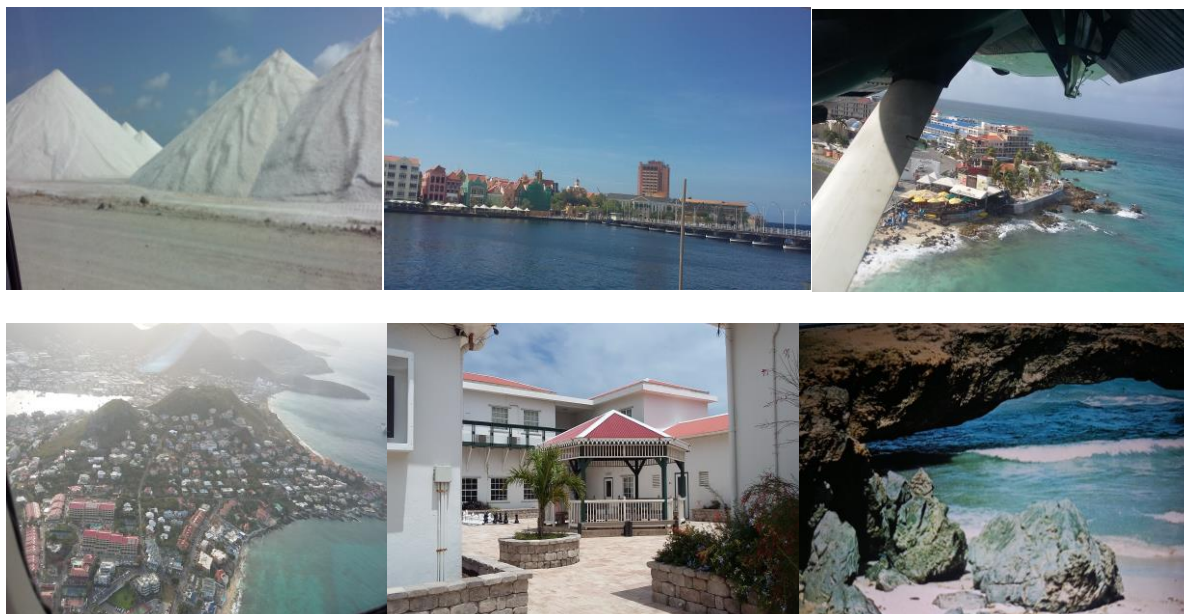


Beleidsplan 2016-2017

**Landelijk platform voor, door en met
Caribische Nederlanders**

15-3-2016



Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Inleiding.....	3
2. Nieuwe Organisatie Stichting.....	5
2.1 Stichting Ocan.....	5
2.2 Visie, missie en strategische inzet.....	6
3. Organisatiestructuur.....	19
3.1 Voorgestelde organisatiestructuur Stichting Ocan.....	20

VOORWOORD



Stichting Ocan gaat de komende tijd een aantal uitdagingen aan. Door een terugtrekkende overheid wordt het moeilijker om volgens de vertrouwde gebaande paden de statutaire doelstelling van de Stichting te realiseren. De relatie met de overheid die gedefinieerd werd door de wet WOM is onder politieke druk beëindigd. De overheid staat nu een flexibele dialoog voor waarin wij overigens nog steeds participeren. Wij worden nog steeds benaderd voor advies en of de dialoog over verschillende onderwerpen zoals het jeugdbeleid, antidiscriminatie thema's, de discussie over Zwarte Piet, LGBTQI thema's, de Decade of People of African Descent, ouderbetrokkenheid en jeugdwerkloosheid. Het kunnen onderhouden van een bureau met betaalde medewerkers is nu echter nog meer een uitdaging geworden. Wij zullen onorthodox en creatief op zoek moeten gaan naar mogelijkheden om ons werkapparaat in stand te houden en ons te blijven inzetten voor de belangen van de Caribische Nederlanders in Nederland. Het zal geen makkelijke opgave worden, wij geloven echter zeer in de kracht van de Caribisch-Nederlandse gemeenschap, dat merendeel bestaat uit Dutch Caribbean Pearls. En deze kracht benutten en etaleren op eigen kracht en inzetten voor elkaar, is de nieuwe koers die Ocan wil inslaan. Wij willen dat wij met elkaar en voor elkaar ons meer gaan inzetten om een bijdrage te leveren niet alleen aan de opbouw van de Nederlandse samenleving middels Caribische Nederlanders die een harmonieuze plek vinden, maar ook aan de samenlevingen op en in de andere Caribische (ei)landen.

Stichting Ocan heeft sinds 2014 haar werkterrein uitgebreid naar de andere (ei)landen. Om de positieverbetering van Caribische Nederlanders te bevorderen willen wij ons de komende tijd expliciet richten op de volgende werkgebieden/speerpunten: Arbeidsmarktparticipatie, persoonlijke- en talentontwikkeling, maatschappelijke- bestuurlijke en politieke issues en ondernemerschap. Het onderliggend beleidsplan is gericht op het verder concretiseren van de nieuwe koers van Ocan: Het bieden van een landelijk platform voor, door en met Caribische Nederlanders'. Hiervoor hebben wij echter met elkaar een change the mindset nodig. Het is mogelijk om onze dromen te realiseren, dat vraagt echter van ons verbondenheid en niet de oude koloniale mentaliteit van wantrouwen en elkaar niets gunnen. Er zijn mensen die ervan dromen om terug te keren naar hun thuisland, anderen dromen van een mooie baan of een bedrijf op een van de mooie Caribische eilanden of in Nederland. Wij zijn druk bezig om door middel van projecten hen te ondersteunen om hun dromen te realiseren. Onze inzet om discriminatie, ongelijke behandeling en uitsluiting tegen te gaan, zullen we onvermoeibaar blijven doen. Stichting Ocan zal de komende tijd meer en meer gaan samenwerken met strategische samenwerkingspartners om haar nieuwe visie en missie te realiseren. Maar ook het mobiliseren van community-workers en ZZP'ers om een bijdrage te leveren aan het versterken van de Caribisch-Nederlandse gemeenschap.

Onze droom is dat door deze nieuwe koers en de inzet van toegewijde mede (ei)landgenoten wij een sterke grensoverstijgende Caribisch-Nederlandse gemeenschap kunnen creëren, waar mensen op sleutelposities komen en meer invloed gaan uitoefenen.

Wij zullen bijdragen aan de wens, waar sinds de dekolonisatie aan gewerkt wordt en nu via de VN een universele basis heeft d.m.v. het uitroepen van de International Decade for People of African Descent 2015-2024 waarin de lidstaten worden opgeroepen, om erkenning, rechtvaardigheid en ontwikkeling centraal te stellen.

Stichting Ocan is niet van het bestuur of van de medewerkers, stichting Ocan is van ons allen.

Drs. Glenn Helberg,

Voorzitter.

1. Inleiding

Stichting Ocan is van oudsher een stichting die regelmatig vrijwilligers inzet voor het verrichten van werkzaamheden op verschillende gebieden zoals: advocacy, armoedebestrijding, opvoedingsondersteuning, zorgverlening en welzijnswerk, discriminatie, (geestelijke) gezondheidszorg, evenementen, dialoogbijeenkomsten. De meeste van deze activiteiten werden gefinancierd door het betreffende ministerie die verantwoordelijk was voor de handhaving van de Wet Overleg Minderheden. Per 1 juli 2014 is deze wet opgeheven, wat betekent dat Stichting Ocan niet meer hoeft te voldoen aan bepaalde wettelijke taken en daar dus ook geen subsidie meer voor ontvangt.

Sinds 2015 is Stichting Ocan een traject ingegaan om selfsupporting te worden. Op basis hiervan is het bestuur akkoord gegaan met een business model dat gericht is op het ondersteunen van de verschillende (ei)landen binnen het Koninkrijk en een brug te vormen tussen Nederland en de 6 (ei)landen: Curaçao, Bonaire, Aruba, St. Maarten, St. Eustatius en Saba. In zowel 2014 en 2015 zijn verschillende werkbezoeken afgelegd op de eilanden en zijn nieuwe relaties opgebouwd en onderhouden. Echter valt op dat er meer continuïteit moet komen in het periodiek onderhouden van de relaties. Hiervoor heeft Stichting Ocan in 2014 een CRM systeem aangeschaft dat meer inzicht moet verschaffen in de klantenrelaties van Stichting Ocan. In 2014 heeft Stichting Ocan ook een nieuwe huisstijl en logo ontwikkeld en is de naam OCAN (Overlegorgaan Caribische Nederlanders) veranderd in Ocan (Organisatie Caribische Nederlanders). Daarnaast heeft een verhuizing plaatsgevonden naar een meer zakelijk ogende kantoorruimte. Het jaar 2015 was erop gericht om nieuwe projecten voor Stichting Ocan binnen te halen en zorg te dragen voor de bestaanszekerheid van de organisatie. Een uitvoeringsplan 2014-2015 lag hieraan ten grondslag. Het uitvoeren van het plan moest de bestaanszekerheid van Stichting Ocan waarborgen. In 2016 is het de bedoeling om vaart te maken met de uitvoering van een aantal beleidskeuzes zodat de interne organisatie duurzaam versterkt wordt. Ook zal er in 2016 het accent worden gelegd op het her-branden van het merk Ocan en het marketen van nieuwe producten en diensten van Stichting Ocan.

Om vaart te maken met dit proces heeft het bestuur besloten om in 2016 een transitieteam in te stellen die enerzijds een bijdrage moet gaan leveren aan het duurzaam versterken van de interne organisatie en anderzijds projecten moet gaan opzetten en ter financiering moeten aanbieden bij de verschillende fondsen en subsidieverstrekkers.

Onderliggend beleidsplan houdt een korte termijn perspectief in voor het jaar 2016 met uitzicht op 2017. Het geeft zicht op een strategische visie op de toekomst van Stichting Ocan, doordat de organisatie zich verder wil ontwikkelen en profileren als een professionele vrijwilligers(project)organisatie inzet van vrijwilligers, maar ook freelancers/ZZP'ers. Professioneel houdt in dat er structureel aandacht zal zijn voor de kwaliteit van deze krachten en het opbouwen en onderhouden van deze human capital voor de Stichting. Het uitvoeringsplan geeft richtlijnen op welke manier dit gerealiseerd kan worden, waardoor voor 2016 en 2017 voldoende financiële stromen ontstaan om de bestaanszekerheid van Stichting Ocan verder te waarborgen.

De kerndoelstelling van de organisatie blijft: 'Het versterken van de positie van Caribische Nederlanders op allerlei gebied'. Stichting Ocan wil een platform bieden voor, door en met Caribische Nederlanders. In 2016-2017 zal de focus liggen op de werkgebieden:

- Arbeidsmarktparticipatie
- Persoonlijke- en talentontwikkeling
- Maatschappelijk- bestuurlijke- en politieke issues
- Ondernemerschap.

In 2016-2017 zal er meer dan ooit een beroep worden gedaan op de inzet van de Caribisch-Nederlandse gemeenschap. Stichting Ocan wil inzetten op het mobiliseren en versterken van deze Caribisch-Nederlandse gemeenschap in Nederland, maar ook op de (ei)landen, door verbindingen aan te leggen. Wij willen een landelijk platform aanbieden met als uitgangspunt: 'voor, door en met Caribische Nederlanders zullen wij succesvol zijn'.



Transitieteam in actie

2. Nieuwe organisatie Stichting Ocan

2.1 Stichting Ocan

Sinds 2012 is het bestuur van Stichting Ocan bezig geweest met het zoeken naar structurele financiële stromen om het bestaansrecht van de Stichting te waarborgen. Verschillende nieuwe business modellen zijn besproken, waarbij de keuze is gevallen op een business model Koninkrijksrelaties. Met de toepassing van dit business model heeft Stichting Ocan haar werkgebied uitgebreid naar alle andere (ei)landen van het Koninkrijk en heeft daarnaast haar portfolio hergedefinieerd.

Het portfolio is gericht op projecten, producten en diensten en activiteiten ter verbetering van de positie van Caribische Nederlanders op het gebied van:

1. Arbeidsmarktparticipatie
2. Persoonlijke- en Talentontwikkeling
3. Maatschappelijke- bestuurlijke- en politieke issues
4. Ondernemerschap

Voor de uitvoering van de projecten en activiteiten en het afzetten van de producten en diensten, zet de Stichting zich in om op basis van projectfinanciering en verdienmodellen over voldoende financiën te beschikken om in 2016-2017 succesvol te opereren. Voor het succes van de organisatie zijn zowel community-workers (vrijwilligers) als ZZP'ers en freelancers van groot belang. De Stichting kan het zich in 2016 niet permitteren om personeel aan te trekken in loondienst. Eerst moet de transitie van de organisatie naar een nieuwe koers succesvol zijn doorlopen en moet de bestaanszekerheid van de organisatie zijn gewaarborgd.

De tijden zijn veranderd. Stichting Ocan wil ook diensten gaan leveren gebaseerd op verdienmodellen. Echter blijft Stichting Ocan opereren als een stichting zonder winstoogmerk. Al het verdiende geld zal ingezet worden om haar statutaire doelstelling te behalen. 'Stichting Ocan wil geld verdienen om haar doelgroepen te ondersteunen en te helpen'. Dit brengt met zich mee dat Stichting Ocan ook met de tijd mee moet gaan wil zij in een bepaald marktsegment succesvol zijn. Het vraagt om een andere manier van werken en aansturen van de organisatie. Voor Stichting Ocan betekent dit dat zij een plek moet gaan verwerven in de verschillende marktsegmenten. Door haar statutaire doelstelling en het feit dat Stichting Ocan opereert niet vanuit winstoogmerk, maar wil haar activiteiten financieren door toepassing van verdienmodellen en projectfinanciering. Dit vraagt om andere sturingsmechanismen en bestuur-profielen. Daarnaast zullen er andere eisen gesteld worden aan de kwaliteit, inzet en motivatie van zowel betaalde als onbetaalde krachten. Echter ook de bejegening van community-workers zal geprofessionaliseerd worden om hen duurzaam als human capital voor de Stichting te behouden.

2.2 Visie, missie en strategische inzet 2016

Uitgangspunt van beleid

Het beleid om de positie van Caribische Nederlanders te verbeteren is in het overheidsbeleid vooral eenzijdig gericht op zichtbare problemen als werkloosheid, schooluitval, criminaliteit en sociaal-economisch gebonden migratie. Tot nu toe heeft dit overheidsbeleid niet de resultaten opgeleverd dat het beoogt. Namelijk duurzame positieverbetering van deze doelgroep. De reden hiervan is zoals vastgelegd in het adviesrapport: 'change the mindset, november 2006' nog steeds erg actueel. Het betreft een complexiteit aan factoren die op verschillende manieren, voor verschillende aandachtsgroepen zowel in Nederland als op de (ei)landen aangepakt dient te worden.

De bron van problemen als werkloosheid, schooluitval, criminaliteit en sociaal-economisch gebonden migratie ligt volgens genoemd rapport in bijzondere armoede en sociale uitsluiting. Deze worden veroorzaakt door:

- Het collectieve trauma;
- Cultuur van armoede als oorzaak, gevolg en bijverschijnsel
- Sociale armoede;
- Beeldvorming
- Een tekort aan overheidsbeleid

Als landelijke adviespartner was de aandacht van Stichting Ocan primair gericht op het beïnvloeden van dit overheidsbeleid. Met de opheffing van de WOM is dit nog steeds een taak die Stichting Ocan zou willen vervullen, echter zal vanuit de nieuwe positie de nadruk meer gaan liggen op het versterken van de positie van Caribische Nederlanders door interventies op genoemde probleemgebieden. Stichting Ocan zal zich richten op het bijdragen aan een positiever zelfbeeld en identiteit, aan trots en eigenwaarde, aan verwerking van het collectieve trauma en aan een verandering van levensstijl. Een levensstijl, dat meer gericht is op de toekomst en op onderwijs, opvoeding en gezondheid van kinderen.

Formuleren van een nieuwe visie

Op basis van het bovenstaande zal de nieuwe visie van Stichting Ocan erop gericht moeten zijn om een professionele projectorganisatie te worden die projecten, diensten en activiteiten uitvoert die gericht zijn op het duurzaam versterken van de positie van Caribische Nederlanders binnen het Koninkrijk der Nederlanden. Daarnaast wil Stichting Ocan een landelijk platform zijn voor, door en met Caribische Nederlanders. Zij zullen in Nederland meer sleutelposities moeten gaan innemen en veel meer gebruik gaan maken van de verschillende podia en fora. Stichting Ocan wil als organisatie klaarstaan voor Caribische Nederlanders en wil aan de Nederlandse samenleving en markt laten zien dat Caribische Nederlanders potentie hebben. Het gaat hierbij om onze Dutch Caribbean Pearls. En dat er gekwalificeerde professionals zijn die zich goed op de arbeidsmarkt kunnen profileren.

Formuleren van een nieuwe missie

De missie van Stichting Ocan zal gebaseerd moeten zijn op een sociaal maatschappelijke organisatie zonder winst oogmerk die zich richt op interventies met als gevolg dat er bijgedragen wordt tot een

positiever zelfbeeld en identiteit, aan trots en eigenwaarde, aan verwerking van het collectieve trauma en aan een verandering van levensstijl met als gevolg een sterk Caribisch-Nederlandse gemeenschap dat op allerlei gebied binnen het Koninkrijk een optimale bijdrage kan leveren.

Er zal een traject opgestart worden om in het kader van een steviger profilering een nieuwe visie en missie te formuleren voor Stichting Ocan.

Haar te formuleren visie en missie zal Stichting Ocan trachten te realiseren door:

1. Een kwalitatief en proactief bestuur;
2. Instellen van een Transitieteam voor 3 maanden;
3. Een professionele multi-inzetbare bureaumanager;
4. Inzet van ZZP'ers/freelancers en community workers (vrijwilligers);
5. Proactief acquisitie te doen voor opdrachten en projecten binnen het hele koninkrijk;
6. Proactief fondsenwerving en subsidieaanvragen;
7. Continu overleg met mogelijke samenwerkingspartners en het aangaan van samenwerkingsallianties;
8. Continu communicatie met haar achterban en stakeholders door effectieve inzet van website en social media;
9. Continu focus op klantenbeheer door onderhoud van CRM;
10. Initiëren van projecten en nieuwe diensten/producten op de vier werkgebieden;
11. Het oprichten van een Eigen Kracht Centrale Caribisch gebied op Bonaire.

2.2.1 Een kwalitatief en proactief bestuur

Uitgangspunt is een klein bestuur voor 2016-2017 dat moet bestaan uit minimaal 3 personen in de functies van: Voorzitter, Penningmeester en Secretaris. Er zal rondom mei 2016 gezocht worden naar toegewijde kandidaten voor deze functies die Stichting Ocan een warm hart toedragen, beschikken over unieke expertise en competenties en minimaal 8 uur per week hebben om zich in te zetten voor de Stichting. Eind april 2016 zal bekeken worden of en op welke manier de statuten gewijzigd moeten worden om de kwaliteit van het bestuur te waarborgen. Er zal een bestuursprofiel en een bestuursreglement worden opgesteld. Van bestuursleden zal worden verwacht dat zij belast zijn met de Strategiebepaling van Stichting Ocan en eindverantwoordelijk zijn voor het reilen en zeilen van de organisatie. Een proactief bestuur gaat op zoek naar nieuwe kansen voor de Stichting en weet deze ook te benutten. Daarnaast beschikken proactieve bestuursleden over een breed netwerk die zij in kunnen zetten ten voordele van de Stichting. Voor de werving en selectie van kandidaten voor de verschillende bestuursfuncties zullen functieprofielen worden opgesteld. Ook zal er een bestuursevaluatie systeem worden ingevoerd, waarbij bestuursleden hun eigen functioneren evalueren.

2.2.2 Instellen van een Transitieteam

Per 1 februari 2016 is er een Transitieteam ingesteld dat gedurende 3 maanden belast zal worden met: het opzetten van projecten, het ontwikkelen van business cases, het uitvoeren van activiteiten, het aanboren van nieuwe financieringsstromen om haar activiteiten en projecten te financieren en het versterken van de interne organisatie. Alle teamleden hebben een Overeenkomst van Opdracht ondertekend. Ingezet zal worden op de volgende projecten en versterking van de interne organisatie.

Versterking Interne Organisatie

De versterking van de interne organisatie is noodzakelijk om ervoor zorg te dragen dat Stichting Ocan duurzaam beschikt over de materiele en immateriële middelen om haar bestaanszekerheid te versterken. Deze zijn:

- ✚ Opstellen en vaststellen beleidsplan 2016-2017.
- ✚ Het samenstellen en opbouwen van een pool van ZZP'ers die een MOU met de opdrachtgever hebben getekend om samen te werken.
- ✚ Het ontwikkelen van een formule gericht op ondernemers inclusief een programma bestaande uit trainingen, workshops, bijeenkomsten en events voor deze doelgroep.
- ✚ Het opzetten van een DC Pearls CRM als pilot voor verdere opzet Stichting Ocan. Het ontwikkelen van een sponsorship package DC Pearls dat een minimum bedrag aan sponsorgelden zal binnenhalen.
- ✚ Een effectief functionerende Fondsenwervingsteam dat in staat is in 2016 fondsen en subsidies binnen te halen voor DC Pearls en projecten van Stichting Ocan.
- ✚ Beleid community-workers implementeren en bestand opschonen, opbouwen en onderhouden van het bestand.
- ✚ Invoeren en verwerken van minstens contactgegevens. Updaten van het CRM-systeem.
- ✚ Het initiëren van een Brand onderzoek. Het creëren van een Brand platform. Het brand platform komt voort uit de bevindingen van het onderzoek; het ondersteunt de identiteit van Stichting Ocan en stuurt de marketingcommunicatie. Het formuleren van een Brand strategie. Realiseren en implementeren van se nieuwe communicatiemiddelen.
- ✚ Professionalisering van het beheer van de social media en websites.
- ✚ Strategische aanpak voor het CRM-systeem.
- ✚ Het op orde brengen van documentatiebeheer van Stichting Ocan; postverwerking, archiefbeheer en ondersteuning bieden bij de administratie.
- ✚ Voorbereidende werkzaamheden voor de organisatie van een Gala en Award Show in het kader van 5-jarige jubileum in 2016 met geaccordeerd plan van aanpak inclusief begroting.



Seminar Eigen Kracht op Bonaire 2015

Projecten en activiteiten

- ✚ Project gericht op het empoweren van vrouwen.
- ✚ Project tien (10)werkloze Caribisch-Nederlandse jongeren bemiddelen naar een baan op de arbeidsmarkt binnen het Koninkrijk.
- ✚ Pilot Project Eigen Kracht Conferenties op Bonaire.
- ✚ Vervolgtraject op Eigen Kracht seminar die heeft plaatsgevonden in 2015, inhoudende een aantal workshops ter voorbereiding op genoemde pilotprojecten in 2016.
- ✚ Projectplan project kindermishandeling/kindermisbruik.
- ✚ Opstellen projectplan voor Caribische Nederlandse personen met een beperking ter vergroting van hun arbeidsmarktparticipatie.
- ✚ Projectvoorstel op het gebied van ondernemerschap in relatie tot versterking arbeidsmarktpositie.
- ✚ Ontwikkelen van een Dutch Caribbean Calendar App.
- ✚ Multimediaal project - jongeren en mensenrechten- zal worden opgezet.
- ✚ Mentoringproject voor minimaal 6 CN studenten (freemovers) die problemen ondervinden met integratie in Nederland en hun studie.
- ✚ Project: Begeleiden van minimaal 6 studenten (VSBO/MBO)bij het maken van een vervolg studiekeuze. Het doel is om te voorkomen dat de student de verkeerde keuze maakt en dat de student zelf inzicht krijgt in zijn mogelijkheden.
- ✚ Pilot Project om 10 werkloze MBO Caribische Nederlanders te coachen op persoonlijke ontwikkeling om op deze manier hun arbeidsmarktkansen te vergroten. Het doel is om mensen in beweging te brengen, zodat zij hun persoonlijke doelen betreffende hun loopbaan kunnen bereiken.
- ✚ Project over identiteitsontwikkeling voor jongeren. Doel van het project het bewust vormgeven aan eigen identiteitsontwikkeling.
- ✚ Project discussiëren en spreken in het openbaar over taboedoorbrekende- en actuele onderwerpen. Het versterken van de onderlinge dialoog, door het naar voren kunnen brengen van de eigen mening en respect hebben voor die van een ander, die de onderlinge gelijkwaardigheid verstevigt, loopt als een rode draad door het gehele project
- ✚ Een kunstproject. Het ontwikkelen van sketches over maatschappelijk issues die taboedoorbrekend zijn. Het stimuleren van de dialoog staat hierin centraal. Doelgroepen jongeren en ouderen.

Dienstverlening

- ✚ Ingezet wordt op ondersteuning bij het werven en selecteren van Caribisch-Nederlandse kandidaten voor vacatures op de eilanden.
- ✚ Ondersteuning bij het opstellen van een traineeprogramma voor minstens vijf (5) werkloze hoogopgeleide Caribische Nederlanders die ingezet zullen worden op 5 werkplekken binnen de private- en/of publieke sector op Caribisch Nederland.
- ✚ Activiteiten ter ondersteuning van ondernemers.
- ✚ In samenwerking met BBB inschrijven op tender opvang en begeleiding van studenten Caribisch Nederland.

2.2.3 Een professionele en multi-inzetbare bureaumanager

Voor 2016 zal er voor de uitvoering van deze functie gebruik worden gemaakt van een ingehuurde kracht. Een interim-manager die als generalist enerzijds in staat is leiding te geven aan een divers samengestelde team en anderzijds in staat is de organisatie te ondersteunen bij een succesvolle transitie in 2016-2017. De bureaumanager moet in staat zijn alle **P**(ersoneel)**I**(nformatie)**O**(rganisatie)**F**(inanciële) functies uit te voeren. Daarnaast moet de bureaumanager vaardig zijn in het binnenhalen van subsidies voor projecten en in projectmanagement.

2.2.4 Inzet van ZZZ'ers/freelancers, community workers en stagiaires

Mede gezien de kwetsbare positie van de Stichting zal ook in 2016 de Stichting voor de uitvoering van haar activiteiten een beroep doen op vier soorten arbeidskrachten.

1. Community-workers (incidenteel/structureel)
2. Flexibele arbeidskrachten
3. ZZZ'ers
4. Stagiaires (2017)

Deze arbeidskrachten zullen aangestuurd moeten worden door de bureaumanager. Er zal bij iedere opdracht of project zorgvuldig worden afgewogen welke type arbeidskracht het meest effectief en efficiënt is. Hierbij zal ook moeten zijn voor een goede kwaliteit- en prijsverhouding. Daarnaast zal bij de keuze altijd selectiecriteria en een profiel aan ten grondslag liggen.

2.2.4.1 Community workers

In de nieuwe visie van Stichting Ocan spreken wij niet meer over vrijwilligers, maar over community-workers. Het gaat hierbij om mensen die de Caribisch-Nederlandse gemeenschap een warm hart toedragen en zich ook voor deze gemeenschap willen inzetten. Wij onderscheiden drie soorten community workers:

- Community workers die incidenteel worden ingezet (minder dan 50 uur per jaar).
- Community workers die structureel worden ingezet (zijn leden van een werkgroep/commissie).
- Community workers als bestuursleden.

In een aparte notitie dat door het bestuur is vastgesteld, wordt uitgebreid stilgestaan bij de verschillende soorten community-workers en het beleid dat Stichting Ocan in deze voorstaat.

Momenteel kent Stichting Ocan 1 commissie die nog actief is en dat is de jongerencommissie. Deze commissie is betrokken bij het grote evenement Gala en Awardshow DC Pearls, maar zal ook voor de projecten die geïnitieerd worden voor deze doelgroep worden betrokken. De seniorencommissie bestaat nog, maar is niet actief. Met de nieuwe voorzitter zal afspraken worden gemaakt om deze commissie weer nieuw leven in te blazen. Senioren zijn een kwetsbare groep en juist voor deze groep zijn er mogelijkheden om projecten te initiëren om hun positie te versterken. Commissies moeten in de nieuwe visie van Stichting Ocan bestaan uit proactieve, creatieve en competente personen

Een ander doelgroep waar binnen de Caribisch-Nederlandse gemeenschap weer aandacht voor moet komen, dat zijn kwetsbare vrouwen. Vooral alleenstaande vrouwen hebben het moeilijk en worden vaak geconfronteerd met multi-problematische situaties. Deze groep wil Stichting Ocan extra gaan versterken. Het project Karga bo Yu dat in 2015 is uitgevoerd in Amsterdam laat zien dat door deze vrouwen 1 op 1 te begeleiden met hun gezinnen er positieve resultaten geboekt kunnen worden. In 2016 zal daarom ingezet worden

1. Jongerencommissie
2. Seniorencommissie
3. Vrouwencommissie

Iedere commissie bestaat uit maximaal 7 community-werkers. Voor de uitvoering van activiteiten en projecten kunnen zij ingezet worden, maar van hen wordt ook verwacht dat zij meedenken in het opzetten van projecten. Waar mogelijk wordt van hen verwacht dat zij ondersteuning bieden bij het uitvoeren van voor hen relevante projecten. Voor de commissies zal een reglement worden opgesteld door een lid van het transitieteam.

In de periode februari-april 2016 zal Stichting Ocan alle huidige community-workers aanschrijven over hun deelname en op zoek gaan naar nieuwe community-werkers die zich voor een aantal jaren willen committeren aan Stichting Ocan. Hiermee zal een bestand worden opgeschoond, opgebouwd aan onderhouden.

2.2.4.2 Flexibele tijdelijke krachten

In 2016 zal het nog niet mogelijk zijn om tijdelijke arbeidskrachten aan te trekken. Mogelijk dat in 2017 dit wel het geval zal. Op deze arbeidscontractanten zal de CAO WMD van toepassing blijven en als uitgangspunt dienen voor het personeelsbeleid. Zoals eerder gezegd, zullen mogelijke risico's goed ingeschat moeten worden.

Mogelijk kan volgend jaar een aantal cruciale functies voor de continuïteit van Stichting Ocan bekleed worden door flexibele arbeidskrachten voor 6 maanden met eventuele verlenging bij goed functioneren. Reden hiervoor is dat de organisatie nog in opbouw is en continuïteit nodig is. Dit zijn de functies van accountmanager (salarisschaal 9) en communicatie- marketingadviseur (salarisschaal 8) (staf- beleidsmedewerker 2 en 3 volgens functiematrix cao WMD). Om de medewerkers te prikkelen om resultaten te boeken, wordt voorgesteld om een beoordelingssysteem (performance based) op te zetten gekoppeld aan een gratificatie bij het goed presteren door het binnenhalen van projecten en fondsen. Indien de medewerker substantiële resultaten heeft geboekt op het gebied van fondsenwerving en subsidies zal de betreffende medewerker in aanmerking kunnen komen voor een gratificatie.

Een ander mogelijkheid voor de bemanning van bovengenoemde functies is de inzet van ZZP'ers zie hieronder.

2.2.4.3 Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP)

ZZP'ers op het bureau

Stichting Ocan kan besluiten om met interim-professionals aan te slag te gaan bij het bemannen van het bureau. Er moet wel sprake zijn van een win-win situatie. De in te zetten ZZP'ers krijgen een OVO ter ondertekening. Bij de keuze voor dit concept moet wel rekening worden gehouden met een aantal nadelen. Er mag geen sprake zijn van hiërarchische verhoudingen. De ZZP'er moet zelfstandig zijn/haar werkzaamheden kunnen uitvoeren. De continuïteit van de werkzaamheden vanuit het bureau kan door de korte contracten in het gedrang komen.

Pool ZZP'ers voor de uitvoering van projecten c.q. opdrachten.

Momenteel zijn er veel ZZP'ers die amper aan opdrachten kunnen komen terwijl Stichting Ocan de mogelijkheid heeft om bepaalde kansen binnen het koninkrijk te verzilveren. In principe werkt Stichting Ocan al met ZZP'ers die projecten uitvoeren, echter vaak gaat het om dezelfde mensen en liggen er geen goede voorwaarden aan ten grondslag zodat de kwaliteit door Stichting Ocan bewaakt kan worden en daarnaast de bureaunkosten worden afgedekt. De ontwikkelingen in de markt laten zien dat er meer en meer organisaties besluiten om zelf een pool van ZZP'ers op te zetten. Dit om de kwaliteit te waarborgen, maar ook de mogelijkheden om grote projecten binnen te halen te vergroten.

Ingezet zal worden op het vormen van een pool van ZZP'ers in de loop van 2016 waaruit geselecteerd zal worden voor binnengehaalde opdrachten en projecten.

2.2.4.4 Stagiaires

Stichting Ocan zal dit jaar geen stagiaires kunnen aantrekken die voor een stagevergoeding (fictief dienstverband) in aanmerking kunnen komen. Een en ander heeft te maken met de nieuwe Wet Werk en Zekerheid en de administratieve werkzaamheden die hiermee gemoeid zijn. Er zal in 2016 wel uitgekeken worden naar stagiaires zonder fictief dienstverband. Stichting Ocan wil zich meer gaan inzetten op het aanbieden van een leer-plek voor stagiaires. Caribisch-Nederlandse studenten worden van harte uitgenodigd om stage te lopen bij Stichting Ocan. Op deze manier wil Stichting Ocan deze groep waar er vaak sprake is van het feit dat zij moeilijk aan een stageplaats kunnen komen te ondersteunen bij hun studie en talentontwikkeling. Daarnaast ondersteunen zij Stichting Ocan bij haar werkzaamheden.

2.2.5 Proactief acquisitie doen voor opdrachten en projecten binnen het hele koninkrijk

Proactief acquisitie doen is van cruciaal belang voor de doorstart van Stichting Ocan. Naast de projecten die in paragraaf 2.2.2 aan de orde zijn gekomen zal er in 2016 en 2017 ook ingezet worden op:

- Masterplan circulaire migratie Caribisch Nederland
- Het opzetten van een Caribisch Nederlandse balie
- Evenement in het kader van 4 en 5 mei net als thema: Caribische Nederlanders in dienst van de wereldvrede.

- Gala- en Awardshow DC Pearls 2016 en 2017.
- Organiseren van netwerkbijeenkomsten voor stakeholders.
- Ingezet zal worden op het oprichten van een dependance van Stichting Ocan op Bonaire en Curaçao om het binnenhalen van fondsen voor projecten op de eilanden te faciliteren.
- Gezocht zal worden naar kleinschalige business ter ondersteuning van kwetsbare groepen in de samenleving.
- Project Karga bo Yu aanbieden aan andere gemeenten of een vervolgtraject in Amsterdam-Zuid-Oost.
- Proactief acquisitie bij gemeenten in 2017 (grotere voormalige Antillianengemeenten) voor projecten op het gebied van: jeugdzorg, mensen met een beperking, jeugdwerkloosheid, armoedebestrijding en schuldhelpverlening.
- Het organiseren van een groot congres over arbeidsmarktdiscriminatie onder de doelgroep.

Voor deze activiteiten zal een aan te stellen bureaumanager en een accountmanager verantwoordelijk worden.

2.2.6 Proactief fondsenwerving en subsidieaanvragen

Het is van cruciaal belang om fondsen en subsidies te zoeken en aan te vragen op o.a. het gebied van advocacy/dialogo zoals DC Pearls. Er zal door een lid van het transitieteam een fondsenwervingsteam worden ingesteld. De bedoeling is om te komen tot een duurzame infrastructuur voor het werven van fondsen en het aanboren van financieringsstromen. Het is aan te bevelen om bij de start van het jaar naast DC Pearls nog twee projecten voor te stellen die verder uitgewerkt worden en waarvoor fondsen gezocht moeten worden.

- Aanleggen van een bestand met de meest cruciale fondsen/contactpersonen. Stichting Ocan heeft een abonnement op fondsenonline.nl
- Onderzoeken van de mogelijkheid van crowdfunding. Bij een positief resultaat deze inzetten.
- Naast fondsenwerven en subsidies ook inzetten op andere creatieve manier om financieringsbronnen aan te boren.

De bedoeling is dat de resultaten van het fondsenwervingsteam duurzaam worden ingebed en dat op termijn fondsenwerving een taak zal worden van een aan te stellen communicatie- en marketingadviseur en een bestuurslid die speciaal hiermee zal worden belast.

2.2.7 Continu overleg met mogelijke samenwerkingspartners en het aangaan van samenwerkings-allianties

Stichting Ocan is qua omvang een kleine stichting die moet samenwerken met andere partners bij het ontwikkelen en uitvoeren van projecten. Voor iedere samenwerkingsconvenant geldt dat er sprake moet zijn van een win-win situatie.

- Voor alle projecten moeten er zoveel mogelijk samenwerkingsrelaties worden aangegaan. Al deze relaties zullen opgenomen worden in het CRM-systeem.
- Afhankelijk van de aard van de relatie zal er een samenwerkingsovereenkomst of gentlemen agreement worden opgesteld.

- Samenwerking met BBB zal geëvalueerd worden en verder aangesterkt. In februari heeft een gesprek plaatsgevonden.
- Zoeken van samenwerking met andere partners voor het ontwikkelen van trajecten ter voorbereiding van emigranten terug naar de eilanden.
- Verdere oriëntatie mogelijke samenwerking met Synergos communicatie en BBB voor het opzetten van een Antillianenacademie ter voorbereiding van diaspora die terug wil gaan om te werken en te wonen.

2.2.8 Continu communicatie met haar achterban en stakeholders door effectieve inzet van website en social media

Communicatie is zeker in de transitie van cruciaal belang voor de organisatie. Daarom zal er in 2016 veel aandacht uitgaan naar het merk Ocan. Een lid van het transitieteam is belast met de branding van het merk Ocan. Het belang van een coherente basis voor alle communicatie-uitingen wordt verduidelijkt zodat de continuïteit na 3 maanden gewaarborgd is. Deze basis zal in lijn zijn met de identiteit van Stichting Ocan (missie, visie, kernwaarden en strategie) en is essentieel voor de herkenbaarheid van de organisatie.

- ✚ A brand is what people say about you when you're not in the room." Er wordt gebouwd aan het merk Ocan zodat het de juiste gevoelens, gedachten en handelingen oproept bij de ander. Branding maakt het gemakkelijker voor de doelgroepen om Stichting Ocan te herkennen en onthouden.
- ✚ Er zal gebruik worden gemaakt van de zogenaamde enterprise mindset-methode die nodig is om een holistische verbinding tot stand te brengen tussen visie, cultuur en reputatie. Hierbij zullen alle belanghebbenden betrokken worden om een organisatie te creëren en in stand te houden die haar merk begrijpt en investeert in lange-termijn levensvatbaarheid. Mensen die een merk begrijpen en respecteren, versterken het. Er wordt gericht op het tot stand komen van een duurzaam merk dat de strategische ambities van Stichting Ocan ondersteunt en operationaliseert.

Het merkopbouw-proces bestaat uit vijf fases:

- ✚ Het initiëren van een Brand onderzoek. Er zal relevante informatie voor de merkopbouw van Stichting Ocan worden onderzocht. Wat is de identiteit van de organisatie? Wie zijn de doelgroepen en wat zijn hun verwachtingen, wensen en meningen ten aanzien van de organisatie? Hoe kan Stichting Ocan haar doelgroepen het beste bereiken en betrekken?
- ✚ Het creëren van een Brand platform. Het brand platform komt voort uit de bevindingen van het onderzoek; het ondersteunt de identiteit van Stichting Ocan en stuurt de marketingcommunicatie. Alles wat gepresenteerd zal worden over Stichting Ocan moet passen in dit platform.
- ✚ Het formuleren van een Brand strategie. In deze fase worden overkoepelende merkrichtlijnen en grafische standaarden voor de organisatie ontwikkeld en geformaliseerd. Vervolgens zal er een keuze worden gemaakt voor de in te zetten communicatiemiddelen.

- ✚ Daarnaast zal een merkthema, een frase of slogan die ons brand platform samenvat gekozen. Het thema is een simpel, gedenkwaardig statement dat aangeeft wat onze organisatie uniek en waardevol maakt.
- ✚ De Implementatie. In deze fase realiseren en implementeren wij de communicatiemiddelen.
- ✚ De Evaluatie. Het proces wordt tussentijds gemonitord en na afloop geëvalueerd.
- ✚ Communicatieplan en campagne informeren achterban en netwerken over de nieuwe koers van Stichting Ocan.

2.2.9 Continu focus op klantenbeheer door onderhoud van CRM

Klantenbeheer is van cruciaal belang voor de doorstart van Stichting Ocan.

- Voor eind december 2016 Civic CRM toegankelijk zijn voor de verschillende medewerkers van Stichting Ocan. Een gebruikershandleiding moet voorhanden zijn.
- Eind april 2016 ligt er een plan op welke manier het systeem strategisch in te zetten.
- CRM-systeem gekoppeld aan website en operationeel uiterlijk eind april 2016.
- Website Stichting Ocan is bijgewerkt op basis van branding en de 4 werkgebieden
- Marketingplan voor opbouwen en onderhouden van CRM is opgesteld en geïmplementeerd 1^{ste} kwartaal 2016.

Voor dit onderdeel en de vorige zal een communicatie- en marketingadviseur verantwoordelijk zijn.

2.2.10 Verdere ontwikkeling van de vier werkgebieden

De vier werkgebieden moeten verder ontwikkeld worden in projecten, diensten en producten. Onderzocht zal worden op welke projecten/diensten gerelateerd aan de werkgebieden nog meer ontwikkeld kunnen worden. In paragraaf 2.2.2 is door het transitieteam al een aanzet gemaakt.

2.2.11 Het oprichten van een dependance van Stichting Ocan op Bonaire en Curaçao

Gedurende zowel het werkbezoek in 2013 als in 2014 en 2015 blijkt dat er kansen liggen voor Stichting Ocan die verzilverd kunnen worden. Stichting Ocan heeft een goede naam op de eilanden en wordt als merk herkend en gewaardeerd. Vooral op Bonaire en Curaçao liggen er mogelijkheden, echter is het voor Stichting Ocan in Nederland niet mogelijk om fondsen aan te vragen voor projecten die op de eilanden plaatsvinden. Daarom is het aan te bevelen om een dependance Stichting Ocan op Bonaire en Curaçao op te richten en om op die manier ook gebruik te kunnen maken van samenwerkende fondsen en de burgers en deskundigen op het eiland te kunnen ondersteunen.

- Samenwerkende partners zoeken die in deze samen willen werken met Stichting Ocan zowel op Curaçao als op Bonaire.
- Uiterlijk eind 2016 moet beide stichting statutair zijn opgericht.

2.2.12 Oprichting CN Balie

Sinds 2011 is Stichting Ocan in overleg geweest met zowel directie Koninkrijkrelaties als de eilandraden en eilandsbesturen van Bonaire, St. Eustatius en Saba om te komen tot een CN Balie. Het ziet er naar uit dat Stichting Ocan zelf voor financiële stromen moet gaan zorgen om aan dit idee uitvoering te geven. Stichting Ocan krijgt veel vragen over de mogelijkheden om te (re)emigreren, maar ook vragen over wet- en regelgeving op de eilanden. Het voorstel is nu op te komen met een masterplan (re)emigratie waarbij alle activiteiten die hieruit voortvloeien ondergebracht zullen worden in één loket. Voor eind 2016 moet met de verschillende besturen en eilandraden worden gesproken over hun bijdrage aan het geheel.



Stichting Ocan en Ban Boneiru Bek op emigratiebeurs 2014

3 Organisatiestructuur

De beste manier voor Stichting Ocan om in deze tijd te functioneren is door een combinatie te maken van 2 organisatievormen namelijk: de professionele- en ondernemende vorm. Aangezien Stichting Ocan met professionals wil gaan werken en een professionele vrijwilligers(project)organisatie wil worden, gaat de gedachte gaat uit naar een organisatiestructuur waarbij de professionals zelf kunnen bepalen hoe zij het gewenste resultaat van het project willen behalen zonder het doel van de organisatie uit het oog te verliezen. Zij zullen beoordeeld worden op basis van gerealiseerde resultaten en ingezette competenties. Bij de ondernemende vorm is er sprake van weinig formele structuren, managers en gestandaardiseerde systemen. Hierdoor is de organisatie flexibel en kan snel doorschakelen op zaken die van invloed kunnen zijn op de organisatie. Zeker in 2016 waarbij Stichting Ocan haar doorstart moet borgen, kan deze vorm leiden tot een hoge mate van succes. Een nadeel bij deze vorm kan zijn, dat bij een te snelle groei de organisatie te afhankelijk wordt van een aantal mensen waardoor er juist sprake kan zijn van inflexibiliteit en of de personeelsleden de vele verantwoordelijkheden aankunnen.

3.1 De voorgestelde organisatiestructuur Stichting Ocan

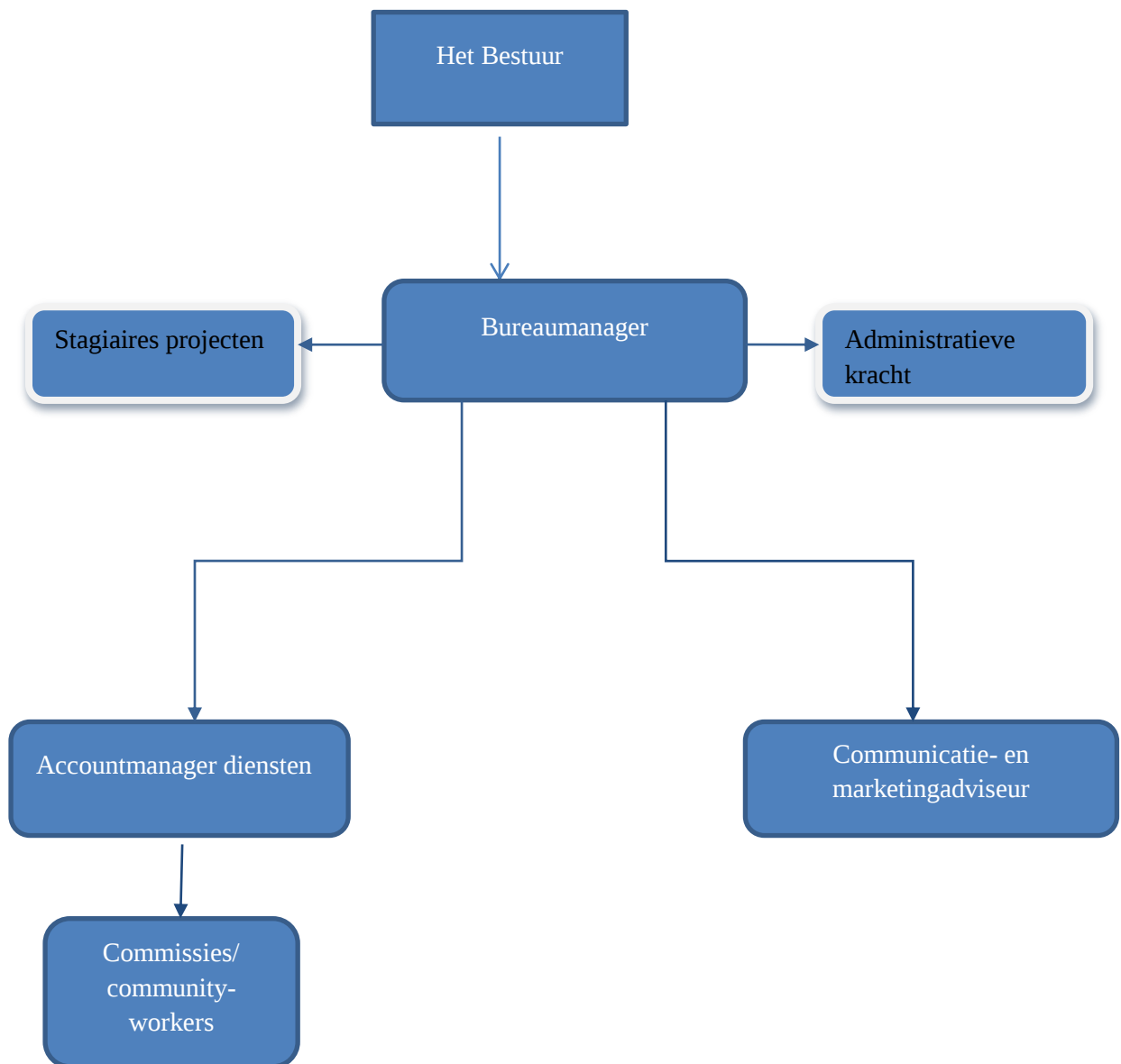
Ook in 2016 zal er sprake zijn van een interim manager die het stichtingsbureau aanstuurt. Echter is voor de bestaanszekerheid van Stichting Ocan nodig dat er toegewerkt wordt naar een permanente bezetting van het bureau in 2017. Hiervoor is op basis van de ambities van de organisatie minimaal 1,5 fte nodig.

- Het bestuur. Zij zijn de eindverantwoordelijken voor optimaal functioneren van de stichting. Zij moeten toezicht houden op het functioneren van de medewerkers van Stichting Ocan. Het bestuur is degene dat akkoord moet geven als het gaat om besluitvorming. Een beschrijving van de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden is vastgelegd in de statuten.
- De Bureau manager (0,6 fte) informeert het bestuur over de gang van zaken van de organisatie. Hij/zij is verantwoordelijk voor de financiën, de systemen en het dagelijks aansturen van het stichting bureau. Daarnaast geeft de bureau manager leiding aan de accountant manager en de communicatie-marketing adviseur. Hij/zij is belast met de pool van associés en het acquireren.
- De Accountmanager (0,5 fte) zal naast de bureau manager zich bezig houden met het binnen halen van projecten en opdrachten zowel in Nederland als op de Caribische eilanden, het organiseren van trainingen, organiseren van bijeenkomsten/evenementen. De accountmanager is het aanspreekpunt voor de community-workers/commissies en zorgt ervoor dat zij ingewerkt worden. Naast de professional als community-worker heeft Stichting Ocan ook een pool van community-workers die ingezet zullen worden bij het organiseren van evenementen. De accountmanager geeft sturing aan beide groepen.
- De communicatie-marketingadviseur (0,4 fte) is verantwoordelijk voor de communicatie zowel intern, als extern. Hij is verantwoordelijk voor de huisstijl, beheert de internetpagina en het intranet. Daarnaast treedt hij ook als Public relations op voor Stichting Ocan. De communicatieadviseur legt verantwoording af bij de bureau manager (voor deze functie ligt al een functiebeschrijving die eventueel aangepast kan worden). Daarnaast is deze

medewerker verantwoordelijk voor fondsenwerving en het binnenhalen van subsidies voor projecten van Stichting Ocan voor de achterban.

- De administratief/secretarieel medewerker is verantwoordelijk is voor alle administratieve en secretariële taken. De administratief/secretarieel medewerker legt verantwoording bij de bureaumanager af. Het gaat hierbij om werkzaamheden voor maximaal 8 uur per week die vooralsnog met de inzet van community-workers zullen worden uitgevoerd. Na evaluatie van een paar maanden kan worden bekeken of er een medewerker in dienst moet worden genomen.

ORGANOGRAM





Bijeenkomst Face to Face in Hoogvliet

Tot slot, Ocan zal in zowel 2016 als in 2017 hard werken aan de beschreven nieuwe koers. Wij willen graag de geformuleerde ambities realiseren voor, door het met de Caribisch-Nederlandse gemeenschap.

Stichting Ocan,

Maart 2016.