

Uitvoeringsnota 'De verbindende kracht van diversiteit'

Sturen op thema's

Inhoudsopgave

1. Inleiding

- 1.1 *Samenwerking als verbindende kracht*
- 1.2 *Waar gaat dit plan van aanpak niet over?*
- 1.3 *Effectief lokaal sociaal beleid is inclusief beleid*
- 1.4 *Kern van dit plan van aanpak: de samenwerkingsdriehoek*
- 1.5 *Subsidie als instrument in het lokaal sociaal domein*
- 1.6 *Leeswijzer*

2. Proces en werkwijze

- 2.1 *Conferentie en adviesgroep*
- 2.2 *Meeleesgroep*
- 2.3 *Inventarisatieronde*

3. Lokaal sociaal beleid: een gedeelde verantwoordelijkheid

- 3.1 *Samenwerkingsmodel*
- 3.2 *Betrokken partijen bij de uitvoering van het beleid*
- 3.3 *Positionering betrokken partijen*

4. Implementatie van het nieuwe beleid

- 4.1 *Keuze prioritaire thema's sociaal domein*
- 4.2 *Netwerk- en informatiebijeenkomsten*
- 4.3 *Leerprojecten en 'best practices'*
- 4.4 *Interne ontwikkeling expertise diversiteit bij het stadsdeel*
- 4.5 *Het stadsdeel stimuleert deskundigheidsbevordering bij reguliere instellingen*
- 4.6 *Het stadsdeel investeert in contact met haar partners*
- 4.7 *Communicatieplan*
- 4.8 *Overgangperiode en tussentijdse evaluatie*

5. Tijdsplanning

Uitvoeringsnota 'De verbindende kracht van diversiteit'

Sturen op thema's

1. Inleiding

Voor u ligt het plan van aanpak volgend op de visienota 'De Verbindende Kracht van Diversiteit' die in oktober 2009 door de stadsdeelraad is vastgesteld (zie bijlage).

Uit deze visienota vloeit voort dat het tot dan gevoerde diversiteitbeleid, waarbinnen activiteiten- en huisvestingskosten van lokale (zelf)organisaties gesubsidieerd werden, niet langer op zichzelf stand beleid is. Het diversiteitbeleid dient volgens de visienota gekoppeld te worden aan de thema's van het lokaal sociaal beleid, zoals werk, jeugd, armoede en veiligheid. In dit plan van aanpak worden deze thema's benaderd vanuit de begrippen participatie en zelfredzaamheid. Deze begrippen staan centraal in het bestuursakkoord 2010-2014, 'Werken aan evenwicht'. Dit plan van aanpak beschrijft hoe in het lokaal sociaal beleid de samenwerking tussen het stadsdeel en haar partners vormgegeven zal worden. Waar de visienota 'de verbindende kracht van diversiteit' ging om het 'wat' (inhoudelijk kader), gaat het in dit document om het 'hoe'. In dit document beschrijft het stadsdeel hoe zij tot de gewenste situatie wil komen. In die gewenste situatie wordt, binnen het kader van het lokaal sociaal beleid, middels onder andere de toepassing van subsidie als instrument een bijdrage geleverd door verschillende samenwerkingspartners.

1.1 Samenwerking als verbindende kracht

In dit plan van aanpak willen wij nadrukkelijk ingaan op gestructureerde samenwerking tussen reguliere organisaties en lokale (zelf)organisaties. Reguliere organisaties leveren diensten in het sociaal domein van Zuidoost (bijvoorbeeld maatschappelijke dienstverlening, arbeidsmarkttoeleiding, schuldhulpverlening), maar hebben niet altijd de noodzakelijke vaardigheden en het vermogen tot communiceren.

Het dagelijks bestuur wil lokale organisaties nadrukkelijk *meer betrekken bij het beleid en bij het bereiken van de bewoners*. Het stadsdeel onderstreept daarmee hun vermogen tot het leggen van contacten en het communiceren met de bewoners. Lokale zelforganisaties zijn een onmisbare schakel bij het bevorderen, aanmoedigen, ondersteunen en vergroten van daadwerkelijke participatie van bewoners op de verschillende beleidsterreinen.

Nauwe samenwerking tussen een professionele organisatie en een lokale zelforganisatie bundelt en vergroot de kracht van beiden. Een dergelijke samenwerking stelt hoge eisen aan beiden: beide partners komen van tevoren tot overeenstemming over heldere doelstellingen voor een project, thema of activiteit, die worden vastgelegd in een activiteitenplan. Voor een reguliere organisatie zal dat bijvoorbeeld leiden tot nieuwe eisen aan medewerkers en prestatieafspraken over scholing en deskundigheidsbevordering. Voor de lokale zelforganisatie zijn dat bijvoorbeeld kwantitatieve eisen aan het bereiken van burgers.

1.2 Waar gaat dit plan van aanpak niet over?

De rol van het stadsdeel in diversiteitbeleid bestrijkt – uiteraard - alle beleidsterreinen zoals wonen, zorg, wijkbeheer etc. Vooral nog is het de keuze van het dagelijks bestuur in te zoomen op het lokaal sociaal beleid. Het diversiteitbeleid houdt hier echter niet op en het dagelijks bestuur zal gaandeweg deze bestuursperiode overgaan tot verfijning op alle beleidsterreinen.

Niet aan de orde komen zaken die zijdelings verband houden met het herijkte beleid, zoals de invulling van het in 2009 door de raad vastgestelde accommodatiebeleid en het personeelsbeleid van de stadsdeelorganisatie¹.

1.3 Effectief lokaal sociaal beleid is inclusief beleid

Op allerlei punten zoals leeftijd, opleidingsniveau, gezinssamenstelling en culturele achtergrond delen de inwoners van Stadsdeel Zuidoost kenmerken. Maar zij verschillen ook van elkaar. Dit zorgt ervoor dat zij verschillende behoeften en prioriteiten hebben. Het stadsdeel wil dat haar beleid recht doet aan deze verschillen. Effectief lokaal sociaal beleid is resultaatgericht beleid dat aansluit op de wensen en behoeften van de divers samengestelde bevolking van het stadsdeel, met andere woorden: inclusief beleid. Zulk inclusief evenwichtig beleid houdt rekening met de kracht en kansen van alle inwoners, maar ook met de problemen en obstakels die zij ondervinden.

In de visienota is vermeld dat het doel van het herijkte diversiteitbeleid is eraan bij te dragen dat alle inwoners van Stadsdeel Zuidoost de kansen en diensten krijgen waar zij recht op hebben, en dat niemand wordt uitgesloten. Dat kan bereikt worden wanneer niet alleen de overheid, maar ook bewoners zelf en maatschappelijke organisaties mogelijkheden hebben om hieraan bij te dragen.

Om te toetsen of activiteiten bijdragen aan bovenstaande doelen noemt het stadsdeel een aantal criteria om in aanmerking te komen voor subsidie en andere ondersteuningsvormen. De contouren voor subsidieverlening zijn opgenomen in de visienota. Deze uitgangspunten leiden tot het volgende:

1. activiteiten moeten duurzame participatie en gelijke kansen van bewoners stimuleren;
2. maatschappelijke organisaties moeten zich door samenwerking openstellen voor het delen van kennis;
3. de activiteiten moeten verband houden met thema's die het stadsdeel aanwijst als prioritair.
4. Soms kan het nuttig of noodzakelijk zijn activiteiten te organiseren voor een specifieke groep. Maar ook binnen deze groep verschillen mensen op weer andere punten van elkaar (bv. levensfase, sociaal economische positie). Geen enkele groep is dus volledig homogeen. Met deze verschillen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden;

1.4 Kern van dit plan van aanpak: de samenwerkingsdriehoek

Gesubsidieerde reguliere instellingen met een taak in het sociaal domein zijn de eerst aangewezenen bij het aanpakken van sociale problematiek. Het komt echter regelmatig voor dat lokale (zelf)organisaties subsidie aanvragen voor activiteiten die ook worden aangeboden door reguliere instellingen. Het stadsdeel neemt het 'gevoel van urgentie' om deze activiteiten te organiseren - serieus. Zij houdt rekening met de mogelijkheid dat het aanbod van reguliere instellingen niet altijd voldoende aansluit op de wensen en behoeften van specifieke groepen in het stadsdeel.

Het is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de aanbieders van diensten om tekortkomingen op dit gebied te onderzoeken en te ondervangen. Het stadsdeel zal hierbij een actieve rol blijven spelen door hierop te wijzen en voorwaarden te stellen bij subsidieverlening.

De lokale zelforganisaties kunnen een belangrijke rol spelen bij het verbinden van hulp- en dienstverlening met groepen die nog niet of onvoldoende bereikt of bediend worden. Het werken aan (leer)projecten en delen van kennis in samenwerkingsverbanden biedt hier bij uitstek ook de gelegenheid toe.

1 De uitwerking van het accommodatiebeleid is momenteel nog in uitvoering; ten aanzien van het personeelsbeleid streeft het stadsdeel ernaar dat het personeel van de stadsdeelorganisatie op alle niveaus een afspiegeling van de bewoners van het stadsdeel is. Uitwerking van e.e.a. zal naar verwachting volgend jaar aan de raad worden voorgelegd.

Om beide soorten organisaties met elkaar te verbinden, is een regierol van het stadsdeel nodig. Dit leidt tot de kern van het plan van aanpak: de samenwerkingsdriehoek tussen lokale (zelf)organisaties, reguliere instellingen en stadsdeel. Bij deze samenwerking is een heldere rol- en taakverdeling van de betrokken partijen ten opzichte van elkaar belangrijk, zodat ieders meerwaarde duidelijk is en de partijen elkaar goed kunnen aanvullen.

1.5 Subsidie als instrument in het lokaal sociaal domein

Voor het stadsdeel is subsidie aan lokale (zelf)organisaties een belangrijk sturingsinstrument om uitvoering van het lokaal sociaal beleid effectiever en doelgerichter te maken. Niet alles laat zich echter betalen met subsidiegeld. Financiële middelen kunnen slechts de al aanwezige zelfredzaamheid en kracht ondersteunen. Daarom luistert het nauw om krachten van samenwerkingspartners aan te boren die daadwerkelijk in staat zijn bewoners te bereiken en gevraagde prestaties kunnen leveren. De contouren van het subsidiebeleid zijn beschreven in de vastgestelde nota 'De Verbindende Kracht van Diversiteit'. Daarnaast gelden hierbij uiteraard de algemene subsidieverordening Amsterdam Zuidoost 2006 (ASV, gewijzigd in 2008) en de door de raad vastgestelde budgetten in de begroting. De beoordeling van subsidieaanvragen is een taak van het Dagelijks Bestuur. In 2011 zal de algemene subsidieverordening overigens zodanig worden aangepast, dat het mogelijk wordt om meer generieke prestatie-afspraken in de beschikking op te nemen (zoals scholing, competenties, diversiteit, vrijwilligersbeleid, signaleren huiselijk geweld).

1.6 Leeswijzer

In paragraaf 2 zijn de verschillende stappen weergegeven die aan dit plan van aanpak vooraf gingen en wordt duidelijk op welke wijze het stadsdeel de verschillende partijen heeft betrokken en hoe de input is verwerkt in het plan van aanpak.

In paragraaf 3 staat beschreven wat het stadsdeel verstaat onder effectief lokaal sociaal beleid. Tevens wordt geformuleerd op welke wijze het samenwerkingsmodel hieraan een bijdrage levert. Vervolgens worden de betrokken partijen gedefinieerd en is omschreven wat hun positionering is binnen het samenwerkingsmodel.

Het onderwerp van paragraaf 4 is de implementatie van het beleid. In deze paragraaf worden zeven actiepunten benoemd waarmee het herijkte beleid geïmplementeerd zal worden. Aan het einde van deze paragraaf worden de overgangperiode en een tussentijdse evaluatie besproken.

Tot slot bevat de vijfde paragraaf een chronologisch overzicht van de activiteiten die in het kader van diversiteit in het lokaal sociaal beleid in de bestuursperiode 2010-2014 zijn gepland.

2. Proces en werkwijze totstandkoming plan van aanpak

In onderstaande volgt een beschrijving van de instrumenten die zijn ingezet om naast Stadsdeel Zuidoost zelf, ook lokale (zelf)organisaties en reguliere instellingen te betrekken bij het formuleren van het plan van aanpak. Het stadsdeel heeft er in dit traject voor gekozen gebruik te maken van de inzet van een extern adviesbureau met een expertise op diversiteit, 'Mexit, adviseurs voor intercultureel management'.

2.1 Conferentie en adviesgroep

Op 20 mei 2010 heeft de druk bezochte voorjaarsconferentie 'van diversiteit naar lokaal sociaal beleid' plaatsgevonden. Aan de voorbereiding en de evaluatie van deze conferentie is bijgedragen door een adviesgroep waarin zowel medewerkers van het stadsdeel, van een reguliere instelling en van lokale zelforganisaties zitting hadden. De adviesgroep is tweemaal bijeen gekomen in de maanden mei en juni 2010.

2.2 Meeleesgroep

In de periode van september 2009 tot en met juni 2010 is binnen het Stadsdeel Zuidoost een werkgroep diversiteit actief geweest om de concepten van dit plan kritisch te bekijken en input te geven zodat waar nodig bijgesteld kon worden. De meeleesgroep bestond uit beleidsadviseurs van verschillende afdelingen van de sector Maatschappelijke Ontwikkeling. De reden om de meeleesgroep samen te stellen uit medewerkers van deze sector is het feit dat ieder van hen zich dagelijks bezighoudt met beleidsterreinen die vallen binnen het lokaal sociaal beleid. Redenerend vanuit het samenwerkingsmodel waarin lokale organisaties, reguliere instellingen en stadsdeel samenwerken aan lokaal sociaal beleid, zal ieder van deze beleidsadviseurs te maken krijgen met de invulling van het herijkte diversiteitsbeleid.

2.3 Inventarisatieronde samenwerkingspartners.

In de maanden maart en april 2010 heeft een inventarisatieronde plaatsgevonden onder 12 lokale (zelf)organisaties. Deze inventarisatieronde werd mogelijk gemaakt door motie 43 van de raad uit 2009. Deze motie hield in dat middelen beschikbaar moeten worden gesteld ter ondersteuning van de professionalisering van lokale zelforganisaties. Middels interviews is geïnventariseerd aan welke ondersteuning deze organisaties behoefte hebben. Enerzijds gaf dit de organisaties de gelegenheid hun stem te laten horen. Anderzijds is de inventarisatieronde op procesniveau ook ingezet om de relatie tussen het stadsdeel en de organisaties te optimaliseren. De belangrijkste uitkomsten van de inventarisatie hebben als input gediend voor de conferentie en het samenwerkingsmodel in het voorliggende plan van aanpak.

3. Lokaal sociaal beleid: een gedeelde verantwoordelijkheid

In deze paragraaf wordt het in samenspraak met lokale organisaties ontwikkelde samenwerkingsmodel tussen lokale organisaties, reguliere instellingen en het stadsdeel verder toegelicht. De meerwaarde van dit model voor het lokaal sociaal beleid wordt beschreven. Daarna volgt een definitie en beschrijving van wie, in het kader van dit plan van aanpak, worden verstaan onder 'betrokken partijen'. Vervolgens wordt de gewenste positionering van deze partijen beschreven.

3.1 Samenwerkingsmodel

De samenwerking tussen lokale (zelf)organisaties, reguliere instellingen en Stadsdeel Zuidoost is gebaseerd op het begrip dat ieder van deze drie partijen vanuit een eigen expertise en invalshoek bijdraagt aan de uitvoering van het lokaal sociaal beleid. Zo vult men elkaar aan. Binnen het samenwerkingsmodel is een duidelijke positionering van ieder van deze partijen van belang. Duidelijkheid over positionering betekent helderheid over ieders specifieke rol, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Op die manier wordt ook duidelijk wat ieders meerwaarde is bij de uitvoering van lokaal sociaal beleid en op welke punten men elkaar kan versterken, zonder dat onnodige overlap ontstaat. Betrokken partijen weten daardoor wat ze aan elkaar hebben en dit komt de effectiviteit van het lokaal sociaal beleid, en dus de inwoners van Zuidoost, ten goede. Het totaal van lokale (zelf)organisaties en reguliere instellingen in het stadsdeel is hierdoor meer dan de som der delen. In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op de positionering en definiëring van de 'betrokken partijen' bij de uitvoering van lokaal sociaal beleid.

3.2 Betrokken partijen bij de uitvoering van het beleid

3.2.1 Lokale (zelf)organisaties

Met zelforganisaties worden in het algemeen organisaties bedoeld voor en door een specifieke groep die is georganiseerd rond een gemeenschappelijkheid. Het doel van deze organisaties is het verstevigen van de sociaal-maatschappelijke en culturele positie van deze bewonersgroepen. Activiteiten worden vooral ontplooid op lokaal niveau. De organisaties draaien in de regel op vrijwilligers, al zijn in sommige gevallen enkele betaalde krachten in dienst. Vaak zijn deze organisaties laagdrempelig en goed op de hoogte van wat er leeft onder de bewonersgroepen voor en met wie zij activiteiten ontplooiën.

Tot nu toe heeft Stadsdeel Zuidoost in het kader van het diversiteitbeleid vooral samengewerkt met migrantenorganisaties. Zoals ook uit de visienota Diversiteit blijkt, is dit echter geen criterium. Ook (zelf)organisaties die georganiseerd zijn rondom een andere gemeenschappelijkheid, zoals seksuele geaardheid, gezinssamenstelling of leeftijd, kunnen waardevolle samenwerkingspartners zijn. Andere lokale organisaties of personen die kunnen bijdragen aan het verstevigen van de positie van (specifieke) groepen bewoners, zijn bijvoorbeeld ondernemers, adviesbureaus of ZZP'ers. Ook zij kunnen in het lokaal sociaal beleid partners zijn voor samenwerking met het stadsdeel en reguliere instellingen.

3.2.2 Reguliere instellingen

Met 'reguliere instellingen' worden instellingen bedoeld die voornamelijk werken met professionele krachten die in (loon)dienst zijn. Binnen het kader van dit plan van aanpak, worden alle instellingen bedoeld die de opdracht hebben uitvoering te geven aan het lokaal sociaal beleid binnen het stadsdeel. Zij hebben de inhoudelijke expertise en de professionele menskracht om hulp- en dienstverlening aan te bieden op gebieden als bijvoorbeeld armoede, werk, jeugd, leefbaarheid en veiligheid. Voorbeelden van deze organisaties zijn MADI, UWV, GGD, Jeugdzorg, Swazoom, de openbare bibliotheek, etc.

In de context van een effectiever en doelgerichter lokaal sociaal beleid, spelen deze reguliere instellingen binnen het stadsdeel een belangrijke rol. Ook binnen de visie van civil society en de implementatie van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) binnen de gemeente is expliciet benoemd dat lokale organisaties en reguliere instellingen elkaar aanvullen en versterken.

3.2.3 De stadsdeelorganisatie Zuidoost

Ook Stadsdeel Zuidoost is een betrokken partij bij de uitvoering van lokaal sociaal beleid. We doelen in het kader van dit plan van aanpak op de eerste plaats op de personen die betrokken zijn bij het ontwikkelen, uitvoeren, monitoren en evalueren van lokaal sociaal beleid. Dit zijn bijvoorbeeld de beleidsadviseurs en managers van de sector Maatschappelijke Ontwikkeling. Stadsdeel Zuidoost is de spin in het web richting zowel lokale organisaties als reguliere instellingen. Het stadsdeel brengt personen en organisaties bij elkaar. Bovendien is het voor de ontwikkeling en evaluatie van beleid belangrijk dat het stadsdeel ideeën en ervaring uitwisselt met mensen uit de praktijk.

3.3 Positionering betrokken partijen

In deze paragraaf wordt de gewenste rol- en taakverdeling van de betrokken partijen binnen het samenwerkingsmodel beschreven. In de praktijk wordt een groot deel van deze rol verdeling door sommige partijen al in meerdere of mindere mate gedaan. Waar het in dit plan van aanpak om gaat is de gewenste positionering van betrokken partijen te verduidelijken en inzichtelijk te maken. Een duidelijke positionering van partijen maakt dat ieders meerwaarde zichtbaar wordt. Ook maakt het zichtbaar op welke punten men elkaar kan aanvullen en versterken.

3.3.1 Positionering lokale (zelf)organisaties

In de regel betreft het in ons stadsdeel kleine laagdrempelige organisaties. Een grote meerwaarde van de lokale zelforganisaties is hun binding met hun beoogde doelgroepen. Door de vertrouwensband met deze bewoners weten deze organisaties over het algemeen goed wat er bij hen leeft: waar de kansen liggen, en waar mensen obstakels tegenkomen. Deze organisaties bieden maatschappelijke hulp- en dienstverlening aan, of leiden toe naar reguliere organisaties. Hiernaast zijn ontmoeting, recreatie, cultuurbeleving en empowerment vaak een belangrijk onderdeel van hun activiteiten.

Deze organisaties bewegen zich vooral op het sociaal cultureel- en welzijnswerk en kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het bevorderen, aanmoedigen, ondersteunen en vergroten van daadwerkelijke participatie van bewoners op de verschillende beleidsterreinen.

Binnen het kader van dit plan van aanpak is Stadsdeel Zuidoost in samenspraak met de andere belanghebbenden gekomen tot de volgende positionering van lokale zelforganisaties binnen het samenwerkingsmodel:

Rol lokale (zelf)organisaties:

Lokale zelforganisaties positioneren zich als intermediair tussen de doelgroep en reguliere instellingen en overheid.

Taken lokale (zelf)organisaties:

- *Signaleren* van sociale problemen onder (specifieke) bewoners en van kansen om voort te bouwen op aanwezige kracht.
- *Informereren* over mogelijkheden reguliere dienst- en hulpverlening op specifieke problemen met betrekking tot sociale thema's.
- *Doorverwijzen* van naar reguliere dienst- en hulpverlening.
- *Empoweren, activeren en verlenen van nazorg* zijn voorbeelden van andere terreinen waarop lokale (zelf)organisaties een belangrijke rol kunnen vervullen.

Verantwoordelijkheden lokale (zelf)organisaties:

- De organisatie kan daadwerkelijk rekenen op draagvlak bij de bewoners die zij met hun activiteiten willen bereiken.
- Hierbij houdt de organisatie rekening met het feit dat die bewonersgroep, ondanks gemeenschappelijkheden, geen homogene groep is, maar bestaat uit mensen die op allerlei punten van elkaar verschillen.
- De organisatie kan en wil samenwerken met andere zelforganisaties, reguliere instellingen en het stadsdeel,
- In zulke samenwerking wordt de eigen expertise gedeeld, en andere expertise wordt toegelaten.
- De organisatie voert een deugdelijke en transparante basisadministratie. Onderdelen hiervan zijn een financiële- en ledenadministratie.
- De organisatie heeft een passend vrijwilligersmanagement.
- De organisatie draagt er zorg voor dat eventuele subsidieaanvragen en – verantwoordingen compleet, duidelijk en juist zijn, inclusief goed onderbouwde begroting.

Bevoegdheden lokale (zelf)organisaties:

- In gesprek gaan met reguliere instellingen en lokale overheid wanneer zij signaleren dat bepaalde dienstverlening of beleid onvoldoende aansluit bij bewonersgroepen.
- Meedenken met nieuw te vormen beleid.
- Fondsenwerving.

3.3.2 Positionering reguliere instellingen

De reguliere instellingen zijn grote professionele instellingen die voornamelijk werken met betaalde krachten. Zij hebben de opdracht uitvoering te geven aan lokaal sociaal beleid. Binnen dit kader bieden zij hulp- en dienstverlening aan voor inwoners van Stadsdeel Zuidoost. De subsidiestromen die dit bekostigen zijn echter vaak afkomstig uit de Centrale Stad Amsterdam, of van het Rijk. Dit betekent dat deze reguliere instellingen zich ook op een andere manier verhouden tot het stadsdeel dan de lokale organisaties die direct van het stadsdeel subsidie ontvangen, en dus direct met het stadsdeel afspraken maken.

Rol reguliere instellingen:

Als aanbieder van hulp- en dienstverlening aan de divers samengestelde bevolking van stadsdeel Zuidoost zijn de reguliere instellingen vaak de directe uitvoerenden van het (sociaal) beleid.

Taken reguliere instellingen:

De taken van de reguliere instellingen verschillen per instelling. De instellingen waaraan we in het kader van dit plan van aanpak denken hebben taken binnen de sociale thema's, zoals armoede, werk, jeugd, leefbaarheid en veiligheid.

Verantwoordelijkheden reguliere instellingen:

- De instellingen zorgen ervoor dat de hulp- en dienstverlening bereikbaar is voor de diverse bevolking van Zuidoost.
- De instellingen zorgen ervoor dat het aanbod van hulp- en dienstverlening aansluit op de wensen en behoeften van de diverse bevolking van Zuidoost.
- De instellingen willen en kunnen samenwerken met lokale (zelf)organisaties en het stadsdeel.
- Bij zulke samenwerking wordt de eigen expertise gedeeld, en andere expertise wordt toegelaten.
- De instellingen leveren een gezamenlijke inspanning met lokale organisaties om de diverse doelgroepen binnen Zuidoost zo goed mogelijk te bereiken en het aanbod van hulp- en dienstverlening zo goed mogelijk aan te laten sluiten.

Bevoegdheden reguliere instellingen:

- In discussie treden met (zelf)organisaties en lokale overheid wanneer zij problemen of mogelijkheden signaleren die voor de samenwerkingsdriehoek relevant zijn.
- Meedenken met nieuw te vormen beleid

3.3.3 Positionering Stadsdeel Zuidoost

In de praktijk zal Stadsdeel Zuidoost in het kader van het diversiteitbeleid vaak worden vertegenwoordigd door de portefeuillehouder diversiteit. De portefeuillehouder wordt vertegenwoordigd door de beleidsadviseur. De stadsdeelorganisatie zal in de komende jaren zowel intern als extern uitdragen dat het herijkte diversiteitbeleid lokaal sociaal beleid is. Het stadsdeel speelt een coördinerende en aanjagende rol en stimuleert samenwerking en kennisdeling tussen de partners binnen de samenwerkingsdriehoek. Het stadsdeel wint informatie in van zowel reguliere instellingen als lokale (zelf)organisaties over hun ervaringen in het veld met betrekking tot specifieke beleidsthema's. Dit komt ten goede aan het ontwikkelen, monitoren en evalueren van het beleid.

Rol Stadsdeel Zuidoost:

Als regisseur binnen de samenwerkingsdriehoek is Stadsdeel Zuidoost intermediair tussen lokale (zelf)organisaties en reguliere instellingen.

Taken Stadsdeel Zuidoost:

- Ontwikkelen, uitvoeren, monitoren en evalueren van beleid.
- Vertalen van landelijk en stedelijk beleid naar lokaal niveau.
- Samenbrengen van verschillende partijen zoals reguliere instellingen, lokale (zelf)organisaties en andere experts om de kennisdeling en onderlinge samenwerking te stimuleren.
- Bieden van duidelijke *inhoudelijke* criteria waaraan aanvragen moeten voldoen die ingediend worden binnen het kader van diversiteit c.q. lokaal sociaal beleid.
- Bieden van duidelijke criteria met betrekking tot de *vorm* waaraan ingediende aanvragen moeten voldoen.
- In gesprek treden met lokale (zelf)organisaties en reguliere instellingen over subsidieaanvragen en –vaststellingen.
- In overleg met samenwerkingspartners komen tot zo SMART2 mogelijke formulering van prestatieafspraken voor de voorgestelde activiteiten.
- In contact blijven met lokale (zelf)organisaties gedurende de periode dat gesubsidieerde activiteiten worden uitgevoerd zodat monitoren, tussenevaluatie en bijsturing tijdens de uitvoeringsperiode mogelijk is.
- Ondersteuning bieden aan (zelf)organisaties op het gebied van professionalisering.

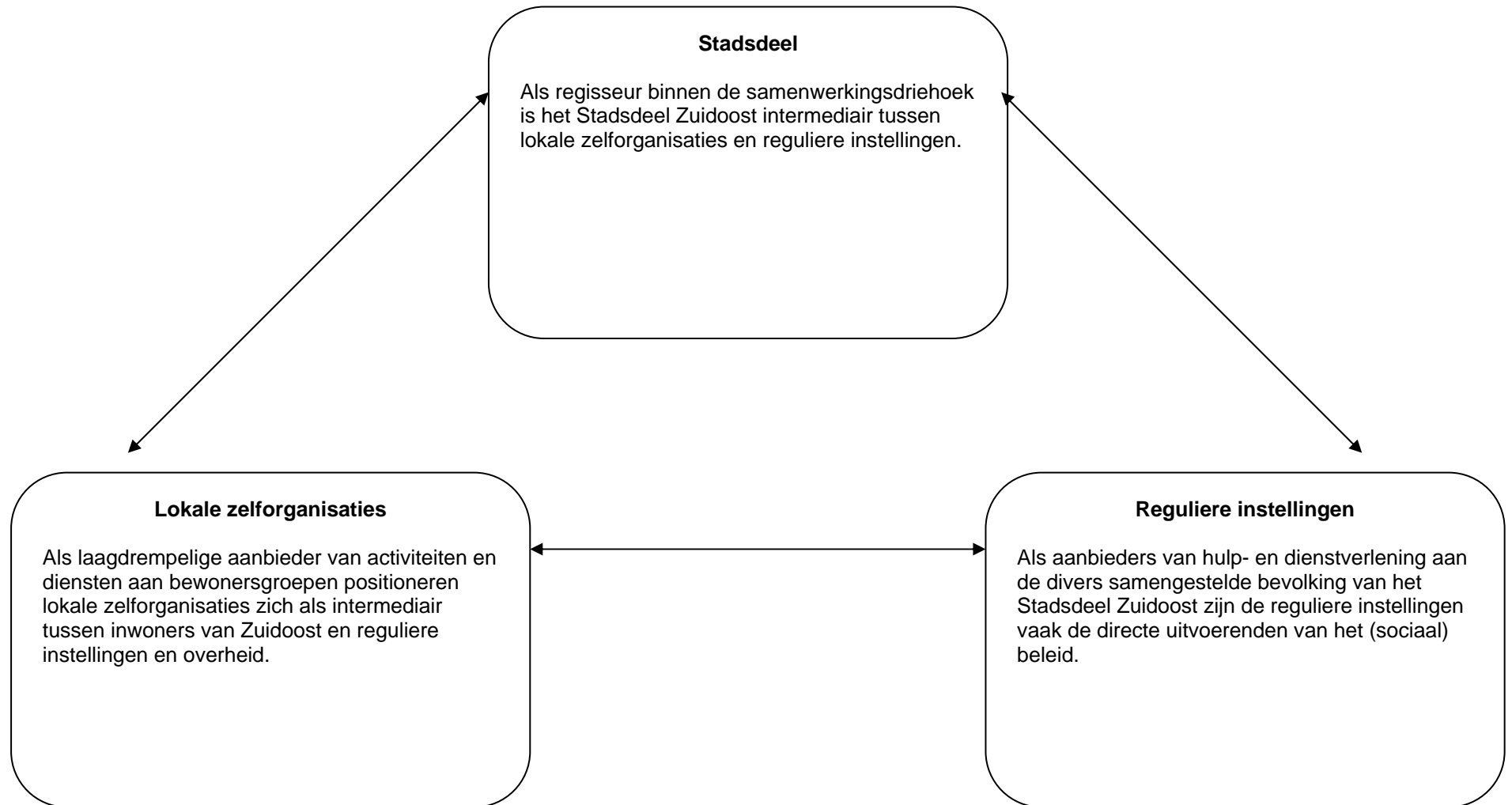
2 De afkorting SMART staat voor specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden.

Bevoegdheden Stadsdeel Zuidoost:

- Beoordelen van subsidieaanvragen.
- Toekennen of afwijzen van subsidieaanvragen en formuleren van prestatieafspraken met subsidierelaties.
- Beoordelen van (tussen)evaluaties van activiteiten waarvoor subsidie is verstrekt.

Verantwoordelijkheden Stadsdeel Zuidoost:

- Het integer uitvoeren van bovenstaande taken.



In bovenstaande is beschreven wat kenmerken en werkzaamheden zijn die horen bij de partijen die betrokken zijn bij de uitvoer van het herijkte diversiteitbeleid c.q. lokaal sociaal beleid. Vervolgens is hun gewenste positionering binnen het samenwerkingsmodel toegelicht door voor iedere partij diens rol, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden te schetsen.

Wanneer de gewenste positionering van alle drie de betrokken partijen naast elkaar gelegd wordt, is te zien dat elk zijn meerwaarde kent ten opzichte van de anderen. Binnen het samenwerkingsmodel zal men elkaar hierdoor kunnen versterken bij de uitvoering van lokaal sociaal beleid waarin oog is voor diversiteit.

In de volgende paragraaf komt de formulering van een aantal actiepunten voor de implementatie van het herijkte beleid aan bod. In de volgende paragraaf komen naast de actiepunten ook de overgangperiode, de tijdsplanning het monitoren en evalueren van het beleid aan de orde.

4. Implementatie van het nieuwe beleid

Om in de komende jaren uitvoering te geven aan het herijkte diversiteitbeleid in de nota 'De verbindende kracht van diversiteit' naar optimale samenwerking in het lokaal sociaal beleid mogelijk te maken, formuleert het stadsdeel de onderstaande actiepunten.

4.1. Keuze prioritaire thema's sociaal domein

In de samenwerking worden projecten ondersteund die ervoor zorgen dat mensen betere toegang krijgen tot, of adequater bediend worden door, de diensten en kansen waar inwoners van Zuidoost recht op hebben. Hierbij zijn thema's met prioriteit toeleiding naar werk, jeugd, en strategieën om drempels naar diensten te slechten. Deze thema's kunnen wanneer nodig worden aangevuld door het Dagelijks Bestuur.

Het stadsdeel is voortdurend bezig inzicht te verwerven in de onderwerpen waarvan op basis van beschikbare informatie (interviews, enquêtes, statistieken etc.) geconstateerd kan worden dat bepaalde doelgroepen onvoldoende bereikt en of bediend worden. Zij onderzoekt welke maatregelen ingezet kunnen worden om dit te verbeteren en wie daarin welke rol kan vervullen. Op basis van deze analyses stelt het stadsdeel vast op welke gebieden en voor welke groepen actie gewenst en mogelijk is. Het uitgangspunt hierbij is de samenwerkingdriehoek. In het formuleren van gewenste situaties, doelstellingen en prestatieafspraken moet rekening worden gehouden met de verschillende startsituaties van groepen mensen. Dit betekent dat projecten haalbaar moeten zijn en beoogde resultaten realistisch.

4.2 Netwerk- en informatiebijeenkomsten

Stadsdeel Zuidoost is in haar relaties met lokale (zelf)organisaties en reguliere instellingen méér dan een subsidiegever. Ook is het stadsdeel niet de enige mogelijke subsidiegever. Het stadsdeel brengt daarom vanuit haar regierol partijen bij elkaar zodat ideeën kunnen worden uitgewisseld over de inhoud van activiteiten, of over organisatorische zaken zoals aanvullende of alternatieve bronnen van financiering.

Door het (laten) organiseren van minstens twee netwerkbijeenkomsten per jaar rond thema's stimuleert Stadsdeel Zuidoost de samenwerking tussen lokale organisaties onderling, en met reguliere instellingen. Ook andere deskundigen kunnen hiervoor worden uitgenodigd. De deelnemers worden in de gelegenheid gesteld kennis en expertise uit te wisselen en de mogelijkheden tot samenwerking en versterking van elkaar te onderzoeken. Kansen en knelpunten in de samenwerking kunnen worden besproken. De wens van het stadsdeel is dat deze (zelf)organisaties op termijn steeds meer aan elkaar gaan hebben als partners in het afstemmen, samenwerken en gezamenlijk monitoren van de

voortgang van activiteiten. Ook kunnen deze bijeenkomsten waardevolle input opleveren voor de formulering van beleid binnen het stadsdeel.

Het thema van de eerste bijeenkomst die het stadsdeel in dit kader organiseert is uitwisseling tussen zelforganisaties van hun plannen en ambities voor het volgende subsidiejaar. De organisaties kunnen dan aangeven op welke gebieden zij activiteiten willen ontplooiën, en afspraken maken over afstemming, samenwerking en het gezamenlijk monitoren van de voortgang.

4.3. Leerprojecten en best practices

Stadsdeel Zuidoost, lokale organisaties en reguliere instellingen kunnen in gezamenlijkheid pilots (of leerprojecten) opzetten rond bepaalde sociale thema's. Een leerproject biedt ruimte om te werken met innovatieve werkvormen of samenwerkingsverbanden en biedt gelegenheid te leren van het proces. De ervaringen uit een leerproject moeten gedeeld worden met anderen, zodat andere organisaties en personen er hun voordeel mee kunnen doen. Hetzelfde geldt voor kennisdeling van best practices. Werkwijzen die bij bepaalde organisaties, projecten of binnen samenwerkingsverbanden zeer goed blijken te werken, moeten bewust gedeeld worden met anderen. Het streven is te onderzoeken op welke manier deze succesvolle werkwijzen ook elders ingezet kunnen worden.

4.4. Interne ontwikkeling expertise diversiteit bij het stadsdeel

Stadsdeel Zuidoost neemt haar rol als regievoerder uiterst serieus. Om haar medewerkers nog beter toe te rusten, gaan zij in 2011 een diversiteitstraining volgen. Doel van de training is te komen tot een gedeeld begrip en visie op diversiteit om binnen het eigen werk concreet invulling te kunnen geven aan de samenwerkingsdriehoek. Het management van Stadsdeel Zuidoost zal in 2010 een training - management van diversiteit - volgen. Andere voorbeelden van manieren waarop het stadsdeel zichzelf zal toerusten zijn:

- Screenen op diversiteitgevoeligheid en eventueel aanpassen van externe documenten zoals subsidieaanvraagformulieren;
- Screenen op diversiteitgevoeligheid en eventueel aanpassen van interne documenten zoals checklists en de begeleidende formulieren bij de besluitvormingsprocedures van het stadsdeel;
- Onderzoeken van de mogelijkheid om een 'sociaal makelaar' aan te stellen, die vanuit het stadsdeel de samenwerking stimuleert, aanjaagt en inspireert;

Een interne werkgroep zal worden gevormd voor nadere uitwerking van mogelijke acties.

4.5 Het stadsdeel stimuleert deskundigheidsbevordering op het gebied van diversiteit bij reguliere instellingen

Het stadsdeel draagt er waar mogelijk en wenselijk zorg voor dat deskundigheidsbevordering wat betreft diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek onderdeel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen.

4.6 Het stadsdeel investeert in het contact met haar partners

Tijdens de inspraakmomenten lieten vertegenwoordigers van een aantal zelforganisaties weten korte lijnen en een regelmatig, persoonlijk contact met een vast aanspreekpunt binnen het stadsdeel belangrijk te vinden. Stadsdeel Zuidoost zal investeren in overlegmomenten met de organisaties, in ieder geval naar aanleiding van subsidieaanvragen en -verantwoordingen, en verder waar nodig.

Ook wil het stadsdeel tegemoetkomen aan de wens van sommige vertegenwoordigers van zelforganisaties om buiten kantoor tijden beschikbaar te zijn. Dit omdat vrijwilligers die in zelforganisaties actief zijn, dit vaak juist buiten kantoor tijden moeten doen. De beleidsadviseur van het stadsdeel zal daarom gedurende drie maanden na vaststelling van dit plan van aanpak aangepaste werktijden hanteren. Op de dinsdagavond zal de beleidsadviseur tot 19:30 beschikbaar zijn voor telefonisch overleg en vergaderingen. Na deze periode zal geëvalueerd worden.

4.7 Communicatieplan

Om het herijkte diversiteitbeleid zo effectief mogelijk te maken, is het belangrijk dat het stadsdeel de ideeën en strategie van het diversiteitbeleid deelt met een brede groep belanghebbenden. Daarom ontwikkelt Stadsdeel Zuidoost een communicatieplan om het herijkte diversiteitbeleid breed bekend te maken zowel binnen als buiten de stadsdeelorganisatie.

4.8 Overgangperiode en tussentijdse evaluatie

Het stadsdeel heeft tijdens de bijeenkomst in De Kandelaar in 2009 benadrukt dat het veranderingsproces van beleid een gezamenlijk proces is. Het Dagelijks Bestuur wil de lokale organisaties nadrukkelijk de tijd en de gelegenheid geven mede vorm te geven aan een nieuwe koers. Tijdens de bijeenkomst in De Kandelaar is geconstateerd dat voor dit transformatieproces in ieder geval twee jaar uitgetrokken zou moeten worden.

Het stadsdeel formeert een werkgroep diversiteit, die elk kwartaal bij elkaar komt om de uitvoering van het plan van aanpak te bespreken en input te geven aan de beleidsadviseur.

Halverwege de bestuursperiode 2010-2014 zal het nieuwe beleid geëvalueerd worden door een onafhankelijk bureau. Deze evaluatie zal zich richten op de effecten van het nieuwe beleid en aanbevelingen voor de voortgang opleveren. Onderdeel van de opdracht aan dit bureau zal zijn de mogelijkheden te onderzoeken voor een onderlinge ondersteuningsstructuur ('platform') van zelforganisaties die in het kader van diversiteitbeleid met het stadsdeel samenwerken.

5. Tijdsplanning

2010

3^e kwartaal

- Plan van aanpak vastgesteld.
- Ingang periode gewijzigde werktijden beleidsadviseur Diversiteit.
- Management van de stadsdeelorganisatie volgt de training 'management van diversiteit'.
- In toegekende subsidies (voor het jaar 2011) is de eerste aanzet tot het werken volgens het plan van aanpak reeds zichtbaar.
- Bij het voorbereiden van subsidieverleningen (voor het jaar 2011) wordt voor een extra bedrag gereserveerd professionalisering van zelforganisaties. Dit uit het budget van motie 43 uit 2009. Hierbij wordt maatwerk geleverd: samen met zelforganisaties formuleert het stadsdeel doelen en strategieën hiervoor die passen bij de situatie en ambities van die organisatie. Het budget kan bijvoorbeeld worden ingezet voor ondersteuning en scholing voor administratie, vrijwilligersbeleid of leiderschapstraining.
- Werkgroep diversiteit wordt gevormd.

4^e kwartaal

- Het stadsdeel ontwikkelt een communicatieplan om het herijkte diversiteitbeleid zowel binnen als buiten de eigen organisatie onder de aandacht te brengen.
- Mogelijkheden tot en wenselijkheid van aanstellen sociaal makelaar worden onderzocht.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2011

1^e kwartaal

- Het communicatieplan Diversiteitbeleid wordt ten uitvoer gebracht.
- Sociaal makelaar wordt aangesteld (eventueel)
- Eerste netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Gewijzigde werktijden beleidsadviseur Diversiteit worden geëvalueerd.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2^e kwartaal

- Medewerkers van de stadsdeelorganisatie volgen een training over het verbinden van vraagstukken rondom diversiteit met hun werkgebieden.
- Documenten voor subsidieaanvragen worden beoordeeld en eventueel aangepast zodat ze beter aansluiten bij het herijkte diversiteitbeleid.
- Ook andere interne en externe documenten van Stadsdeel Zuidoost worden beoordeeld en eventueel aangepast.
- Besluit wordt genomen over voortzetten gewijzigde werktijden beleidsadviseur Diversiteit.
- Vaststellingsaanvragen voor subsidie over 2010 komen binnen. Bij beoordeling hiervan wordt door stadsdeel en (zelf)organisaties speciale aandacht besteed aan de manier waarop de ondernomen activiteiten zich verhouden tot het herijkte diversiteitbeleid. Het doel hiervan is duidelijkheid creëren en gezamenlijke ideeën ontwikkelen, zodat de aanloop naar het herijkte diversiteitbeleid soepel verloopt.
- Verleningsaanvragen voor subsidie over 2012 komen binnen. Deze worden beoordeeld volgens de criteria zoals vastgesteld in het plan van aanpak.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

3^e kwartaal

- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

4^e kwartaal

- Tweede netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Subsidieverleningen voor 2012 worden gedaan, volgens het herijkte diversiteitbeleid.
- Ook bij subsidies die niet uit diversiteitbudget worden gedaan draagt het stadsdeel er waar mogelijk en wenselijk zorg voor dat deskundigheidsbevordering wat betreft diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek onderdeel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2012

1^e kwartaal

- Activiteiten binnen de samenwerkingsdriehoek in het kader van het herijkte diversiteitbeleid vangen aan.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2^e kwartaal

- Vaststellingsaanvragen voor subsidie voor 2011 komen binnen. Bij beoordeling hiervan wordt door stadsdeel en (zelf)organisaties speciale aandacht besteed aan de manier waarop de ondernomen activiteiten zich verhouden tot het herijkte diversiteitbeleid. Het doel hiervan is duidelijkheid creëren en gezamenlijke ideeën ontwikkelen, zodat de aanloop naar het uitvoeren van het herijkte diversiteitbeleid soepel verloopt.
- Derde netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Verleningsaanvragen van subsidies over 2012 komen binnen. Deze worden beoordeeld volgens de criteria zoals vastgesteld in het plan van aanpak.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

3^e kwartaal

- Het stadsdeel geeft haar partners de gelegenheid om hun input te geven over de manier waarop het diversiteitbeleid geëvalueerd gaat worden.
- Het programma van eisen wordt opgesteld voor de opdrachtverlening aan een extern bureau dat het diversiteitbeleid zal evalueren.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

4^e kwartaal

- Vierde netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Subsidieverleningen voor 2013 worden gedaan, volgens het herijkte diversiteitbeleid.
- Ook bij subsidies die niet uit diversiteitbudget worden gedaan draagt het stadsdeel er waar mogelijk en wenselijk zorg voor dat deskundigheidsbevordering wat betreft diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek onderdeel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2013

1^e kwartaal

- Het tweede jaar van activiteiten binnen de samenwerkingsdriehoek in het kader van het herijkte diversiteitbeleid vangt aan.
- De opdracht voor de tussentijdse evaluatie van het herijkte diversiteitbeleid wordt uitbesteed aan een externe professional of bureau.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2^e kwartaal

- Externe tussenevaluatie van het herijkte diversiteitbeleid vangt aan.
- Vaststellingsaanvragen voor subsidie voor 2012 komen binnen. De aanlooperperiode voor beoordeling is voorbij: deze aanvragen worden beoordeeld volgens het herijkte diversiteitbeleid.
- Vijfde netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Verleningsaanvragen voor subsidie over 2014 worden ingediend.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

3^e kwartaal

- Conclusies van de tussentijdse evaluatie van het herijkte diversiteitbeleid worden gepresenteerd aan de stadsdeelraad.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

4^e kwartaal

- Zesde netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Subsidieverleningen voor 2014 worden gedaan, volgens het herijkte diversiteitbeleid. NB: vanaf 2014 vindt een ombuiging plaats van het diversiteitbudget, dat wil zeggen dat de geldstroom wordt ondergebracht in het budget voor regulier beleid.
- Ook bij subsidies die niet uit diversiteitbudget worden gedaan draagt het stadsdeel er waar mogelijk en wenselijk zorg voor dat deskundigheidsbevordering wat betreft diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek onderdeel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen.
- Als nodig worden op basis van de conclusies uit het onderzoeksrapport wijzigingen aangebracht in de manier waarop het herijkte diversiteitbeleid wordt uitgevoerd.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2014

1^e kwartaal

- Het derde jaar van activiteiten binnen de samenwerkingsdriehoek in het kader van het herijkte diversiteitbeleid vangt aan.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2^e kwartaal

- Zevende netwerkbijeenkomst vindt plaats
- Vaststellingsaanvragen voor subsidie voor 2013 komen binnen. De aanlooperperiode voor beoordeling is voorbij: deze aanvragen worden beoordeeld volgens het herijkte diversiteitbeleid.
- Verleningsaanvragen voor subsidie over 2014 worden ingediend.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

3^e kwartaal

- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

4^e kwartaal

- Achtste netwerkbijeenkomst vindt plaats.
- Subsidieverleningen voor 2015 worden gedaan, volgens het herijkte diversiteitbeleid.
- Ook bij subsidies die niet uit diversiteitbudget worden gedaan draagt het stadsdeel er waar mogelijk en wenselijk zorg voor dat deskundigheidsbevordering wat betreft diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek onderdeel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

