



KOERS DOCUMENT

Opgesteld door Patricia Ooms

www.donadaria.nl

info@donadaria.nl



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Dona Daria in een steeds meer inclusief wordende samenleving
3. De strategische koers van Dona Daria
4. We gaan samen voor kwaliteit
5. We spelen in op de toenemende vraag
6. We breiden ons gebied uit en leggen nieuwe verbindingen
7. We innoveren op bonding, bridging en linking
8. Wij vormen met elkaar een inclusieve, wendbare, slagvaardige organisatie
9. We kiezen voor stabiel en sociaal

01

INLEIDING

We leven in een tijd waar veranderingen steeds sneller elkaar opvolgen. Veranderingen in de omvang en samenstelling van de bevolking vragen om een inclusievere kijk, een intersectionele benadering en de daarbij horende ondersteuning. We zien dat de grote diversiteit binnen onze samenleving betekent dat er verschillen zijn in de manier waarop mensen leven en dat die verschillen soms ongemak geven omdat het bepaald gedrag of gewoontes met zich meebrengt. Het zorgt er ook voor dat bepaalde sociale verbanden verliezen aan betekenis en dat andere vormen van sociale samenhang ervoor in de plaats komen. Daarbij speelt de digitale/technologische ontwikkeling in hoe we met elkaar omgaan ook een rol.

Van oudsher is het ondersteunen van kwetsbare mensen op veerkracht en emancipatie onze core business maar ook wij kunnen niet onderkennen dat onze samenleving steeds complexer wordt. In die veranderende samenleving is het nu voor Dona Daria het moment om haar koers te bepalen.

Dona Daria heeft haar tentakels diepgeworteld in de Rotterdamse samenleving en vervult een rol bij het emanciperen en participeren van kwetsbare mensen. Dona Daria levert een bijdrage aan de sociale en veerkrachtige ontwikkeling van de stad en geeft ondersteuning bij problemen en vraagstukken waarmee de Rotterdamse samenleving wordt geconfronteerd. In de toekomst willen we dit ook buiten Rotterdam kunnen aanbieden.

01

DE STRATEGISCHE KOERS UITZETTEN.

Om met onze kennis op gebied van inclusief en intersectioneel werken aan de slag te gaan binnen een snel veranderende samenleving en met onze kijk verder dan Rotterdam uit te breiden is het niet meer toereikend om met statische plannen te werken die in belangrijke mate zijn gebaseerd op de veronderstelling dat de toekomst voorspelbaar is.

Dona Daria is van mening dat de toekomst enerzijds vraagt om meer duidelijkheid over de richting waarbinnen Dona Daria zich zou moeten ontwikkelen en anderzijds de ruimte voor flexibiliteit hoe we hier aan willen gaan werken. We werken aan onze visie door onze korte termijn beslissingen daaraan te verbinden. Daarom spreken we over een koers en niet over een meerjarenbeleid.

ONDERSCHIEDEND VERMOGEN

Vanuit onze visie is iedereen zoals hij/zij/hen is, een verrijking voor onze Rotterdamse samenleving ongeacht iemands herkomst, religie, gender, sekse, seksuele geaardheid en voorkeur. Wij kijken naar iemands talenten, delen de verschillende perspectieven en geven daarbij ook gehoor aan schurende opvattingen die horen bij deze inclusieve samenleving. In maart 2019 hebben we onze inclusieve en intersectionele visie handen en voeten gegeven binnen een intersectioneel programma met een bijbehorende communicatiestrategie, te weten: Unboxing Rotterdam. Unboxing Rotterdam vond aansluiting bij de diversiteit aan Rotterdammers die onze stad rijk is. Inmiddels wordt door ons de Unboxing Rotterdam campagne verder doorontwikkeld tot een ware Unboxing beweging en doorgevoerd binnen onze activiteiten.

01

TOOLKIT VOOR DE VERANDERING

Het versterken van bewustwording, weerbaarheid, zelfredzaamheid en veerkracht is een proces van attitude- en gedrags-verandering. Om te komen tot een juiste keuze van instrumenten voor het bewerkstelligen van die verandering, hebben wij een analyse gemaakt aan de hand van het analyse-instrument Toolkit Voor de Verandering, gebaseerd op het ASE-model (Gemeente Rotterdam, Bureau Art, Spior en Dona Daria 2011).

Uit deze analyse blijkt dat voor het bereiken van de beoogde resultaten inzet nodig is op alle aspecten van het gedragsveranderingsproces:

- persoonlijke attitude
- sociale weerbaarheid
- self-efficacy
- competenties en barrières.

De fase van het gedragsveranderingsproces (h)erkenning, bewustwording, gedragsalternatieven, zelfredzaamheid) waarin Rotterdammers zich bevinden, verschilt, evenals de mate waarin zelforganisaties reeds op een professioneel niveau activiteiten gericht op deze thema's kunnen organiseren. Daarom leveren wij maatwerk, waarbij elke Rotterdammer en elke organisatie op het eigen niveau ondersteuning krijgt.

01

TOTSTANDKOMING VAN HET KOERSDOCUMENT

“

Dona Daria bloeit vanuit een zware periode (zowel financieel als in positionering) weer op. In de afgelopen drie jaar heeft de verkenning onder personeel en opdrachtgevers op de uit te stippelen koers belangrijke input geleverd.

”

Met het bestuur heeft er een afzonderlijke visiebijeenkomst plaatsgevonden en samen met het personeel van Dona Daria hebben heidagen plaatsgevonden. Onze toekomstige visie hebben we uitgedragen bij onze opdrachtgevers wat vervolgens geleid heeft tot herformulering van opdrachten en nieuwe input. Op basis van de totale input is deze notitie tot stand gekomen.

Het is een levend document die jaarlijks geactualiseerd zal worden.



02

DONA DARIA IN EEN STEEDS MEER INCLUSIEF WORDENDE SAMENLEVING

Vanoudsher was Dona Daria sterk in het emanciperen van vrouwen met een migrantenachtergrond. De tijd van nu vraagt niet enkel om de emancipatie van vrouwen als het gaat om het nastreven van een gelijke positie tussen mensen. Om deze reden zet Dona Daria zich in voor een brede groep mensen als het gaat om emancipatievraagstukken en werkt zij steeds meer naar een inclusievere samenleving. Hoe wij aankijken tegen de inclusieve samenleving is van invloed hoe wij tegen onze omgeving aankijken en op de keuze die wij maken. Net zoals ons doen van invloed is op onze omgeving.

De omgeving van Dona Daria is ingedeeld in drie units te weten;

1. Europees
2. Stedelijk
3. Lokaal.

Het is belangrijk om te weten hoe Dona Daria zich ontwikkeld binnen de 3 units en we zullen dit perspectief uitwerken.



EUROPEES

We werken intensief samen met Europese partners en met hen ontwikkelen we nieuwe diensten om de migratie, integratie en sociale inclusie van mensen te bevorderen. De kennis en ervaring die we hier opbouwen vertalen we naar nieuwe projecten op stedelijk en lokaal niveau.

STEDELIJK

Momenteel bieden we onze diensten en ondersteuning hoofdzakelijk aan de stad Rotterdam. Rotterdam groeit steeds verder uit tot een stad van diversiteit, waar mensen met uiteenlopende achtergronden met elkaar samenleven. Inmiddels telt de stad ongeveer 650.000 inwoners met 170 soorten nationaliteiten.

Veel Rotterdammers vieren de diversiteit van de stad maar daarentegen zijn er ook spanningen tussen mensen. Verschillen worden duidelijker als het gaat om gezondheidsbeleving, opleidingsniveau, culturele, religieuze achtergrond, sekse, gender en seksuele oriëntatie. Rotterdam investeert in de ontmoeting tussen diverse groepen, de inrichting van de openbare ruimte en in maatschappelijke voorzieningen als sport en onderwijs die kunnen bijdragen aan meer begrip voor elkaar. Middels onze activiteiten bevorderen we integratie, veerkracht en emancipatie op boven benoemde thema's.

LOKAAL

Voor veel lokale gebieden in een stad of bij een kleinere gemeenten hebben mensen, jong en oud, hoog-laagopgeleid, met en zonder beperking, dezelfde kansen op scholing, werk, inkomenswerving, wonen, zorg, cultuur en sport. Hiervoor is het belangrijk om barrières weg te nemen zodat mensen gemakkelijker kunnen deelnemen aan sociale en maatschappelijke processen. Dona Daria bevordert verbondenheid tussen mensen en voorzieningen in de wijk.

DONA DARIA NU

Dona Daria is met haar kennis en projecten in staat om groepen mensen te ondersteunen op alle facetten die spelen in het dagelijks leven op gebied van Emancipatie, Participatie en Sociale inclusie. De focus daarbinnen is gelegen op thema's die vallen onder Economische zelfstandigheid en Empowerment.

Economische zelfstandigheid

- Activiteiten op gebied van versterken taalvaardigheid
- Activiteiten op gebied verkrijgen van werk of een participatieplek
- Activiteiten op gebied versterken gelijke kansen
- Activiteiten op gebied versterken financieel gezonde situatie

Empowerment

- Activiteiten op gebied versterken zelfbeschikking
- Activiteiten op gebied versterken mentale, fysiek en sociale weerbaarheid
- Activiteiten op gebied versterken gezonde leefstijl
- Activiteiten op gebied versterken universele normen en waarden

We voeren onze werkzaamheden uit in samenwerking met sleutelpersonen, vrijwilligers, zelforganisaties en professionele partners.

Als gevolg van de maatschappelijke spanningen zien we een verschuiving in de aard en de omvang van de doelgroepen, die zich kenmerkt door verzwaring van ondersteuningsbehoefte om volwaardig mee te kunnen doen aan onze samenleving. Deze verschuiving vraagt van Dona Daria om mee te bewegen en is een koersstrategie op 4 pijlers uitgezet.

03

DE STRATEGISCHE KOERS VAN DONA DARIA

“

Visie & Missie

Dona Daria streeft ernaar dat iedereen op een gelijkwaardige manier deelneemt aan de maatschappij. Dit betekent dat we werken aan dezelfde kansen, keuzevrijheid en gelijke mogelijkheden voor mannen en vrouwen.

De hindernissen voor sociale participatie willen we zoveel mogelijk wegnemen door het versterken van onderling begrip. Wij willen het emancipatieproces van mensen in beweging houden door de juiste partijen aan te spreken en aan elkaar te koppelen waardoor we komen tot nieuwe levensvaardigheden die passen bij de 21e eeuw. We werken samen aan het verbeteren van de toekomst.

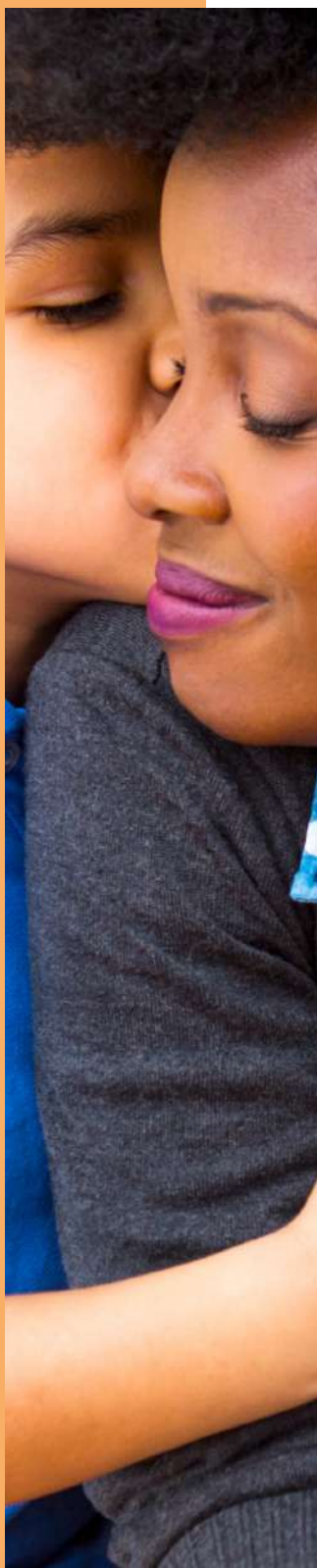


DE STRATEGISCHE KOERS VAN DONA DARIA

“

Onze missie is met concrete doelen en activiteiten bij te dragen aan een inclusieve samenleving, waarbij thema's zoals zelfbeschikking, gezondheid, economische zelfstandigheid en gelijke kansen centraal staan. Wij hebben netwerken in de haarvaten van de samenleving en vinden de verbinding juist daar waar het onmogelijk lijkt. Deze verbinding zoeken wij ook in andere gemeenten, zowel in de randstad als daarbuiten. Een voorwaarde voor groei is immers dat je elkaar ziet, erkent en waardeert.

”





4 STRATEGISCHE PIJLERS

Om onze visie en missie waar te kunnen maken hebben we een strategische koers uitgezet die is gebaseerd op de volgende vier pijlers:

Pijler 1) We gaan samen voor kwaliteit

Goede kwaliteit van projecten, aansluiten op en bijdragen aan hoogwaardige kennis en expertise op gebied van inclusie en intersectionaliteit, investeren in ons personeel als dragers van kwaliteit en professioneel leiderschap staan daarbij centraal.

Pijler 2) We spelen in op de toenemende vraag voor ondersteuning op diversiteit, inclusie en intersectionaliteit.

De vraag naar onze ondersteuning op gebied van diversiteit, inclusiviteit en intersectionaliteit groeit en verandert naar inhoud en duur. We willen onze ondersteuning verder laten aansluiten op de behoeften van diverse groepen mensen binnen een steeds meer inclusiever wordende samenleving. Dit doen we door te werken met een strategische personeelsplanning en een goede inrichting van ons informatiemanagement.



4 STRATEGISCHE PIJLERS

Pijler 3) We breiden ons gebied uit en leggen nieuwe verbindingen

In een samenleving die onderhevig is aan verandering vinden wij het belangrijk om mee te bewegen. Door mee te bewegen sluiten we beter aan op de behoefte en verlangens van de mensen waarmee we werken en we blijven onze concurrenten daarmee voor. Groei naar andere gebieden/gemeenten geeft meer financiële mogelijkheden. We kunnen onze ambities om naar een meer landelijke organisatie verwezenlijken en het geeft ons meer rust en overzicht met betrekking tot bedrijfsmatige beslissingen.

We leggen nieuwe verbindingen met gelijkgestemde mensen en organisaties om onze visie, missie na te streven en te komen tot een geïntegreerd en inclusief aanbod.

Pijler 4) We innoveren op bonding, bridging en linking.

Innovatie op gebied van inclusie en intersectionaliteit is een meerwaarde voor de mensen waarmee we werken, het personeel en onze organisatie. Ontmoeting, cross-over informatie-uitwisselingen en participeren binnen verschillende netwerken dragen bij aan innovatie.

STRATEGISCHE PIJLERS

“Het zijn de mensen binnen Dona Daria die het waarmaken”

De organisatiestrategie van Dona Daria is onder de pijler 1 gericht op het vergroten van onze kennis- expertiseontwikkeling, bevorderen van de wendbaarheid van de organisatie en het inzetten van data-informatiemanagement om de kwaliteit van onze diensten structureel te verbeteren.

Voor de personele strategie (pijler 2) betekent dit dat ingezet wordt op werving- en behoud van zowel theoretisch/praktisch opgeleid personeel, investeren op deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van personeel en technologische ondersteuning bij de uitvoering van de werkzaamheden.

Binnen Dona Daria creëren we een ontwikkelruimte (pijler 4) voor personeel waar we gebruik maken van inzichten van kennisgroepen en expertisecentra om te kunnen innoveren. Deze ruimte is uitnodigend, inspirerend en energiek.

Last but not least laat Dona Daria een stabiele en sociaal beeld (pijler 3) zien door in te zetten op groei naar andere gebieden en Gemeenten zodat we toekomstig beter kunnen inspelen op eventuele financiële verliezen en de daarbij behorende personele onzekerheden.

Om met bovenstaande 4 strategische pijlers aan de slag te gaan, willen wij dat Dona Daria een inclusieve, wendbare en slagvaardige organisatie is. We willen hierbij stabiel en sociaal zijn.

PIJLER 1: WE GAAN SAMEN VOOR KWALITEIT

- 1. We investeren in ons personeel als dragers van goede kwaliteit**
- 2. We investeren in kennis en expertise**
- 3. We geven onze deelnemers persoonlijke aandacht en tonen oprechte interesse**
- 4. Bieden van goede ondersteuning vraagt om leiderschap; we sturen op kwaliteit vanaf de werkvloer**
- 5. We benutten ervaringsdeskundigheid**
- 6. Reflectie en leren is de kern van ons kwaliteitsbeleid**
- 7. Meer aandacht voor klantreizen**

1) We investeren in ons personeel als dragers van goede kwaliteit

Ondersteunen van (groepen) mensen bij hun emancipatieproces begint met vitale, betrokken en bekwame professionals. Gezien de diversiteit binnen onze organisatie ontwikkelen we een inclusief personeelsbeleid gericht op gezondheid en inzetbaarheid. Wij vinden het belangrijk dat een ieder die werkzaam is binnen Dona Daria kan zijn wie hij/zij/hen wil zijn en creëren een werkcultuur die daar bij past.

Wij werken met kwetsbare mensen en om resultaten met hen te boeken bevorderen wij reflectie op en in het werk. Daarbij hoort ook dat wij investeren in deskundigheidsbevordering en stimuleren wij professionele en persoonlijke ontwikkeling. De vraag naar ondersteuning neemt toe maar zowel de arbeidsmarkt als professionals met een intersectionele kijk laat geen gelijke trend zien.

Dona Daria staat dan ook voor de uitdaging hoe hier mee om te gaan. Wij willen ons uiterst inspannen om de koers die wij hier toelichten gaan uitzetten. Dit doen we onder andere door het uitzetten van een strategisch personeelsbeleid, ook zullen we samenwerken met partnerorganisaties, vrijwilligers en stimuleren we jongeren een bijdrage te leveren aan een inclusieve samenleving.

PIJLER 1: WE GAAN SAMEN VOOR KWALITEIT

2) We investeren in kennis en expertise

Wij willen onze expertise op gebied van Emancipatie, Participatie en Sociale inclusie tot specifieke groepen mensen bundelen en verder ontwikkelen. Ooit was Dona Daria de kennis en expertisecentrum op dit gebied en wij willen deze rol weer op ons nemen.

3) We geven onze deelnemers persoonlijke aandacht en tonen oprechte interesse

In het toewerken naar een meer inclusieve samenleving kunnen mensen die in contact komen met Dona Daria rekenen op de aandacht die voor hun belangrijk is. Wij stralen uit dat iedereen kan zijn wie hij/zij/hen wil zijn. Wij kennen onze partners en deelnemers met hun netwerk en zijn ons bewust wat hen beweegt en zien wat mensen raakt. Wij hebben aandacht voor de dingen die in het leven van onze deelnemers belangrijk zijn en geven de ruimte om hun hart te laten spreken, ook wanneer dit tot schuring leidt. We zijn oprecht geïnteresseerd; wij zien hen, waarderen hen, respecteren en accepteren hen.

4) Bieden van goede ondersteuning vraagt om leiderschap; we sturen op kwaliteit vanaf de werkvloer

Dona Daria bloeit op vanuit zwaar weer. Dona Daria wordt gezien als een interessant en deskundig partner bij complexe samenlevingsvraagstukken binnen Rotterdam als daarbuiten. Interesse is dus niet alleen binnen Rotterdam maar ook daarbuiten en dit biedt mogelijkheden voor verdere groei. Om daar goed op in te kunnen spelen passen we onze organisatiestructuur daarop aan en ontwikkelen een meer regionale leiderschapsaansturing.

PIJLER 1: WE GAAN SAMEN VOOR KWALITEIT

Deze leiders zijn deskundig op vlak van diversiteit, inclusie en intersectionaliteit. Zij ‘managen’ niet alleen maar geven inhoudelijk leiding aan divers, inclusief en intersectioneel werken. Zij hebben oog voor de ontwikkeling van onze professionals, vrijwilligers en ervaringsdeskundigen en ondersteunen hen hierbij. Wij stimuleren de ontwikkeling van inhoudelijk leiderschap op elk niveau binnen onze organisatie. Dit onderwerp komt terug in de periodieke coaching gesprekken.

5) We benutten ervaringsdeskundigheid

Binnen ons werk zien we dat onze deelnemers beschikken over een unieke ervaring als het gaat om onderdrukking, uitsluiting, discriminatie en (huiselijk) geweld. Wij merken dat die ervaring voor andere mensen van grote betekenis kan zijn. Wij betrekken deze ervaringsdeskundigen bij onze activiteiten, trainingen en bijeenkomsten.

6) Reflectie en leren is de kern van ons kwaliteitsbeleid

Wij benaderen kwaliteit vanuit meerdere perspectieven. Deelnemers, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen, opdrachtgevers en onze professionals hebben eigen perspectieven als het gaat om kwaliteit. We beschikken over een kwaliteitskeurmerk (ISO) en werken met een kwaliteitssysteem maar dit is geen reden om stil te staan. We dagen onze professionals uit nog meer dan nu te reflecteren op de diensten en ondersteuning die we bieden en aan onze deelnemers vragen wij hoe het beter kan. Ook hebben onze professionals een proactieve houding in het vergaren van persoonlijke kennis op vlak van divers, inclusief en intersectioneel werken. Dit doen wij zowel op individueel als op groepsniveau. We geven dit alles vervolgens een vaste plaats binnen onze kwaliteits- en deskundigheidsbevorderingsbeleid.

PIJLER 1: WE GAAN SAMEN VOOR KWALITEIT

Meer aandacht voor klantreizen

Voor ons uit te zetten koers waar we toewerken naar een meer inclusieve samenleving is het belangrijk dat we onze deelnemers, vrijwilligers, partners en professionals betrekken. We willen aansluiten bij wat bij onze deelnemers leeft op onderwerpen/thema's, meer focus aanbrengen en een inclusief klantgerichte cultuur ontwikkelen. Door te werken met klantreizen zetten we onze organisatie steeds weer opnieuw in verbinding met verschillende groepen mensen en hun behoeften.



PIJLER 2: WE SPELEN IN OP DE TOENEMENDE VRAAG VOOR ONDERSTEUNING OP GEBIED VAN DIVERSITEIT, INCLUSIE EN INTERSECTIONALITEIT

- 1. We accommoderen de toenemende ondersteuningsvraag op gebied van diversiteit, inclusie en intersectionaliteit in verschillende gebieden als gevolg van demografische en maatschappelijke ontwikkelingen**
- 2. We leveren een divers aanbod rekening houdend met specifieke culturele en maatschappelijke behoeftes**

1) We accommoderen de toenemende ondersteuningsvraag op gebied van diversiteit, inclusie en intersectionaliteit in verschillende gebieden als gevolg van demografische en maatschappelijke ontwikkelingen. Alhoewel we uitspreken dat in Nederland iedereen kan zijn wie hij/zij/hen wil zijn is deze vrijheid niet voor iedereen vanzelfsprekend. Nog steeds bevinden mensen uit verschillende gelederen van de samenleving in ongelijke posities.

In de afgelopen 3 jaar heeft Dona Daria flink ingezet op het empoweren van mensen, agenderen van samenlevingsvraagstukken en op innovatie van Emancipatie richting sociale inclusie en intersectionaliteit. Het effect daarvan is dat er een toenemende ondersteuningsvraag is ontstaan vanuit groepen mensen, zelforganisaties en Gemeenten. Daarmee staat Dona Daria voor een uitdaging om de groeiende vraag op te vangen. Tegelijkertijd is het de vraag of het aantal beschikbare en gekwalificeerde professionals meegroeit met de specifieke vraag op vlak van emancipatie, inclusie en intersectioneel werken.

PIJLER 2: WE SPELEN IN OP DE TOENEMENDE VRAAG VOOR ONDERSTEUNING OP GEBIED VAN DIVERSITEIT, INCLUSIE EN INTERSECTIONALITEIT

Tot nu toe hebben we ons sterk gemaakt door creatieve en vernieuwende oplossingen aan te dragen en dit blijven we doen. Wij hebben dit bijvoorbeeld gedaan door te komen met kadertrainingen voor sleutelpersonen en zelforganisaties waarbij wij onze specifieke kennis overdragen.

Tegelijkertijd ontstaat ook de situatie dat we als Dona Daria keuzes moeten gaan maken om de toenemende ondersteuningsvraag op gebied van diversiteit, inclusie en intersectionaliteit op te vangen.

Kadertrainingen maar ook programma's/ campagnes als Unboxing Rotterdam (toekomstig Unboxing Amsterdam, Den Haag, Eindhoven..enz..) krijgen in onze manier van werken een vaste plek. Door op deze manier te werken ontwikkelen wij alternatieve vormen waarop groepen mensen ondersteuning ondervinden door vrijwilligers, zelforganisaties, ervaringsdeskundigen, non-usual suspects en sleutelpersonen. Wij willen vervolgens dat deze zelforganisaties, vrijwilligers, sleutelpersonen, ervaringsdeskundigen en non-usual suspects beroep kunnen doen op de deskundigheid van ons inclusieve team, veel meer dan nu het geval is. Wij ontwikkelen hierop een nieuwe werkwijze zodat we goede alternatieve ondersteuning kunnen bieden. De accommodatie hiervoor willen we in verschillende steden/gebieden neerzetten.

PIJLER 2: WE SPELEN IN OP DE TOENEMENDE VRAAG VOOR ONDERSTEUNING OP GEBIED VAN DIVERSITEIT, INCLUSIE EN INTERSECTIONALITEIT

We leveren een divers aanbod rekening houdend met specifieke culturele en maatschappelijke behoeftes.

Diversiteit kenmerkt inmiddels onze samenleving en vaak leidt dit ook tot de nodige schuring om uiteindelijk te komen tot een meer inclusieve samenleving. Dit vraagt van ons om vergroting van kennis op gebied van diversiteit, inclusie en intersectionaliteit. Voor Dona Daria is het belangrijk om opvattingen en verwachtingen van verschillende groepen mensen beter te leren kennen zodat wij onze ondersteuning hierop kunnen laten aansluiten en gezamenlijke vernieuwende ideeën kunnen uitwerken.

Al enige tijd zien we door de veranderende samenleving dat een grote groep jongeren problemen ondervinden bij hun identiteitsvorming en dat daardoor uitsluiting en discriminatie op de loer ligt. Binnen Dona Daria willen wij voor hen een nieuw aanbod ontwikkelen wat beter aansluit bij hun leefsituatie en culturele achtergrond. Wij willen hun kansen vergroten om zich verder te ontwikkelen.

Ook zien we kansen bij het versterken van kennis op gebied van inclusie en intersectionaliteit bij zelforganisaties. Zij vervullen immers een brugfunctie naar veelal toch moeilijk bereikbare groepen mensen vanwege hun positie binnen onze samenleving. Samen met hen ontwikkelen wij nieuwe projecten die bijdragen aan een meer inclusieve samenleving.

Partners, Werkgevers en Gemeenten kunnen bij ons terecht voor trainingen, conferenties, debatten op gebied van diversiteit, inclusie en intersectionaliteit. Wij ontwikkelen onszelf door naar een Kennis-en expertise centrum.

PIJLER 3: WE BREIDEN ONS GEBIED UIT EN LEGGEN NIEUWE VERBINDINGEN

- 1. We ontwikkelen Dona Daria locaties in nieuwe gebieden**
- 2. We ontwikkelen een geïntegreerd aanbod wat bijdraagt aan een inclusieve samenleving**
- 3. We faciliteren participatie, ontmoeting en inclusie in wijken en gebieden**

1) We ontwikkelen Dona Daria locaties in nieuwe gebieden

We ontwikkelen ons meer en meer als een netwerkorganisatie die vanuit samenwerkingsverbanden met formele en informele partijen ondersteuning biedt. Ondersteuning die emancipatie en sociale inclusie bevordert, die uitsluiting en discriminatie voorkomt, door te streven naar gelijke posities tussen mensen binnen onze samenleving. Hiervoor investeren wij in inhoudelijke en sociale innovaties in samenwerking met anderen en door geheel Nederland.

2) We ontwikkelen een geïntegreerd aanbod wat bijdraagt aan een inclusieve samenleving

In iedere wijk door geheel Nederland wonen mensen die om wat voor reden dan ook een beroep doen op ondersteuning en hulp; vrouwen, mannen, jongeren, religieuze groeperingen, culturele groepering, LHBTIQ groepering en groeperingen met een specifieke hulpvraag (zoals mensen die te maken hebben gehad met (huiselijk) geweld). Wij willen met (zelf)organisaties in de wijken een integrale benadering ontwikkelen die bijdraagt aan een inclusieve samenleving. Het betreft ook maatwerk om tot een gemeenschappelijke aanpak te komen daar mensen in diversiteit verschillen en specifieke behoeften hebben. Daar waar nodig leggen we ook de verbinding met 1e lijn organisaties als huisartsen, GGZ en Vrouwenopvang organisaties.

PIJLER 3: WE BREIDEN ONS GEBIED UIT EN LEGGEN NIEUWE VERBINDINGEN

3) We faciliteren participatie, ontmoeting en inclusie in wijken en gebieden

Onze benadering is laagdrempelig en samen met de mensen in de wijk of gebied organiseren wij activiteiten, workshops en trainingen. Wij organiseren ontmoeting door dialogotafels waarbij we diverse samenlevingsthema's bespreekbaar maken. Met onze Unboxing campagne organiseren we in diverse wijken events die voor alle mensen ongeacht achtergrond, religie, sekse, gender en seksuele oriëntatie toegankelijk zijn.



PIJLER 4: WE INNOVEREN OP BONDING, BRIDGING EN LINKING

- 1. We zetten verder in op het verder ontwikkelen van sociale inclusie door bonding, bridging en linking**
- 2. We optimaliseren informatie-uitwisseling intern en met relevante partijen**
- 3. We ondersteunen onze professionals met technologie**
- 4. We benutten technologie voor het leveren van de juiste ondersteuning aan onze deelnemers**

1) We zetten verder in op het verder ontwikkelen van sociale inclusie door bonding, bridging en linking

Als onderdeel van de strategische koers willen wij de komende jaren juist op innovatie en goede informatievoorziening (waaronder digitale technologie) investeren. Wij houden daarbij rekening met de fasen waarin groepen mensen zich bevinden als het gaat om hun emancipatieproces. We zetten in op bonding voor groepen mensen die binnen hun eigen veilige kring de eigen ervaringen te delen. Daar waar het kan, informeren wij ook mensen binnen een groep met een gemêleerde samenstelling (bridging). In variabele netwerken, dus ook in gemêleerde groepen, ontvangen de deelnemers steeds weer nieuwe informatie en perspectieven vanuit de groep, wat hen helpt en sterkt in het maken van eigen keuzes en aanleren van nieuw gedrag.

Empowerment is daarbij een krachtig middel en kan beschouwd worden als kapstok van onze activiteiten. Wij binden rolmodellen (linking) aan onze organisatie en activiteiten. Op de onderdelen bonding, bridging en linking werken we aan het verbeteren van interventies tot een hoogwaardige methodiek.

PIJLER 4: WE INNOVEREN OP BONDING, BRIDGING EN LINKING

2) We optimaliseren informatie-uitwisseling intern en met relevante partijen

Wij gaan binnen Dona Daria werken met één systeem voor de vastlegging van deelnemersinformatie aan onze activiteiten. Voor een goede samenwerking met onze opdrachtgevers is het belangrijk dat een eenvoudige, betrouwbare en veilige informatie-uitwisseling over onze deelnemers en projecten plaatsvindt.

3) We ondersteunen onze professionals met technologie

Wij bieden onze professionals een digitale toolkit ter ondersteuning van de uitvoering van trainingen, workshop en bijeenkomsten. Het bevat relevante informatie over velerlei onderwerpen met betrekking tot Emancipatie, Diversiteit, Sociale Inclusie en Intersectionaliteit. Deze informatie kan onafhankelijk van tijd en plaats worden benut.

4) We benutten technologie voor het leveren van de juiste ondersteuning aan onze deelnemers

Als het gaat om het leveren van de juiste ondersteuning middels informatie aan onze deelnemers willen we toe groeien naar een situatie waarbij deze informatie digitaal voorhanden is. Ook willen wij veel meer gaan inzetten op een digitale omgeving waar onze deelnemers hun ervaringen kunnen delen, bloggen en/of e-coaching ontvangen.

WIJ VORMEN MET ELKAAR EEN INCLUSIEVE, WENDBARE, SLAGVAARDIGE ORGANISATIE

Inclusief

Wij vormen een team met verschillende mensen, een afspiegeling van wat we graag in de samenleving terug willen zien. Binnen Dona Daria kun je zijn wie je wilt zijn en dit is wat we al onze deelnemers willen meegeven. Wij geven onszelf en de deelnemers mee dat iedereen beschikt over unieke talenten en vaardigheden, afhankelijk van persoonlijkheid, opvoeding, achtergrond, sekse, gender, seksuele oriëntatie en opleiding.

Wendbaar

Wij geven invulling aan onze verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van kwalitatief hoge ondersteuning aan kwetsbare mensen binnen een wereld die volop in verandering is. Wij zullen ons steeds moeten aanpassen aan veranderende omstandigheden.

Slagvaardig

Een wereld volop in verandering, veranderende omstandigheden en veranderende omgevingen vragen om slagvaardigheid. Voor de professionals van Dona Daria betekent dit dat we steeds weer opnieuw kunnen inspelen op ontwikkelingen die op onze organisatie afkomen, bedreigingen opvangen en kansen benutten.

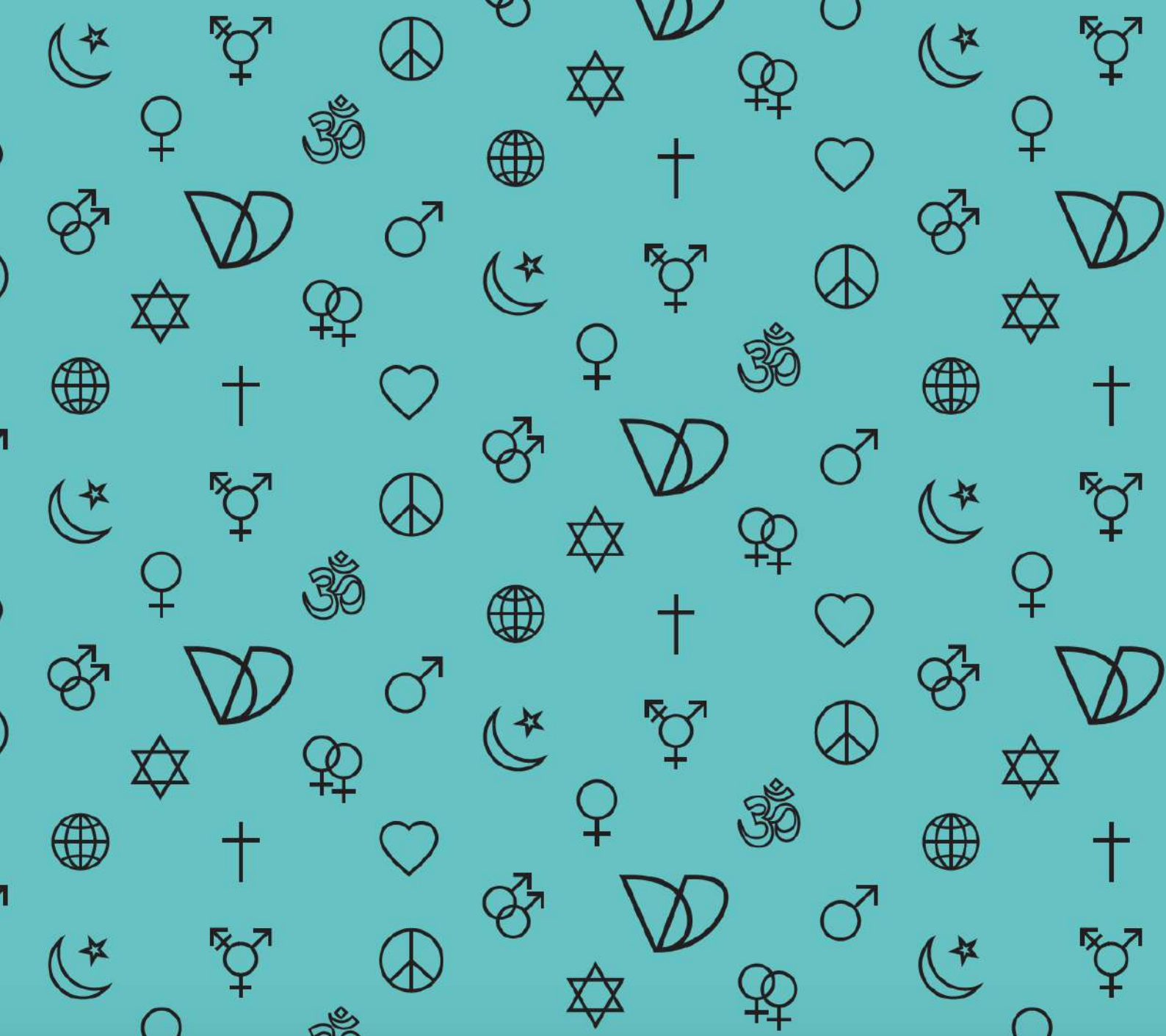
WE KIEZEN VOOR STABIEL EN SOCIAAL

Stabiel

Met de ambitie voor verdere groei buiten Rotterdam en het flexibel kunnen meebewegen bij veranderende omstandigheden in onze samenleving is het belangrijk als Dona Daria voldoende stabiliteit te vertonen. Dit betekent dat wij binnen deze koersstrategie verder gaan werken aan onze interne focus. De structuur van een organisatie moet bijdragen aan een efficiënte interne werking. Duidelijke taakverdelingen en afbakening van bevoegdheden, effectief ondersteunende communicatie- en overlegorganen, een goed evenwicht tussen ondersteunende en primaire processen zijn hierbij van belang.

Sociaal

Het samenbrengen van professionals met verschillende vermogens geeft een organisatie kleur en brengt creativiteit met zich mee. Als werkgever willen we goed zijn voor ons veelzijdige, getalenteerde, betrokken personeel. Wij maken ons sterk voor goede arbeidsvoorwaarden. Wij creëren kansen om jezelf als persoon of als professional te ontwikkelen. Wij bevorderen actieve betrokkenheid bij beleid en organisatie. Het is voor ons belangrijk dat de grote diversiteit van de samenleving terug te zien is in de personeelssamenstelling van Dona Daria.



DONA DARIA



www.donadaria.nl