



LEVEL

op niveau van verbinding

JAARACTIEPLAN



2022

INHOUDSTAFEL

1. INLEIDING.....	4
1.1. WIE ZIJN WE?	4
1.2. ALGEMENE STRATEGIE	4
1.3. TOELICHTING JAARPLAN 2022.....	5
1.4. LEESWIJZER	7
2. ACTIES PER THEMA	8
2.1. BELEIDSPARTICIPATIE	8
2.2. WONEN	10
2.3. ONDERWIJS	12
2.4. TEWERKSTELLING	16
2.5. INTEGRATIE EN INBURGERING	20
2.6. BEELDVORMING EN MEDIABELEID.....	21
2.7. ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME	23
2.8. COMMUNICATIE	27
2.9. CULTUUR EN MEDIA	28
2.10. REGIONALE WERKING: BRUSSEL	29
2.11 ORGANISATIE.....	31
3. OVERZICHT: BIJDRAGE ACTIES 2022 AAN STRATEGISCHE EN OPERATIONELE DOELSTELLINGEN	37
4. BEGROTING	37

1. INLEIDING

1.1. WIE ZIJN WE?

LEVL vzw 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 van 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 van buitenlandse herkomst in Vlaanderen en Brussel. We behartigen de belangen van personen van 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 personen van 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 personen van buitenlandse herkomst. We werken met talloze partners op het terrein (Vlaanderen breed) en we stimuleren en ondersteunen bovenlokale en lokale actoren om de (beleids)participatie van personen van buitenlandse herkomst te versterken, om zo samen inclusie te realiseren.

1.3. TOELICHTING JAARPLAN 2022

Het jaarplan 2022 kadert 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**: behartigen van de belangen van personen van buitenlandse herkomst (1), vertegenwoordiging van personen van buitenlandse herkomst ten opzichte van de Vlaamse overheid (2); uitbrengen van beleidsaanbevelingen (3); sensibiliseren van lokale actoren en ondersteunen bij het nemen van initiatieven om de beleidsparticipatie van de personen van buitenlandse herkomst te bevorderen (4).



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*

De transitie naar een participatieorganisatie als netwerkorganisatie is ingezet. We hebben in het voorjaar 2021 talrijke partners aangesproken om samen met ons een nieuwe weg in te slaan. Meerdere engagementsverklaringen en samenwerkingsovereenkomsten en andere vormen van afspraken zorgden voor een belangrijke stap.

In het najaar 2021 hebben we verder essentiële krijtlijnen uitgetekend in de samenwerking met (prioritaire) partners o.a. met VVSG en het Agentschap Integratie en Inburgering.

In 2022 zullen we de werkingen **racisme en discriminatie, wonen, onderwijs, werk, beeldvorming en mediabeleid** verder uitbouwen op basis van de voorbereidingen van 2021.

Daarnaast zal LEVL bijdragen aan het Horizontaal Integratie en Gelijke Kansen Beleidsplan 2020 – 2024. Momenteel wordt er hieraan nog vorm gegeven op Vlaams niveau. In 2022 zal LEVL concrete afspraken met de bevoegde ministers. De bijkomende acties passen binnen het algemene jaaractieplan. De acties zullen aansluiten binnen de strategische en operationele doelstellingen zoals bepaald in het meerjarenplan. Jaarlijks worden hierover beoogde resultaten en indicatoren afgesproken.

LEVL zet vervolgens in op een intern krachtdadig en hedendaags zakelijk beleid die aangepast is aan onze nieuwe manier van werken binnen een netwerkorganisatie en die beantwoordt aan de noden en uitdagingen van een dynamische organisatie die streeft naar maatschappelijke verandering .

1.4. LEESWIJZER

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

- Allereerst bevat dit actieplan **een overzicht van alle acties**, geclusterd **per thema** of **transversale deelwerking**. Per actie vindt de lezer een omschrijving, de verantwoordelijk(en), indicatoren, de Netwerkpartners en de koppeling met het strategisch en operationeel doelstellingenkader. Per thema zijn concrete acties geformuleerd.
- 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 jaarbegroting is opgenomen in bijlage**.



2. ACTIES PER THEMA

2.1. BELEIDSPARTICIPATIE

Beleidsparticipatie maakt inherent deel uit van actief en gedeeld burgerschap.

We zoeken naar kansen en opportuniteiten waarbij burgers en hun initiatieven actief hun inzichten en oplossingen kunnen aanreiken. We stimuleren hen tot actief burgerschap binnen het democratische debat. We werken mee aan lokale activiteiten en aan acties die spontaan ontstaan op het terrein.

We maken verbinding en stemmen af met het Agentschap Integratie en Inburgering, VVSG en andere (lokale) actoren om van beleidsparticipatie op lokaal niveau werk te maken. Van daaruit bieden we ondersteuning aan lokale actoren om beleidsparticipatie bij personen van buitenlandse herkomst te versterken.

Verantwoordelijke actie: Medewerker Beleidsparticipatie

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

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 kan 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.

SD 1, OD 1.1

Indicator 1	LEVL ondersteunt minimaal 2 lokale actoren, waarvan 1 centrumstad en 1 landelijke gemeente, ihkv lokale beleidsparticipatie en actief burgerschap <i>Timing: oktober-november</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 <i>Timing: november – december</i>

Netwerkpartners:

VVSG, Agentschap Integratie en Inburgering, De Wakkere burger

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

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.

SD1, OD1.2.

Indicator 1	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. <i>Timing: doorlopend</i>
--------------------	---

Netwerkpartners:

De Wakkere Burger, Agentschap Integratie en Inburgering, VVSG, SAAMO.

2.2. 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.

LEVL informeert, adviseert vervolgens beleidsmakers, huisvestingsactoren en andere maatschappelijke actoren op verschillende niveaus. Ze verwerft beleidsimpact voor een gelijke toegang tot huisvesting.

Verantwoordelijke: Medewerker wonen

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

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.

SD2; OD 2.1; OD 2.2

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>
Indicator 2	Actieve deelname aan platformen m.b.t. gelijke toegang tot kwaliteitsvolle huisvesting ▪ 'Woonzaak' via SAAMO ▪ Stuurgroeplid 'Decenniumdoelen' ▪ 'Vlaams Huurders Platform' (VHP)

Indicator 3	LEVL ontwikkelt samen met de netwerkpartners een aanbevelingsnota en gaat in dialoog met de betrokken beleidsmakers
--------------------	--

Netwerkpartners:

Vlaams Huurdersplatform, VIVAS, Decenniumdoelen, ‘Woonzaak’ via o.a. SAAMO

2.3. 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.

Verantwoordelijke actie: Medewerker Onderwijs

ACTIE 4 - BELEIDSAANBEVELINGEN ONTWIKKELEN OVER MEER DIVERSITEIT BINNEN HET ONDERWIJSPERSONEEL

LEVL werkt aan meer diversiteit bij het onderwijspersoneel.

- We zoeken naar inspirerende praktijken om het onderwijs te motiveren 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.

SD2; OD2.1.; OD2.2; SD 3; OD 3.2.

Indicator 1	LEVL voert een kwalitatieve bevraging (via minimaal 10 diepte-interviews) naar de positie van welbepaalde groepen (toekomstige) onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst
Indicator 2	De ontwikkeling van een advies met analyse en aanbevelingen m.b.t. diversiteit in het onderwijspersoneel
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.
Indicator 4	In dialoog gaan met onderwijspartners met betrekking tot diversiteit binnen het onderwijspersoneel

Netwerkpartners:

- Vrije CLB Netwerk, Steunpunt Diversiteit, en Leren UGent
- Katholiek Onderwijs Vlaanderen, GO!, COV en andere onderwijsactoren
- Orbit en Stad Antwerpen via het project 'diverse leraarskamer'

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

LEVL werkt een beleidsdossier uit over 'studiekeuzebegeleiding 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>
--------------------	--

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>
Indicator 3	Onderwijspartners zijn samengebracht om met de aanbevelingen aan de slag te gaan. <i>Timing: tweede helft 2022</i>

Netwerkpartners:

Vrije CLB Netwerk Steunpunt Diversiteit en Leren UGent

ACTIE 6 - ACTIEVE VERTEGENWOORDIGING IN DE VLAAMSE ONDERWIJSRAAD

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.

SD 3; OD 3.1.

Indicator 1	LEVL neemt actief deel aan de VLOR Algemene Raad, Raad Basisonderwijs, Commissie Diversiteit en Gelijke onderwijskansen <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 2	LEVL neemt actief deel aan het Raadgevend Comité Opgroeien en ander overleg met de partners die actief zijn rond integrale jeugdhulp <i>Timing: doorlopend</i>

Netwerkpartners:

Partners in de VLOR: Gezinsbond, Netwerk tegen Armoede, Gezin en Handicap, Welzijnszorg, Vlaamse Scholierenkoepel, Vlaamse Vereniging van Studenten, Ouderkoepels

Partners bij het Raadgevend Comité Opgroeien: Gezinsbond, Ouderspunt vzw, Pleegzorg Vlaanderen, Cachet vzw, Ouders vzw (Onafhankelijk Leven)

2.4. 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 inzake drempels en oplossingen inzake tewerkstelling, meer specifiek binnen prioritaire dossiers zoals anti-discriminatie, transitie onderwijs-arbeidsmarkt, positieve acties subgroepen: jongeren en vrouwen, een inclusieve dienstverlening VDAB t.a.v. personen van buitenlandse herkomst met aandacht voor niet-beroepsactieven, De financiering gebeurt grotendeels vanuit projecten

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

Verantwoordelijke actie: Medewerkers Tewerkstelling FOT en Medewerkers Tewerkstellingsproject ESF 500 Inclusieve ondernemingen 'Hands on Inclusion'

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

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

Op basis van expertiseopbouw en netwerking neemt LEVL actief deel aan de Commissie Diversiteit van de SERV en het Dagelijks bestuur van de SERV en als stakeholder van VDAB. Ook neemt LEVL rechtstreeks contact op met het departement Werk en met beleidsactoren en stuwt zo het beleid van overheden en beleidsmakers vooruit met het oog op een evenredige participatie van personen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt.

Daarnaast bouwt LEVL haar expertise op en deelt LEVL ze met onderzoeksinstanties door actieve deelname aan wetenschappelijke onderzoeken, stuurgroepen en klankbordegroepen van innovatieve projecten, zoals Edistools (UGent), interne onderzoeken van VDAB.

Op basis van expertiseopbouw en input ontwikkelt LEVL meerdere beleidsaanbevelingen m.b.t. anti-discriminatie, diversiteit bij het zorgpersoneel, jongeren met een buitenlandse herkomst.

SD 2; OD 2.2. SD 3; OD 3.1.; OD 3.2.

Indicator 1	Minstens 3 netwerkbijeenkomsten <i>Timing: voorjaar (2) en najaar (1)</i>
Indicator 2	Minstens 1 vertegenwoordiger met een actieve deelname aan de Commissie Diversiteit van de SERV en de VDAB- werkgroepen <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 3	LEVL organiseert een studiedag met betrekking tot de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt
Indicator 4	Minstens 3 overlegmomenten met beleidsmakers of tewerkstellingsactoren <i>Timing: najaar 2022</i>
Indicator 5	Deelname aan minstens 2 stuurgroepen van onderzoeken of initiatieven
Indicator 6	5 beleidsnota's/ insteeknota's

Netwerkpartners: SERV, VDAB, UNIA, Handicap en Arbeid, Netwerk tegen armoede, Ella, Nederlandstalige Vrouwenraad

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

LEVL be vraagt jongeren en jongvolwassenen met een buitenlandse herkomst m.b.t. hun ervaringen in hun zoektocht naar werk. Hiervoor werkt LEVL samen met organisaties in het jeugdwerk zoals J100 en Roots. Op basis van de bevraging, expertiseopbouw en netwerking zal LEVL een aanbevelingsnota ontwikkelen.

SD2; OD2.1; OD2.2.

Indicator 1	Bevraging van jongeren (minimaal 30 personen) met een buitenlandse herkomst m.b.t. hun zoektocht naar werk <i>Timing: mei-juni 2022</i>
Indicator 2	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. <i>Timing: November-december 2022</i>

Netwerkpartners:

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

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 tal van tewerkstellingspartners, waaronder het Agentschap Inburgering en Integratie, Atlas, VDAB, Acerta, Vivo, Odysee en Grip.

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 van een stuurgroep, trekkeroverleg, klankbordgroep, overleg met partners
Indicator 2	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.
Indicator 3	Ondersteunen van minimaal 20 ondernemingen met de opmaak van hun plan van aanpak na het bootcamp (onder meer door individuele coachings)

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.

Indicator 4	Organisatie van 9 koppelmomenten (netwerkmoment arbeidsbemiddelaars en werkgevers en netwerkmomenten voor arbeidsbemiddelaars, werkzoekenden en bedrijven)
--------------------	---

Netwerkpartners:

Acerta, The Shift, Atlas, VDAB, VIVO, Verso, CIFAL, GTB, de Werkplekarchitecten, Odisee - Onderzoekscentrum Sociaal Werk, RIZIV (departement onderzoek en kwaliteit van de dienst voor uitkeringen van het RIZIV) en GRIP.

2.5. INTEGRATIE EN INBURGERING

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

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.

SD 2; OD 2.2, SD 3; OD3.1

Indicator 1	Minstens 2 netwerkbijeenkomsten met betrekking tot het beleidsdomein Integratie en Inburgering <i>Timing: voorjaar 2022</i>
Indicator 2	Actieve deelname aan de Raad van Bestuur van Atlas en het Agentschap Integratie en Inburgering. <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 3	LEVL ontwikkelt minstens 1 beleidsadvies m.b.t. de maatschappelijke participatie van nieuwkomers <i>Timing: najaar 2022</i>
Indicator 4	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. <i>Timing: juni 2022</i>

Verantwoordelijke actie: Medewerker Beleidsparticipatie/ Integratie en Inburgering

Externe prioritaire partners:

Agentschap Integratie en Inburgering en Atlas

2.6. 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.

Verantwoordelijke actie: Medewerker Media en beeldvorming.

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

LEVL doet een bevraging bij jongeren en jongvolwassenen in samenwerking met partners zoals Mediawijsheid en Stampmedia. De ervaringen van de jongeren worden gebundeld tijdens een consultatieronde waarbij de deelnemers bevraagd worden over hun mediaperceptie en framing vanuit de media. Op basis van deze bevraging, expertiseopbouw en netwerking formuleert LEVL aanbevelingen en een sensibiliseringscampagne 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.

SD 2.; OD 2.1.; OD 2.2., SD4; OD4.1; OD 4.2.

Indicator 1	We organiseren een consultatieronde bij jongeren en jongvolwassenen (30 pers) van buitenlandse herkomst. <i>Timing: voorjaar 2022</i>
Indicator 3	Een aanbevelingennota m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van personen van buitenlandse herkomst en hoe de framing kan geherdefinieerd worden. <i>Timing: september – oktober 2022</i>

Indicator 4	Sensibiliseringscampagne m.b.t. jongeren en genuanceerde beeldvorming i.s.m. Stampmedia, Mediawijsheid, 11.11.11 en Vluchtelingenwerk Vlaanderen. <i>Timing: november- december 2022</i>
Indicator 5	We verspreiden de aanbevelingen m.b.t. genuanceerde beeldvorming naar beleids -en/of media actoren en gaan met hen hierover in gesprek. <i>Timing: najaar 2022</i>

Netwerkpartners:

Agentschappen Integratie en Inburgering, Mediawijsheid, Stampmedia, Roots, Uit de marge, VRT.

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

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

SD 2.; OD 2.2., SD4; OD4.2

Indicator 1	Actieve deelname aan het platform i.s.m. oa. Karamah EU en gelijkekansenorganisaties Ella en Furia <i>Timing: Voorjaar 2022</i>
Indicator2	Sensibiliseringscampagne m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen van buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt. <i>Timing: april-mei 2022</i>

Verantwoordelijke actie: Projectmedewerker

Netwerkpartners:

Furia, Ella, Karamah EU, Open Society Foundation, BOEH!

2.7. ANTI-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.

Verantwoordelijke actie: Medewerker Antiracisme en antidiscriminatie en projectmedewerker MOVE4NAPAR

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

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.

SD 4; OD 4.4. SD3; OD 3.2.

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>
Indicator 2	LEVL initieert en ondersteunt informele en formele stakeholdersnetwerken om gedeelde uitdagingen aan te pakken en tot gezamenlijke en gedragen aanbevelingen te komen

Indicator 3	Overzicht ad hoc overleg met beleidsmakers over prioritaire dossiers <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 4	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 <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 5	LEVL verkent in 2022 samen met haar netwerk innovatieve methodieken om de grond- en mensenrechten van haar doelgroep te bewaken. <i>Timing: najaar 2022</i>

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

Het project 'Move4Napar' heeft als doel om zowel beleidsmakers 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 beleidsmakers, 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)

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

SD2; OD 2.2; SD3; OD 3.2; SD 4; OD4.1

Indicator 1	Minimaal 5 ontmoetingen met beleidsmakers verm.b.t. de opvolging en implementatie van het Interfederaal actieplan tegen racisme
--------------------	--

	<i>Timing: Verspreid over 2022, afhankelijk van de verdere ontwikkeling en implementatie van het Interfederaal Actieplan</i>
Indicator 2	LEVL organiseert minimaal 2 acties (studiedag, infosessies, vormingsmomenten) gericht op media-actoren <i>Timing: Midden 2022 en najaar 2022</i>
Indicator 3	LEVL organiseert minimaal 4 netwerkcontmoetingen (minimaal 20 deelnemers) <i>Timing: Eén per kwartaal</i>
Indicator 4	2 experten-netwerken (ronde tafels) met minimaal 15 deelnemers inzake Wonen en Werk. <i>Timing: Eerste kwartaal van 2022</i>
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>

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

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

SD 5; OD 5.1.; OD 5.2.; SD 2; OD2.2; SD 3; OD 3.2.

Indicator 1	Deelname 3 stuurgroep vergaderingen <i>Timing: Verspreid over 2022</i>
Indicator 2	Deelname aan de ontwikkeling van het Monitoring en evaluatiemodel van het project <i>Timing: februari – maart 2022</i>
Indicator 3	Mapping van good practices op het gebied van aanwervingsbeleid en effectieve klachtenmechanismen <i>Timing: Januari – september 2022</i>
Indicator 4	Ontwikkelen van 2 aanbevelingsdocumenten inzake ‘werving en selectie bij politie’ en ‘effectieve klachtenmechanismen’ <i>Timing: Januari – september 2022</i>
Indicator 5	Advies en ondersteuning bij de ontwikkeling en werking van minimaal 1 lokale COPcomité (gemeenschapsgerichte politiezorg) <i>Timing: Doorlopend</i>
Indicator 6	Disseminatie van de thematische toolboxes en de projectresultaten <i>Timing: Najaar 2022</i>

Netwerkpartners:

IOM, Uit de Marge, Unia, 5 lokale politiezones (Vanuit LEVL kijken we prioritair wel enkel naar Gent, Antwerpen, Brussel -noord en Elsene, gezien de participatieorganisatie enkel bevoegd is voor Vlaanderen en Brussel)

2.8. COMMUNICATIE

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

We creëren draagvlak voor onze visie en standpunten via externe communicatie. Via onze nieuwsbrief, website, sociale media, events, brochures, campagnes en andere (externe) communicatieacties promoten we 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 en zetten de good-practices van ons netwerk in de verf. We maken onze algemene standpunten bekend bij het grote publiek.

Verantwoordelijke actie: *Communicatiemedewerker*

SD 4; OD 4.2.

Indicator 1	We publiceren minstens 6 persberichten/opiniestukken. <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 2	Standpunten, aanbevelingen, rapporten worden aangevuld. We publiceren minstens 3 aanbevelingen. <i>Timing: najaar 2022</i>
Indicator 3	In 2022 sturen we 5 nieuwsbrieven uit met adviezen, andere resultaten van LEVL en good practices vanuit het netwerk. <i>Timing: tweemaandelijks</i>

2.9. CULTUUR EN MEDIA

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

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. 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. In 2022 zullen we de bestaande trajecten van sCan&DO verderzetten en beginnen we nieuwe trajecten met enkele organisaties. De organisaties voor 2022 zijn Kaaitheater, Nona, rekto:verso, Beursschouwburg, 't STUK. In 2022 focussen we op het ontwikkelen van actieplannen per organisatie. Daarnaast zetelt LEVL in enkele stuur-, overleg- en kerngroepen van prioritaire partners.

Verantwoordelijke actie: medewerker Cultuur en Media

SD5; OD5.1; SD3; OD 3.1.

Indicator 1	De (minimum) 4 organisaties, die het meerjarige inclusietraject doorlopen, hebben een maatgericht actieplan uitgewerkt, gebaseerd op gemaakte adviezen en methodieken van sCan&Do. <i>Timing: doorlopend</i>
Indicator 2	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. <i>Timing: doorlopend</i>

Netwerkpartners:

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

2.10. REGIONALE WERKING: BRUSSEL

De regionale werking, Brusselwerking is gesteund door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

Er wordt vanuit de Brusselwerking ingezet op twee thema's: Onderwijs en Cultuur in Brussel.

- Binnen onderwijs focust LEVL zich op diversiteit binnen het onderwijspersoneel. Hiervoor komt een bevraging van personen van buitenlandse herkomst over de diversiteit bij het onderwijspersoneel in Brussel.
- De Brusselwerking van LEVL zet vervolgens in op het interculturaliseren van diverse Brusselse sectoren, met een focus op gemeenschapscentra (cultuur). De focus op interculturalisering volgt vanuit de observatie dat de Brusselse diversiteit allerm minst weerspiegeld wordt binnen de verschillende Brusselse Nederlandstalige instellingen en organisaties. Door het samenbrengen van de juiste partners willen wij pijnpunten blootleggen en acties opzetten die instellingen en organisaties ondersteunen in het ontwikkelen van een beleid en aanpak op maat van de organisaties.

Verantwoordelijke actie: Medewerkers Brusselwerking

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

LEVL bevraagt personen van buitenlandse herkomst over de drempels en oplossingen voor meer diversiteit in het onderwijspersoneel. Relevante partners worden vervolgens samengebracht in een netwerk dat nadenkt over deze drempels en oplossingen en hoe deze te verminderen m.b.t. tewerkstelling van leerkrachten met een buitenlandse herkomst in het Brussels Nederlandstalig onderwijs. LEVL ontwikkelt hieromtrent aanbevelingen.

SD 2; 2.1.

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>
Indicator 2	Brussels netwerkmoment organiseren voor onderwijsactoren inzake diversiteit binnen het lerarenkorps <i>Timing: najaar 2022</i>

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

LEVL ondersteunt 2 gemeenschapscentra om te werken aan inclusie binnen de eigen organisatie i.s.m. het Agentschap Integratie en Inburgering en Lasso. Vanuit dit project ‘InsideOut’ 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.

SD2; OD 2.2; SD 5; OD 5.1.

Indicator 1	2 interculturaliseringstrajecten met 2 gemeenschapscentra
Indicator 2	Ontwikkeling van aanbevelingen over het interculturaliseren van Brusselse Nederlandstalige instellingen en organisaties
Indicator 3	Netwerkmoment organiseren gericht op alle Brusselse cultuuractoren (gemeenschapscentra, Brusselse cultuurhuizen en het middenveld) m.b.t. het interculturaliseren van de eigen organisatie.

Netwerkpartners: Gemeenschapscentra, VGC, Agentschap Integratie en Inburgering, Lasso

2.11 ORGANISATIE

Verantwoordelijke acties: Directeur en zakelijk medewerker

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>
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>

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 opbouwfase 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>
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>
Indicator 3	Er is een LEVL kalender waarin de algemene planning en organisatie van transversale acties staat genoteerd. <i>Timing: Doorlopend</i>
Indicator 4	Ontwikkeling van een jaarlijks terugkerende tevredenheidsmeting <i>Timing: Najaar 2022</i>

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.

SD 6, OD 6.3

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>
Indicator 2	LEVL beschikt over vernieuwde bestuursorganen

	<i>Timing: Ten laatste in mei 2022 (zie ook stappenplan in het selectie- en benoemingsreglement)</i>
--	--

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 organisatie-niveaus (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.

SD 6, OD6.2

Indicator 1	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>Timing:</i> <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> <i>Stap 2 - Ontwerpen van een monitorings- en evaluatiemodel op maat (mei 2022 – augustus 2022)</i> <i>Stap 3 - Formeel indienen bij het Agentschap Binnenlands Bestuur (15 september 2022)</i> <i>Stap 4 - Goedkeuring door het Agentschap Binnenlands Bestuur (oktober 2022)</i> <i>Stap 5 - Implementatie (oktober 2022 - ...)</i> <i>Doorlopend: Op regelmatige basis stemmen we in stap 1 en 2 af met het Agentschap Binnenlands Bestuur.</i>
--------------------	--

Indicator 2	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. <i>Timing: Minstens twee keer per werkjaar</i>
--------------------	---

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.

SD 6 , OD 6. 4

Indicator 1	We starten met het ontwerpen van een financieringsmodel die ons toelaat om eigen inkomsten te genereren. <i>Timing: Doorlopend</i>
--------------------	---

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).

SD 6, OD 6.3

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>
Indicator 2	In 2022 is er onderzoek gedaan naar een mogelijk nieuwe bureaulocatie in Brussel.

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

3. 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	BELEIDSPARTICIPATIE: lokale actoren ondersteunen m.b.t. beleidsparticipatie en actief burgerschap van personen van buitenlandse herkomst ▪ 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	<i>Overzicht van minimaal 10 acties ter sensibilisering van lokale actoren.</i> <i>Overzicht van de bereikte lokale actoren waaruit voldoende lokale spreiding blijkt.</i> <i>Ontwikkeling en verspreiding van een ondersteuningspakket in afstemming met de Agentschappen I&I en VVSG.</i> <i>LEVL meet in welke mate de acties met lokale actoren geleid hebben tot initiatieven vanuit lokale actoren om beleidsparticipatie te bevorderen.</i>

OD1.2 PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST ZIJN GESTIMULEERD TOT ACTIEF BURGERSCHAP EN BELEIDSPARTICIPATIE I.S.M. LOKALE ACTOREN		
ACTIE 2	BELEIDSPARTICIPATIE: Lokale beleidsparticipatie en actief burgerschap stimuleren bij personen van buitenlandse herkomst 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.	<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>
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	WONEN: Bevraging van personen van buitenlandse herkomst m.b.t. huisvesting en netwerk -en expertiseopbouw 1 consultatieronde met personen van buitenlandse herkomst (30 pers) om de woonnoden te kunnen detecteren	<i>LEVL organiseert minimaal 20 consultaties (o.a. diepteinterviews, surveys, focusgroepen enz) met mensen uit de doelgroep. Aantal bereikte personen</i>
ACTIE 4	ONDERWIJS: gedragen beleidsaanbevelingen ontwikkelen over meer diversiteit binnen onderwijspersoneel. LEVL voert een kwalitatieve bevraging (via minimaal 10 diepte-interviews) naar de positie van welbepaalde groepen (toekomstige) onderwijsprofessionals met een buitenlandse herkomst	
ACTIE 5	ONDERWIJS: Beleidsaanbevelingen ontwikkelen m.b.t. studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs 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 ▪ 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 ▪ We organiseren een consultatieronde bij minimaal 30 jongeren en jongvolwassenen met een buitenlandse herkomst.	
ACTIE 18	BRUSSELWERKING: LEVL bevrägt personen van buitenlandse herkomst m.b.t. diversiteit binnen onderwijspersoneel ▪ 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 ▪ Actieve deelname aan platformen m.b.t. gelijke toegang tot kwaliteitsvolle huisvesting : ‘Woonzaak’ via SAAMO ; stuurgroeplid ‘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> <i>(a) LEVL initieert of neemt actief deel aan minimaal 5 (wetenschappelijke en/of actiegerichte) onderzoeken.</i> <i>Min. 20 onderbouwde adviezen</i>
ACTIE 7	TEWERKSTELLING: Vanuit netwerking en expertiseopbouw adviseert LEVL beleidsactoren : ▪ 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	
ACTIE 8	TEWERKSTELLING: Bevragen van jongeren en jongvolwassenen naar hun zoektocht naar werk	

	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	INTEGRATIE EN INBURGERING : expertisedeling en advisering m.b.t. thema integratie en inburgering - 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	WONEN: Ontwikkeling van een aanbevelingsnota via bevraging, netwerk- en expertiseopbouw LEVL ontwikkelt samen met de netwerkpartners een aanbevelingsnota en gaat in dialoog met de betrokken beleidsmakers	
ACTIE 4	ONDERWIJS: - 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	BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond 'media en beeldvorming' opbouwen - met de actoren in het veld Een aanbevelingennota m.b.t. een genuanceerde beeldvorming van personen van buitenlandse herkomst en hoe de framing kan geherdefinieerd worden.	
ACTIE 12	BEELDVORMING EN MEDIABELEID: genuanceerde beeldvorming van kwetsbare vrouwen met een buitenlandse herkomst op de arbeidsmarkt, waarbij werkgevers betrokken worden.	

	Actieve deelname aan het platform i.s.m. Karamah EU en gelijkekansenorganisaties Ella en Furia	
ACTIE 14	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 - LEVL organiseert minimaal 4 netwerkvergaderingen (minimaal 20 deelnemers) 2 experten-netwerken (ronde tafels) met minimaal 15 deelnemers inzake Wonen en Werk.	
ACTIE 15	ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme Ontwikkelen van 2 aanbevelingsdocumenten inzake ‘werving en selectie bij politie’ en ‘effectieve klachtenmechanismen’	
ACTIE 18	Brussels netwerkmoment organiseren voor onderwijsactoren inzake diversiteit binnen het lerarenkorps	
ACTIE 19	BRUSSELWERKING: Gemeenschapscentra werken aan inclusie via een interculturaliseringstraject ‘Inside Out’. 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	ONDERWIJS: Actieve vertegenwoordiging in de Vlaamse onderwijsraad - LEVL neemt actief deel aan de VLOR Algemene Raad, Raad Basisonderwijs, Commissie Diversiteit en Gelijke onderwijskansen - LEVL neemt actief deel aan het Raadgevend Comité Opgroeien en ander overleg met de partners die actief zijn rond integrale jeugdhulp	<i>LEVL neemt actief deel aan minstens 5 relevante adviesraden/ overlegfora (o.a VLOR, SERV, enz). We gaan na in welke mate de input wordt opgenomen in deze adviesraden.</i>

ACTIE 7	TEWERKSTELLING: vanuit netwerking en expertiseopbouw adviseert LEVL beleidsactoren ▪ minstens 1 vertegenwoordiger met een actieve deelname voor elke vergadering van commissie diversiteit van de SERV en de VDAB-werkgroepen	
Actie 10	INTEGRATIE EN INBURGERING: expertisedeling en advisering m.b.t. thema integratie en inburgering ▪ Actieve deelname aan de Raad van Bestuur van Atlas en het Agentschap Integratie en Inburgering.	
ACTIE 17	CULTUUR EN MEDIA: interculturaliseringstrajecten organiseren op maat van de kunst en cultuursector. ▪ 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.	
OD3.2 BELEIDSACTOREN WORDEN DOOR LEVL GEÏNFORMEERD EN GESTIMULEERD OM TE WERKEN AAN EVENREDIGE EN EVENWAARDIGE PARTICIPATIE VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST		
ACTIE 4	ONDERWIJS: gedragen beleidsaanbevelingen ontwikkelen over meer diversiteit binnen onderwijspersoneel. ▪ In dialoog gaan met onderwijspartners met betrekking tot diversiteit binnen het onderwijspersoneel.	<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. LEVL gaat na hoeveel en welke aanbevelingen hebben geleid tot beleid met oog voor inclusie, en bepaalt de succesfactoren.</i>
ACTIE 5	ONDERWIJS: beleidsaanbevelingen ontwikkelen m.b.t. studiekeuzebegeleiding bij gezinnen met een buitenlandse herkomst door intermediairs ▪ 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	TEWERKSTELLING: vanuit netwerking en expertiseopbouw adviseert LEVL beleidsactoren	

	▪ Minstens 3 overlegmomenten met beleidsmakers of tewerkstellingsactoren	
ACTIE 13	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 ▪ 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	ANTI-RACISME EN ANTI-DICRIMINATIE: MOVE4NAPAR Zowel beleidsmakers als bredere maatschappelijke actoren de nodige inzichten en tools aanbieden om kwalitatieve actieplannen tegen racisme op te stellen ▪ 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	ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme ▪ 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:	ANTIRACISME EN ANTIDISCRIMINATIE: MOVE4 NAPAR Zowel beleidsmakers als bredere maatschappelijke actoren de nodige inzichten en tools aanbieden om kwalitatieve actieplannen tegen racisme op te stellen	<i>Minimaal 15 acties om media-actoren te sensibiliseren, ondersteunen en versterken.</i>

	LEVL organiseert minimaal 2 acties (studiedag, infosessies, vormingsmomenten) gericht op media-actoren	Media-actoren nemen stappen om beeldvorming te veranderen
ACTIE 11	BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond ‘media en beeldvorming’ opbouwen - met de actoren in het veld We verspreiden de aanbevelingen m.b.t. genuanceerde beeldvorming naar beleids -en/of media actoren en gaan met hen hierover in gesprek	
OD4.2 HET DRAAGVLAK VOOR DE (BELEIDS)AANBEVELINGEN VAN LEVL WORDT VERGROOT BIJ (BELEIDS-)ACTOREN EN DE BREDE SAMENLEVING		
ACTIE 11	BEELDVORMING EN MEDIABELEID: Een netwerk rond ‘media en beeldvorming’ opbouwen - met de actoren in het veld Sensibiliseringscampagne m.b.t. jongeren en genuanceerde beeldvorming i.s.m. Stampmedia, Mediawijsheid, 11.11.11 en Vluchtelingenwerk Vlaanderen	Ontwikkeling van minimaal 5 (sensibiliserings) campagnes.

		beleidsmakers en overheidsinstanties
OD4.4 HET DRAAGVLAK VOOR DE (BELEIDS-)AANBEVELINGEN VAN LEVL WORDT VERGROOT BIJ (BELEIDS-)ACTOREN EN DE BREDE SAMENLEVING		
ACTIE 13	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 ▪ 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	LEVL faciliteert en neemt deel aan minimaal 3 coalities. Instrument / methodiek ter bewaking van grond- en mensenrechten.
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	TEWERKSTELLING: Hands on Inclusion: Werkgevers concrete handvaten bieden om inclusie te realiseren. ▪ Organiseren stuurgroep, klankbordgroep, overleg met partners ▪ 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)	Minimaal 4 uitgewerkte pakketten (tools, adviezen, methodieken en goede praktijken) Elke doelgroep (middenveld, werkgevers werkgeversorganisaties en andere actoren) is bereikt. Overzicht van bereikte actoren. De bereikte actoren hebben stappen gezet inzake inclusie.

	▪ Organisatie van 9 koppelmomenten (netwerkmoment arbeidsbemiddelaars en werkgevers en netwerkmomenten voor arbeidsbemiddelaars, werkzoekenden en bedrijven)	Minimaal 30 inspiratie of- ondersteuningstrajecten en andere initiatieven met private (boven-) lokale actoren
ACTIE 15	ANTI-DISCRIMINATIE EN ANTI-RACISME: COP without Borders: Het verbeteren van het intern beleid van politiekorpsen inzake anti-discriminatie en anti-racisme ▪ 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	MEDIA EN BEELDVORMING: SCAN&DO ▪ 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	BRUSSELWERKING: gemeenschapscentra werken aan inclusie via een interculturaliseringstraject “inside out” ▪ 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 ▪ Disseminatie van de thematische toolboxes en de projectresultaten	Verspreiding van de uitgewerkte pakketten

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 ▪ 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 ▪ Ontwikkeling van een jaarlijks terugkerende tevredenheidsmeting	<i>Jaarlijks vindt er een tevredenheidsmeting plaats onder het personeel.</i>
Actie 23	LEVL ontwikkelt een impactevaluatiemodel ▪ 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 ▪ 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.	<i>Vernieuwd functioneringsbeleid wordt ontwikkeld voor alle medewerkers (inclusief coördinatie) waaruit vormings- en opleidingskansen voortkomen.</i> <i>LEVL beschikt over sterk VTO beleid, met ruimte en aandacht voor inhoudelijke expertise opbouw. (einde 2022)</i> <i>Er is aanwervings- en talentenbeleid, zodat LEVL zelf voorbeeldwerkgever is op het vlak van diversiteit en inclusie.</i> <i>LEVL beschikt over een impactmetingstool en monitorings- en evaluatie- instrumenten ter ondersteuning van de te behalen resultaten.</i>

OD6.3 DE INFRASTRUCTUUR IS AANGEPAST AAN DE NIEUWE NETWERKSTRUCTUUR EN HET NIEUWE HYBRIDE WERKEN		
Actie 20	LEVL beschikt over een nieuwe organisatiestructuur ▪ 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	<i>LEVL heeft een nieuw CRM- programma. (operationeel in 2023)</i> <i>Verhuis van het hoofdkantoor naar een nieuwe locatie.</i> <i>LEVL beschikt over een nieuwe organisatiestructuur. (eerste helft 2022)</i>
Actie 22	LEVL gaat naar een volledige vernieuwing van haar bestuursorganen via een publieke oproep ▪ 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	LEVL beschikt over een infrastructuur die aangepast is aan de noden en behoeften van een hedendaagse organisatie ▪ 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	LEVL diversifieert haar inkomstenbronnen of LEVL beschikt over een duurzaam financieel beleid ▪ 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.	<i>De inhoudelijke stafmedewerkers zijn versterkt door een opleiding projectschrijven.</i> <i>We hebben met partners uit ons netwerk concrete projecten opgezet.</i> <i>We streven naar het einde van dit meerjarenplan in 2026 naar twee derde andere inkomstenbronnen op de totaal beschikbare middelen</i>

4. BEGROTING

De algemene en analytische jaarbegroting 2022 is terug te vinden in bijlage (3 documenten).

- **Overzicht personeelsinzet per thema**

Hieronder het overzicht van de personeelsinzet per thema, gekoppeld aan de strategische en operationele doelstellingen:

CODE	THEMA	VTE	Loonkost 2	SD+OD	Opmerkingen
800	Coördinator	1,00	80.491,83	SD 6: OD 6.1., OD 6.2., OD 6.3., OD 6.4.	
800	Office manager	1,00	71.004,44	SD 6: OD 6.1., OD 6.2., OD 6.3., OD 6.4.	1 VTE jan-jun, daarna herzien 0,8
800	Administratie	0,50	11.305,08	SD 6: OD 6.1., OD 6.2., OD 6.3., OD 6.4.	0,5 VTE t.e.m. juni
800	Communicatie	0,80	48.775,15	SD 4: OD 4.2	
800	Beeldvorming	1,00	66.671,59	SD 2: OD 2.1.; OD 2.2., SD 4; OD 4.1; OD 4.2.	
800	Transitie	0,80	36.948,57	SD 6: OD 6.1., OD 6.2., OD 6.4.	0,8 VTE tem juni, nadien herzien 0,2
800	Wonen	0,50	16.400,10	SD2: OD2.1, OD2.2	0,5 VTE voorzien vanaf juli
800	Anti-cacisme & anti-discriminatie	1,00	37.436,34	SD 4; OD 4.4. SD 3; OD 3.2.	1 VTE voorzien vanaf juli
800	Onderwijs	1,00	77.122,87	SD2: OD2.1, OD 2.2; SD 3: OD 3.1, OD 3.2	
800	Beleidspart	1,00	68.748,00	SD1: OD 1.1., OD 1.2	

jaarplan 2022	514904
mjp 2022-2026	548669
verschil	33765

Het verschil in de loonkosten uit het meerjarenplan 22-26 en jaarplan 2022 zijn te wijten aan het verwijderen van de 0,2 VTE die we voorzien hadden voor 'alternatieve financiering' (Diversifiëring inkomstenbronnen – SD 6). Na overweging is beslist dat, gezien de kleine tewerkstellingsgraad, we deze middelen (+/- 16.000 euro) beter extern inzetten door bv een extern deskundige in te huren. Het leeuwendeel van dit bedrag is dus ondergebracht bij het kostencenter "vergoeding aan anderen". Voor de andere thema's zitten we ook met de realiteit dat doorheen het gefaseerd transitieproces m.b.t. opbouw van het nieuwe personeelsplaatje (SD 6) niet alle nieuwe collega's gelijktijdig zullen aangeworven worden om op 1/1/22 te starten. De aanpassing zorgt voor een meer realistische blik op de loonkosten, waardoor ze lager uitvallen dan toen we in het meerjarenplan alle VTE's per 1/1/22 hadden gerekend.

De loonkost per persoon werd sinds de indiening van het meerjarenplan ook geüpdatet met de 1.1% loonstijging, die we door de VIA akkoorden dit jaar nog moeten toepassen voor onze werknemers.

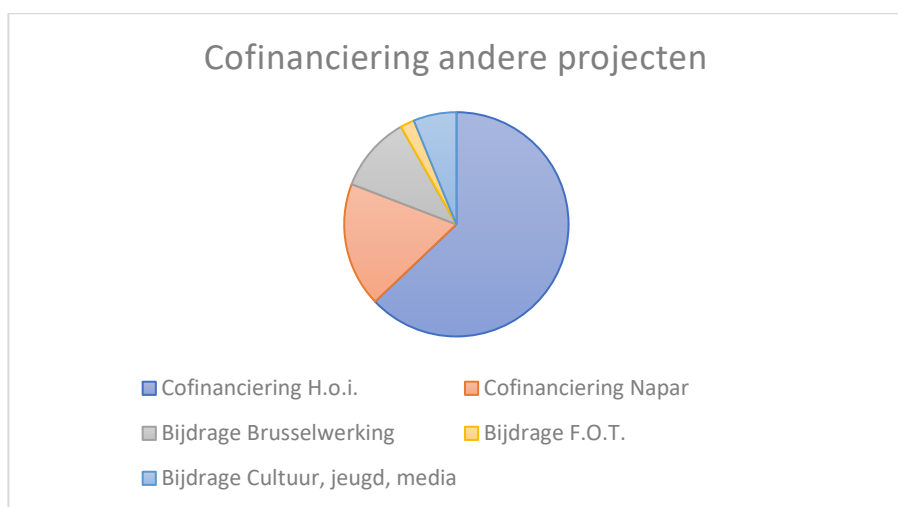
- **Overzicht cofinanciering andere projecten**

Voor 2 projecten hanteren we een formele cofinanciering regeling, d.w.z. dat het in de overeenkomst met de subsidiegever genoteerd staat dat er vanuit structurele middelen een vast percentage bijdrage wordt verwacht:

- NAPAR Europees project: van alle gemaakte kosten op het project kunnen we max 80% terugvorderen, het project verwacht dat 20% van de kosten uit structurele middelen komen.
- Hands-On Inclusion: voor dit project ontvangen we middelen vanuit ESF en VCF, en leggen we zelf 15% van de gemaakte kosten bij.

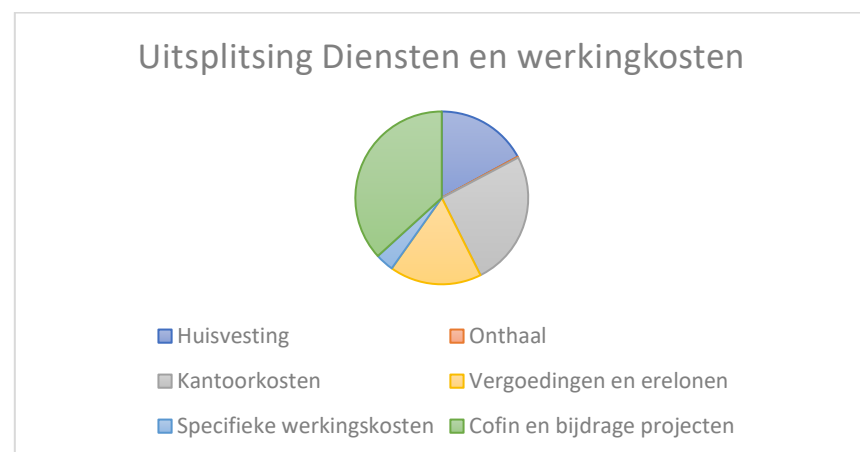
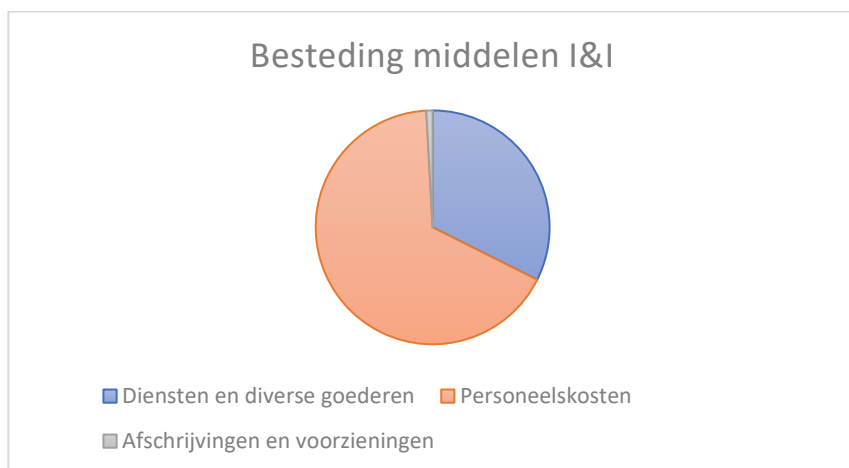
Voor projecten zoals de Regionale werking Brussel (via VGC), Scan & Do (CJSM) en Focus op Talent is geen formele cofinanciering gevraagd in onze overeenkomst met de subsidiegever. Wel doen we jaarlijks een kleine bijdrage vanuit structurele middelen van 5 à 10% van hun subsidiebedrag. De reden hiervoor is dat de subsidiebedragen nooit indexeren en de lonen wel, vaak is het subsidiebedrag dan maar net genoeg om de loonkosten van de gealloceerde persoon te betalen en vangt Integratie en Inburgering een deel van de werkingskosten op.

Cofinanciering H.O.I.	58.528,53	8%
Cofinanciering Napar	16.673,36	2%
Bijdrage Brusselwerking	10.182,99	1%
Bijdrage F.O.T.	1.880,27	0%
Bijdrage Cultuur, jeugd, media	5.766,70	1%
	93.031,85	13%
	714.753,00	



- **Overzicht besteding middelen Integratie en Inburgering, met de uitsplitsing Diensten en Werkingskosten**

Diensten en diverse goederen	261.868,21	32%
Huisvesting	44.734,57	6%
Onthaal	500,00	0%
Kantoorkosten	66.355,00	8%
Vergoedingen en erelonen	45.071,25	6%
Specifieke werkingskosten	9.000,00	1%
Cofin en bijdrage projecten	96.207,39	12%
Personeelskosten	539.604,69	67%
Afschrijvingen en voorzieningen	7.000,00	1%
Financiële kosten	100,00	0%
	808.572,90	





LEVEL

op niveau van verbinding

Brussel, donderdag, 25 november 2021