwilligers zijn zeer divers: zij staan in voor het uitsturen van mailingen, voor het bijhouden van de agenda, onderhoud aan het gebouw, up-to-date houden van de ICT enz.

In de **pijler Communicatie** zijn alle vrijwilligers voor de interne en externe communicatie van HRH actief. Dit geldt zowel voor de online- als de offlinecommunicatie. Binnen de pijler zijn verschillende deelactiviteiten waarbinnen de vrijwilligers actief kunnen zijn. Dit kunnen zowel permanente als projectmatige activiteiten zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld de website en de Facebookpagina die constant up-to-date gehouden worden. Maar de pijler communicatie kan ook gevraagd worden om een folder voor een specifieke activiteit te lay-outen in de huisstijl van HRH. De pijler communicatie wordt rechtstreeks aangestuurd door de communicatiecoördinator van HRH. Deze kan voor alle persgerelateerde zaken een beroep doen op de woordvoerder.

Bestuurlijke vrijwilligers:

De algemene vergadering (AV) van HRH bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten verenigingen (max. 5 per groep) en uit individuele leden van HRH. Leden kunnen al dan niet vrijwilliger zijn van Het Roze Huis. Alleen vrijwilligers die ook lid zijn van HRH en aangeven dat ze effectief lid willen zijn, maken deel uit van de AV. Voor de aangesloten verenigingen geldt dat zij aan het begin van het jaar aangeven welke personen zijn afvaardigen voor de AV.

De raad van bestuur (RvB) wordt gekozen door de AV voor een periode van twee jaar en is samengesteld uit minimaal vijf en maximaal elf leden. Binnen de raad van bestuur zijn, naast algemeen bestuurder, de volgende posten ingevuld: voorzitter, ondervoorzitter, personeelsverantwoordelijke, woordvoerder, secretaris, penningmeester, bestuurder fundraising, bestuurder vrijwilligersbeleid. Het is mogelijk dat een bestuurder meer dan één post opneemt.

De raad van bestuur komt maandelijks bijeen en is bevoegd voor financiën, subsidies, roerende en onroerende goederen, personeel, communicatie, het aansturen van de pijlers en de samenwerking met partners. Kortom, de raad van bestuur bewaakt de operationele en financiële voortgang van de organisatie. Daarnaast ontwikkelt de raad van bestuur een langetermijnvisie voor de organisatie op basis van de statutaire (strategische) doelstellingen. Naast de leden van de raad van bestuur nemen ook het coördinerend personeel en de educatief medewerker van çavaria deel aan de vergaderingen.

De brug tussen de strategische doelstellingen en de coördinatie van de operationele uitvoering wordt gemaakt door het **coördinatieoverleg**. Hierbij zijn ten minste de coördinator, de ondervoorzitter en de voorzitter betrokken. Zij bereiden de vergaderingen van de RvB voor en nemen beslissingen die het operationele niveau overstijgen maar die, in het kader van de voortgang, niet kunnen wachten tot de volgende RvB-vergadering.

De provinciale stuurgroep bestaat uit onze aangesloten verenigingen, een afvaardiging vanuit de raad van bestuur en ten minste 1 afgevaardigde uit het team verenigingen en de educatief medewerker van çavaria. Elke aangesloten vereniging kan maximaal twee personen afvaardigen naar de provinciale stuurgroep. De vergadering wordt voorgezeten door de educatief medewerker van çavaria. De provinciale stuurgroep vergadert tweemaandelijks.

Daarnaast zijn er twee **financiële stuurgroepen** actief.

De vrijwilligers van de **fundraisingcommissie** voorzien de organisatie van financiële en andere middelen uit niet-subsidiebronnen. Tenminste 1 lid van deze stuurgroep zetelt in de raad van bestuur, bij voorkeur de vrijwilliger die deze stuurgroep trekt. Via deze vrijwilliger blijft de raad van bestuur nauw op de hoogte van de ontwikkelingen binnen de stuurgroep.

De subsidiecommissie ontwikkelt nieuwe en vernieuwende projecten op alle niveaus. Deze

projecten zijn een aanvulling op de basiswerking van HRH. De leden van deze stuurgroep hebben grote autonomie in het kiezen van de doelgroep, het project, de partners en de invulling van het project binnen de lijnen die de Raad van Bestuur heeft uitzet in de jaarplanning (die kadert in het beleidsplan). Deze stuurgroep wordt geleid door de projectcoördinator.

6.3 Samenwerkingsverbanden

Lidverenigingen

Vanuit de werkgroep verenigingen worden de lidorganisaties opgevolgd. Sommige verenigingen zijn expertisecentra rond hun thema. Voor HRH is dit van belang in het kader van de eigen ambitie een kennis- en expertisecentrum te zijn. Een goede doorstroom van bij de verenigingen aanwezige expertise is noodzakelijk.

Promotie

HRH staat mee in voor de bekendmaking van de werking van haar lidverenigingen. Daartoe zet HRH haar online en offline communicatiemiddelen in. Dit dient te gebeuren naar het brede publiek, naar de holebi- en transgenderachterban en naar andere lidverenigingen. Mogelijk moet nagedacht worden of deze 3 doelgroepen een aangepaste aanpak vereisen. Dit kadert in het verder uit te werken communicatieplan. De lidverenigingen hebben ook een fysieke plek waar promotie gemaakt kan worden en kunnen gebruik maken van het netwerk.

Netwerken

HRH creëert vergader- of ontmoetingsmomenten waar verenigingen of individuele leden elkaar kunnen ontmoeten met het oog op samenwerkingen en het scheppen van een 'wij'-gevoel.

Vorming

Verenigingen hebben nood aan inhoudelijke ondersteuning over thema's die hen aangaan: subsidies, vrijwilligerswerk, verzekeringen, enz. HRH is, als centrale plek, dan een aangewezen expertisecentrum.

Ondersteuning

Sommige verenigingen kiezen voor een kwetsbare doelgroep of voor een nog gevoelig liggend onderwerp. Ook de vrijwilligers in die groepen zetten soms hun eerste stappen. De koepel kan hen in die fase ondersteunen. Dit zowel op het vlak van empowerment als logistiek. Het samenbrengen van verenigingen valt eveneens binnen dit kader.

Spreekbuis

De verenigingen verwachten van de koepel dat zij door hun netwerk tot gedragen meningen komt die het maatschappelijk debat dienen. De hernieuwde structuur van HRH draagt hiertoe bij. Een goed zicht op de specifieke kennis en expertise van de verenigingen, moet helpen gericht te interpellieren bij de voorbereiding van standpunten.

Lobbying

Met beleidsmakers en middenveldorganisaties moet een voortdurende dialoog zijn die kan leiden tot concrete acties. Dat kan zowel financiële als inhoudelijke samenwerkingen opleveren. Dit met als doel elkaar te versterken en maatschappelijke veranderingen rond holebi- en transgenderthema's te bekomen. Duidelijke afspraken met de verenigingen omtrent ieders rol hierin zijn nodig.

Activiteiten

HRH zet, aanvullend aan het aanbod van de verenigingen, eigen activiteiten op. Activiteiten zijn ook een middel om gericht verenigingen samen te brengen. Een denkdag over hiv of een filmvertoning bijvoorbeeld. Hieronder vallen ook evenementen die voor een individuele vereniging te groot zijn om alleen te organiseren of activiteiten die het beeld van de beweging verbeteren, zoals een nieuwjaarsreceptie of een optocht.

Çavaria

Met betrekking tot communicatie is het van belang dat er een heldere taakverdeling is tussen çavaria en HRH. Er zijn immers momenten waarbij een lokaal thema Vlaams of nationaal wordt opgepikt. Deze afspraken dienen expliciet gemaakt te worden en opportuniteiten tot communicatie dienen aan elkaar doorgespeeld te worden. Goede (informele) contacten tussen de communicatieverantwoordelijken van beide organisaties zijn, naast structureel overleg, onontbeerlijk.

Middenveld

HRH streeft bij andere organisaties naar een inclusief beleid ten aanzien van holebi's en transgenders door lobbyen, het aanbieden van vormingen en het uitwerken én aanbieden van flyers en brochures.

In samenwerking met de stadsdiensten zou een geüpdatete lijst van voor HRH interessante verenigingen opgemaakt moeten worden zodat de nodige banden kunnen worden gelegd.

Brede publiek

Het brede publiek is een belangrijke doelgroep voor HRH gezien onze doelstelling te sensibiliseren rond het holebi- en transgenderthema. Met onze uiteenlopende acties bereiken we een grote groep mensen. Een grootschalige (jaarlijkse) sensibiliseringscampagne behoort eveneens tot de mogelijkheden.



VZW Het Roze Huis – çavaria Antwerpen
Draakplaats I
2018 Antwerpen
t +32 (0)3 288 00 84
www.hetrozehuis.be
info@hetrozehuis.be

Overheden

Als provinciale koepel is HRH een partner om stedelijk en provinciaal beleid mee uit te voeren. Met de convenant verzekert HRH zich van een structurele band met de stedelijke overheid. HRH streeft er echter naar om (proactief) op verschillende niveaus en domeinen contacten te leggen met beleidsmensen. HRH moet hierdoor goed op de hoogte zijn van opportuniteiten de zich voordoen en de klemtonen die beleidsmatig worden gelegd. Het is ook een continue opdracht beleidsmakers te informeren rond thema's waar onze achterban belang bij heeft en daarover eigen aanbevelingen aan te dragen.

7. Beleid

7.1 Personeelsbeleid

Ook het personeelsbeleid van Het Roze Huis zal in de komende beleidsperiode verder geprofessionaliseerd worden. Zo stelt HRH een expert aan op het gebied van personeelszaken die het personeelsbeleid, in naam van de raad van bestuur, in goede banen leidt. De personeelsverantwoordelijke streeft ernaar in nauw contact te staan met de personeelsleden en hen van dichtbij op te volgen. Mogelijke problemen en disfunctioneren worden onmiddellijk besproken op bijeenkomsten van de raad van bestuur en ter harte genomen. Het is de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur om naar oplossingen te zoeken, waarna de personeelsverantwoordelijke het desbetreffend personeelslid feedback geeft.

Het aanwervingsbeleid is duurzaam. Bij elke rekrutering van nieuwe personeelsleden wordt een duidelijke functieomschrijving opgesteld. De vacature wordt in eerste instantie intern opengesteld en bij geen valabele kandidaat extern verspreid via diverse kanalen waaronder de partnerorganisaties van HRH. Kandidaten kunnen een professioneel omkaderde selectieprocedure verwachten, waarbij verschillende stappen doorlopen worden. Op basis van het vooropgestelde competentieprofiel wordt een selectieprocedure uitgedacht, die volledig onder de verantwoordelijkheid valt van de personeelsverantwoordelijke. De personeelsverantwoordelijke bezorgt elke kandidaat afdoende feedback en houdt de kandidaten op de hoogte van de voortgang van het dossier.

HRH verbindt zich ertoe haar personeel al het nodige aan te bieden met het oog op een optimaal functioneren. Elk personeelslid krijgt een vaste werkplek aangewezen, uitgerust met moderne tools, om de dagtaak optimaal te kunnen vervullen.

De raad van bestuur engageert zich om het personeel te ondersteunen bij vragen en moeilijkheden. Een regelmatig overleg tussen de coördinator en de voorzitter van de raad van bestuur wordt dan ook vooropgesteld. De voorzitter van de raad van bestuur verbindt zich ertoe het personeel op de hoogte te houden van de koers die HRH uitgaat en welke inhoudelijke veranderingen dit tot gevolg heeft voor hun rol of functie. Een open communicatie tussen de raad van bestuur en het personeel wordt hierbij vooropgesteld.

Bij de beoordeling van de prestaties van de personeelsleden maakt HRH gebruik van de POC-cyclus¹, op basis van het vooropgestelde competentieprofiel. In de eerste maand van een nieuw werkjaar wordt er in samenspraak tussen de raad van bestuur (en in bepaalde gevallen de leidinggevende) en het personeelslid in kwestie bekeken welke doelstellingen worden vastgelegd. In tussentijdse gesprekken wordt de voortgang van deze doelstellingen nauw opgevolgd. Op het einde van het jaar (bij voorkeur in de laatste maand van het

¹ Persoonlijke OntwikkelingsCyclus van de medewerker, wat een mogelijkheid biedt om de groei van medewerkers te meten en op te volgen.

werkjaar) wordt een balans opgemaakt in het evaluatiegesprek. De raad van bestuur is in haar geheel verantwoordelijk voor de evaluatie van het personeel en elk lid heeft afzonderlijk inbreng. De personeelsverantwoordelijke (en/of leidinggevende) vat de situatie samen en geeft het personeelslid in kwestie feedback die to-the-point is. Van dit gesprek wordt een verslag opgemaakt dat te allen tijde raadpleegbaar is. Tijdens dit gesprek worden ook mogelijke loonsverhogingen en/of sancties uitgesproken.

HRH zet in op de groei van haar personeelsleden en bekijkt, in samenspraak met het personeelslid in kwestie, welke middelen hierbij kunnen helpen. De raad van bestuur engageert zich ertoe uitdagende doelen te stellen aan de personeelsleden en hen hier ook voldoende in te ondersteunen. Met als doel opgebouwd menselijk kapitaal te behouden binnen de organisatie, heeft de personeelsverantwoordelijke een duidelijk zicht op wat personeelsleden drijft en probeert hij of zij hier zoveel mogelijk op in te spelen. Het retentiebeleid moet daarbij verder gaan dan het louter financiële aspect.

7.2 Vrijwilligersbeleid

De interne analyse die vooraf ging aan de uitwerking van de beleidsnota bracht een aantal pijnpunten in het vrijwilligersbeleid van HRH aan het licht. HRH is een vrijwilligersorganisatie. Het is onmogelijk om onze brede achterban van holebi's en transgenders in de stad en de provincie Antwerpen te vertegenwoordigen als HRH niet zou worden gevormd en gedragen door deze achterban. Met meer dan 150 vrijwilligers is HRH een vrijwilligersorganisatie die ondersteund wordt door personeel. De laatste jaren is meer en meer aandacht gegaan naar het welbevinden van de vrijwilligers binnen onze organisatie. Dit proces willen we in de volgende beleidsperiode verder uitbouwen.

In de structuur van HRH was een werkgroep vrijwilligers actief. Deze werkgroep had als primaire taak om toe te zien op het correct toepassen van de wet inzake vrijwilligersbeleid. Daarnaast ondersteunde de werkgroep de algemeen coördinator in het onthaal van nieuwe vrijwilligers, was de werkgroep betrokken bij 'ik-vrijwillig' (een door de stad Antwerpen georganiseerd evenement om mensen kennis te laten maken met vrijwilligerswerk) en organiseerde de werkgroep de jaarlijkse vrijwilligersdag.

In de nieuwe structuur van HRH gaat deze werkgroep op termijn verdwijnen. Het bestuur acht de controlerende taak van de werkgroep zeer belangrijk en maakt hier een beleidsfunctie van. De organiserende taken van de werkgroep zullen worden overgedragen aan het 'kernoverleg'.

HRH engageert zich om in de komende beleidsperiode drie grote projecten op gebied van vrijwilligersbeleid en vrijwilligersondersteuning te verwezenlijken.

Zoals eerder vermeld was het de taak van de werkgroep vrijwilligers om de algemeen coördinator te ondersteunen in het onthalen van nieuwe vrijwilligers. Dit is nodig omdat het onthaal van vrijwilligers een zeer tijdsintensieve maar belangrijke taak is, een taak die alleen

uitgevoerd kan worden door mensen die HRH zeer goed kennen. **In deze beleidsperiode zal het onthaal van vrijwilligers uitgevoerd worden door het 'kernoverleg'**. Deze kernvrijwilligers zullen zo goed mogelijk op hun taak worden voorbereid. De werkgroep vrijwilligers zal in de komende beleidsperiode een draaiboek maken dat als leidraad moet dienen voor het onthaal van nieuwe vrijwilligers. De vormingspool (een nieuw orgaan binnen onze organisatie) zal de verdere ondersteuning van het vrijwilligersonthaal voor haar rekening nemen. Door deze wijzigingen zal de werkdruk van de algemeen coördinator verlicht worden. Daarnaast komt de taak van het vrijwilligersonthaal daar te liggen waar ze behoort te liggen: bij de vrijwilligers van de organisatie.

In de afgelopen jaren hebben we gemerkt dat het geen gemakkelijke opgave is om de eenheid binnen de organisatie te behouden. Door de organisatie in te delen in werkgroepen werd 'eilandwerking' in de hand gewerkt. Vrijwilligers voelen zich verbonden met de werkgroep waarin ze actief zijn en in vele mindere mate met HRH als geheel. Binnen de nieuwe structuur zal het nog een grotere uitdaging worden om een 'clubgevoel' te creëren in HRH. Om dit te versterken zal de werkgroep vrijwilligers, samen met de werkgroep ICT, een **intranet voor vrijwilligers** maken. Hierop kunnen vrijwilligers onder meer zichzelf voorstellen en informatie over activiteiten, draaiboeken, de organisatie en gegevens van andere vrijwilligers terugvinden. Iedere vrijwilliger zal via een login op de website van HRH op de vrijwilligerspagina terecht komen. Naast de digitale mogelijkheden die we creëren blijft het mogelijk om via mail of op het secretariaat de nodige documenten te bekomen. Vrijwilligers kunnen op deze manier beter op de hoogte blijven van wat er reilt en zeilt in HRH.

In de aanloop naar de beleidsnota is een SWOT-analyse over het vrijwilligersbeleid opgesteld. Uit deze analyse blijkt dat een deel van onze vrijwilligers over veel kwaliteiten beschikt die onderbelicht en onbenoemd blijven. HRH vindt het belangrijk dat haar vrijwilligers hun kwaliteiten leren (h)erkennen en benoemen, niet alleen in hun functioneren binnen onze organisatie maar ook om hun kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te vergroten. Om haar vrijwilligers hierin te ondersteunen zal HRH jaarlijks ten minste één **vormingsmoment** aanbieden aan haar vrijwilligers. Daarnaast kunnen vrijwilligers ook zelf richting geven aan hun leertraject door specifieke vormingsvragen te stellen aan de vormingspoule van HRH.

7.3 Financieel beleid

Het financiële luik van HRH valt onder de bevoegdheid van de raad van bestuur en hangt samen met volgende statutaire doelstelling: *HRH – çavaria Antwerpen streeft naar een diversificatie van haar inkomsten.*

In dit hoofdstuk wordt enerzijds de dagelijkse boekhouding besproken, anderzijds de verschillende bronnen van inkomsten die HRH genereert en vooropstelt voor de volgende beleidsperiode.

Dagelijkse boekhouding

De dagelijkse boekhouding van HRH wordt uitgevoerd door het secretariaat en de penningmeester van de raad van bestuur.

We streven naar een transparante boekhouding die voor iedereen duidelijk en gestructureerd is opgesteld. Hiervoor worden maandelijkse bijeenkomsten gehouden met de penningmeester, de coördinator en de vrijwilliger(s) verantwoordelijk voor de dagelijkse boekhouding. Er wordt een checklist opgemaakt die maandelijks als agenda dient. Dit evolueert na langere tijd tot een draaiboek. Tijdens de bijeenkomsten worden de inkomsten en uitgaven sinds de vorige vergadering besproken. Het financiële luik van de raad van bestuur wordt voorbereid.

De afgelopen jaren werd duidelijk dat de kennis rond de boekhouding van HRH maar bij enkele vrijwilligers zat. Toen enkele van deze vrijwilligers hun engagement stopzetten, viel op dat de kennis binnen de organisatie niet genoeg bewaard en overgedragen wordt.

In de komende beleidsperiode zal de stuurgroep financiën een draaiboek maken waarin de dagelijkse boekhouding van de organisatie wordt uitgelegd.

Tijdens de algemene vergadering van oktober wordt de begroting voorgesteld zoals vastgelegd in het reglement van de algemene vergadering. Tijdens de algemene vergadering van maart stelt de penningmeester de jaarrekening voor. Jaarlijks, voor de afsluiting van de boeken, kan beroep gedaan worden op externen om de boekhouding te controleren.

Tijdens de periode van het komende beleidsplan zal onderzocht worden hoe de financiële buffer van HRH verhoogd kan worden.

Inkomsten

Op dit moment beschikt HRH over verschillende vormen van inkomsten, voornamelijk uit subsidies en zaalhuur, zonder welke het niet mogelijk is om onze organisatie draaiende te houden. In het toekomstige beleid wil HRH meer inzetten op andere vormen van inkomsten om meer financiële zekerheid te creëren.

Buiten de dagelijkse inkomsten, zoals zaalhuur, worden de verschillende vormen van inkomsten in de nieuwe beleidsperiode in twee verschillende financiële stuurgroepen ondergebracht: de subsidiecommissie en de fundraisingcommissie. De raad van bestuur ziet toe op de goede werking van deze commissies en houdt het overzicht over de evolutie van de financiële inkomsten. HRH streeft ernaar om het inkomstenaandeel van de fundraisingcommissie aanzienlijk te laten toenemen in verhouding tot de subsidiecommissie.

De subsidiecommissie

De subsidiecommissie bestaat uit leden van de raad van bestuur en het personeel van HRH. De commissie komt tweemaandelijks bijeen om op zoek te gaan naar subsidiemogelijkheden voor HRH. Subsidiekanalen worden onderzocht, bestaande subsidiefinancieringen worden verlengd, en er wordt een inhoudelijke stand van zaken besproken over goedgekeurde subsidies.

De commissie schrijft ieder jaar projecten die inspelen op de ontwikkelingen in de maatschappij rond holebi's en transgenders. Daarbij hebben we aandacht voor specifieke (kwetsbare) doelgroepen.

Op dit moment beschikt HRH over een aantal subsidies voor tijdelijke projecten en een convenant met de stad Antwerpen. Deze convenant vormt de belangrijkste vorm van inkomsten voor HRH.

Fundraisingcommissie

HRH is in 2010 begonnen met een werkgroep fundraising. Deze werkgroep heeft lang op een laag pitje gestaan. De raad van bestuur heeft de verantwoordelijkheid voor deze werkgroep naar zich toe getrokken en sindsdien zijn er langzaam meer vrijwilligers en input gekomen.

De commissie zal in de volgende beleidsperiode, in samenspraak met de raad van bestuur, een fundraisingbeleid uitwerken. De fundraisingcommissie onderzoekt welke bronnen van inkomsten uitgebreid en welke nieuwe inkomstenbronnen ingevoerd kunnen worden en implementeert de resultaten hiervan:

- **Donaties:** HRH heeft een projectenrekening bij de Koning Boudewijnstichting waarop maandelijks een aantal beperkte donaties worden gestort die door HRH gebruikt kunnen worden voor het gebouw. De commissie wil de binding van donateurs aan HRH versterken en uitbreiden door meer in te zetten op een digitale werking (bvb. doneerknop) of het organiseren van een fundraisingsdiner.
- **Sponsoring:** de fundraisingscommissie gaat op zoek naar sponsoring voor Het Roze Huis.
- **Workplace Pride:** de commissie onderzoekt of het idee van Workplace Pride in Nederland implementeerbaar is in Antwerpen. De bedoeling hiervan is om structureel bedrijven aan Het Roze Huis te laten doneren. In ruil voor de donatie kunnen ze onder meer gebruik maken van promotiemogelijkheden en de expertise van Het Roze Huis om het bedrijf meer holebi- en transgendervriendelijk te maken.
- **Fundraisingacties:** de commissie tracht elk jaar een aantal fundraisingacties op te zetten, onder meer in het kader van de nieuwjaarsreceptie en Antwerp Pride.

Voor de promotie van Het Roze Huis in het kader van fundraising werkt de commissie samen met de communicatiepijler van de organisatie.

7.4 Pers- en communicatiebeleid

Een goede communicatie is essentieel voor de realisatie van alle beleidsdoelstellingen van HRH. Op basis van een stakeholdersanalyse hebben we een beleidsplan opgesteld rond:

- **Samenwerken met externe partners**
- **Interne communicatie**
- **Externe communicatie**

Deze drie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden: zonder goede interne communicatie is geen goede externe communicatie mogelijk en zonder goede externe communicatie geen goede samenwerking met externe partners.

We schuiven een aantal doelstellingen naar voren wat betreft de communicatie:

- Verdere professionalisering van HRH communicatie.
- De communicatie van HRH is zowel responsief als proactief.
- HRH beschikt over verschillende kanalen en middelen om haar communicatiebeleid concreet te maken.
- De communicatie van HRH is toegankelijk en begrijpelijk voor iedereen.
- De communicatie is vlot in alle richtingen (top-down, bottom-up en horizontaal).
- HRH ontwikkelt instrumenten om het communicatiebeleid operationeel te maken (communicatieplan, intranet..).

Deze doelstellingen kunnen we op verschillende punten meer concreet maken:

- Uitgewerkte stakeholdersanalyse
- Communicatieplan waarbij de communicatieacties gestructureerd op een tijdspad worden geplaatst.
- Verder uitwerken en bewaken van duidelijke huisstijl in alle communicatie.
- Duidelijke aanspreekpunten en verantwoordelijken voor alle communicatie.
- Voldoende en noodzakelijke (vormings)initiatieven voor deze verantwoordelijken.
- Uitwerken van een deontologische code aangaande communicatie.
- Een (semi)professionele set beelden voor publicitair gebruik.
- Vernieuwen verspreidingsplan communicatie van Het Roze Huis.
- Uitbreiding en verbreding checklist 'Communicatie voor iedereen'.
- Online beschikken we over een professionele website. Nieuwe social media zoals Facebook en Twitter worden aangewend voor externe communicatie. Voor een goede binding met onze vrijwilligers en achterban is het van belang dat reacties op social media steeds opgevolgd worden. Het meer interactief maken van deze media is een actiepoint.
- In acht genomen dat de digitale kloof nog steeds bestaat. Het is aangewezen, naast sterke online tools, ook blijvend in te zetten op andere communicatiemiddelen. We ontwikkelen flyers, brochures en dergelijke voor deelwerkingen en specifieke activiteiten. Rond de opvolging van De Magneet wordt concreet gewerkt.
- De structuren van HRH die moeten zorgen voor een gedragen werking en een goede doorstroom van informatie in alle richtingen, worden herzien en geoptimaliseerd.
- HRH werkt aan een up-to-date, interne lijst met perscontacten en sleutelfiguren voor externe communicatie.
- Een intranet kan een belangrijke tool vormen voor een vlotte interne communicatie.

7.5 Beleid rond de verenigingen

Het Roze Huis - çavaria Antwerpen heeft als holebi- en transgenderkoepel dertig aangesloten verenigingen, verspreid over de provincie Antwerpen. Deze verenigingen zijn onder meer vertegenwoordigd in de algemene vergadering van Het Roze Huis. Op 1 januari 2011 werden de statuten van Het Roze Huis aangepast. Het dagelijks bestuur werd als

orgaan geschapt en haar opdracht werd overgenomen door de raad van bestuur. Tegelijk werden de taken die met de verenigingen te maken hebben overgeheveld naar een nieuw orgaan: de provinciale stuurgroep. Hierin zijn alle aangesloten verenigingen van Het Roze Huis vertegenwoordigd.

De werkgroep Verenigingen heeft de afgelopen jaren hard gewerkt om de binding tussen de verschillende verenigingen en Het Roze Huis te verbeteren. En met succes. De verenigingen vinden steeds beter de weg naar ons huis.

Het belang dat Het Roze Huis aan de verenigingen hecht, vertaalt zich in twee van de statutaire doelstellingen waaraan Het Roze Huis haar bestaansrecht koppelt. De werkgroep Verenigingen ziet toe op het naleven van deze doelstellingen:

- Het Roze Huis - çavaria Antwerpen bevordert de onderlinge samenwerking tussen verenigingen met respect voor hun identiteit en onafhankelijkheid.
- Het Roze Huis - çavaria Antwerpen geeft çavaria een platform om haar werking op lokaal en bovenlokaal niveau uit te bouwen ter bevordering van de samenhang binnen de holebi- en transgenderbeweging.

Om deze doelstellingen te realiseren hebben de vrijwilligers van de werkgroep een kader uitgewerkt waaraan Het Roze Huis deze werking ophangt. Daarnaast zijn er een aantal operationele doelstellingen gekoppeld aan de strategische doelstellingen. In de beleidsperiode 2014-2018 zullen deze doelstellingen blijvend behaald moeten worden om een goed functionerende werkgroep Verenigingen te kunnen garanderen.

Het Roze Huis - çavaria Antwerpen geeft çavaria een platform om haar werking op lokaal en bovenlokaal niveau uit te bouwen ter bevordering van de samenhang binnen de holebi- en transgenderbeweging.

Om deze doelstelling te kunnen realiseren dient de werkgroep Verenigingen aan de volgende basisvoorwaarden te voldoen:

- De werkgroep Verenigingen bestaat uit de educatieve medewerker voor de provincie Antwerpen van çavaria en minstens 4 vrijwilligers waarvan ten minste één vrijwilliger deel uitmaakt van de raad van bestuur van Het Roze Huis. De coördinator van Het Roze Huis houdt actief zicht op de werking van de WG Verenigingen.
- De educatieve medewerker van çavaria is de verantwoordelijke van de werkgroep.
- De werkgroep Verenigingen tracht zo snel mogelijk op de hoogte te zijn van nieuwe initiatieven en, indien gewenst, deze initiatieven te ondersteunen. Hierbij wordt er extra aandacht geschonken aan de blinde vlekken binnen de Provincie Antwerpen.
- De werkgroep Verenigingen heeft minstens eenmaal per jaar persoonlijk contact met elk van de aangesloten verenigingen. Het Roze Huis spreekt deze verwachting uit naar de educatief medewerker van çavaria. De vrijwilligers binnen de werkgroep streven er naar om zo veel mogelijk bij deze contacten aanwezig te zijn.

Het Roze Huis - çavaria Antwerpen bevordert de onderlinge samenwerking tussen verenigingen met respect voor hun identiteit en onafhankelijkheid.

Om deze strategische doelstelling te realiseren voldoet de werkgroep aan volgende operationele doelstellingen:

- De WG Verenigingen komt maandelijks bijeen. In de oneven maanden in de vorm van een volwaardige vergadering van de WG Verenigingen en in de even maanden voorafgaand aan de provinciale stuurgroep.
- De WG Verenigingen is verantwoordelijk voor het organiseren van het overlegmoment voor verenigingen van Het Roze Huis in de vorm van de provinciale stuurgroep. Binnen de provinciale stuurgroep is er telkens aandacht voor volgende elementen:
 - Informatie verstrekken;
 - Samenwerking stimuleren tussen verenigingen onderling en tussen verenigingen en Het Roze Huis;
 - Standpuntbepaling van de beweging indien hier nood aan is;
 - Netwerkmoment waarop individuele leden van de verenigingen elkaar leren kennen.
- De WG Verenigingen evalueert tweemaandelijks of de provinciale stuurgroep voldoet aan de noden van de verenigingen.
- In 2014 bekijkt de WG Verenigingen hoe de bestaande interne subsidiemogelijkheden voor de verenigingen kunnen worden uitgebreid. Indien dit tot een vernieuwd subsidiereglement leidt, wordt dit in 2015 op de algemene vergadering ter goedkeuring voorgelegd. De werkgroep Verenigingen beheert het intern subsidiesysteem voor de aangesloten verenigingen.
- De WG Verenigingen zorgt voor een goede doorstroming van informatie langs beide zijden: zowel van Het Roze Huis naar de verenigingen als vice versa. De werkgroep Verenigingen neemt initiatieven om het vormingsaanbod van partnerorganisaties dat voor de verenigingen interessant is bekend te maken en bekijkt of hierop aanvulling nodig is door eigen vormingsinitiatieven.
- De WG Verenigingen heeft als taak een bemiddelende functie op te nemen met betrekking tot verenigingen en hun vrijwilligers indien dit nodig is.

8. Bijlagen

- a. Persbundel
- b. Geschiedenis Het Roze Huis
- c. Stakeholdersanalyse