

OVAA



Diversiteitagenda van Eindhoven

Werkplan

2011

december 2010

Versie 1.1

Inhoudsopgave

Preambule	3
Inleiding	4
Uitdagingen voor diversiteitbeleid	4
Het proces tot op heden	5
Focus op duurzame dialoog met de samenleving	5
Focus op participatie en actief burgerschap	7
Focus op diversiteitbeleid en management	9
Organisatie, structuur en werkwijze OVAA	12
Inzet en activiteiten die onder de gemeentelijke subsidie vallen	16
Begroting OVAA voor 2011	18

Preambule

Voor u ligt de diversiteitagenda van Eindhoven: Beleidsplan 2011 van OVAA, voor de versterking en verduurzaming van diversiteit en actief burgerschap.

Deze agenda gaat over de veranderingen in de samenstelling van de samenleving en ziet deze ontwikkelingen als een verrijking en uitdaging. Deze uitdagingen vergen de nodige aanpassingen. Eindhovenaren, oud en nieuw, moeten meer dan voorheen aan elkaar wennen, aan elkaars levensstijlen, veranderende waarden en normen, uiterlijke verschijningen en aan andere omgangsvormen.

De agenda van de toekomst wordt bepaald door stevige uitdagingen die mensen steeds meer als unieke individuen benaderd en aanspreekt en langzamerhand niet meer als onderdeel van een groep, etnisch of cultureel.

In de agenda van Eindhoven, voor de versterking en verduurzaming van diversiteitbeleid, zal niet de groep centraal staan maar wordt uitgegaan van de kansen die een grote verscheidenheid teweeg kan brengen.

Een duurzame diversiteitagenda is gericht op het realiseren van een evenredige vertegenwoordiging van allerlei groeperingen in besturen, de ambtenarij en op de werkvloer van instellingen en bedrijven in alle sectoren van de samenleving.

Het gaat dan niet alleen om inwoners met allochtone "roots", maar ook om bijvoorbeeld een evenredige vertegenwoordiging naar geslacht, leeftijd, fysieke mogelijkheden en/of leefstijl. Die evenredige vertegenwoordiging moet er uiteindelijk toe leiden dat alle bewoners zich thuis voelen in Eindhoven en toegang hebben tot alle voorzieningen. Zij voelen zich onderdeel van hun wijk en stad en participeren waar mogelijk actief in activiteiten zowel in de buurt, de wijk als ook stadsgericht. Ook moet hen zo voldoende gelegenheid worden geboden en gecreëerd om invloed uit te oefenen op de zaken die van belang zijn in de wijk, de stad en in de lokale politiek.

De drie uitdagingen, focussen, hebben wij in beleidslijnen verder uitgewerkt en maken als zodanig een solide driehoek waarop de agenda van de toekomst berust:

- De focus op duurzame dialoog met de samenleving
- De focus op participatie en actief burgerschap
- De focus op diversiteitbeleid en -management

Inleiding

Het onderstaande ontwerp strategisch beleidsplan OVAA wijst de organisatie de weg in het jaar 2011 en verder. Het jaar waarin het tweede lustrum is bereikt. Het plan is op basis van inspiraties uit beleidsdocumenten, studiedagen, politieke cafés en adviezen over diversiteit opgesteld. Met de onderstaande structuur en uitdagingen willen we deze ambities gaan realiseren.

Uitdagingen voor diversiteitbeleid

- Het bevorderen van de dialoog tussen de bevolkingsgroepen.
- Het versterken en bevorderen van het maatschappelijk debat.
- Het versterken van het participatievermogen van de burger.
- Het versterken van actief burgerschap van alle inwoners, met de nadruk op achterstand.
- Het bevorderen en innoveren van een georganiseerd maatschappelijk overleg.
- Het bevorderen van integratie en inburgering.
- Het verbeteren van de kwaliteit van diversiteitbeleid en diversiteitmanagement.
- Het innoveren van diversiteitbeleid en diversiteitmanagement.

Bij de agenda van de toekomst nemen de volgende kernwaarden een fundamentele plaats in:

- Integraal verantwoordelijkheid voor lokaal (regionaal) diversiteitbeleid.
- Helder en herkenbaar profiel.
- Toegevoegde waarden: het verschil maken.
- Geen verantwoordelijkheden gemeente en andere partners overnemen.
- Samenwerking en partnerschap.

Een eerste uitdaging voor diversiteitbeleid betekent het waarderen van verschil, het aanvaarden van de ander in zijn of haar eigenheid.

Een tweede uitdaging voor een diversiteitbeleid is een geïntegreerde aanpak. Vaak worden veel beleidsvoornemens en intenties uitgewerkt, omgezet in een formeel beleid maar hierdoor bereiken ze de werkvloer niet.

Een diversiteitbeleid vraagt om een afstemming tussen verschillende organisatieaspecten: de inhoudelijke invulling van taken en de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer.

Geen enkele cultuur is een eiland. Geen enkele cultuur is een hermetisch gesloten eenheid. Alle culturen beïnvloeden elkaar. Evenmin is een cultuur onveranderlijk of statisch. Alle culturen zijn onderhevig aan constante veranderingen, die bepaald worden door zowel interne als externe factoren. Deze krachten kunnen gericht zijn op voor de cultuur gunstige ontwikkelingen (gebaseerd op vrijwillig handelen), maar ze kunnen ook het gevolg zijn van gewelddadige conflicten, dwang, overheersing of de uitoefening van onwettige macht.

Unesco rapport 1995, Pluralisme 1

Het proces tot op heden

Het Bestuur van OVAA heeft tijdens zeer intensieve studieavonden op 18 en 25 maart 2010 de contouren vastgelegd voor de diversiteitagenda van Eindhoven: Strategisch Beleidsplan 2011 - 2015 van OVAA, voor de versterking en verduurzaming van diversiteit en actief burgerschap.

In het meerjarenbeleidplan zijn drie programmalijnen te onderscheiden, namelijk

- De focus op duurzame dialoog met de samenleving
- De focus op participatie en actief burgerschap
- De focus op diversiteitbeleid en -management

Bij het bepalen van de strategische keuzes en beleidslijnen is getracht zoveel als mogelijk rekening te houden met de politieke- en beleidskeuzes die de gemeenteraad van Eindhoven en B&W in hun bestuursakkoorden hebben vastgelegd.

Focus op duurzame dialoog met de samenleving

De aspecten cultuur, sociaaleconomische situatie, participatie, actief burgerschap en politiek zullen bijna altijd een centrale plek krijgen in de gemeentelijke pijler. Het sociaaleconomische en de arbeidsparticipatie zijn voorwaarden om integratie en participatie van de sociale zwakkeren in de samenleving te bevorderen. Om evenredig deel te kunnen nemen aan de samenleving is een sociaaleconomische basis nodig. Deze legitimeert de inzet op oplossingen voor de lange termijn door constant aandacht te vragen voor beleid, gericht op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid, en het creëren van voldoende en passende stageplaatsen voor vooral (V)MBO leerlingen.

In het diversiteitgedachtegoed past dat diversiteitbeleid en management een permanente pijler in de maatschappelijke en sociale georganiseerde infrastructuur is. Welzijn, culturele organisaties, sportorganisaties en hun besturen zijn uitgedaagd om hier werk van te maken. Dit vereist in beginsel niet alleen een welwillende houding van de genoemde organisatie en de bereidheid om mee te werken aan dit gedachtegoed maar vooral de volledige openheid en bereidheid dit te realiseren. Om dit een kans van slagen te geven moeten we een organisatie zijn die diversiteit in de stad 'controleert', niet uit een oogpunt van wantrouwen maar vooral om organisaties een handvat aan te reiken en een spiegel voor te houden om uiteindelijk een optimaal diversiteitsklimaat gezamenlijk tot stand te brengen.

Een logische vervolgstap in deze gedachtelijn is het oprichten van een officieel, onafhankelijk orgaan dat een bedrijf of instelling doorlicht: diversiteitaccountancy. In deze gedachtelijn past dan ook het opstellen van een Diversiteit Effect Rapportage (DER).

Deze effectrapportage is een controle-instrument, bedoeld om een instelling op haar diversiteitbeleid en de daaraan gekoppelde uitvoering door te lichten.

Dit vereist een gedegen voorbereiding en voorwerk, vandaar dat we de haalbaarheid van het introduceren van een dergelijke effectenrapportage bij een hogeschool of

een universiteit neer willen leggen om de haalbaarheid te onderzoeken. Echter, deze maakt vooralsnog geen onderdeel uit van de uitvoering van het werkplan 2011. Wel zullen we in de loop van 2011 met betrokken instanties zoals Hogeschool of universiteit de haalbaarheid van een dergelijke ingreep onderzoeken.

Focus op duurzame dialoog met de samenleving

Activiteiten	Maatschappelijke ontwikkelingen	Resultaat
Debatten en expertmeetings	Een confrontatie van uiteenlopende meningen over politieke en maatschappelijke onderwerpen in relatie tot diversiteit en actief burgerschap en deze voor een brede groep mensen toegankelijk te maken voor passieve of actieve deelname.	Het organiseren van debatten over maatschappelijke onderwerpen op het vlak van diversiteit. Het samen organiseren met andere organisaties geniet de voorkeur.
Initiëren	Het initiëren van activiteiten na de uitkomsten van de debatten en deze verder uitwerken in expertmeetings	Het organiseren van expertmeetings voor verdere verdieping
Signaleren	Het signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen en deze betrekken bij de debatten en meetings	De signalen op maatschappelijke relevantie toetsen door verkenningen
Adviseren	De uitkomsten uit deze debatten en meetings beleidsmatig verwerken in adviezen aan het college	Het opstellen van beleid notities en uitbrengen van adviezen aan het college en aanbevelingen aan de raad
Monitoren	Het volgen van uitgebrachte adviezen om het beleid daar waar nodig bij te stellen	Een verkenning verrichten over de mogelijke effecten van ingezet beleid

Week van dialoog	Een maatschappelijke binding te realiseren dwars door de samenleving, en deze in staat stellen ideeën, dromen, en inspiraties te delen en tot nieuwe persoonlijke inzichten te komen ongeacht leeftijd, cultuur, achtergrond, religie en seksuele geaardheid	Het beschikbaar stellen van een dialoogtafel en verzorgen van promotie. Mocht de dialoog relevante voor de gemeente nieuwe feiten en omstandigheden leveren zullen deze de status van een advies verkrijgen.
-------------------------	--	--

Focus op participatie en actief burgerschap

Inburgeren is niet genoeg. Actief burgerschap en participatie zijn onmisbaar.

Participatiecommissie

De participatiecommissie Welzijn, Wonen en Zorg adviseert gevraagd en ongevraagd het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Eindhoven over het (brede) gemeentelijke beleid met betrekking tot mensen met een functiebeperking.

OVAA neemt sinds jaar en dag zitting in de commissie om het diversiteitgedachtegoed en diversiteitbeleid onder de aandacht te brengen. Wij zullen de ontwikkelingen binnen de WMO wetgeving en uitvoering voortdurend blijven volgen. Daar waar nodig zal OVAA de commissie en andere instanties van relevante informatie en beleidsadviezen voorzien. Dit kan in sommige gevallen leiden tot het indienen van een voorstel ter verbetering van de toegankelijkheid van de WMO, binnen alle prestatievelden, voor allochtonen. In een voorkomend geval zal het OVAA het voorstel zelf doen of in samenwerking met andere organen bij de instanties en de overheden die daarover gaan.

Diversiteitsprijs

Initiatieven op het gebied van diversiteit en interculturalisatie moeten gestimuleerd en gekoesterd worden. Met het blijven introduceren van de Diversiteitsprijs willen we op een positieve manier aandacht blijven vragen voor de toenemende diversiteit in de samenleving. Het gaat daarbij om diversiteit in brede zin en niet louter om etniciteit en multiculturaliteit. We zullen niet alleen de Diversiteitsprijs blijven uitreiken, maar ook de Aanmoedigingsprijs en de Persoonlijke Inzetprijs. Vanaf dit jaar wordt de prijs voor de 'persoonlijke inzet' genoemd naar het afgelopen jaar (2009) overleden raadslid Jan

van de Biggelaar. Belangrijk aandachtspunt hierbij is een verkennend onderzoek naar de mogelijkheid tot het toekennen van een diversiteitsprijs gerelateerd met het bedrijfsleven.

"De stad is van ons allemaal', een samenleving met respect voor ieders eigenheid, waarin je tevens deelgenoot bent van al datgene wat we gemeenschappelijk hebben. Een ideaal uit mijn leven, mijn werk en mijn politieke overtuiging".

Citaat Jan van de Biggelaar, tevens een onderdeel van het verkiezingsprogramma van de PvdA voor de gemeentelijke verkiezingen 2010.

Focus op participatie en actief burgerschap

Activiteit	Maatschappelijke ontwikkelingen	Resultaat
Diversiteitsprijs	De toenemende diversiteit in de stad ruimte geven op een positieve manier zich aan een breed publiek te presenteren en anderen aan te zetten tot het maatschappelijke ondernemen in diversiteit	De diversiteitsprijs is succesvol afgerond en de beoogde resultaten en effect zijn bereikt
Initiëren	Het aansporen van organisaties en instellingen en motiveren om kandidaten te nomineren en interesseren voor de diversiteitsprijs gedachtegoed	De organisaties die in aanmerking komen voor de diversiteit, zijn aangespoord, in kaart gebracht en benaderd
Signaleren	Het analyseren van de activiteiten voortvloeiende uit de genomineerde projecten en personen en deze om	De signalen zijn verwerkt in beleid notities

	te zetten tot beleid	
Adviseren	De trends en ontwikkelingen uit deze genomineerde projecten te analyseren en het college en raad van advies en aanbevelingen voorzien	Relevante beleidsgerichte adviezen zijn geformuleerd en aan het college en raad ter beschikking gesteld.

Monitoren	De winnaars hebben erkenning van hun inzet, de Eindhovense maatschappelijke infrastructuur is verrijkt	Het volgen van de winnaars en daar waar nodig deze bijsturen, coachen en aansporen om als ambassadeur van de gedachten- goed van diversiteit op te treden .
------------------	--	---

Focus op diversiteitbeleid en management

Adviescommissie Migrantenvrouwen Eindhoven

2010 is stichting OVAA door de gemeente benaderd om mee te denken aan de oprichting van de Adviescommissie Migrantenvrouwen Eindhoven (AME), deze heeft inmiddels de status van adviescommissie verkregen. OVAA was door de gemeente gevraagd om de ondersteuning te continueren, in eerste instantie bij de selectie van de kandidaten en het ondersteunen van de adviescommissie. Medio september is deze adviescommissie door de wethouder geïnstalleerd.

Wij willen graag onze bijdrage leveren aan het professionaliseren van dit belangrijk overleg- en adviesorgaan en dit continueren in 2011. De uitgevoerde werkzaamheden zullen apart gefactureerd worden.

Toestroom en instroom allochtonen bij de gemeentelijke organisatie

De notitie Personeelsbeleid Gemeente Eindhoven 2012 vermeldt als één van de uitgangspunten: zorgen voor een instroom van migranten in het bijzonder. De nota stelt dat bij werving en selectie deze doelgroep actief moet worden opgezocht en niet moet worden gewacht tot de doelgroep de gemeente benadert. Ook bepleit de notitie een actief beleid naar migranten in doorstroommaatregelen en het besteden van aandacht aan het terrein van de uitstroom (exit interviews). De nota geeft een aantal redenen voor een extra inspanning ten behoeve van diversiteit in het personeelsbestand:

- Een organisatie die dicht bij de bevolking wil staan, dient daarvan in het eigen personeelsbestand, zowel voor de gehele gemeentelijke organisatie als ook per afdeling, een afspiegeling te vormen van de bevolkingssamenstelling (morele en praktische reden).
- Een breed samengesteld personeelsbestand is creatiever en productiever (inhoudelijke reden).
- Gelet op de toekomstige demografische ontwikkelingen (krapte op de arbeidsmarkt, meer ouderen en migranten), is het gewenst daarop in te spelen (bedrijfseconomische reden).

Scoutproject

De notitie maakt voor de uitwerking van het Scoutproject onderscheid in een toestroomfase en een instroomfase. De toestroomfase betreft maatregelen die gericht zijn op het opsporen van allochtone talenten. De instroomfase betreft het toetsen van de aangevoerde talenten en deze doorgeleiden naar gemeentelijke vacatures.

Doelstelling toestroom van allochtonen: het wegnemen van belemmeringen en het bevorderen van toeloop voor allochtone kandidaten voor functies van de gemeente Eindhoven.

OVAA is voorzitter van het veldoverleg en van de selectie van de geschikte kandidaten

Helaas is het scoutproject wegens budgettaire redenen komen te vervallen. Onduidelijk is of de gemeente dit project in een betere conjunctuur weer zal gaan actualiseren.

Veldoverleg

Netwerken en weging kandidaten.

Er worden twee netwerken gestart.

Het 1^e instroomoverleg is het veldoverleg met sleutelpersonen en organisaties, die actief zijn voor niet-westerse migranten. Hiertoe behoren naast Palet ook het middelbaar en hoger beroepsonderwijs. In dit netwerk vindt een eerste weging plaats van de opgespoorde kandidaten. Ook worden in dit overleg kennis en informatie uitgewisseld van belemmeringen en oplossingen in het toestroom- en instroomtraject. Hiertoe worden incidenteel landelijke organisaties uitgenodigd als het DIV management en het Steunpunt Hoger opgeleide allochtonen. Ook een succesvolle gemeentelijke werknemer uit de doelgroep neemt deel aan het overleg. Het OVAA (Overleg voor allochtonen en autochtonen) verzorgt het voorzitterschap. Vanuit de sector P&O nemen de stagecoördinator en de medewerker diversiteit deel.

Het 2^e overleg is het gemeentelijk overleg met betrokkenen binnen de gemeente, die een sturende rol kunnen vervullen. Hier vindt de finale weging van de opgespoorde kandidaten plaats. Tot de deelnemers van dit overleg behoren het Programma-management Diversiteit, P&O met een P-adviseur, de stagecoördinator en medewerker

diversiteit en een succesvolle gemeentelijk medewerker uit de doelgroep. Incidenteel nemen deel de coördinator van het project 1001 kracht (voor allochtone vrouwen) en eerdergenoemde landelijke organisaties. P&O verzorgt het voorzitterschap van het overleg.

De gewogen kandidaten worden gematched met de beschikbare functies en krijgen waar nodig een sollicitatietraining.

Uiteindelijk hebben zij recht op een sollicitatiegesprek met de leidinggevende. Er is geen garantie op een baan.

Training leidinggevenden

Leidinggevenden hebben nog weinig ervaring met niet-westerse migranten. Buiten de sectoren werk en inkomen is het aantal buitengewoon laag. Daarom wordt in september 2010 aan alle leidinggevenden en P-adviseurs een training in werving en selectie van niet-westerse migranten aangeboden.

Uitnodiging kandidaten

Sinds januari 2010 worden maandelijks 8 kandidaten uitgenodigd. In het gesprek wordt bezien of zij kans maken op een succesvolle match met een vacature. De gesprekken worden gevoerd door een medewerker van de sector P&O en van OVAA. De informatie van deze weging komt aan de orde in het veldoverleg en in het gemeentelijk overleg. Er is momenteel een lijst van 40 kandidaten. Dat betekent dat het 4 maanden kost om deze kandidaten uit te nodigen en te wegen.

Focus op diversiteitsbeleid en management

Activiteiten	Maatschappelijke ontwikkelingen	Resultaat
Scoutproject	Een gemeentelijke organisatie die door diversiteit in het personeelsbestand een afspiegeling is van de beroepsbevolking in de stad.	Personeelsbeleid gemeente zorgt voor aantoonbaar meer instroom van migranten
Professionalisering organisatievermogen zelforganisaties en	Ze zijn goed en professioneel georganiseerd zodat ze een effectieve bijdrage leveren aan het welbevinden van alle	Het begeleiden en coachen van minimaal twee ZO's richting professionalisering en taakverantwoordelijkheid en het uitbrengen van een koersbepaling advies aan het college

kennisover- dracht	Eindhovenaren	
-----------------------	---------------	--

Organisatie, structuur en werkwijze OVAA

Taakstelling en werkwijze

Het OVAA tracht haar doelstelling te verwezenlijken door het uitoefenen van onder andere de volgende taken: initiëren, signaleren, adviseren en monitoren m.b.t. diversiteit in de brede betekenis van het woord.

De adviestaak heeft zowel betrekking op het beginstadium van beleidsontwikkeling als op het eindstadium van conceptnotities. Verder zal er aandacht geschonken worden aan de communicatie van de adviestaak. Als schriftelijke adviezen worden uitgebracht kunnen deze ook als communicatiemiddel naar anderen worden gebruikt. In het kader daarvan wordt gestreefd om periodiek een gesprek met de colleges en andere instellingen in de stad (en de provincie) met betrekking tot diversiteitvraagstukken te voeren. Ter voorbereiding zal materiaal worden uitgewisseld. Alle activiteiten die naar aanleiding daarvan ondernomen worden zullen worden gecommuniceerd naar de betrokkenen via verschillende communicatiekanalen met nadruk op de interactieve website www.ovaa-eindhoven.nl.

De adviesfunctie omvat dus:

- Meedenken in de ambtelijke voortrajecten, als het gaat om de gemeentelijke instellingen en management, cq. bestuurlijke voortrajecten als het gaat om andere instellingen.
- Het betreffende bestuursorgaan schriftelijk adviseren.
- Communiceren met relevante partijen over de adviezen.
- Onderhouden netwerk rondom de uitgebrachte adviezen en aanbevelingen.

Naast de adviestaken zijn er nog de initiërende en signalerende taken. Het OVAA geeft inhoud aan deze taken door voor een breed publiek debatten te organiseren waarin actuele politieke en maatschappelijke thema's op het gebied van diversiteit worden behandeld. Twee maal per jaar wordt op lokaal niveau een dergelijk debat georganiseerd in samenspraak met de gemeente en in samenwerking met relevante maatschappelijke instellingen. In het komende jaar wil het OVAA door projectmatige aanpak de debatten gebruiken als startpunt voor een meer regisserende rol in de Eindhovense samenleving op de beschreven terreinen.

In 2010 heeft OVAA voor het vijfde jaar de Diversiteitsprijs Eindhoven uitgereikt, zoals altijd aan een organisatie of een individu die op een structurele wijze invulling geeft aan diversiteit in Eindhoven. Het OVAA wil hiermee de diversiteitsgedachte bevorderen en uitdragen. Ook voor de komende beleidsperiode willen wij deze prijs continueren, mogelijk in samenwerking met de gemeente, provincie

en/of andere organisaties die onze visie delen. Dit zullen we voor het eerst op haalbaarheid gaan onderzoeken op provinciale schaal. We willen in dit kader nagaan of een diversiteitsprijs op Brabantse of regionale schaal voldoende draagvlak heeft om dit vervolgens met andere Brabantse zusterorganisaties te organiseren.

Signaleren, initiëren, adviseren en monitoren

Het OVAA is gericht op ontwikkelingen in de samenleving die samenhangen met diversiteit en gender. De landelijke en provinciale ontwikkelingen worden gevolgd, afzonderlijk en in relatie met de situatie in Eindhoven. Vanzelfsprekend blijft het niet bij signalering, er wordt ook iets gedaan met de observaties. Zo initieert het OVAA projecten en debatten die het proces van interculturalisatie, diversiteit en gender bevorderen. Deze debatten worden georganiseerd in het politieke café 'OVAA 21'. Het OVAA wil hiermee de dialoog in de Eindhovense en Brabantse samenleving bevorderen.

Daarnaast adviseert het OVAA, gevraagd en ongevraagd, de colleges van Burgemeester en Wethouders en van Gedeputeerde staten, de gemeenteraad, Provinciale staten en besturen van andere instellingen en organisaties. Het meedenken bij de totstandkoming van ambtelijke nota's is een van de vormen van samenwerking tussen de gemeente Eindhoven en het OVAA. Sommige adviezen zijn gebaseerd op eigen onderzoek, andere op onderzoek door derden.

Kennis overdracht

Overdracht van kennis op het gebied van diversiteit en actief burgerschap aan organisaties in de stad. OVAA wordt zeer regelmatig benaderd door organisaties en instellingen, veelal vrijwilligers, die vragen hebben met betrekking tot het verbeteren van hun dienstverlening en het benaderen van de doelgroep. Ook studenten maken regelmatig gebruik van onze expertise op het gebied van diversiteit. Ook treden we als procesbegeleider op bij organisaties van allochtonen om het professionaliseren van hun instellingen gestalte te geven. Ook in het kader van buurtparticipatie zijn we actief om vooral allochtone bewoners en buurtorganisaties te ondersteunen bij het betrekken van de bewoners met de wijk en wijkactiviteiten, we zijn participanten en partner in het buurtcontract van Rapenland.

Communicatie OVAA-website

OVAA gelooft in diversiteit als sleutelwoord tot samenleven met verschillen en vooral met respect voor elkaars meningen, culturele en religieuze overtuigingen en uitingen. We richten o.a. door middel van internet ons vooral op het signaleren, initiëren en adviseren over ontwikkelingen in de diverse en multiculturele stad Eindhoven. Via de interactieve site willen we met u aan een krachtige stad werken, een stad waar diversiteit op alle mogelijke sectoren en terreinen niet alleen aanwezig is maar meer dan ooit tevoren een solide en structureel karakter krijgt. Wij willen de

mening vragen van de Eindhovenaren over diversiteit en we leggen stellingen voor, scherp en soms provocerend, met als doel het debat te voeren en de tegenstellingen zichtbaar te maken. Door middel van de site informeren we iedereen die dit wil over activiteiten en ontwikkelingen op lokaal, provinciaal, landelijk en Europees niveau op het gebied van diversiteit en saamhorigheid.

We streven ernaar om het initiatief te blijven nemen in de discussie over actuele thema's in relatie tot diversiteit en interculturalisatie door de site intensief te gebruiken. Ook wordt gestreefd het OVAA netwerk uit te breiden om elkaar op te zoeken, uit te dagen en te leren kennen. De inhoud van de site zal voortdurend aangepast worden aan de maatschappelijke ontwikkelingen en de actualiteiten, maar als vaste onderdelen zullen we de stelling van de maand blijven gebruiken, evenals de nieuwsrubriek. Als nieuw item wordt gedacht aan een rubriek 'de stoel', dit is een interview met iemand die een bijdrage aan diversiteit heeft geleverd of van plan is om deze te leveren.

De stelling die we poneren heeft altijd een relatie met een actueel thema. De uitkomst van de stelling zal voorgelegd worden aan de instelling die de meeste raakvlakken heeft met het thema en het onderwerp.

PR en communicatie

Het promotie- en communicatieplan zal in de komende planperiode een prominente positie krijgen in de strategische benadering .

Verschillende methodes zullen ingezet worden teneinde de visie, missie en activiteiten te communiceren. De structurele relaties met verschillende media op lokaal, regionaal en provinciaal niveau zullen worden betrokken bij deze benadering. Namens Omroep Eindhoven (Radio E-FM en E-TV) is SupportPunt bezig met een inventarisatie van klanten die Omroep Eindhoven als communicatieplatform zouden kunnen gaan gebruiken. Het platform van Omroep Eindhoven bestaat uit TV, radio, internet, teletekst en Tekst- TV. Deze verschillende media kunnen we gebruiken om nieuws en activiteiten aan Eindhoven kenbaar te maken.

Omroep Eindhoven is een lokale publieke omroep die in 1992 is opgericht en sinds 2001 onder de naam E-FM en E-TV opereert. Omdat het een publieke omroep is voldoet ze aan de eis om minimaal 50% van de zendtijd te besteden aan nieuws, cultuur en educatie. Zoals voorheen genoemd heeft Omroep Eindhoven vier mediatakken: E-FM (radio), E-TV (tv), Tekst- TV (met teletekst) en internet (<<http://www.omroepeindhoven.nl/>> www.omroepeindhoven.nl). Radio E-FM is te horen in de ether op FM 94.0 en via de kabel op FM 94.4 met dagelijkse radio-uitzendingen. Televisie E-TV biedt naast de kabelkant (Tekst- TV) diverse televisie-uitzendingen. De Omroep streeft er naar boodschappen zoveel mogelijk crossmediaal te communiceren en heeft hier de technische mogelijkheden voor. De Omroep wordt gefinancierd middels subsidies en reclame- inkomsten.

Kennisoverdracht en netwerkbijeenkomsten

Minimaal een keer per jaar wordt een netwerkbijeenkomst georganiseerd met een of meer organisaties in de stad die met diversiteitvraagstukken bezig zijn.

We brengen mensen bij elkaar om hun deskundigheid en ervaringen te delen op het gebied, om de dienstverlening en activiteiten beter toegankelijk te maken voor de diverse groepen van de stad en met elkaars ervaringen te leren hoe het beter kan en oplossingen aandragen voor knelpunten die optreden bij het invoeren van diversiteitbeleid (voorheen nieuwjaarsbijeenkomsten welke voortaan 'diversiteitontmoeting en netwerk' zullen gaan heten).

Professionalisering en ondersteuning

De ambities, doelen en werkzaamheden die we voornemens zijn in de komende beleidsperiode te realiseren kunnen niet zonder een professionele ondersteuning tot stand worden gebracht.

Stichting Diversium Groep zal vanaf 2010 de ondersteuning verzorgen, zowel inhoudelijk als administratief.

Diversium Groep heeft ten doel: het financieel en materieel steunen van de activiteiten van andere stichtingen alsook organisaties en derden die diversiteit en actief burgerschap als speerpunt van beleid hanteren en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woord. De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door het verlenen van structureel of tijdelijke diensten aan iedere organisatie die gebruik wil maken van de stichting en de doelstellingen onderschrijft. Daarnaast wil de stichting huisvesting en diensten bieden, het zijn van intermediair aan de organisaties die met inachtneming van het vorenstaande gebruik willen maken van de stichting, alsook door het beheren van of het exploiteren van onroerende zaken.

Het betreft nu meer de verzorging van de administratieve werkzaamheden en de organisatorische aspecten rondom vooral diversiteitsprijs en de politieke debatten. De laatste tijd was er nauwelijks ruimte voor inhoudelijke ondersteuning zoals contractueel overeengekomen was.

Nu OVAA als zelfstandige stichting verder gaat, zal de ondersteuning die nodig is bij de realisatie van haar taken en doelstellingen anders georganiseerd worden.

Voor beleidsadviezen en organisatie van debatten en diversiteitsprijs zullen we op basis van offertes gaan werken.

Bij een organisatie in ontwikkeling past voortdurend het zoeken naar een zo effectief mogelijk werkmodel en organisatiestructuur, eind 2011 zal duidelijk moeten zijn hoe de professionalisering zich verder gaat ontwikkelen, het werken met een project- en organisatiestructuur behoort tot de reële mogelijkheden.

Momenteel is OVAA onderdeel van Diversium Groep, later in het jaar zullen anderen volgen zoals o.a. stichting BOOG (Brabantse Organisatie (Allochtone) Ouderen Groepen).

Inzet en activiteiten die onder de gemeentelijke subsidie vallen

Inzet OVAA op het terrein van bewustwording m.b.t. diversiteit.

Wat vraagt de gemeente voor de subsidie in 2011?	Maatschappelijk effect dat we in Eindhoven willen bereiken?	Wat gaat OVAA daarvoor doen?	Wat is de doelgroep?	Hoe gaat OVAA dat doen?	Hoe gaat OVAA de effectiviteit van de activiteit zichtbaar maken (effectindicator)
<p>1. Advies aan het college inzake bewustwording m.b.t. diversiteit gebaseerd op 'onderzoek' en ervaringen in het jaar 2011. Voorafgaande aan het advies zal een of meerdere debatten plaats vinden plus expertmeeting en een mogelijk projectvoorstel.</p> <p>3. Het organiseren en uitreiken van de diversiteitsprijs.</p>	<p>Het tot stand brengen van duurzame dialoog in Eindhoven en confrontatie van uiteenlopende meningen over politieke en maatschappelijke onderwerpen in relatie tot diversiteit en actief burgerschap en deze voor een brede groep mensen toegankelijk maken voor passieve of actieve deelname.</p> <p>3. We zullen rapporteren over de successen en maatschappelijke effecten van deze prijs na toekenning.</p>	<p>1. Het organiseren van debatten over maatschappelijke onderwerpen op het vlak van diversiteit (samen) met andere organisaties.</p> <p>2. Organiseren van een expertmeeting naar aanleiding van het debat voor verdieping en expertise.</p> <p>3. Een enquête bij de genomineerden en de prijswinnaars houden over wat de prijs met hen heeft gedaan.</p>	<p>1. Ouderen (65+) en jongeren (tot 18 jaar) in een van de vijf stadsdelen.</p> <p>2. Zelforganisaties en instellingen uit Eindhoven die werkzaam zijn op het vlak van het onderwerp.</p> <p>3. Alle genomineerden en hun achterban.</p>	<p>1. Confrontatie tussen voornoemde groepen aan de hand van stellingen.</p> <p>2. Expertise en verdieping met de instellingen en organisatie.</p> <p>3. Door de genomineerden na afloop een enquête in te laten vullen.</p>	<p>1. Een enquête voorafgaand aan het debat en achteraf waaruit aantoonbare mentaliteitsverandering blijkt ten aanzien van vooroordelen.</p> <p>Beschrijving van initiatieven die zijn georganiseerd door ouderen 65+ en jongeren tot 18 jaar naar aanleiding van het debat.</p> <p>2. De uitkomst van de expertmeeting bundelen en voorleggen aan de deelnemers voor verdere aanvulling en deze verwerken in een plan van aanpak.</p> <p>3. De enquête nader uitwerken en de uitkomsten daarvan publiceren.</p>

Inzet OVAA op het terrein van participatie en actief burgerschap.

Wat vraagt de gemeente voor de subsidie in 2011?	Maatschappelijk effect dat we in Eindhoven willen bereiken?	Wat gaat OVAA doorvoor doen?	Wat is de doelgroep?	Hoe gaat OVAA dat doen?	Hoe gaat OVAA de effectiviteit van de activiteit zichtbaar maken (effect-indicator)
<p>Advies aan het college inzake participatie en actief burgerschap gebaseerd op onderzoek en ervaringen in het jaar 2011.</p>	<p>Verhogen van het aantal actieve burgers in Eindhoven, met name ouderen en migrantenvrouwen</p>	<p>Organiseren van een expertmeeting om na te gaan of samenwerking en/of samengaan met activiteiten van het vrijwilligersbeleid van de gemeente wenselijk en mogelijk is.</p>	<p>1. Ouderen (65+) en vrouwen in een stadsdeel 2. Zelforganisaties en instellingen uit Eindhoven die werkzaam zijn op het vlak van het onderwerp</p>	<p>Expertise en verdieping met de instellingen en organisaties van vrijwilligers met focus op instellingen die actief zijn op het gebied van actief burgerschap en diversiteit. Samenwerking zoeken met het seniorenbeleid van de gemeente Eindhoven.</p>	<p>De uitkomst van de expertmeeting bundelen en voorleggen aan de deelnemers voor verdere aanvulling en deze verwerken in een plan van aanpak. Monitoren van deelname van allochtone senioren aan gemeentelijke organisatie en evenementen. De deelname van allochtone ouderen in gemeentelijke georganiseerde activiteiten en evenementen is zichtbaar gestegen.</p>

Begroting OVAA voor 2011

Begroting van de stichting OVAA 2011

Kosten investering:	Subsidie Gemeente	Inkomsten derden	Toelichting	Totaal
Overhead				
Huisvesting all in	7.884	Bijdrage	Opbrengsten uit de bijdragen van de accommodatie van overige stichtingen zal gebruikt worden voor de periodieke onderhoud van het kantoor	
Support Punt	260	stichtingen		
Accountant	4.500	BOOG en		
Kantoorartikelen	3.000	Outway in		
Telefoon en Internet	700	de kosten		
Verzekeringen (Bestuursverzekering Aansprakelijkheidsverzekering)	1.070			
Afschrijvingen:	1.436			
- verbouwingen				
- machines en installaties				
- inventaris				
- hard- en software				
Communicatie: website en netwerkonderhoud	600		Netwerk onderhoud, incl. beperkte technische wijzigingen	
Sub totaal	€ 19.450			€ 19.450

Focus op duurzame dialoog met de samenleving

- Organisatie 1 debat en of twee debatten in co productie - Gevraagd en ongevraagd advies	4.750		Dit kan afwijken indien we de i.s.m. met derden organiseren.	
Subtotaal	€ 4.750			€ 4.750

Focus op participatie en actief burgerschap

- Diversiteitsprijsuitreiking	4.500	Sponsoring: 0		
Subtotaal	€ 4.500			€ 4.500

Bedrijfsvoering

Exploitatiekosten:				
Personeelskosten				
- Coördinatie en management & Beleidsondersteuning	40.000			
- Administratiekantoor	800			
Onkosten bestuursleden	4.000			
Kosten kennisoverdracht en bijeenkomsten achterban en netwerk	600			
Onvoorzien	500			
Sub totaal	€ 45.900			€ 45.900
Totaal generaal	€ 74.600		Totaal generaal	€ 74.600

Dit betreft het totale begrotingsbedrag over 2011 waarbij we 2011 zo realistisch mogelijk begroot hebben. De overige jaren hanteren we hetzelfde bedrag maar dat kan wijzigen naar gelang andere activiteiten ontwikkeld en uitgevoerd worden. Deze activiteiten en producten zullen telkens in een begrotingsjaar opgenomen worden in het betreffende werkplan.

In deze begroting is geen rekening gehouden met de derde geldstroom en/of sponsoring door derden daar we nu geen inzicht hebben over de omvang en de aard daarvan.

Vanzelfsprekend zullen de geworven inkomsten aan het eind van het jaar inzichtelijk gemaakt worden en meegenomen in de totale jaarrekening.

De kosten uit het project Actief met taal dat door het Oranje Fonds is gefinancierd maken geen onderdeel van deze plannen, echter en in overleg met de gemeente, zullen we het derde projectjaar na moeten gaan hoe en in welke vorm het project inbedding

krijgt in het gemeentelijke beleid en welke rol OVAA hierin zou moeten hebben. De onderhandelingen zullen derhalve begin 2012 gestalte moeten krijgen. Overigens neemt de gemeente deel aan de begeleidingscommissie van het project en is als zodanig op de hoogte van de ontwikkelingen van Actief met taal.

Het project 'Toestroom en instroom allochtonen bij de gemeentelijke organisatie' is voor 2010 door P&O van de gemeente Eindhoven gefinancierd. De continuering daarvan is opgenomen in de begroting 2011. Afhankelijk van hoe de gemeente hiermee wenst door te gaan zullen we 2012 en verder nader met de gemeente uitwerken.

Stichting OVAA heeft, in samenwerking met stichting BOOG (Brabantse Organisatie (allochtone) Ouderen Groepen), en Novatouch het project Slimme Zorg opgesteld, genaamd 'Allochtone ouderen langer thuis'. Deze is voorgelegd aan het VBOB (Verenigde Bonden Overleg Brabant) voor financiering maar we sluiten de weg naar de gemeente Eindhoven niet uit, daar we benaderd zijn door Brainport om serieus aan te sluiten bij gemeentelijke initiatieven die reeds in ontwikkeling en/of in uitvoering zijn.