



TUSSENEVALUATIE
DIVERSITEITSBELEID STADSDEEL
ZUIDOOST



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

TUSSENEVALUATIE
DIVERSITEITSBELEID STADSDEEL
ZUIDOOST

- eindrapport -

Auteurs:
Dr. J.F.I. Klaver
Drs. S. Slotboom

RegioPlan
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Amsterdam, september 2013
Publicatienr. 2359

© 2013 Regioplan, in opdracht van de gemeente Amsterdam, Stadsdeel Zuidoost
Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.
Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.
Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

INHOUDSOPGAVE

1	Diversiteitsbeleid in het stadsdeel Zuidoost.....	1
	1.1 Beleidskader	
	1.2 Conclusies tussenevaluatie	
	1.3 Advies diversiteitsbeleid	
	Bijlagen	11
	Bijlage 1 Onderzoeksbevindingen	13
1	Verantwoording	13
	1.1 Doel en onderzoeksvragen	
	1.2 Onderzoeksopzet	
2	Uitvoering diversiteitsbeleid	16
	2.1 Actiepunten en stand van zaken uitvoeringsnota (onderzoeksvraag 1)	
	2.2 Verbreding gesubsidieerde organisaties (onderzoeksvraag 3)	
	2.3 Aandacht voor diversiteit binnen diverse thema's	
	2.3.1 Ervaren knelpunten	
3	Samenwerking in de samenwerkingsdriehoek	23
	3.1 Ervaringen stadsdeel (onderzoeksvraag 4)	
	3.2 Ervaringen reguliere instellingen (onderzoeksvraag 4)	
	3.3 Ervaringen lokale zelforganisaties (onderzoeksvraag 4)	
	3.4 Platform diversiteit? (onderzoeksvraag 6)	
	3.4.1 Varianten voor het versterken van de samenwerking	
	3.4.2 Rol van het stadsdeel	
	3.4.3 Aandachtspunten	
4	Activiteiten in het kader van diversiteitsbeleid	32
	4.1 Activiteiten op het gebied van diversiteit (onderzoeksvragen 7 t/m 11)	
	4.2 Prestatieafspraken (onderzoeksvraag 2)	
	Bijlage 2 Stand van zaken tijdsplanning actiepunten uitvoeringsnota ...	37

1 DIVERSITEITSBELEID IN HET STADSDEEL ZUIDOOST

1.1 Beleidskader

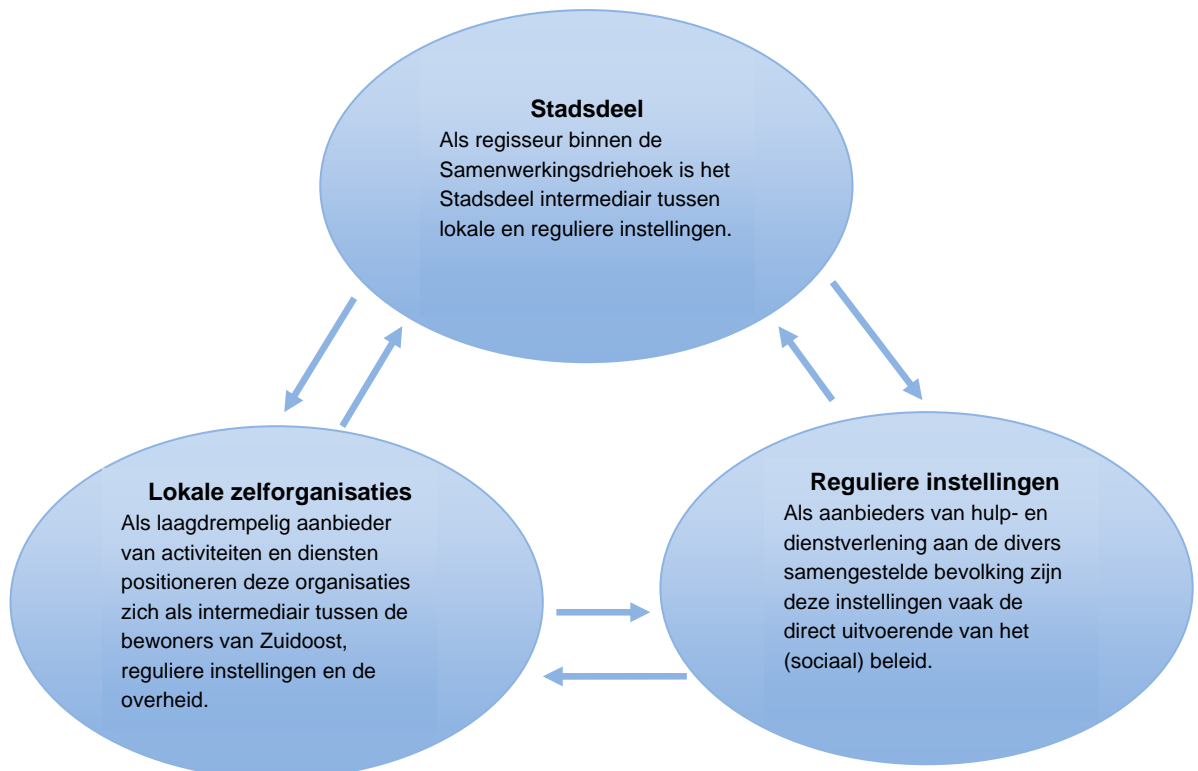
‘De verbindende kracht van diversiteit’. Op deze manier omschrijft het stadsdeel Zuidoost van de gemeente Amsterdam in 2009 haar visie met betrekking tot diversiteitsbeleid. De gelijknamige uitvoeringsnota (opgesteld in 2010) geeft invulling aan de visie door het benoemen van actiepunten voor de periode 2010-2014. Het stadsdeel is een nieuwe weg ingeslagen, door het belang van samenwerking tussen verschillende partijen te benadrukken en gehoor te geven aan een bredere opvatting van diversiteit.

De visienota en uitvoeringsnota zijn producten van een eerder gevoerde discussie rondom diversiteit (zie de discussienota ‘Van diversiteit naar burgerschap’), opgesteld in 2008. Op basis van deze discussie werd vastgesteld dat diversiteit te veel gekoppeld was aan etniciteit, terwijl ook andere aspecten van diversiteit van belang zijn. Daarnaast werd geconstateerd dat weinig samenwerking bestond tussen professionele en lokale organisaties. Met het diversiteitsbeleid heeft het stadsdeel zich tot doel gesteld bij te dragen aan een inclusieve samenleving, gericht op het bevorderen van zelfredzaamheid en actief burgerschap van alle inwoners van Zuidoost.

In de uitvoeringsnota wordt gesproken over de samenwerkingsdriehoek tussen lokale (zelf)organisaties, reguliere instellingen en het stadsdeel. De samenwerking tussen reguliere en lokale organisaties zal de kracht van beide organisaties moeten vergroten. Daarnaast zal meer betrokkenheid van lokale organisaties bij het beleid in het stadsdeel ertoe moeten leiden dat meer burgers worden bereikt. Het subsidiëren van bepaalde projecten is hierbij een belangrijk instrument. In de uitvoeringsnota zijn de thema’s toeleiding naar werk, jeugd en strategieën om drempels naar voorzieningen te slechten hierbij als prioritair benoemd.

Centraal in het beleid staat de gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij aan de lokale (zelf-)organisaties, de reguliere instellingen en het stadsdeel Zuidoost taken en verantwoordelijkheden worden toegeschreven (zie figuur 1.1).

Figuur 1.1 Taken en verantwoordelijkheden binnen de samenwerkingsdriehoek



In het uitvoeringsplan is aangegeven dat in 2013 een tussenevaluatie uitgevoerd zal worden. Deze evaluatie moet inzicht geven in de mate waarin de doelstellingen van het diversiteitsbeleid van het stadsdeel zijn gerealiseerd. Concreet moet de evaluatie informatie opleveren over de uitvoering van de plannen, zoals vastgelegd in de uitvoeringsnota (procesdoelstellingen) en over de inhoud van activiteiten die in het kader van het diversiteitsbeleid zijn uitgevoerd (uitkomstdoelstellingen).

De doelstellingen zijn vertaald in de volgende onderzoeksvragen:

Organisatie van de samenwerking (procesdoelstellingen)

1. Zijn de acties die het stadsdeel zich had voorgenoemen in de uitvoeringsnota ook uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?
2. Hebben de partners van het stadsdeel de door hen toegezegde acties uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?
3. Is de groep organisaties en personen, die subsidie of andere ondersteuning ontvangt vanuit het diversiteitsbeleid, verbreed ten opzichte van de periode voor het vaststellen van het diversiteitsbeleid?
4. Zijn de netwerken tussen de organisaties en personen, die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid, verstevigd en leren zij van elkaar?
5. Zijn de samenwerkingsverbanden in staat om flexibel in te spelen op veranderende inzichten?
6. Is er behoefte om de samenwerking en uitwisseling tussen betrokken organisaties te verstevigen middels een platform? Wat zijn daartoe de mogelijkheden en welke rol zouden de verschillende organisaties, waaronder het stadsdeel, hierbij moeten spelen?

Uitgevoerde activiteiten (uitkomstdoelstellingen)

7. Wat voor activiteiten worden door de organisaties uitgevoerd die in het kader van het diversiteitsbeleid subsidie ontvangen?
8. Zijn deze activiteiten gericht op de prioritaire thema's binnen het lokaal sociaal beleid?
9. In hoeverre zijn de activiteiten gericht op duurzame participatie en zelfredzaamheid van bewoners of is aannemelijk te maken dat zij daar aan bijdragen?
10. Op welke doelgroepen richten deze activiteiten zich?
11. In hoeverre wordt bij de activiteiten rekening gehouden met verschillen tussen groepen mensen?

Onderzoeksvragen 1 t/m 3 gaan over de uitvoering van het diversiteitsbeleid, onderzoeksvragen 4 t/m 6 over de samenwerking tussen verschillende partijen en onderzoeksvragen 7 t/m 11 over de activiteiten die vanuit het diversiteitsbudget zijn bekostigd.

De tussenevaluatie bestrijkt de beleidsperiode 2010 tot en met 2012. In de volgende paragrafen worden de belangrijkste conclusies gepresenteerd en een aantal concrete adviezen gegeven. Een gedetailleerdere beschrijving van de onderzoeksresultaten is te vinden in bijlage 1.

Het onderzoek is uitgevoerd door Regioplan in de periode februari – mei 2013.

1.2 Conclusies tussenevaluatie

Uitvoering diversiteitsbeleid

In de uitvoeringsnota 'De verbindende kracht van diversiteit' heeft het stadsdeel een aantal acties geformuleerd met betrekking tot het bevorderen van het diversiteitsdenken en het versterken van de samenwerking tussen het stadsdeel, reguliere instellingen en zelforganisaties (de samenwerkingsdriehoek). In bijlage 1, hoofdstuk 2 is een uitgebreide toelichting te vinden op de uitvoering van het beleid. Voor de voortgang van de actiepunten volgens de tijdsplanning die in de uitvoeringsnota is opgenomen, verwijzen we naar bijlage 2.

Vraag 1: Zijn de acties die het stadsdeel zich had voorgenomen in de uitvoeringsnota ook uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?

Op basis van het onderzoek concluderen we dat het stadsdeel een start heeft gemaakt met de uitvoering van de actiepunten uit de uitvoeringsnota, maar dat nog niet aan alle acties voldoende invulling is gegeven. Zo zijn er meerdere netwerkbijeenkomsten georganiseerd, is er een diversiteitsmakelaar aangesteld en hebben managers een diversiteitstraining gevolgd. Aan de andere kant hebben niet alle medewerkers die raakvlak hebben met het thema

diversiteit al een training gekregen en is er geen communicatieplan ontwikkeld om het beleid intern en extern uit te dragen. Ook is de oprichting van een interne werkgroep, om de uitvoering van actiepunten te sturen, niet voldoende van de grond gekomen. Het feit dat sommige acties niet (volledig) van de grond zijn gekomen, heeft vooral te maken met een gebrek aan capaciteit als gevolg van andere prioriteiten binnen de stadsdeelorganisatie.

Het onderzoek laat ook zien dat betrokken medewerkers meer behoefte hebben aan interne sturing en coördinatie van het diversiteitsbeleid. Hoewel diversiteit belegd is bij één portefeuillehouder, is het onderwerp ook relevant voor de andere portefeuillehouders. In de praktijk vindt dus sturing op diversiteit plaats vanuit verschillende inhoudelijke terreinen, hetgeen ook logisch is. Omdat de ambtelijke werkgroep Diversiteit echter niet (meer) bestaat, is er te weinig afstemming tussen de verschillende inhoudelijke terreinen.

Uit het onderzoek is tevens gebleken dat de nieuwe visie op diversiteit nog niet volledig is omarmd door alle medewerkers binnen het stadsdeel. Het uitgangspunt dat diversiteit breder is en meer aspecten omvat dan etnische diversiteit wordt nog niet door iedereen gedragen. Daarnaast krijgt het onderwerp diversiteit als gevolg van drukte met andere werkzaamheden soms onvoldoende prioriteit.

Vraag 3: Is de groep organisaties en personen, die subsidie of andere ondersteuning ontvangt vanuit het diversiteitsbeleid, verbreed ten opzichte van de periode voor het vaststellen van het diversiteitsbeleid?

Het aantal organisaties dat subsidie ontvangt uit het diversiteitsbudget is toegenomen van vier in 2010 naar negen in 2012. Ten opzichte van de periode voor het vaststellen van het diversiteitsbeleid is de groep organisaties die subsidie ontvangt verbreed als het gaat om de thema's van de gesubsidieerde activiteiten. Zo is er duidelijk meer aandacht voor activiteiten die met andere dan etnische aspecten van diversiteit verband houden, zoals seksuele diversiteit. Daarnaast is een belangrijke verbredingsslag op te merken in de aandacht voor de rol van vrijwilligers (lees: vertrouwenspersonen), die is uitgebreid van de Ghanese gemeenschap naar alle zelforganisaties en vrijwilligers in Zuidoost. Opvallend is verder dat recreatieve activiteiten (sport, muziek, spelletjes) sinds 2010 niet meer gesubsidieerd worden.

Een kanttekening bij de verbreding en het gericht bepalen van thema's, is dat de groep gesubsidieerde organisaties uit de periode 2010-2012 grote overlap laat zien met de groep uit de periode ervoor. Van de dertien organisaties die in de periode 2007-2009 één of meerdere jaren subsidie ontvingen, ontvangen zeven organisaties ook in de periode 2010-2012 ten

minste eenmaal subsidie. Subsidies worden dus grotendeels aan dezelfde soort organisaties verleend als in de voorgaande periode.

De verleende bedragen zijn in beide perioden vergelijkbaar.

Samenwerking in de samenwerkingsdriehoek

Het stadsdeel heeft met het nieuwe diversiteitsbeleid ingezet op versterking van samenwerking tussen verschillende partijen. Subsidieverlening aan bepaalde projecten zou hieraan kunnen bijdragen. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de samenwerking gepresenteerd. In bijlage 1, hoofdstuk 3 is een uitgebreide toelichting op het verloop van de samenwerking te vinden vanuit het perspectief van de drie partijen uit de samenwerkingsdriehoek.

Onderzoeksvragen 4 en 5:

- Zijn de netwerken tussen de organisaties en personen, die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid, verstevigd en leren zij van elkaar?
- Zijn de samenwerkingsverbanden in staat om flexibel in te spelen op veranderende inzichten?

Op basis van het onderzoek constateren we dat het stadsdeel er beperkt in is geslaagd om de juiste verbindingen tot stand te brengen tussen professionele organisaties en de bestaande netwerken van zelforganisaties. Wel blijkt dat zelforganisaties die subsidie via het diversiteitsbudget ontvangen van het stadsdeel vaker samenwerken met reguliere instellingen dan organisaties die geen subsidie ontvangen. Ook zijn deze gesubsidieerde instellingen over het algemeen positiever over de samenwerking. Met andere woorden: samenwerking via afspraken in de subsidiebeschikking lijkt vruchten af te werpen.

De verschillende rollen in de samenwerkingsdriehoek zijn in de uitvoeringsnota duidelijk benoemd, maar in de praktijk wordt de meerwaarde van elk van de drie partijen onvoldoende erkend en benut. Dit heeft tot gevolg dat reguliere instellingen en zelforganisaties minder gebruikmaken van elkaars expertise dan wenselijk is en dat zelforganisaties zich door de andere partijen vaak niet erkend voelen. Hierbij komt dat reguliere instellingen het gevoel hebben toegankelijk te zijn voor alle burgers van Zuidoost, maar dit in de praktijk vaak niet zijn, volgens zelforganisaties. De moeite die zelforganisaties doen voor burgers die zijn vastgelopen bij reguliere instellingen wordt door reguliere instellingen, in de ogen van zelforganisaties, vaak niet op waarde geschat. Hoewel er in sommige projecten sprake is van verbeterde samenwerking, is hier duidelijk nog een verbeteringslag te maken.

Aangezien netwerken tussen organisaties en personen die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid maar beperkt zijn verstevigd, is het moeilijk om aan te

geven of deze samenwerkingsverbanden flexibel genoeg zijn om in te spelen op veranderende vragen of omstandigheden vanuit de praktijk.

Onderzoeksvraag 6: Is er behoefte om de samenwerking en uitwisseling tussen betrokken organisaties te verstevigen middels een platform? Wat zijn daartoe de mogelijkheden en welke rol zouden de verschillende organisaties, waaronder het stadsdeel, hierbij moeten spelen?

Het idee om de samenwerking en uitwisseling tussen betrokken organisaties te verstevigen middels een *platform* wordt niet door iedereen omarmd. Wel hebben alle betrokkenen de behoefte om elkaar beter te kunnen vinden. Mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, gaat de voorkeur uit naar een samenwerkingsvorm waarin zelforganisaties zich verenigen en optreden als adviesorgaan richting de stadsdeelorganisatie. Reguliere instellingen worden in deze vorm op regelmatige basis uitgenodigd door het platform om hun werk toe te lichten.

Activiteiten in het kader van diversiteitsbeleid

In bijlage 1, hoofdstuk 4 wordt een uitgebreid overzicht gegeven van de verschillende activiteiten die in het kader van het diversiteitsbeleid worden uitgevoerd. In het onderstaande worden de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de onderzoeksvragen 7 tot en met 11 gepresenteerd.

Onderzoeksvragen 7 t/m 11:

- Wat voor activiteiten worden door de organisaties uitgevoerd die in het kader van het diversiteitsbeleid subsidie ontvangen?
- Zijn deze activiteiten gericht op de prioritaire thema's binnen het lokaal sociaal beleid?
- In hoeverre zijn de activiteiten gericht op duurzame participatie en zelfredzaamheid van bewoners of is aannemelijk te maken dat zij daar aan bijdragen?
- Op welke doelgroepen richten deze activiteiten zich?
- In hoeverre wordt bij de activiteiten rekening gehouden met verschillen tussen groepen mensen?

Organisaties die in het kader van het diversiteitsbeleid subsidie ontvangen, verrichten globaal de volgende activiteiten: radioprogramma's, vaardigheids-trainingen, voorlichtingsbijeenkomsten, vormen van begeleiding, netwerkbijeenkomsten en activiteiten gericht op vrijwilligers. Alle activiteiten staan in principe open voor alle inwoners (of vrijwilligers) van Zuidoost, maar binnen sommige projecten is bijzondere aandacht voor bepaalde groepen (bijvoorbeeld jongeren of burgers met een Hindoestaanse achtergrond). Met de gesubsidieerde activiteiten worden diverse groepen burgers, van verschillende leeftijd, geslacht of etniciteit, bediend.

Voor veel van de gesubsidieerde activiteiten geldt dat zij een directe of indirecte link hebben met werk of jeugd, de prioritaire thema's binnen het lokaal sociaal beleid. Met name het vergroten van de zelfredzaamheid en participatie van (jeugdige) burgers moet ertoe leiden dat de weg naar het reguliere circuit beter wordt gevonden.

Vraag 2: Hebben de partners van het stadsdeel de door hen toegezegde acties uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?

Door het opnemen van prestatieafspraken in de subsidieovereenkomsten heeft het stadsdeel meer middelen om te sturen op resultaten. Hoewel het format van de verantwoordingsrapportage van gesubsidieerde instellingen niet één op één gekoppeld is aan de gemaakte prestatieafspraken, bestaat in de praktijk voor de medewerker van de directie Realisatie verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid voldoende zicht, via het jaarverslag, op de prestaties van de instellingen in relatie tot de gemaakte afspraken. Door de minder gestructureerde wijze van verslaglegging is evenwel lastig vast te stellen in hoeverre de toegezegde acties zijn uitgevoerd.

1.3 Advies diversiteitsbeleid

Op basis van de onderzoeksbevindingen concluderen we dat de doelstellingen van het diversiteitsbeleid nog niet volledig zijn gerealiseerd. Om deze doelstelling te bereiken, kan het beleid nog beter worden ingebed in de stadsdeelorganisatie en kan de samenwerking tussen professionele organisaties en lokale instellingen worden verbeterd. Om deze punten te versterken, hebben we twee aandachtspunten geformuleerd en deze vertaald in een aantal concrete adviezen.

Betere inbedding van diversiteit binnen de stadsdeelorganisatie kan bijdragen aan effectievere uitvoering van het diversiteitsbeleid en aan continuïteit en stabiliteit.

Diversiteit raakt aan diverse themavelden en vanuit deze diverse themavelden wordt binnen de stadsdeelorganisatie aan diversiteitsbeleid gewerkt. Omdat de afstemming tussen verschillende activiteiten niet altijd optimaal is, levert dit soms een gefragmenteerde aanpak op wat niet ten goede komt aan de helderheid richting reguliere instellingen en lokale zelforganisaties. Het is wenselijk om de coördinatie en regie voor het diversiteitsbeleid duidelijker bij één afdeling te beleggen. Daarnaast is behoefte aan een betere inhoudelijke

afstemming ten aanzien van diversiteit tussen de verschillende beleidsvelden. Concreet bevelen we het volgende aan:

- Zorg dat één afdeling binnen de Directie Realisatie verantwoordelijk is voor de uitvoering van het diversiteitsbeleid.
- Geef het management van de verantwoordelijke afdeling de middelen en bevoegdheden om te sturen op diversiteit en terug te koppelen aan de portefeuillehouder diversiteit.
- Gezien de ontwikkelingen richting een meer gebiedsgerichte aanpak, lijkt het onderbrengen van het diversiteitsbeleid bij de afdeling Gebiedssturing mogelijk een goede keuze, maar dit zou nog nader verkend moeten worden.

Juist omdat het thema diversiteit raakt aan verschillende beleidsterreinen is het niet alleen belangrijk om een interne regievoerder voor dit beleid aan te wijzen maar ook om de betrokkenheid vanuit de verschillende beleidsvelden goed te organiseren. Deze betrokkenheid is er op dit moment weliswaar wel maar is niet stevig ingebed in de organisatie in termen van mandaat en verantwoordelijkheid voor betrokken medewerkers. Concreet bevelen we daarom het volgende aan:

- Wijs voor elk beleidsterrein binnen het lokaal sociaal beleid een medewerker aan die verantwoordelijk is voor diversiteit en zorg dat deze persoon de tijd en het mandaat krijgt voor het uitvoeren van deze taak.
- Zorg voor de heropricting van een ambtelijke werkgroep, bestaande uit de verantwoordelijk medewerkers diversiteit van verschillende beleidsterreinen. Maak de coördinerende afdeling verantwoordelijk voor de oprichting en uitvoering van deze werkgroep.
- Handhaaf de rol van de diversiteitsmakelaar en versterk deze door voldoende tijd beschikbaar te stellen om de contacten tussen het stadsdeel en zelforganisaties te verstevigen. De diversiteitsmakelaar wordt aangestuurd door de manager van de coördinerende afdeling.
- Blijf aandacht vragen bij medewerkers van het stadsdeel voor diversiteit in brede zin, zo nodig door middel van cursussen/trainingen.

Er is een duidelijk systeem voor verantwoording en controle opgezet zodat het stadsdeel zicht kan houden op de activiteiten die in het kader van de subsidieverstrekking door de organisaties worden uitgevoerd. In de praktijk blijkt de gevraagde informatie inderdaad beschikbaar voor het beoordelen van de activiteiten, maar deze is niet altijd even makkelijk toegankelijk. Veel relevante informatie is te vinden in de inhoudelijke verslagen en niet zozeer direct in de verantwoordingsrapportage. Op dit punt bevelen we daarom het volgende aan:

- Zorg voor meer directe koppeling van het format van verantwoordingsrapportages aan prestatieafspraken, zodat sturing op resultaten van gesubsidieerde activiteiten gestructureerder kan verlopen.

Ondanks diverse inspanningen om verschillende partijen in Zuidoost beter met elkaar samen te laten werken om de burgers van Zuidoost goed te kunnen bedienen, kan ook hier nog een verbetering gemaakt worden. Dit heeft zowel te maken met een betere onderlinge bekendheid zodat partijen elkaar weten te vinden, maar ook met het nog gericht sturen op samenwerking. Dit gebeurt al ten aanzien van de lokale zelforganisaties, maar ook richting de reguliere instellingen kan hier sterker op gestuurd worden. We bevelen het volgende aan:

- Investeer in betere bekendheid over en weer door het actualiseren en (digitaal) toegankelijk maken van een sociale kaart en door nieuwe initiatieven en projecten vanuit zelforganisaties, reguliere instellingen en bewoners te vermelden in de Stadsdeelkrant Zuidoost.
- Stuur reguliere instellingen (nog) sterker aan op samenwerking met zelforganisaties, bijvoorbeeld door het stellen van voorwaarden in subsidiebeschikkingen (voor zover dat nog niet gebeurt) en door verantwoordelijk medewerkers diversiteit het gesprek te laten aangaan met reguliere instellingen over samenwerking met zelforganisaties.

Een platform van zelforganisaties kan bijdragen aan het verstevigen van samenwerking in de samenwerkingsdriehoek.

Een belangrijk aspect van een goede samenwerking in de driehoek is gekend en erkend worden. Dit geldt met name voor de zelforganisaties die nu nog vaak het gevoel hebben niet, of pas in een heel laat stadium betrokken te worden bij de uitvoering van het beleid. De verwachting is dat zij een effectievere partner kunnen zijn bij het uitvoeren van het diversiteitsbeleid wanneer zij hun krachten meer kunnen bundelen, zodat zij een duidelijk aanspreekpunt kunnen vormen voor zowel stadsdeel als reguliere instellingen. Het stadsdeel moet bepalen of zij op een dergelijke wijze de samenwerking met de zelforganisaties wil versterken. Mocht het stadsdeel besluiten tot het ondersteunen van de oprichting van een platform geven wij de volgende adviezen:

- Stel als stadsdeel een visie/plan op ten aanzien van doelstellingen en mandaat van het platform, zodat verwachtingen en verantwoordelijkheden helder zijn.
- Ondersteun zelforganisaties bij de oprichting van een platform, door het bieden van een financiële tegemoetkoming in materiële kosten en door duidelijk te maken dat het stadsdeel waarde hecht aan een platform in deze vorm.
- Betrek (een platform van) zelforganisaties vanaf het begin en bij alle fasen in de beleidsvorming en uitvoering waarop inbreng volgens de stadsdeelorganisatie gewenst is.

- Zorg dat een platform voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - kern van maximaal tien organisaties die de taak hebben 'voelhoorns' te houden met overige zelforganisaties;
 - representatief voor de bevolkingssamenstelling van Zuidoost;
 - kerkelijke organisaties zijn betrokken;
 - het platform heeft een duidelijke functie (adviserend, inventariserend, toetsend, uitvoerend) en een heldere doelstelling en afspraken;
 - de coördinatie ligt bij de betrokken zelforganisaties.
- Continueer de mogelijkheid voor zelforganisaties om een professionaliseringsslag te maken (door het bieden van trainingen), zodat zij een volwaardige partner kunnen zijn in de samenwerkingsdriehoek.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

ONDERZOEKSBEVINDINGEN

Het stadsdeel Zuidoost van de gemeente Amsterdam heeft in 2010 de uitvoeringsnota 'De verbindende kracht van diversiteit' opgesteld. Hierin zijn actiepunten benoemd om invulling te geven aan het diversiteitsbeleid voor de periode 2010-2014. Het stadsdeel benadrukt met dit beleid het belang van samenwerking tussen verschillende partijen en geeft gehoor aan een bredere opvatting van diversiteit. In deze bijlage worden ervaringen en inzichten van respondenten met betrekking tot diversiteit en samenwerking weergegeven.

1 VERANTWOORDING

1.1 Doel en onderzoeksvragen

De tussenevaluatie moet inzicht geven in de mate waarin de doelstellingen van het diversiteitsbeleid van het stadsdeel zijn gerealiseerd. Concreet moet de evaluatie informatie opleveren over de uitvoering van de plannen, zoals vastgelegd in de uitvoeringsnota. In de uitvoeringsnota zijn met name doelstellingen geformuleerd met betrekking tot het verbeteren van de samenwerking. Naast de realisatie van deze procesdoelstellingen, is in het onderzoek aandacht besteed aan de inhoud van activiteiten gericht op zelfredzaamheid en participatie van burgers die in het kader van het diversiteitsbeleid zijn uitgevoerd (uitkomstdoelstellingen).

In onderstaand kader staat de uitwerking van de doelstellingen in onderzoeksvragen:

Organisatie van de samenwerking

1. Zijn de acties die het stadsdeel zich had voorgenomen in de uitvoeringsnota ook uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?
2. Hebben de partners van het stadsdeel de door hen toegezegde acties uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?
3. Is de groep organisaties en personen, die subsidie of andere ondersteuning ontvangt vanuit het diversiteitsbeleid, verbreed ten opzichte van de periode voor het vaststellen van het diversiteitsbeleid?
4. Zijn de netwerken tussen de organisaties en personen, die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid, verstevigd en leren zij van elkaar?
5. Zijn de samenwerkingsverbanden in staat om flexibel in te spelen op veranderende inzichten?
6. Is er behoefte om de samenwerking en uitwisseling tussen betrokken organisaties te verstevigen middels een platform? Wat zijn daartoe de mogelijkheden en welke rol zouden de verschillende organisaties, waaronder het stadsdeel, hierbij moeten spelen?

Uitgevoerde activiteiten

7. Wat voor activiteiten worden door de organisaties uitgevoerd die in het kader van het diversiteitsbeleid subsidie ontvangen?
8. Zijn deze activiteiten gericht op de prioritaire thema's binnen het lokaal sociaal beleid?
9. In hoeverre zijn de activiteiten gericht op duurzame participatie en zelfredzaamheid van bewoners of is aannemelijk te maken dat zij daar aan bijdragen?
10. Op welke doelgroepen richten deze activiteiten zich?
11. In hoeverre wordt bij de activiteiten rekening gehouden met verschillen tussen groepen mensen?

Onderzoeksvragen 1 t/m 3 gaan over de uitvoering van het diversiteitsbeleid, onderzoeksvragen 4 t/m 6 over de samenwerking tussen verschillende partijen en onderzoeksvragen 7 t/m 11 over de activiteiten die vanuit het diversiteitsbudget zijn bekostigd.

1.2 Onderzoeksopzet

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is informatie verzameld vanuit de drie partijen uit de samenwerkingsdriehoek: Stadsdeel, reguliere instellingen en zelforganisaties. Het onderzoek is gebaseerd op documentenstudie en interviews.

- Stadsdeel

Van de stadsdeelorganisatie zijn de volgende afdelingen in het onderzoek betrokken:

- Beleidsontwikkeling (Directie Strategie en Beleid)
- Gebieds- en programmasturing (Directie Strategie en Beleid)
- Wonen, Zorg en Samenleven (Directie Realisatie)
- P&O (Directie Bedrijfsvoering)

Er is gekozen voor diverse beleidsterreinen, om in kaart te brengen of diversiteit binnen het stadsdeel breed op de agenda staat en hoe verschillende afdelingen hier in de praktijk vorm aan geven. Van de verschillende beleidsterreinen (diversiteit, jeugd, zorg, gebiedssturing) zijn beleidsstukken bestudeerd om een eerste beeld te krijgen van de realisatie van de doelstellingen uit de uitvoeringsnota. Vervolgens hebben we interviews gehouden met in totaal negen personen van de verschillende afdelingen.

- Reguliere instellingen

In totaal hebben we negen reguliere instellingen gesproken, te weten: MaDi, Steunpunt Wonen, Streetcornerwork, Samenwonen Samenleven, Kans in Zaken, Swazoom, COC, Spirit en de GGD. Bij de selectie van reguliere instellingen is gekeken welke instellingen meerdere keren werden genoemd in subsidiebeschikkingen van zelforganisaties als zijnde samenwerkingspartners. Daarnaast is gelet op de aanwezigheid van reguliere instellingen bij een

netwerkbijeenkomst, waardoor enige betrokkenheid bij dit thema kon worden verwacht. Twee van de negen instellingen (Streetcornerwork en Samenwonen Samenleven) hebben subsidie ontvangen vanuit het diversiteitsbudget.

- Zelforganisaties

Om een eerste indruk te krijgen van de activiteiten, die vanuit het diversiteitsbudget zijn bekostigd, hebben we subsidiebeschikkingen bestudeerd van de negen organisaties die in de periode 2010-2012 subsidie hebben ontvangen uit het diversiteitsbudget. Vervolgens zijn gesprekken gevoerd met drie gesubsidieerde en met negen niet-gesubsidieerde zelforganisaties.¹ Bij de selectie van niet-gesubsidieerde organisaties zijn in de eerste plaats instellingen geselecteerd die bij een netwerkbijeenkomst aanwezig waren. Deze hebben we aangevuld op basis van een lijst met organisaties van het stadsdeel. Hierbij is rekening gehouden met vertegenwoordiging van verschillende doelgroepen. Met niet-gesubsidieerde organisaties hebben we een groepsgesprek gevoerd. De volgende zelforganisaties zijn in het onderzoek betrokken: Recogin, Podium Kwakoe en Akasanoma (interview); Buurvrouwennetwerk Gaasperdam, Stichting Alma, Islamitische stichting Godiya, Stichting Samen Vooruit, Stichting Women Motivation Integration, Profor, Stichting Como, Stichting Surinaamse Vrouwen Bijlmermeer en Stichting Sabana (groepsgesprek).

In de interviews zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen: draagvlak voor diversiteitsbeleid, oordeel over de samenwerking in de samenwerkingsdriehoek, ideeën ten aanzien van een platform diversiteit en inhoud van de uitgevoerde activiteiten. In het groepsgesprek met niet-gesubsidieerde zelforganisaties is vooral gesproken over verschillende samenwerkingsvormen.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode februari – mei 2013.

¹ Niet-gesubsidieerd wil zeggen dat deze organisaties geen subsidie uit het diversiteitsbudget hebben ontvangen, maar mogelijk wel uit andere bronnen.

2 UITVOERING DIVERSITEITSBELEID

Het stadsdeel heeft in de uitvoeringsnota 'De verbindende kracht van diversiteit' zeven actiepunten benoemd om het diversiteitsbeleid te implementeren. In dit hoofdstuk gaan we na wat de stand van zaken is met betrekking tot de uitvoering van deze acties. Daarnaast staan we in dit hoofdstuk stil bij de wijze waarop diversiteitsbeleid op een aantal beleidsterreinen vorm krijgt en bespreken we een aantal knelpunten bij de uitvoering zoals die door respondenten zijn benoemd.

In dit hoofdstuk staan onderzoeksvragen 1 en 3 centraal:

1. Zijn de acties die het stadsdeel zich had voorgenomen in de uitvoeringsnota ook uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?
3. Is de groep organisaties en personen, die subsidie of andere ondersteuning ontvangt vanuit het diversiteitsbeleid, verbreed ten opzichte van de periode voor het vaststellen van het diversiteitsbeleid?

2.1 Actiepunten en stand van zaken uitvoeringsnota (onderzoeksvraag 1)

In de uitvoeringsnota heeft het stadsdeel zeven acties geformuleerd met betrekking tot het bevorderen van het diversiteitsbeleid en het versterken van de samenwerking in de samenwerkingsdriehoek. Voor elk van de actiepunten geven we kort aan wat de stand van zaken is. We geven hiermee antwoord op onderzoeksvraag 1. In de uitvoeringsnota zijn geen actiepunten voor partners geformuleerd. Wel zijn taken en verantwoordelijkheden benoemd. Deze hebben vooral te maken met bereikbaarheid van het aanbod en met samenwerking. Concrete taken van partners staan verder in de subsidiebeschikkingen. De beantwoording van onderzoeksvraag 2 komt daarom in hoofdstuk 4 aan de orde.

Actiepunt 1: Keuze prioritaire thema's sociaal domein. Het stadsdeel bepaalt welke thema's prioriteit krijgen en stelt deze bij op basis van actuele inzichten. Wanneer bepaalde doelgroepen niet voldoende bereikt en/of bediend worden, wordt onderzocht welke maatregelen ingezet kunnen worden en wie daarin een rol kan vervullen.

Stand van zaken: prioritaire thema's die in de uitvoeringsnota zijn benoemd, zijn destijds overgenomen uit het bestuursakkoord. Het stadsdeel maakt gebruik van praktijksignalen (via collega's of organisaties) om te bepalen welke thema's op welk moment voorrang krijgen. Eventuele knelpunten die

hierin ontstaan, worden besproken via de zogenaamde stadsdeeltafel (als onderdeel van het brede sociale loket). Aan de hand van deze signalen kunnen vervolgens acties voor bepaalde groepen ondernomen worden. Hoewel projecten systematisch gemonitord worden, is geen sprake van een totaal overzicht op de prioritaire thema's (toeleiding naar werk, jeugd en strategieën om drempels naar voorzieningen), waardoor niet duidelijk is of met de gekozen thema's alle doelgroepen op elk moment in voldoende mate bereikt worden. Voorliggende tussenevaluatie van het diversiteitsbeleid is tot slot op zichzelf een belangrijke vorm van monitoring van het beleid.

Actiepunt 2: Netwerk- en informatiebijeenkomsten.

Het stadsdeel brengt vanuit haar regierol partijen bij elkaar door het (laten) organiseren van netwerkbijeenkomsten (minstens twee per jaar), waarin lokale en reguliere organisaties hun deskundigheid kunnen uitwisselen. Deze bijeenkomsten zouden ook waardevolle input kunnen opleveren voor de formulering van nieuw beleid binnen het stadsdeel.

Stand van zaken: het stadsdeel heeft zelf in totaal twee netwerkbijeenkomsten georganiseerd. In oktober 2011 trok een bijeenkomst met het thema 'samenwerkingsdriehoek, best practices' 60 deelnemers. In september 2012 kwamen 23 personen naar een netwerkbijeenkomst met het thema 'professionalisering van zelforganisaties'. De ervaringen zijn positief, maar de bijeenkomsten hebben volgens de deelnemers niet direct geleid tot betere samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties. Ook hebben de netwerkbijeenkomsten, voor zover bekend, geen input opgeleverd voor nieuw beleid. Naast de bijeenkomsten van het stadsdeel heeft de stichting Samen Wonen Samen Leven twee netbijeenkomsten georganiseerd 'de onmisbare schakel' (november 2010 en november 2011). Deze bijeenkomsten waren voornamelijk gericht op de rol van vrijwilligers in het sociale domein. Tot slot is vanuit de Stichting Samen Vooruit (SAVO) eind 2011 een netwerkbijeenkomst georganiseerd.

Actiepunt 3: Leerprojecten en best practices.

Het stadsdeel zet leerprojecten op rond bepaalde thema's en zorgt voor kennisdeling van best practices.

Stand van zaken: leerprojecten zijn in de praktijk vormgegeven, niet zozeer door de inzet van specifieke projecten rond bepaalde thema's, maar in de vorm van specifieke onderdelen van projecten waarvoor organisaties subsidie ontvangen, bijvoorbeeld een taalproject van Recogin. Het is op basis van het onderzoek niet duidelijk geworden welke (onderdelen van) projecten als leerproject aangemerkt worden. Om best practices in kaart te brengen en ervaringen te delen, heeft het stadsdeel één van de netwerkbijeenkomsten

met dit thema ingericht. Verder zijn op dit punt geen concrete inspanningen verricht.

Actiepunt 4: Interne ontwikkeling expertise diversiteit bij het stadsdeel. Managers krijgen in 2010 een training aangeboden en medewerkers zullen in 2011 een diversiteitstraining volgen. Daarnaast zal een interne werkgroep gevormd worden en wordt een diversiteitsmakelaar aangesteld.

Stand van zaken: managers zijn in 2010 getraind om in functioneringsgesprekken met verschillende soorten mensen om te gaan. Deze training is als zinvol ervaren en zal ook opnieuw worden aangeboden. Begin 2012 is tevens een diversiteitstraining aan het management. De geïnterviewde medewerkers van het stadsdeel geven aan geen echte training te hebben gekregen, maar een workshop van een dag, waarin van gedachten werd gewisseld over het onderwerp diversiteit. Hierdoor heeft de training een andere invulling gekregen dan oorspronkelijk bedacht, namelijk komen tot een gedeelde visie op diversiteit, zodat binnen het eigen werk concreet invulling kan worden gegeven aan de samenwerkingsdriehoek. Vaardigheden met betrekking tot de invulling van diversiteit in de praktijk, zijn in deze workshop niet aan de orde gekomen. Vanuit de afdeling P&O wordt aangegeven dat momenteel wordt nagedacht over een breed ontwikkelprogramma, waarvan diversiteit een onderdeel zal zijn.

De oprichting van een interne werkgroep om nadere acties uit te werken is nog niet volledig van de grond gekomen. De werkgroep is een aantal keer samengekomen en er is een nota opgesteld, maar door de reorganisatie eind 2010 ligt de werkgroep vanaf medio 2011 stil. Een diversiteitsmakelaar is aangesteld, met als doel samenwerking te stimuleren.

Actiepunt 5: Stimuleren deskundigheidsbevordering diversiteit bij reguliere instellingen. Deskundigheidsbevordering diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek maken deel uit van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen.

Stand van zaken: soms worden met reguliere instellingen apart afspraken gemaakt over samenwerking met bijvoorbeeld zelforganisaties, maar dit gebeurt niet op structurele basis. Op basis van het onderzoek is daarom niet vast te stellen of afspraken zijn nagekomen. Reguliere instellingen geven zelf aan er weinig van te merken dat het stadsdeel samenwerking wil bevorderen. Afspraken ten aanzien van deskundigheidsbevordering diversiteit worden niet gemaakt. Vanuit het stadsdeel wordt hiervoor de mogelijke verklaring gegeven, dat diversiteitsdenken tot nu toe meer gericht is op zelforganisaties dan op reguliere instellingen. Met uitzondering van één reguliere instelling,

hebben bij de andere geïnterviewde instellingen geen aparte trainingen diversiteit plaatsgevonden.

Actiepunt 6: Het stadsdeel investeert in het contact met haar partners. Het stadsdeel zal investeren in overlegmomenten met (zelf)organisaties, in elk geval naar aanleiding van subsidieaanvragen en -verantwoordingen. Daarnaast zal gezorgd worden voor betere praktische bereikbaarheid, door een avondopenstelling.

Stand van zaken: in het kader van subsidieverlening vindt in elk geval een gesprek plaats met de betreffende organisatie bij de start en aan het einde. Tijdens het uitvoeren van activiteiten is meestal alleen contact wanneer er knelpunten zijn. Er is geen vaste overlegstructuur. Frequentie en inhoud van het contact hangen af van het beleidsdomein. In het volgende hoofdstuk komen ervaringen met betrekking tot samenwerking en bereikbaarheid aan bod.

Actiepunt 7: Ontwikkelen communicatieplan. Om het herijkte diversiteitsbeleid zo effectief mogelijk te maken, wordt een plan ontwikkeld om het beleid intern en extern uit te dragen.

Stand van zaken: het communicatieplan is niet van de grond gekomen. Er is een concept opgesteld, maar hier is geen vervolg aan gegeven vanwege gebrek aan geld en capaciteit. Communicatie binnen trajecten moet gefinancierd worden uit de trajecten en programma's. In de praktijk is hier geen prioriteit aan gegeven.

Samenvattend

De actiepunten die in het uitvoeringsplan zijn geformuleerd, zijn twee jaar na de start van het diversiteitsbeleid ten dele tot uitvoer gebracht. In de uitvoeringsnota is een gedetailleerde tijdsplanning opgenomen. Ten tijde van het onderzoek (eerste en tweede kwartaal 2013), zouden alle actiepunten volgens de planning lopende moeten zijn. Dit is, zoals we in de voorgaande paragraaf hebben gezien, niet volledig het geval.

2.2 Verbreding gesubsidieerde organisaties (onderzoeksvraag 3)

In antwoord op onderzoeksvraag 3 stellen we vast dat het aantal organisaties dat subsidie ontvangt uit het diversiteitsbudget is toegenomen van vier in 2010 naar negen in 2012. In de periode voorafgaand aan het diversiteitsbeleid (2007-2009) ontvingen dertien organisaties subsidie van het stadsdeel (dat wil zeggen in ten minste één van de drie jaren). Van deze dertien organisaties

ontvangen zeven organisaties ook in de periode 2010-2012 subsidie. Voor enkele organisaties is het bedrag van de subsidie iets hoger dan in de periode ervoor, terwijl voor andere organisaties de subsidie iets lager is. Wanneer we kijken naar de activiteiten waarvoor subsidie wordt verleend, zien we overeenkomsten en verschillen tussen de perioden voor en na het vaststellen van het diversiteitsbeleid. In beide perioden gaat een belangrijk deel van de subsidie naar het organiseren van themabijeenkomsten. De thema's opvoeding, werk en onderwijs komen in soortgelijke mate voor, maar seksuele diversiteit komt in de periode 2007-2009 niet specifiek aan de orde. In beide perioden is subsidie verleend voor het maken van radioprogramma's en was sprake van specifieke aandacht voor de doelgroep vrouwen. Opvallend is echter dat in de periode 2007-2009 relatief veel subsidie werd verleend voor het organiseren van recreatieve activiteiten, zoals bingo, domino, poolen, muziekles, yoga en filmmiddagen. Vanaf 2010 is dit niet meer het geval. Op een aantal punten is verbreding in soort activiteiten waar te nemen. Naast de specifieke aandacht voor seksuele diversiteit vanaf 2010, heeft de aandacht voor de rol van vertrouwenspersonen zich uitgebreid van de Ghanese gemeenschap naar alle zelforganisaties. De Stichting Samenwonen Samenleven vervult hierin vanaf 2011 een belangrijke rol.

2.3 Aandacht voor diversiteit binnen diverse thema's

In het onderzoek is niet alleen gekeken naar de realisatie van het Uitvoeringsplan Diversiteit, maar is ook – ter aanvulling van het beeld - binnen een aantal specifieke beleidsvelden globaal onderzocht op welke wijze en in welke mate aandacht is voor diversiteit bij de uitvoeringspraktijk.

Conform de visienota wordt het begrip diversiteit breed opgevat; medewerkers van het stadsdeel en van reguliere instellingen geven aan dat diversiteit niet alleen gaat over etnische minderheden, maar betrekking heeft op alle mogelijke verschillen tussen mensen op basis van bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau, inkomen of seksuele voorkeur. *Seksuele diversiteit* wordt benoemd als een specifiek onderdeel van het diversiteitsbeleid. Met de uitvoeringsnota Seksuele diversiteit (april 2012), laat het stadsdeel onder meer zien invulling te geven aan een brede opvatting van diversiteit.

Binnen het beleidsthema *Zorg* staat diversiteit op de agenda. In de nota 'Visie op Zorg' (2012) wordt expliciet aandacht besteed aan diversiteit en aan een goed functionerende samenwerkingsdriehoek. Hiertoe zijn randvoorwaarden geformuleerd, zoals de erkenning van de waardevolle bijdrage van vrijwilligersorganisaties en de regierol die het stadsdeel zal moeten innemen. Ook wordt expliciet het streven benoemd tot het realiseren van een zorgaanbod dat zo veel mogelijk aansluit op de vraag van diverse groepen bewoners. Dit streven is ook terug te vinden in het actieprogramma *Zorg* (2012). Acties in dit programma zijn gericht op het vergroten van de

bekendheid en toegankelijkheid van het zorgaanbod en op het vergroten van maatschappelijke participatie en sociale samenhang. Binnen het zorgterrein wordt tevens apart aandacht besteed aan seksuele diversiteit.

Ook op het terrein van de *jeugdzorg* wordt de verbinding tussen formele en informele ondersteuning onder de aandacht gebracht. Men is op zoek naar handvatten om samenwerking tussen formele instellingen en het informele veld beter te stimuleren en te begeleiden. Er is expliciet aandacht voor het feit dat verbindingen tussen professionals en informele ondersteuners kansen bieden voor het verbeteren van het bereik en de kwaliteit van het aanbod voor moeilijk bereikbare doelgroepen.

Het beleidsveld Jeugd heeft met de afdeling Gebiedssturing afspraken gemaakt over gebruikmaking van wijkbudgetten. Via activiteiten in de wijken komen actieve buurtbewoners naar voren, waarvan het beleidsveld Jeugd gebruik kan maken.

De *afdeling Gebiedssturing* stemt haar beleid zo veel mogelijk af op wat merkbaar of zichtbaar is in de wijken. Speerpunten zijn leefbaarheid en de sociaal-economische positie van bewoners. Gebiedssturing is vooral gericht op bewonersverenigingen en kijkt altijd naar het brede belang.

Binnen de *afdeling P&O* van het stadsdeel wordt diversiteitsdenken opgevat als een permanent proces. Steeds wordt de vraag gesteld welke competenties nodig zijn om divers te kunnen denken (bijvoorbeeld sensitief, openstaan, wil tot samenwerken). Sommige medewerkers hebben dit meer in zich dan andere.

Aandacht voor een divers personeelsbestand

Gevraagd naar het draagvlak voor diversiteitsbeleid, wordt ook veel gesproken over diversiteit van het personeelsbestand. Dit gegeven krijgt bij alle organisaties aandacht. Binnen het stadsdeel is in 2011 gekeken naar diversiteit binnen verschillende functiegroepen. Reguliere instellingen hebben de intentie de drempel tot voorzieningen voor diverse bewoners lager te maken, onder andere door het nastreven van diversiteit in het personeelsbestand en bij de uitvoering van projecten het team zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de bewoners. In hoeverre in de praktijk reeds sprake is van een divers personeelsbestand binnen de verschillende organisaties is in het kader van deze evaluatie niet nader onderzocht.

2.3.1 Ervaren knelpunten

Een eerste inventarisatie langs diverse thema's laat zien dat op verschillende beleidsterreinen diversiteit onderdeel is van de beleidsvorming. Er is in de plannen aandacht voor dienstverlening aan diverse doelgroepen en op verschillende beleidsterreinen wordt gestreefd naar het verbinden van professionals en initiatieven van bewoners zelf. Hoewel er in beleid duidelijk expliciete aandacht is voor diversiteit in brede zin, is de uitvoeringspraktijk

soms weerbarstiger. Uit de interviews komt naar voren dat in de praktijk sommige stadsdeelmedewerkers diversiteit nog steeds vooral zien als etnische diversiteit. Niet overal in de stadsdeelorganisatie lijkt de omslag van groepsdenken naar diversiteitsdenken volledig te zijn omarmd en leven er verschillende ideeën over de rol van diversiteit bij de uitvoering van projecten.

Een ander aspect dat uit de gesprekken naar voren komt is dat sommige medewerkers de scheiding tussen beleid en uitvoering als gevolg van de reorganisatie in 2010 als lastig ervaren bij de vertaling van de plannen naar de praktijk. Bovendien ervaren sommige medewerkers een gebrek aan interne sturing en coördinatie van het diversiteitsbeleid. Hoewel sprake is van één portefeuillehouder diversiteit, komt sturing momenteel ook vanuit andere portefeuillehouders, doordat diversiteit op verschillende terreinen relevant is. Doordat de ambtelijke werkgroep Diversiteit niet (meer) bestaat, is er te weinig afstemming en coördinatie tussen de verschillende beleidsvelden.

3 SAMENWERKING IN DE SAMENWERKINGSDRIEHOEK

Centraal in het nieuwe diversiteitsbeleid staat het belang van samenwerking tussen het stadsdeel, reguliere instellingen en zelforganisaties. Aan de hand van individuele gesprekken met medewerkers van deze drie partijen en het groepsgesprek met zelforganisaties, schetsen we in dit hoofdstuk een beeld van de huidige samenwerking in de samenwerkingsdriehoek. Knelpunten en verbetermogelijkheden worden hierbij ook besproken. Tot slot geven we aan welke gedachten bestaan over een platform diversiteit.

De volgende onderzoeksvragen staan in dit hoofdstuk centraal:

4. Zijn de netwerken tussen de organisaties en personen, die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid, versterkt en leren zij van elkaar?
5. Zijn de samenwerkingsverbanden in staat om flexibel in te spelen op veranderende inzichten?
6. Is er behoefte om de samenwerking en uitwisseling tussen betrokken organisaties te versterken middels een platform? Wat zijn daartoe de mogelijkheden en welke rol zouden de verschillende organisaties, waaronder het stadsdeel, hierbij moeten spelen?

3.1 Ervaringen stadsdeel (onderzoeksvraag 4)

Hoe verloopt de samenwerking in de samenwerkingsdriehoek?

Medewerkers van verschillende beleidsthema's binnen het stadsdeel geven aan weinig direct contact te hebben met zelforganisaties. Signalen van bewoners bereiken de uitvoerend medewerkers van de terreinen zorg en jeugd meestal via contactpersonen van reguliere instellingen (MaDi resp. Swazoom). De ervaringen met deze werkwijze zijn positief; stadsdeelmedewerkers zijn van mening dat zelforganisaties op deze manier voldoende bij de uitvoering van beleid betrokken worden. Het stadsdeel vervult hierin een regisserende rol, bijvoorbeeld wanneer via een reguliere instelling signalen komen over problemen binnen bepaalde groepen. De uitvoering ligt verder bij de reguliere instelling.

Stadsdeelmedewerkers merken dat samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties bijdraagt aan de inbedding van diversiteit binnen de reguliere organisaties. Zij constateren namelijk dat reguliere instellingen steeds vaker initiatief nemen tot het starten van projecten voor diverse groepen. Een voorbeeld van succesvolle samenwerking betreft die tussen Stichting Vice Versa en diverse reguliere instellingen (Swazoom, Spirit). Ook Samenwonen Samenleven wordt genoemd als voorbeeld van een succesvolle benadering. Stadsdeelmedewerkers maken gebruik van de contacten die reguliere instellingen hebben met zelforganisaties, bijvoorbeeld bij het organiseren van een lezing of training. De persoonlijke benadering waarmee bijvoorbeeld Swazoom mensen werft, blijkt goed te werken.

Via verantwoordingsverslagen van gesubsidieerde organisaties is deels terug te zien in hoeverre zelforganisaties contacten met reguliere instellingen onderhouden, maar dit gaat vaak meer om uitgevoerde plannen dan om feitelijke ervaringen. Medewerkers van het stadsdeel hebben de indruk dat de samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties nog niet optimaal verloopt en dat concurrentie tussen beide partijen een rol speelt. Ook heeft men de indruk dat het voor reguliere organisaties vaak niet duidelijk is wat ze aan zelforganisaties hebben.

Hoewel het stadsdeel met de subsidies die in het kader van het diversiteitsbeleid zijn verstrekt, de samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties heeft versterkt, zijn sommige respondenten van mening dat hierin nog wel een verbetering te maken is. Zo zou het stadsdeel nog meer kunnen sturen op samenwerking door het gesprek hierover meer aan te gaan en ook bij de verstrekking van andere subsidies – voor zover dat nog niet wordt gedaan – ook voorwaarden ten aanzien van samenwerking op te nemen.

Het stadsdeel heeft nog geen optimale vorm gevonden voor directe samenwerking met zelforganisaties. In principe is het de taak van de diversiteitsmakelaar om contacten met zelforganisaties te onderhouden en om samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties aan te jagen. Het stadsdeel heeft ervoor gekozen de functie van diversiteitsmakelaar te behouden. Hoewel de diversiteitsmakelaar invulling heeft gegeven aan een deel van de taken, is in de praktijk gebleken dat deze functie voor een deel anders is ingevuld dan bedoeld. Zo heeft de diversiteitsmakelaar door andere prioriteiten binnen de afdeling, er steeds meer taken bij gekregen zodat te weinig tijd overbleef voor het onderhouden van persoonlijk contact met zelforganisaties.

In de samenwerkdriehoek is intern een belangrijke rol weggelegd voor de afdeling Gebiedssturing. Via deze afdeling wordt een netwerk (van reguliere instellingen en zelforganisaties) in een gebied/wijk in stand gehouden. Vanuit deze afdeling vindt directe samenwerking met zelforganisaties in de wijken plaats. Deze samenwerking verloopt overigens niet altijd soepel omdat plannen van het stadsdeel naar mening van de zelforganisaties niet altijd goed aansluiten bij de behoeften van bewoners.

Knelpunten en verbetermogelijkheden

Vanuit de gesprekken met medewerkers van het stadsdeel is een aantal knelpunten in de samenwerking naar voren gekomen. Waar mogelijk worden verbeteringssuggesties gedaan.

- Activiteiten die vanuit het stadsdeel ondernomen worden om samenwerking te versterken, blijven volgens medewerkers vaak steken door gebrek aan sturing en monitoring op het nakomen van samenwerkingsafspraken.

- Het stadsdeel kan reguliere organisaties die geen subsidie ontvangen, moeilijk sturen op samenwerking met zelforganisaties.
- Er bestaat frictie tussen reguliere instellingen en zelforganisaties door de denkbeelden die wederzijds bestaan. Reguliere instellingen blijven in de ogen van zelforganisaties veelal 'witte instellingen' en andersom worden zelforganisaties regelmatig als onprofessioneel gezien.
- Gebleken is dat persoonlijk contact met zelforganisaties positief is voor de onderlinge samenwerking. Medewerkers van het stadsdeel zijn daarom van mening dat het belangrijk is de rol van de diversiteitsmakelaar te versterken. Dit betekent dat tijd voor activiteiten buiten de deur (zoals het bezoeken van zelforganisaties en het organiseren van bijeenkomsten) een hogere prioriteit moet krijgen.
- Zelforganisaties krijgen subsidie vanuit de diversiteitsmedewerker en reguliere instellingen vanuit aparte afdelingen. Door deze opzet ontstaan gescheiden stromen. Voor de samenwerking zou het beter zijn wanneer deze stromen bij dezelfde partij zijn belegd.

3.2 Ervaringen reguliere instellingen (onderzoeksvraag 4)

Hoe verloopt de samenwerking in de samenwerkingsdriehoek?

Medewerkers van reguliere instellingen zijn over het algemeen positief over de samenwerking met het stadsdeel. Eén reguliere instelling geeft aan dat het stadsdeel te weinig gebruikmaakt van de kennis en kunde van de reguliere instelling. Het gaat dan vooral om advies vragen bij het ontwikkelen van nieuwe initiatieven door het stadsdeel.

Reguliere instellingen werken met veel verschillende zelforganisaties samen, gericht op diverse doelgroepen. Afhankelijk van de vraag wordt samenwerking met zelforganisaties gezocht. Uit de gesprekken met medewerkers blijkt dat samenwerking vaak gezocht wordt wanneer mensen geworven moeten worden voor bijvoorbeeld een workshop of voorlichtingsbijeenkomst. Met andere woorden: samenwerking komt makkelijker tot stand als 'brugfunctie' dan op basis van inhoudelijke expertise.

De samenwerking verloopt niet altijd soepel. Het gevoel concurrenten te zijn (met betrekking tot subsidie) speelt hierbij een rol. Ondanks dat erkennen bijna alle gesproken reguliere instellingen de meerwaarde van zelforganisaties. De meeste organisaties die feitelijk samenwerken, zeggen hier ook baat bij te hebben. Een enkel minder positief geluid heeft vooral te maken met de weinig professionele opstelling van zelforganisaties, waardoor reguliere instellingen ervoor vrezen dat burgers niet de juiste begeleiding krijgen.

Met het stadsdeel worden niet structureel, maar wel vaak binnen projecten, afspraken gemaakt over samenwerking met zelforganisaties. Een van de reguliere organisaties zegt er weinig van te merken dat het stadsdeel samenwerking wil bevorderen, maar dat dit ook niet nodig is, omdat de

samenwerking goed verloopt. Men is positief over netwerkbijeenkomsten en andere bijeenkomsten om de samenwerking te bevorderen.

Knelpunten en verbetermogelijkheden

Vanuit de gesprekken met medewerkers van reguliere instellingen is een aantal knelpunten in de samenwerking naar voren gekomen. Waar mogelijk worden verbeter suggesties gedaan.

- Niet alleen burgers, maar ook medewerkers van zelforganisaties weten de weg naar reguliere instellingen vaak niet goed te vinden. Het stadsdeel kan hierin een rol vervullen, door de sociale kaart te actualiseren en meer onder de aandacht te brengen.
- Samenwerken met zelforganisaties is lastig wanneer geen sprake is van een gedeelde visie over bijvoorbeeld gezondheid of opvoeding.
- Een praktisch knelpunt vormt de slechte bereikbaarheid van sommige zelforganisaties (geen e-mail, telefoon of website).
- Het zou goed zijn wanneer meer wordt samengewerkt in de samenwerkingsdriehoek aan de voorkant van het proces. Dit betekent dat reguliere instellingen en zelforganisaties de samenwerking zoeken bij preventie van problemen, naast het oplossen ervan. Een goed initiatief in dit kader vormen de 'Samen doen teams', waarin reguliere organisaties zich verenigen en gezamenlijk de aansluiting zoeken met lokale organisaties of een buurtteam van actieve bewoners. Het multidisciplinaire team vangt op deze manier in een vroeg stadium signalen van bewoners op.
- Er zijn veel zelforganisaties waarvan onbekend is wat ze doen en vaak zijn verschillende beleidsterreinen bij eenzelfde casus (bijvoorbeeld een probleemgezin) betrokken. Hierdoor ontbreekt een goed overzicht van samenwerkende partijen.
- Medewerkers van reguliere instellingen zijn van mening dat het stadsdeel meer de regie zou kunnen nemen in de samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties. Dit betekent ook dat het stadsdeel een 'helikopterview' heeft en in de gaten houdt welke onderwerpen vertegenwoordigd zijn. Op dit moment is het aanbod voor bewoners nog te onoverzichtelijk.
- Door subsidiebelangen (en daaraan gekoppeld wantrouwen) wordt informatie nu onderling slecht gedeeld. Het zou goed zijn wanneer het stadsdeel, bij het stimuleren van samenwerking, aandacht heeft voor de bestaande concurrentie en ervoor zorgt dat samenwerking hierdoor niet wordt belemmerd.

3.3 Ervaringen lokale zelforganisaties (onderzoeksvraag 4)

Hoe verloopt de samenwerking in de samenwerkingsdriehoek?

Om te beginnen zijn er geen grote verschillen gevonden tussen gesubsidieerde instellingen via het diversiteitsbudget en de andere zelforganisaties als het gaat om ervaringen met betrekking tot samenwerking in de samenwerkingsdriehoek. Bij nagenoeg alle betrokken zelforganisaties voert het gevoel 'niet voldoende erkend te worden' de boventoon. Bij gesubsidieerde instellingen kan dit gevoel versterkt worden, wanneer de subsidie lager uitvalt dan verwacht. Een van de gesubsidieerde organisaties geeft aan dat de subsidierelatie gelijkwaardige samenwerking met het stadsdeel lastig maakt.

Zelforganisaties hebben over het algemeen weinig direct contact met medewerkers van het stadsdeel. Wanneer er wel contact is, verloopt dit meestal naar tevredenheid, al hangt dit sterk af van de persoon. Een gedeeld gevoel leeft dat het stadsdeel de meerwaarde van zelforganisaties niet voldoende erkent. Deze meerwaarde is naar eigen zeggen vooral gelegen in het feit dat zij voor bepaalde groepen bewoners laagdrempeliger zijn dan reguliere instellingen. Reguliere instellingen zijn in theorie toegankelijk voor bewoners, maar in de praktijk vaak niet. Dit komt doordat bepaalde doelgroepen liever naar iemand met dezelfde culturele achtergrond gaan. Wantrouwen, schaamte en culturele verschillen spelen hierbij een rol. Als voorbeeld wordt genoemd dat een Antilliaan niet snel naar een Surinaamse hulpverlener zal gaan bij een reguliere instelling.

In de contacten met reguliere instellingen overheerst bij zelforganisaties het gevoel van 'alleen geven en niks terugontvangen'. De samenwerking met reguliere instellingen wordt hierdoor vaak als stroef ervaren. Hier is de afgelopen jaren weinig verandering in waargenomen. Evenals in de relatie met het stadsdeel bestaat ook hier het gevoel dat hun hulp niet wordt gewaardeerd en dat reguliere instellingen onvoldoende gebruikmaken van de expertise van zelforganisaties. Vanuit reguliere instellingen wordt weinig initiatief genomen tot samenwerking. Zelforganisaties worden alleen benaderd wanneer reguliere instellingen iets nodig hebben, bijvoorbeeld wanneer zij op zoek zijn naar bewoners voor een onderzoek of om voorlichting te geven. Ook worden zelforganisaties vaak pas in een laat stadium bij projectplannen betrokken.

Organisaties die subsidie ontvangen van het stadsdeel krijgen vaak (via de subsidiebeschikking) de taak om met bepaalde reguliere instellingen samen te werken bij het uitvoeren van projecten. De samenwerking met reguliere organisaties gaat in deze gevallen vaak beter. Dit komt vooral doordat reguliere organisaties een positiever beeld krijgen van zelforganisaties wanneer zij de mensen achter de organisaties ontmoeten.

Knelpunten en verbetermogelijkheden

Vanuit de gesprekken met zelforganisaties is een aantal knelpunten in de samenwerking naar voren gekomen. Waar mogelijk worden verbeter-suggesties gedaan.

- Op dit moment worden zelforganisaties nauwelijks door het stadsdeel betrokken bij de uitvoering van het diversiteitsbeleid. De ervaring van zelforganisaties is dat hierdoor het beleid van het stadsdeel vaak niet goed aansluit bij de behoeften van bewoners. Zelforganisaties zouden hier graag een rol in vervullen.
- Het knelpunt 'gebrek aan erkenning' is duidelijk naar voren gekomen. Zelforganisaties zouden graag zien dat het stadsdeel reguliere instellingen overtuigt van de meerwaarde van zelforganisaties en meer stuurt op samenwerking met zelforganisaties. Momenteel profiteren reguliere organisaties van zelforganisaties, zonder dat hier iets tegenover staat.
- Zelforganisaties realiseren zich dat het beeld dat het stadsdeel en reguliere instellingen van hen hebben soms negatief is, door slechte ervaringen met enkele zelforganisaties. Dit 'imagoprobleem' kan hersteld worden wanneer zelforganisaties van het stadsdeel de mogelijkheid krijgen hun meerwaarde aan te tonen. Het stadsdeel zal hiertoe een duidelijker standpunt in moet nemen als het gaat om de samenwerking met zelforganisaties. Bij zelforganisaties bestaat nu vaak twijfel of het stadsdeel samenwerking in de driehoek echt belangrijk vindt.
- Het feit dat reguliere instellingen nauwelijks buiten kantooruren werken, bemoeilijkt de samenwerking en toegankelijkheid.
- Er is onvoldoende communicatie en afstemming over geplande activiteiten ten aanzien van bepaalde doelgroepen. Zo is het wel eens voorgekomen dat het stadsdeel en een zelforganisatie op dezelfde dag een bijeenkomst hadden gepland voor eenzelfde groep bewoners.

Aangezien netwerken tussen organisaties en personen die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid maar beperkt zijn versterkt, is het moeilijk om aan te geven of deze samenwerkingsverbanden flexibel genoeg zijn om in te spelen op veranderende vragen of omstandigheden vanuit de praktijk (onderzoeksvraag 5).

3.4 Platform diversiteit? (onderzoeksvraag 6)

Op basis van de interviews met medewerkers van het stadsdeel, reguliere instellingen en gesubsidieerde zelforganisaties en het groepsgesprek met de overige zelforganisaties, hebben we geïnventariseerd of er behoefte bestaat om de samenwerking en uitwisseling tussen betrokken organisaties te versterken middels een platform diversiteit. Gebleken is dat niet iedereen direct enthousiast is over het vormen van een platform. Dat heeft vooral te maken met de beeldvorming ten aanzien van een platform, namelijk de vrees voor veel praten en weinig actie. Los van de daarvoor gebruikte term, bestaat

bij alle betrokkenen wel de behoefte om elkaar beter te kunnen vinden en hebben zelforganisaties over het algemeen de behoefte meer gezien en gehoord te worden. In dit kader zijn verschillende suggesties gedaan om de samenwerking tussen verschillende partijen te verstevigen, al dan niet in de vorm van een platform. Globaal zijn twee varianten te onderscheiden, elk met verschillende uitwerkingsmogelijkheden. Hieronder beschrijven we deze varianten, de rol van het stadsdeel en de belangrijkste voorwaarden en risico's bij het versterken van de samenwerking.

3.4.1 Varianten voor het versterken van de samenwerking

Variant 1: Verenigde zelforganisaties als adviserend platform richting het stadsdeel

Deze variant komt vooral naar voren vanuit de zelforganisaties, maar wordt ook voorgesteld door een reguliere instelling en door medewerkers van het beleidsthema Jeugd van het stadsdeel. Het idee is dat zelforganisaties, door zich te verenigen, zich beter naar buiten toe kunnen profileren. In deze variant bestaat het platform uit zelforganisaties en worden reguliere partijen regelmatig uitgenodigd. Hierbij wordt voorgesteld methodieken te gebruiken waarbij organisaties afwisselend in de luisterrol en in de praatrol zitten. Een belangrijke taak van een dergelijk platform kan zijn om advies te geven aan het stadsdeel (platform fungeert als 'ogen en oren van het stadsdeel', als een soort ombudsman). Hierbij kan ook gebruik worden gemaakt van een adviesgroep of denktank, waarin vertegenwoordigers van zowel zelforganisaties als het stadsdeel zitting nemen. De adviesgroep fungeert dan als intermediair richting het stadsdeel. In plaats van een adviesgroep kan men er ook voor kiezen een extern leider de spreekbuis naar buiten te laten zijn, namens de zelforganisaties.

Een belangrijk doel van deze samenwerkingsvorm is om het imago van zelforganisaties te versterken. Onderling werken zelforganisaties de laatste jaren steeds meer samen, vooral om elkaars expertise te versterken. Zo wordt bijvoorbeeld samenwerking gezocht met Streetcornerwork, wanneer expertise op het gebied van jeugd gewenst is. Deze variant sluit goed aan bij die ontwikkeling. Een voorbeeld in deze context is de groep vertrouwenspersonen, bestaande uit vrijwilligers. Deze personen kunnen bepaalde groepen goed bereiken. Het stadsdeel zou ervoor kunnen zorgen dat de reguliere maatschappelijke dienstverlening deze groep vertrouwenspersonen erkent en bijvoorbeeld maandelijks met hen in overleg gaat.

Variant 2: Platform van zelforganisaties en reguliere instellingen

In eerste instantie is in de gesprekken concreet gevraagd naar de behoefte aan een platform waarin zelforganisaties én reguliere instellingen vertegenwoordigd zijn. Gebleken is dat deze variant weliswaar niet de grootste voorkeur geniet, maar dat medewerkers wel ideeën hebben over deze samenwerkingsvorm mocht het stadsdeel toch besluiten deze variant te willen inzetten. In elk geval heeft men de indruk dat een dergelijk platform bijdraagt

aan de bekendheid onderling (zowel regulier-zelforganisaties als zelforganisaties onderling). Het doel van dit platform zou moeten zijn om inzicht te krijgen in wat partijen voor elkaar kunnen betekenen.

Naast zelforganisaties en reguliere instellingen kan ervoor gekozen worden ook partijen buiten de samenwerkingsdriehoek in het platform op te nemen. Het gaat bijvoorbeeld om commerciële bedrijven of om mensen uit de lokale politiek. Het idee is dat zelforganisaties beter kunnen professionaliseren wanneer zij leren van de bedrijfsvoering van commerciële partijen. Dit kan zelforganisaties bijvoorbeeld ook helpen bij de aanvraag voor subsidies.

Voor deze variant bestaat desgevraagd vooral draagvlak onder gesubsidieerde zelforganisaties, enkele reguliere instellingen en medewerkers van het stadsdeel, die zich met diversiteit bezighouden.

3.4.2 Rol van het stadsdeel

Alle partijen (inclusief het stadsdeel) zijn het erover eens dat het stadsdeel een regierol moet vervullen in de samenwerking tussen reguliere instellingen en zelforganisaties en moet zorgen voor de aanwezigheid van randvoorwaarden. Concreet worden (door verschillende partijen) de volgende acties voor het stadsdeel genoemd.

Regierol

- Sturen van de verschillende organisaties op het gezamenlijk belang van samenwerking.
- Mogelijk maken van professionaliseringsslag zelforganisaties, door gevestigde organisaties en beginnende gemotiveerde zelforganisaties meer (budgettaire) ondersteuning te bieden.
- Het vervullen van een adviserende rol richting een platform. Bij variant 1 kan het bijvoorbeeld gaan om het aanmoedigen van zelforganisaties om gezamenlijk subsidie aan te vragen.

Faciliterend

- Het stadsdeel zal tools moeten aanreiken ter bevordering van interculturele communicatie binnen alle organisaties. Bijvoorbeeld: interculturele communicatie opnemen in prestatie-indicatoren, trainingen, zorgen dat mensen elkaar ontmoeten.
- Financieel tegemoetkomen in materiële kosten van het platform.
- Bijdragen aan bekendheid van organisaties onderling door het ontwerpen van een sociale kaart.
- Betrokkenheid duidelijker uitdragen in de praktijk, door meer met burgers en zelforganisaties in dialoog te gaan.
- Zelforganisaties meenemen in de stadsdeelkrant, bijvoorbeeld wanneer een organisatie met een nieuw project start.

3.4.3 Aandachtspunten

Voor het slagen van een platform (of samenwerkingsvorm), is het van belang rekening te houden met een aantal voorwaarden en risico's. Hieronder noemen we een aantal aandachtspunten die betrekking hebben op de inhoud en doelstelling van het platform, de samenstelling, de coördinatie en de visie vanuit het stadsdeel.

Inhoud en doelstelling

- De samenwerkingvorm moet voor alle partijen inhoudelijk iets toevoegen;
- Het platform moet een heldere doelstelling hebben met voor iedereen duidelijke afspraken; er moet worden voorkomen dat het platform en het stadsdeel c.q. de reguliere instellingen tegenover elkaar komen te staan. Niet te formeel.

Samenstelling

- Klein houden; niet te veel partijen erbij betrekken, maar wel genoeg mensen om de achterban goed te vertegenwoordigen (juiste balans hierin).
- Ook kerkelijke organisaties betrekken, want hier wordt veel werk verricht, ook buiten het kerkelijke om.
- Indien mogelijk heeft het de voorkeur het platform onderdeel te laten zijn van een al bestaande structuur.

Coördinatie

- Het moet duidelijk zijn wie de coördinatie heeft, zelforganisaties of het stadsdeel. Een eerder idee om een platform op te richten (in 2011) is niet van de grond gekomen vanwege gebrek aan coördinatie.

Visie stadsdeel

- Het stadsdeel zal eerst de eigen visie ten aanzien van samenwerking in de driehoek op orde moeten hebben en intern goed moeten samenwerken.

4 ACTIVITEITEN IN HET KADER VAN DIVERSITEITSBELEID

In het stadsdeel Zuidoost worden door veel verschillende organisaties activiteiten verricht op het gebied van diversiteit. In het kader van deze tussenevaluatie richten we ons op de projecten van organisaties die in het kader van het diversiteitsbeleid subsidie hebben ontvangen. In dit hoofdstuk geven we een indruk van deze projecten en beschrijven we in hoeverre het aannemelijk is dat ze (uiteindelijk) bijdragen aan duurzame participatie en zelfredzaamheid van de bewoners van Zuidoost. Tot slot gaan we in dit hoofdstuk kort in op de meetbaarheid van resultaten aan de hand van prestatieafspraken.

In dit hoofdstuk worden de volgende onderzoeksvragen behandeld:

2. Hebben de partners van het stadsdeel de door hen toegezegde acties uitgevoerd? Wat zijn de redenen voor eventuele afwijkingen?
7. Wat voor activiteiten worden door de organisaties uitgevoerd die in het kader van het diversiteitsbeleid subsidie ontvangen?
8. Zijn deze activiteiten gericht op de prioritaire thema's binnen het lokaal sociaal beleid?
9. In hoeverre zijn de activiteiten gericht op duurzame participatie en zelfredzaamheid van bewoners of is aannemelijk te maken dat zij daar aan bijdragen?
10. Op welke doelgroepen richten deze activiteiten zich?
11. In hoeverre wordt bij de activiteiten rekening gehouden met verschillen tussen groepen mensen?

4.1 Activiteiten op het gebied van diversiteit (onderzoeksvragen 7 t/m 11)

De volgende negen organisaties hebben in de periode 2010-2012 voor het uitvoeren van activiteiten subsidie ontvangen van het stadsdeel vanuit het diversiteitsbudget: Podium Kwakoe (2010, 2011), Recogin (3 jaren), Ujala Sahara (3 jaren), Vikaash (2010, 2011), Nusantara (2012), Stichting Samenwonen Samenleven (2011, 2012), Streetcornerwork (2011, 2012), Akasanoma (2012) en Goodwill Hommage (2012).

In elke subsidieaanvraag zijn de geplande activiteiten voor het betreffende jaar opgenomen. Het aantal activiteiten en de inhoud ervan wisselen sterk per organisatie. Vanwege de enorme hoeveelheid aan activiteiten waarvoor in de afgelopen jaren subsidie is verleend, kunnen we onmogelijk alle activiteiten in kaart brengen. Op basis van de projectplannen geven we daarom een globaal overzicht van activiteiten die bij meerdere organisaties voorkomen. Hierbij maken we onderscheid tussen activiteiten die gericht zijn op burgers van Zuidoost en activiteiten die gericht zijn op ondersteuning van vrijwilligers (al dan niet verbonden aan een zelforganisatie).

Activiteiten gericht op burgers van Zuidoost

In de subsidiebeschikkingen wordt benadrukt dat activiteiten voor burgers in principe bedoeld zijn voor alle inwoners van Zuidoost, maar dat sommige projecten specifiek voor bepaalde doelgroepen (jongeren, vrouwen, ouderen) zijn opgezet. Vaak worden binnen deze doelgroepen subgroepen onderscheiden, zoals 'ouderen met een Indonesische achtergrond' of 'Spaanstalige jongeren uit het Caribisch gebied'.

Organisaties hebben zelf als doel hun activiteiten zo breed mogelijk in te zetten, bijvoorbeeld niet alleen Ghanezen, maar alle Afrikanen. Op basis van de gesprekken met gesubsidieerde instellingen weten we dat in de praktijk toch vaak alleen de 'eigen gemeenschap' op activiteiten afkomt. Dit knelpunt komt later aan de orde.

We onderscheiden globaal de volgende activiteiten voor burgers: radioprogramma, vaardigheidstraining, voorlichtingsbijeenkomst, begeleiding en netwerkbijeenkomst.

- Radioprogramma

Meerdere organisaties (Recogin, Akasanoma, Ujala) ontvangen subsidie voor het maken van een radioprogramma. Het maken van radio-uitzendingen draagt op meerdere manieren bij aan een inclusieve samenleving. Zo worden via de radio tips gegeven om participatie te bevorderen en worden sociaal maatschappelijke (taboe)onderwerpen (bijvoorbeeld huiselijk geweld, homoseksualiteit) bespreekbaar gemaakt. De onderwerpen worden vastgesteld in overleg met de afdeling communicatie van het stadsdeel. Verder wordt in radio-uitzendingen expliciet aandacht geschonken aan het werk van reguliere instellingen, onder andere door vraaggesprekken in de radio-uitzending. Tot slot is een groot voordeel van de radio het grote bereik. Het gebeurt regelmatig dat een voorlichtingsbijeenkomst (zie later) weinig bezoekers heeft getrokken (vaak bij taboeonderwerpen), maar dat het onderwerp vervolgens via de radio breed verspreid wordt.

- Vaardigheidstraining

Om de toegang naar het reguliere circuit te verbeteren, kan voor kwetsbare burgers een basisvaardigheidstraining uitkomst bieden. Voorbeelden zijn de Nederlandse taaltraining die door Recogin wordt verzorgd in samenwerking met Taalwijzer en IVIO². Wanneer kandidaten niet in aanmerking komen voor de gesubsidieerde taaltraining, zoekt Recogin samen met Taalwijzer en de medewerker van de directie Realisatie verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid naar een alternatief, zoals taallessen door vrijwilligers.

Recogin biedt ook sociale vaardigheidstrainingen en computertrainingen, evenals Vikaash. Deze trainingen zijn gericht op mensen met zeer zwakke vaardigheden. Door de computertraining te laten verzorgen door stagiairs (van

² Instituut Voor Individuele Ontwikkeling.

een roc), wordt ook een bijdrage geleverd aan de zelfredzaamheid van deze burgers.

- Voorlichtingsbijeenkomst

Vanuit het diversiteitsbudget worden verschillende voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd met als doel informatieverstrekking en het bespreekbaar maken van taboeonderwerpen, zoals homoseksualiteit en huiselijk geweld. Zo heeft podium Kwakoe voorlichtingsbijeenkomsten verzorgd over armoede, opvoeding en inkomen. Bij deze bijeenkomsten werd ook informatie gegeven over diensten van het stadsdeel.

De organisatie Goodwill Hommage geeft voorlichting over gezondheid, seksualiteit en seksuele weerbaarheid, aan met name Afrikanen. Een laatste voorbeeld betreft Recogin, die op regelmatige basis voorlichting geeft op het gebied van onderwijs, aan ouders, leerkrachten en leerlingen.

- Begeleiding

Veel activiteiten zijn direct gericht op het ondersteunen en terugleiden van burgers naar de passende reguliere zorg, waar ze meestal zijn vastgelopen. Een voorbeeld is de instelling Streetcornerwork, die jongeren (vooral Arubaanse, Antilliaanse en Spaanstalige jongeren uit het Caribisch gebied) sociaal maatschappelijke begeleiding biedt en hen ondertussen terugleidt naar de reguliere hulpverlening. Ondersteuning vindt plaats door middel van veldwerk, maar ook via een inloopspreekuur.

Stichting Recogin heeft ook een inloopspreekuur, gericht op het bieden van meer praktische hulp richting reguliere instellingen (bijvoorbeeld hulp bij brieven schrijven voor UWV/DWI of het invullen van de belastingaangifte). De genoemde voorbeelden dragen bij aan de participatie en zelfredzaamheid van burgers.

- Netwerkbijeenkomsten

Naast de netwerkbijeenkomsten die door het stadsdeel zijn georganiseerd, organiseren ook zelforganisaties bijeenkomsten met behulp van subsidie uit het diversiteitsbudget. Het organiseren van deze netwerkbijeenkomsten heeft als belangrijk doel dat mensen leren om buiten de eigen groep te kijken. De bijeenkomsten zijn informeel van aard en soms worden reguliere instellingen en stadsdeelmedewerkers uitgenodigd om informatie te geven over maatschappelijke voorzieningen. Podium Kwakoe, Vikaash en Nusantara hebben netwerkbijeenkomsten gehouden.

Activiteiten gericht op vrijwilligers

Activiteiten specifiek gericht op vrijwilligers(organisaties) komen minder vaak voor dan activiteiten gericht op burgers.

De voornaamste activiteiten in deze context worden verricht door de Samenwonen Samenleven. Deze organisatie ondersteunt vrijwilligers (in de functie van vertrouwenspersoon) bij het begeleiden van kwetsbare burgers. De ondersteuning bestaat uit het bieden van een basiscursus en expertiseontwikkeling voor deze vertrouwenspersonen. Deze activiteiten dragen per

definitie bij aan een meer inclusieve samenleving. Immers, door informele organisaties te ondersteunen, worden voorzieningen voor kwetsbare inwoners beter toegankelijk gemaakt en wordt ook de zelfredzaamheid van kwetsbare bewoners gestimuleerd.

Het gebeurt ook dat vertrouwenspersonen van Samenwonen Samenleven worden betrokken bij de uitvoering van gesubsidieerde activiteiten van andere organisaties. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de zelforganisatie Goodwill Hommage. De bedoeling is om vertrouwenspersonen van Samenwonen Samenleven zodanig bij de activiteiten te betrekken, dat zij de begeleiding aan burgers (kwetsbare meisjes in dit geval) kunnen voortzetten op het moment dat het project van Goodwill Hommage ten einde is. Op deze manier wordt direct bijgedragen aan de zelfredzaamheid van burgers.

Behalve activiteiten van of in samenwerking met Samenwonen Samenleven, wordt ook subsidie verleend aan andere activiteiten, die bijdragen aan professionalisering van vrijwilligers. Deze trainingen dragen indirect bij aan de participatie en zelfredzaamheid van burgers, doordat professionele vrijwilligers de burgers van Zuidoost beter kunnen bedienen. Een voorbeeld is de budgettraining van Recogin, waarmee twee medewerkers (van Recogin) door MaDi getraind worden in het adviseren en/of doorverwijzen van mensen met schulden. Een ander voorbeeld betreft de deskundigheidsbevordering van vrijwilligers van Vikaash. In deze training leren vrijwilligers onder andere om problemen te analyseren, een gesprek te leiden, een project te plannen of om met kritiek om te gaan. Deze training wordt, behalve voor een algemene groep, ook apart gegeven aan vrouwen en ouderen.

Knelpunten bij de uitvoering van activiteiten

De afhankelijkheid van vrijwilligers vormt voor zelforganisaties een algemeen knelpunt bij het uitvoeren van hun activiteiten. Meerdere organisaties geven aan te weinig geld te hebben voor vast personeel. Vrijwilligers zijn door werk of sollicitatieplicht meestal minder beschikbaar.

Een ander knelpunt heeft te maken met het bereik van de georganiseerde activiteiten. Uitnodigingen voor activiteiten (trainingen, bijeenkomsten) zijn vaak breed, maar in de praktijk komen toch vooral mensen van de 'eigen achterban'. Soms heeft dit met de taal te maken; door Engels bijvoorbeeld als voertaal voor een activiteit te hanteren, wordt geprobeerd een brede groep te bereiken. In de praktijk weerhoudt dit echter Franstaligen om deel te nemen. Vaker dan taal spelen hierbij echter etnische verschillen een rol. Wantrouwen en onbekendheid jegens een 'andere etnische groep' maken dat niet iedereen zich welkom voelt ("De training is vast niet voor mij bedoeld.").

Tot slot wordt door verschillende partijen het bezwaar genoemd van gebrek aan structuur in bestaande activiteiten. Hoewel dit niet echt een knelpunt vormt bij het uitvoeren van activiteiten, wordt wel de behoefte geuit om inzichtelijk te maken welke activiteiten momenteel voor welke groepen ingezet. Meer structuur kan ervoor zorgen dat bepaalde activiteiten direct voor een

grotere groep ingezet worden in plaats van aparte projecten voor verschillende doelgroepen.

4.2 Prestatieafspraken (onderzoeksvraag 2)

In de visienota stelt het stadsdeel dat voorheen subsidie werd verstrekt aan een aantal etnisch categorale instellingen, die elk een specifieke bevolkingsgroep vertegenwoordigden. Sinds de herijking van het diversiteitsbeleid is de subsidieverlening gericht op de activiteiten die een organisatie uitvoert in plaats van op de organisatie zelf. Om de voortgang van activiteiten te kunnen monitoren, zijn in de subsidieovereenkomsten voor elke activiteit prestatieafspraken opgenomen. Hierin wordt bijvoorbeeld aangegeven hoeveel voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd moeten worden in een bepaalde periode, welke thema's besproken moeten worden en hoeveel personen minimaal aanwezig moeten zijn. In een aantal gevallen wordt daarnaast afgesproken in hoeveel gevallen een activiteit moet zorgen voor toeleiding naar reguliere zorg.

Meerdere organisaties die subsidie ontvangen geven aan dat de omslag naar prestatiegerichter denken in de praktijk merkbaar is. Zo zegt een medewerker van een zelforganisatie dat de houding van het stadsdeel als het gaat om verantwoordelijkheden duidelijk anders is dan voorheen en bijvoorbeeld minder coulant is wanneer niet volledig aan de prestatieafspraken is voldaan.

We hebben onderzocht of het resultaat van activiteiten te meten is aan de hand van de prestatieafspraken. Op basis van de subsidiebeschikkingen constateren we dat feitelijke resultaten (aantal bijeenkomsten, aantal deelnemers) goed meetbaar zijn; de verwachte resultaten van activiteiten zijn concreet geformuleerd. Het is lastiger te meten wat activiteiten uiteindelijk opleveren in termen van zelfredzaamheid en participatie van burgers. Door het aantal verwijzingen naar reguliere zorg als prestatie-indicator op te nemen, wordt hier al deels inzicht in gegeven.

Om de resultaten van activiteiten werkelijk goed te kunnen meten, zullen de prestatieafspraken terug moeten komen in de tussenrapportages en verantwoordingsrapportages van de gesubsidieerde instellingen. Het stadsdeel heeft voor de tussenrapportages een format opgesteld, waarin gevraagd wordt naar de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten, naar knelpunten en naar resultaten. De instelling wordt verzocht een voorstel te doen voor het bijstellen van de doelstellingen, wanneer duidelijk is dat de einddoelstelling niet gehaald zal worden. Op basis van de beschikbare documenten constateren we dat de tussenrapportages summier en ongestructureerd van aard zijn en het format niet volledig is toegespitst op de prestatieafspraken uit de subsidiebeschikking. Bij de (financiële) verantwoording na afloop van het subsidiejaar vindt inhoudelijke terugkoppeling naar de prestatieafspraken plaats via de jaarverslagen van de instellingen.

BIJLAGE 2
**STAND VAN ZAKEN TIJDSPLANNING ACTIEPUNTEN
UITVOERINGSNOTA**

In de onderstaande tabel wordt op basis van de onderzoeksbevindingen een grove indicatie gegeven over de voortgang van de actiepunten uit de uitvoeringsnota. De tijdsplanning is letterlijk uit de uitvoeringsnota overgenomen. De voortgangsindicatie betreft een oordeel van de onderzoekers. De volgende voortgangsindicator wordt gebruikt:

groen=uitgevoerd, rood=niet uitgevoerd

Tijdsplanning 2010-2012
<p>2010</p> <p>3e kwartaal</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Plan van aanpak vastgesteld. <input checked="" type="checkbox"/> Ingang periode gewijzigde werktijden beleidsadviseur Diversiteit (dwz de medewerker van de directie Realisatie verantwoordelijk voor het diversiteitsbeleid). <input checked="" type="checkbox"/> Management van de stadsdeelorganisatie volgt de training 'management van diversiteit'. <input checked="" type="checkbox"/> In toegekende subsidies (voor het jaar 2011) is de eerste aanzet tot het werken volgens het plan van aanpak reeds zichtbaar. <input checked="" type="checkbox"/> 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. <input checked="" type="checkbox"/> Werkgroep diversiteit wordt gevormd.¹ <p>4e kwartaal</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Het stadsdeel ontwikkelt een communicatieplan om het herijkte diversiteitbeleid zowel binnen als buiten de eigen organisatie onder de aandacht te brengen. <input checked="" type="checkbox"/> Mogelijkheden tot en wenselijkheid van aanstellen sociaal makelaar worden onderzocht. <input type="checkbox"/> Bijeenkomst werkgroep diversiteit. <p>2011</p> <p>1e kwartaal</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Het communicatieplan Diversiteitbeleid wordt ten uitvoer gebracht. <input checked="" type="checkbox"/> Sociaal makelaar wordt aangesteld (eventueel) <input checked="" type="checkbox"/> Eerste netwerkbijeenkomst vindt plaats. <input checked="" type="checkbox"/> Gewijzigde werktijden beleidsadviseur Diversiteit worden geëvalueerd.

¹ Werkgroep is eind 2009 gevormd. Er zijn twee bijeenkomsten geweest in 2009, in september en oktober. In 2010 zijn er twee bijeenkomsten geweest en in 2011 is er één bijeenkomst geweest.

- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.
- Voortgangsrapportage van de portefeuillehouder aan de Raadscommissie Werk en Diversiteit.

2e 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. Is niet uitgevoerd.
- Ook andere interne en externe documenten van Stadsdeel Zuidoost worden beoordeeld en eventueel aangepast. Is niet uitgevoerd.
- Besluit wordt genomen over voortzetten gewijzigde werktijden beleidsadviseur Diversiteit. Is wel uitgevoerd.
- 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. Is wel uitgevoerd.
- Verleningsaanvragen voor subsidie over 2012 komen binnen. Deze worden beoordeeld volgens de criteria zoals vastgesteld in het plan van aanpak.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2011

3e kwartaal

- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.
- Voortgangsrapportage van de portefeuillehouder aan de Raadscommissie Werk en Diversiteit.

4e 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 deel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen. Is niet uitgevoerd. In ieder geval niet vanuit regie diversiteit, mogelijk wel op eigen initiatief beleidsmedewerkers verantwoordelijk voor de subsidieafhandeling met reguliere instellingen.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

2012

1e kwartaal

- Activiteiten binnen de samenwerkingsdriehoek in het kader van het herijkte diversiteitbeleid vangen aan.
- Bijeenkomst werkgroep diversiteit.
- Voortgangsrapportage van de portefeuillehouder aan de Raadscommissie Werk en Diversiteit. Is wel uitgevoerd. Alleen later. Dit betreft de voortgangsrapportage over het 3e en 4e kwartaal van 2011. Deze is ter kennisname voorgelegd aan de raadscommissie in april 2012, dus het is in het 2e kwartaal uitgevoerd ipv het 1e kwartaal.

2e 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. Is wel uitgevoerd. Alleen later, de meeste vaststellingen zijn in juli en een aantal zijn in november afgerond.

■ 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.

3e 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.

■ Voortgangsrapportage van de portefeuillehouder aan de Raadscommissie Werk en Diversiteit. Is wel uitgevoerd, maar later: in het 4e kwartaal.

4e kwartaal

■ Vierde netwerkbijeenkomst vindt plaats.

■ Subsidieverleningen voor 2013 worden gedaan, volgens het herijkte diversiteitbeleid. Is wel uitgevoerd, maar later: in het 1e kwartaal van 2013.

■ Ook bij subsidies die niet uit diversiteitsbudget worden gedaan, draagt het stadsdeel er waar mogelijk en wenselijk zorg voor dat deskundigheidsbevordering wat betreft diversiteit en het samenwerken in de samenwerkingsdriehoek deel uitmaken van (subsidie)afspraken met reguliere instellingen. Is niet uitgevoerd. In ieder geval niet vanuit regie diversiteit, mogelijk wel op eigen initiatief beleidsmedewerkers verantwoordelijk voor de subsidieafhandeling met reguliere instellingen.

■ Bijeenkomst werkgroep diversiteit.

Regioplan Beleidsonderzoek

Nieuwezijds Voorburgwal 35

1012 RD Amsterdam

T 020 531 531 5

F 020 626 519 9

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl