



PROVINCIAAL PLATFORM VOOR DIVERSITEIT LIMBURG

Ruimte voor Verschil

BELEIDSPLAN 2021 - 2024



Voorwoord

Het Provinciaal Platform Diversiteit (PPD) is een maatschappelijke organisatie die zich richt op gelijkwaardigheid, veiligheid en een betere positie van inwoners met een migratieachtergrond in de Limburgse samenleving. De doelstelling van PPD raakt hiermee in belangrijke mate de uitgangspunten van het provinciaal beleid zoals geformuleerd in het Uitvoeringskader Sociale Agenda.

Ook binnen PPD is diversiteit. Wij houden ons vaak de spiegel voor en kijken kritisch naar ons zelf. Zijn wij wel zo ruimdenkend? Zijn wij onbevooroordeeld? Wanneer diversiteit omarmt wordt, kan dit tot prachtige dingen leiden. Met dit doel gaan wij de komende jaren aan de slag. Door een duurzame bijdrage te leveren aan het tijdig bereiken van en het beter aansluiten van overheden en andere organisaties en instellingen bij de leefwereld van burgers met een migratieachtergrond gaan wij verder bouwen aan een samenleving met ruimte voor verschil.

Diversiteit is een trein die rijdt en niet meer tot stilstand komt. De complexiteit van migratiegerelateerde diversiteit is een proces dat vraagt om een flexibele benadering en voortdurende aanpassingen van structuren, organisaties en beleid. PPD zit in een transitie van doorontwikkeling naar een breed platform diversiteit. Hiervoor hebben we begin 2020 een traject doorlopen dat is afgesloten met een eindrapport met aanbevelingen. PPD heeft de aanbevelingen omarmd en is reeds gestart met het opvolgen van een aantal van deze aanbevelingen. Dit beleidsplan bouwt voort op de aanbevelingen in het rapport en geeft zowel de inhoudelijke als de organisatorische kaders aan voor de periode 2021-2024.

Op dit moment verkeert de wereld in een grote crisis. De gevolgen van de huidige Coronacrisis zijn op dit moment niet te overzien. De maatschappelijke en economische gevolgen zullen een groot effect hebben op de doelgroep van PPD. Net als tijdens de economische crisis van 2008 zal het effect op de werkloosheid onder de mensen met een migratieachtergrond, en de consequenties hiervan, hoger zijn dan de gemiddelde werkloosheid in Nederland.

Dit voorliggende beleidsplan is een dynamisch plan dat door de steeds sneller veranderende samenleving regelmatig aan verandering onderhevig zal zijn. Hierdoor kent dit plan dan ook geen vast eindpunt.

Bouchaib Saadane
Voorzitter PPD

“In het hart van de waarden vrijheid, gelijkheid en solidariteit ligt de bescherming van diversiteit”.

Uit de lectorale rede van dr. Saniye Çelik

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	5
2. Een samenleving met ruimte voor verschil	6
Diversiteit	6
Missie	6
Visie	6
Kernwaarden	6
3. Diversiteit en Inclusie	7
4. Achterban PPD	8
5. Ambitie	11
6. Onderwijs & Arbeidsmarkt	14
Onderwijs	14
Arbeidsmarkt	15
7. Positieve gezondheid	16
8. Veiligheid	18
9. Organisatie	19
10. Nawoord	22
<i>Bijlage: Doelstellingen en samenwerkingspartners per thema</i>	<i>23</i>
<i>Bronnen</i>	<i>24</i>

1. INLEIDING

De Provincie Limburg hecht veel waarde aan een sociale infrastructuur die bijdraagt aan de realisatie van de ambities zoals geformuleerd in het Collegeprogramma 'Vernieuwend Verbinden' en verder uitgewerkt in het Uitvoeringskader Sociale Agenda van de Provincie Limburg.

De uitgangspunten van het Uitvoeringskader zijn gericht op de vrijwilligersorganisaties die tot doel hebben Limburgers met een achterstandspositie op sociaal-maatschappelijk en economisch gebied te verbeteren met als doel om meer mensen actief deel te laten nemen aan de samenleving. Kwetsbare groepen in Limburg krijgen hierdoor nieuwe perspectieven. Ze krijgen meer eigen regie en zijn in staat zich beter aan te passen aan de uitdagingen in het leven.

De kracht van Limburg is dat er veel verschillende mensen wonen. Die verschillen maken onze samenleving bijzonder. Limburg is diverser dan ooit. In Limburg is een brede waaier van etnische/nationale minderheden. Van de inwoners in Limburg heeft 22,1% een migratieachtergrond. Hiervan is 14,9% afkomstig uit een 'westers' land en 7,2% uit een 'niet-westers' land.

Het inzetten van de kennis en expertise van PPD biedt kansen voor een samenleving waar ruimte is voor verschil. De kracht van PPD is hun kennis van de doelgroep, hun groot landelijk en provinciaal netwerk op dit terrein en de korte lijnen met de achterban. PPD kan hiermee de verbinding zijn tussen beleid en praktijk voor de Provincie, gemeenten, politie, zorginstellingen, scholen, ondernemingen en maatschappelijke organisaties.



2. EEN SAMENLEVING MET RUIJTE VOOR VERSCHIL

Diversiteit

Diversiteit gaat over mannen en vrouwen, over jong en oud, de mate van inzetbaarheid, etniciteit, geaardheid (LHBT) en het al dan niet hebben van een arbeidshandicap. PPD richt zich in haar beleid in eerste instantie op migratie-gerelateerde diversiteit in Limburg.

Missie

“Samen verder bouwen aan een samenleving met ruimte voor verschil”

In de missie van PPD staat ‘Samenleving’ voorop. Limburg is van de mensen die hier wonen, werken en leven. Daarom nodigen we iedereen uit om samen met ons verder te bouwen aan een samenleving met ruimte voor verschil. Met ieders belang als uitgangspunt. Samen bepalen we wat hiervoor nodig is. Zo geven vorm aan onze samenleving, zo gaan we samen vooruit.

Visie

“Samen Leven, Samen Zorgen, Samen Werken”

De visie van PPD wordt beschreven met Samen Leven, Samen Zorgen, Samen Werken. Samen gaat in de eerste plaats over samenwerken. Samenwerken met iedereen die nodig is om ons gezamenlijk doel te bereiken. Dit doen we door onder andere themagericht te werken. Per thema worden samenwerkingsallianties gezocht. Hiermee willen wij een duurzame bijdrage leveren aan het tijdig bereiken van en het beter aansluiten van overheden, organisaties en instellingen bij de leefwereld van burgers met een migratieachtergrond.

Kernwaarden

1. **Vertrouwen en verantwoordelijkheid**

Vertrouwen is de basis van samenwerking. Dit betekent voor PPD loslaten, ruimte maken en ruimte geven aan anderen. Dit vertrouwen zal leiden tot efficiënter en effectiever werken.

2. **Partnerschap en gelijkwaardigheid**

Gelijkwaardigheid aan de andere partners. Het gaat om gedeelde verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en verbinding. Partners zijn nodig in de aanpak van maatschappelijke problemen.

3. **Maatwerk en inleven**

PPD heeft oog voor de verschillende behoeften en wensen. Zoveel verschillende mensen, zoveel verschillende behoeften. Het gaat over het maken van bewuste keuzes en het bieden van maatwerkoplossingen. Van algemene inzet op basis van gelijkheid naar specifieke inzet naar gelang de behoefte.

4. **Ruimte om te pionieren**

De wereld verandert continue. Dit betekent nieuwe mogelijkheden, kansen en oplossingen voor het aanpakken van maatschappelijke problemen. Bij ruimte om te pionieren hoort experimenteren. Zo kunnen we verder groeien.

5. **Innovatie en vernieuwing**

Onze ambitie is om langzaam verder te groeien naar een platform voor alle Limburgers. Dit betekent steeds weer een stap verder zetten, daarbij zijn innovatie en vernieuwing leidend.

3. DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Diversiteit en inclusie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Diversiteit

Diversiteit gaat over mannen en vrouwen, over jong en oud, de mate van inzetbaarheid, etniciteit, geaardheid (LHBTI) en het al dan niet hebben van een arbeidshandicap.

Zichtbare kenmerken zijn geslacht en etniciteit; ze zijn onveranderbaar. Onzichtbare kenmerken zijn normen, waarden, overtuigingen, behoeften, competenties, werkstijlen en karaktereigenschappen. De onzichtbare kenmerken zijn aan veranderingen onderhevig. Bij diversiteit staat het individu centraal.

Inclusie

Inclusie gaat over gedrag, waarden en spelregels. Een inclusieve samenleving is ‘een sfeer en wijze waarbij alle aanwezige talenten worden gezien en benut, waar verschillende ideeën worden gehoord en waar niemand op basis van zijn of haar ‘andersheid’ impliciet of expliciet wordt buitengesloten’.

Vooroordelen ontstaan vaak doordat in onze samenleving onzichtbare verschillen zoals religie vaak gekoppeld worden aan zichtbare verschillen zoals etniciteit. Hierdoor wordt bij diversiteit vaak in groepen gedacht in plaats van het individu centraal te stellen.

Superdiversiteit

De grootste bevolkingsgroepen in Nederland met een niet-westerse migratieachtergrond zijn van oudsher afkomstig uit Marokko, Turkije, Suriname en de Nederlandse Antillen. De afgelopen decennia is Nederland echter steeds diverser geworden. De bevolking in Nederland is gegroeid met ‘Nieuwkomers’ afkomstig uit vluchtelingenlanden Eritrea, Syrië, Afghanistan, Iran en Irak, maar ook uit de nieuwe EU-landen Polen, Roemenië en Bulgarije. De veranderingen in de samenstelling van de samenleving volgen zich steeds sneller op. Mede hierdoor is de samenleving de afgelopen jaren steeds complexer geworden en daarmee ook de vraagstukken op het gebied van diversiteit.

Migratie-gerelateerde diversiteit is dan ook niet langer te reduceren tot diversiteit van een aantal helder afgebakende migrantengroepen. Er is sprake van een verandering in de aard van migratie en migratie gerelateerde diversiteit. De eenzijdige focus op etniciteit of op land van herkomst volstaat niet meer. We zitten in een transitie van een multiculturele naar een superdiverse samenleving. De bevolking wordt steeds complexer door de komst van meer mensen uit steeds meer plaatsen. Een ‘etnische lens’, zoals in het typisch Nederlandse denken in termen van specifieke minderheidsgroeperingen, volstaat dan niet meer om de complexiteit van diversiteit te duiden.¹

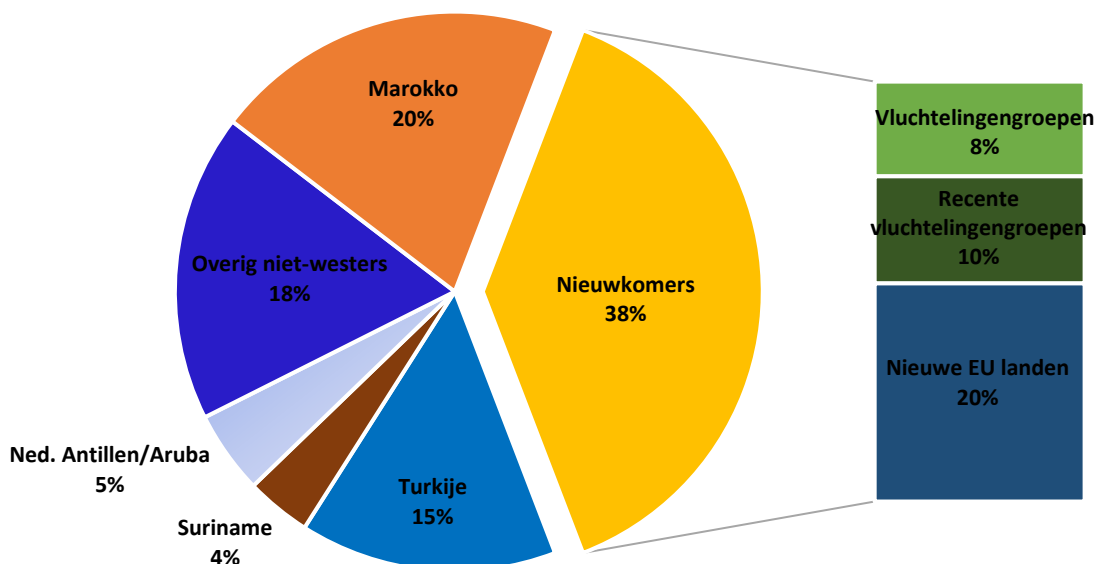
De verschillen tussen nationale/etnische groepen worden minder belangrijk dan de verschillen binnen de groepen (qua sekse, seksualiteit, taal, religie, leeftijd, opleiding, inkomen etc.). Elk individu heeft ontelbare identiteiten. Sommige kies je zelf, andere worden door de omgeving opgedrongen (hokjes denken). Door wederzijdse beïnvloeding en menging worden deze hybride identiteiten ontwikkeld.

¹ Dirk Geldof, Superdiversiteit- Hoe migratie onze samenleving verandert (2015)

4. ACHTERBAN PPD

Op 1 februari 2020 telt Limburg 1,118 miljoen inwoners. Hiervan heeft 14,9% een westerse migratieachtergrond en 7,2% een niet-westerse migratieachtergrond. Dit betekent dat ruim 80.000 inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond in Limburg wonen. Deze bevolkingsgroep kampt vaak met onderwijsachterstanden, armoede, werkloosheid, psychosociale problemen, gezondheidsachterstanden, opvoedings- en gezinsproblemen. Toch is er sprake van ondergebruik van bestaande voorzieningen. De aansluiting bij de leefwereld van burgers met een migratieachtergrond is niet altijd optimaal waardoor zij vaak niet op tijd bereikt worden. Er is vaak te weinig inzicht in de drempels die zij ervaren tegenover formele organisaties.

De achterban van PPD ligt met name bij Turken en Marokkanen en in beperkte mate bij Somaliërs, Tunesiërs, Surinamers en Bosniërs. Dit heeft zijn oorsprong in de arbeidsmigratie van Turken en Marokkanen in de jaren '60 en '70.



Figuur 1: Herkomst inwoners in Limburg met een niet-westerse migratieachtergrond en 'Nieuwkomers'

Eerste generatie

In Nederland wonen verschillende generaties met een niet-westerse migratieachtergrond. De generaties zijn niet gerelateerd naar leeftijd maar naar het geboorteland van de persoon, de ouders of grootouders. Personen die in het buitenland zijn geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder behoren tot de eerste generatie.

Tweede generatie

De tweede generatie met een migratieachtergrond zijn personen die in Nederland zijn geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder.

Derde generatie

Tot de derde generatie behoren degenen waarvan beide ouders in Nederland zijn geboren en ten minste één van de vier grootouders in het buitenland is geboren. Mensen die in Nederland zijn geboren en van wie minstens één ouder in het buitenland geboren is, behoren dus niet tot de derde generatie, maar tot de tweede.

Nieuwkomers

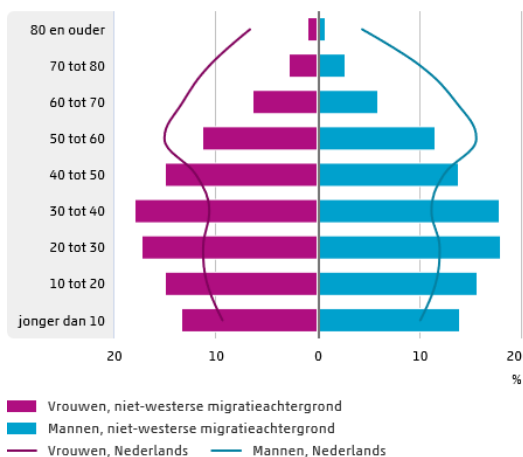
Sinds 2015 groeide de Nederlandse bevolking vooral door immigratie: meer dan driekwart van de groei is het gevolg van internationale migratie.

Op 1 oktober 2019 woonden 2.956 inwoners met een Poolse migratieachtergrond in Limburg en 3.283 inwoners met een eerste-generatie Syrische migratieachtergrond. Hiermee vormt de Syrische gemeenschap 4,1% van de bevolkingsgroep met een niet-westerse migratieachtergrond in Limburg.

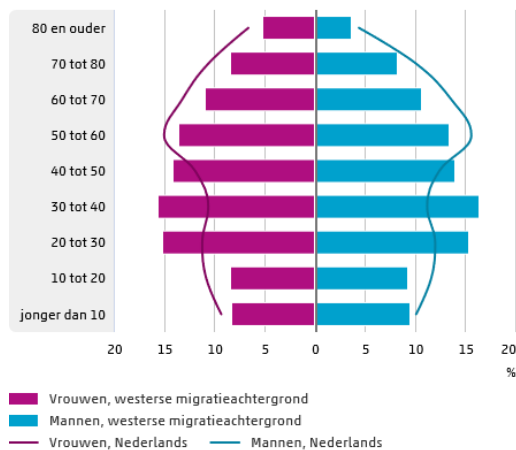
Leeftijdsopbouw doelgroep

De leeftijdsopbouw bij de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond wijkt sterk af van de mensen met een Nederlandse achtergrond, terwijl de leeftijdsopbouw bij de bevolking met een westerse migratieachtergrond vrijwel gelijk loopt met de bevolking met een Nederlandse achtergrond. Met name de leeftijdscategorie 0 tot 40 jaar is bij de niet-westerse bevolkingsgroep groter.

Leeftijdsopbouw, niet-westerse migratieachtergrond, februari 2020*



Leeftijdsopbouw, westerse migratieachtergrond, februari 2020*



Figuur 2: Bron CBS

Tot 2014 was de doelgroep van PPD overzichtelijk. De activiteiten richtten zich met name op de eerste generatie niet-westerse migranten uit Marokko, Turkije en in beperkte mate Somalië, Tunesië, Suriname en Bosnië. Sinds 2015 is de samenleving sterk veranderd. Evenals de samenstelling van de doelgroep. Bij de eerste generatie Turken en Marokkanen in Limburg is PPD goed geworteld. Om te groeien naar een breed platform diversiteit in Limburg, zal PPD de focus meer leggen op de volgende doelgroepen:

- De tweede en derde generatie Turken en Marokkanen
- De nieuwkomers: vluchtelingen uit Syrië, Somalië, Irak, Iran, Afghanistan, Eritrea etc.
- De nieuwkomers uit de nieuwe EU-landen als Polen, Roemenië en Bulgarije

Anders kijken, Anders denken, Anders doen

Andere culturen, andere 'manieren en codes'. De toenemende diversiteit in de samenstelling van de doelgroep brengt ook een diversiteit in behoeften met zich mee. De diversiteitsvraagstukken worden hierdoor steeds complexer. Dit betekent dat onze manier van denken en handelen moet meebewegen met de veranderende wereld. Er is een omslag in denken nodig ten aanzien van migratie en diversiteit. Dit is nodig om een beter begrip te ontwikkelen van de complexiteit van migratie en diversiteit en de wijze waarop met deze complexiteit kan worden omgegaan. De trede op de participatieladder verschilt immers per doelgroep. Dit betekent dat PPD de komende jaren in haar beleid meer gaat sturen met informatie uit de werkelijkheid.

Alles begint met luisteren en werkelijke interesse voor de ander

Samenleven en samen werken voor met mensen met een verschillende achtergrond is niet altijd voor iedereen even makkelijk. Meer dan ooit ervaren we hoeveel diversiteit er is in Limburg, in Nederland en in de rest van de wereld. Het lijkt wel alsof er meer verschillen zijn dan overeenkomsten. Dit vraagt om met een open blik naar de ander te kijken. En dat is niet altijd zo eenvoudig als het lijkt. PPD wil de komende jaren de focus leggen op de verdere ontwikkeling in het slaan van bruggen tussen de Limburgers met een niet-westerse achtergrond en de overige Limburgers; om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen. Hiermee willen we bijdragen aan de ideale samenleving waarin we niet naast elkaar maar met elkaar leven. Waarin we naar elkaar luisteren en elkaars mening respecteren. Waarin we elkaars verschillen, meningen en bestaan omarmen. Waarin we niet in hokjes denken maar open-minded zijn.

5. AMBITIE

Door de steeds sterker wordende polarisatie is een entiteit nodig die meedenkt op het gebied van diversiteit. Vanuit het oogpunt van participatie heeft Limburg hiervoor een netwerk nodig. Dit netwerk biedt kansen voor een samenleving waar ruimte is voor verschil.

PPD heeft de ambitie om zich meer te willen profileren als een breder platform voor diversiteit. Een platform dat Limburgse gemeenten en organisaties gevraagd en ongevraagd van adviezen rondom diversiteitsvraagstukken voorziet. Deze groeiambitie willen we bereiken via:

- uitbreiding van het kennisnetwerk
- uitbreiding van de doelgroep
- uitbreiding van, en diversiteit binnen het bestuur
- vorming van een netwerk van organisaties rondom diversiteitsvraagstukken
- duidelijke positionering van een Platform Diversiteit in Limburg.

De kracht van PPD is onze kennis van de doelgroep, ons groot landelijk en provinciaal netwerk op dit terrein en de korte lijnen met de achterban. Hiermee willen we de verbinding zijn tussen beleid en praktijk voor de Provincie, gemeenten, politie, zorginstellingen, scholen, ondernemingen en maatschappelijke organisaties.

Met onze natuurlijke partner de Stichting Meer Kleur en Kwaliteit (SMKK) verkennen wij hoe we onze samenwerking op zowel de korte als de lange termijn kunnen versterken en uitbouwen en op welke wijze wij samen kunnen uitgroeien naar een breed Platform Diversiteit voor Limburg. Een platform dat als knooppunt fungeert voor lokale en regionale initiatieven en diversiteitsvraagstukken. Een knooppunt waarbij sociale instrumenten als communicatie, participatie, educatie, bewustwording, kennisdeling en netwerken effectief worden ingezet. Hierbij zullen wij per thema zoeken naar strategische allianties.

Vrijwilligers en de achterban zijn de drijvende kracht om een samenleving te creëren waarin we samen leven, samen werken en samen zorgen voor elkaar. Waarbij mensen met een andere culturele achtergrond kunnen meedoen in de Limburgse samenleving. In deze zullen we steeds meer aansluiting zoeken bij lokale initiatieven.

Samen voor een Inclusief Limburg

Samen leven, Samen zorgen, Samen werken. “SAMEN” is de komende jaren onze koers.

Samenwerken voor

Anticiperen van problemen

Managen

Evalueren en

Nuanceren en **N**ormaliseren

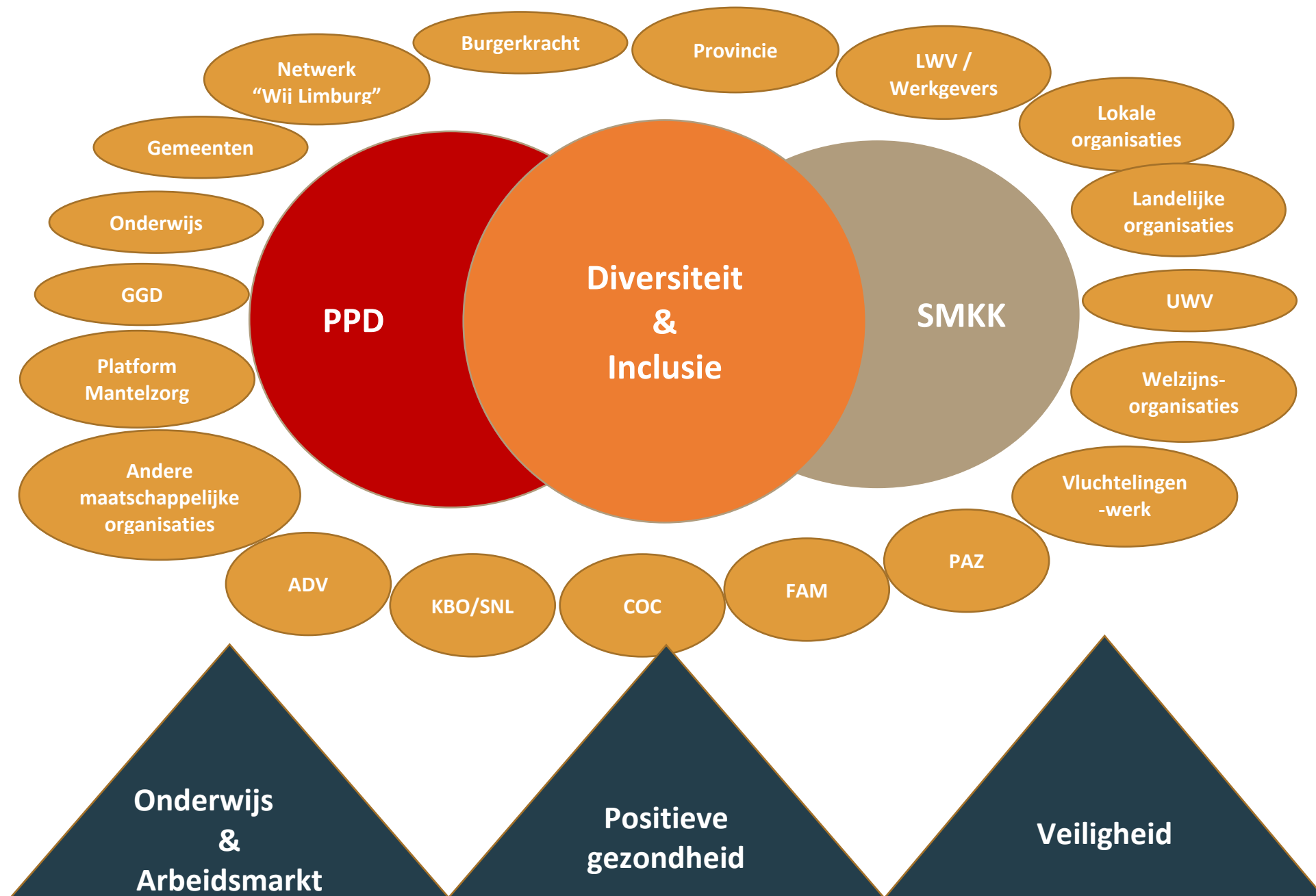
Samenwerking Diversiteit & Inclusie

De doelgroep van PPD bestaat uit niet-westerse migranten, vluchtelingengroepen en burgers uit de nieuwe EU-landen. PPD adviseert en ondersteunt organisaties en overheden in het leggen van verbindingen met deze doelgroepen.

PPD gelooft in de kracht van een brede samenwerking. Meer en meer worden effectieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken gevonden in de samenwerking met meerdere partijen. PPD zal de komende jaren hierin een verdere ontwikkeling doormaken. De samenwerking zal niet meer vanuit de oude vaste patronen plaatsvinden, maar vanuit de veranderende samenleving. PPD zal met haar thema's gericht inspelen op de behoeften van de diverse doelgroepen en meebewegen met de actualiteit. Per thema zullen dan ook samenwerkingsallianties gezocht worden.

De focus van PPD zal de komende jaren gericht zijn op de thema's "Onderwijs en Arbeidsmarkt", "Positieve gezondheid" en "Veiligheid". Thema's waarbij inclusie de rode draad is.

Netwerk van Samenwerking



6. ONDERWIJS & ARBEIDSMARKT

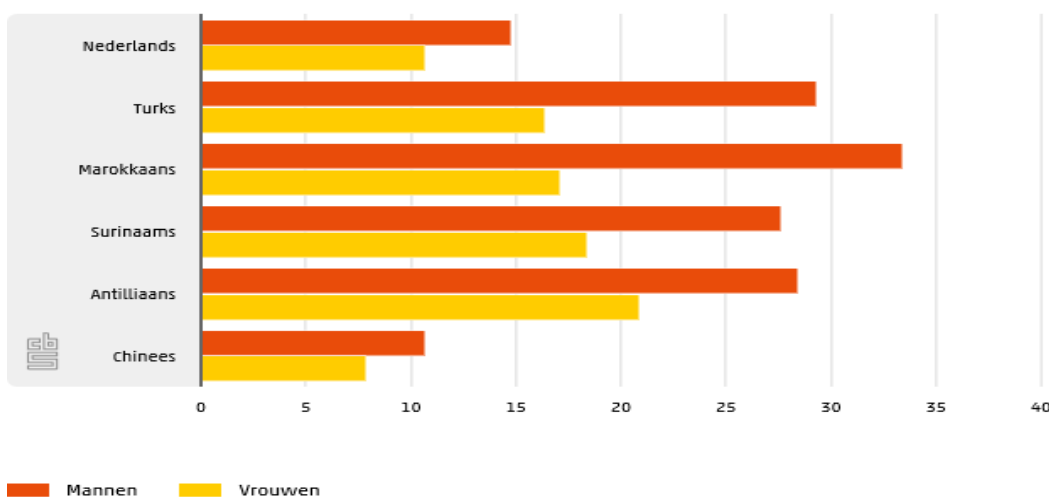
Onderwijs

Zoveel mensen, zoveel verschillen, zoveel talenten. Ook in het onderwijs is diversiteit de realiteit die een belangrijke impact op het onderwijssysteem heeft. In deze beleidsperiode gaat PPD met het onderwijs in gesprek hoe binnen de dagelijkse praktijk in het onderwijs ruimte gemaakt kan worden voor de diversiteit aan perspectieven, posities en belevingen die Nederland rijk is, met als doel een inclusief leerklimaat waar alle studenten zich thuis voelen. Onderwijs vervult een kernrol in de omgang met diversiteit. Het is de sfeer waarin taal wordt geleerd, skills worden overgedragen en waar ontmoeting plaatsvindt.

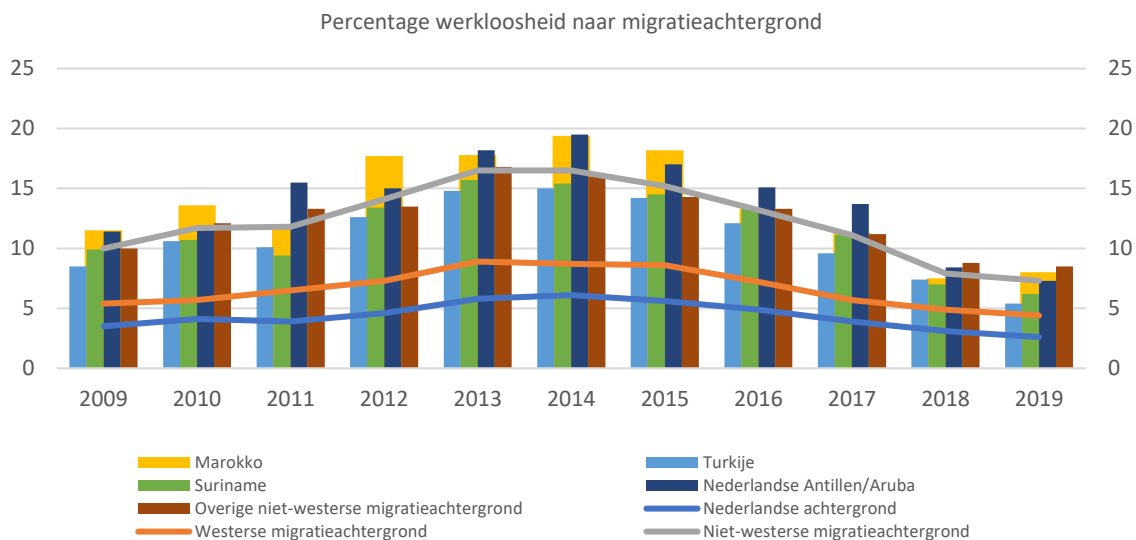
Onder de tweede generatie met een niet-westerse migratieachtergrond is schooluitval zeer hoog. Meer dan één op de vier mannen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse tweede generatie migratieachtergrond heeft ooit schooluitval meegemaakt. Voor vrouwen ligt dat lager, tussen 16 en 21%. Meer dan 60% van schooluitval vindt plaats op het MBO.

Tijdens de eerste maanden van de Coronacrisis zat het onderwijs op slot. Thuiseducatie was deze maanden het normale proces. In gezinnen waar de ouders niet of nauwelijks de Nederlandse taal beheersen was thuiseducatie vaak onmogelijk. Hierdoor is de onderwijsachterstand nog groter geworden. Ook het ontbreken van de benodigde middelen en/of een veilige omgeving zal voor leerlingen in het voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs eveneens voor een onderwijsachterstand voor een achterstand gezorgd hebben.

“Je kunt diversiteit niet forceren door middel van een gelijke verdeling in sekse, afkomst of leeftijd”



Figuur 3: Schooluitval onder tweede generatie jongeren. Bron CBS.



Figuur 4: Bron CBS

Arbeidsmarkt

Het besteedbaar inkomen van mensen met een migratieachtergrond is ongeveer een kwart minder dan dat van Nederlanders. Deze verschillen zijn de afgelopen vijftien jaar vrijwel hetzelfde gebleven.

De werkloosheid tussen personen met én zonder migratieachtergrond verschilt sterk. De werkloosheid onder mensen met een Nederlandse achtergrond ligt een stuk lager dan bij mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Met het begin van de economische crisis in 2008 is de arbeidsparticipatie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond stevig gedaald. Met name bij de groep met een Antilliaanse migratieachtergrond was de daling zeer sterk. De laatste jaren is de arbeidsparticipatie van mensen met een Marokkaanse, Turkse en Surinaamse achtergrond gestegen. De effecten van de huidige Coronacrisis zullen echter net als in 2008 een sterke impact hebben op de werkloosheid onder de mensen met een migratieachtergrond. Om te voorkomen dat de achterstanden op de arbeidsmarkt nog verder toenemen zal PPD met SMKK samenwerkingspartners zoeken om de dialoog aan te gaan hoe we dit gezamenlijk kunnen voorkomen.

Meerdere mensen, meerdere inzichten, meer kennis. Door diversiteit kom je tot betere oplossingen, verhoog je de participatie en kennis. Diversiteit ontstaat op een natuurlijke manier door een open, vertrouwde omgeving waarin je de dialoog kan aangaan.

Charter Diversiteit

Verscheidenheid leidt in de samenleving tot creatievere oplossingen, ideeën en inzichten. Diverse, inclusieve organisaties presteren beter. Diversiteit bevordert de inzet van een goede mix van talenten in de organisatie. Het gaat om de juiste persoon op de juiste plaats. In dat kader hebben PPD en SMKK het Charter Diversiteit ondertekend. Het Charter Diversiteit stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en de private sector. Met het ondertekenen van dit charter committeren de bedrijven en organisaties zich aan de zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Begin 2019 hadden 170 bedrijven en organisaties in Limburg dit charter ondertekend.

7. POSITIEVE GEZONDHEID

Gezondheid is meer dan alleen niet-ziek zijn. Het gaat bij gezondheid niet alleen om lichamelijke gezondheid. Een betekenisvol leven is eveneens belangrijk. Kun je je bijvoorbeeld voldoende redden. Voel je je gelukkig of misschien juist eenzaam. Wanneer iemand zich gezond en energiek voelt op de manier die bij hem of haar past, kan je spreken over positieve gezondheid. Positieve gezondheid gaat over veerkracht, aanpassingsvermogen, zelf regie voeren in het leven maar ook om een fijn sociaal leven en je bovenal mentaal lekker voelen ondanks alle dagelijkse uitdagingen.

Positieve gezondheid omvat 6 pijlers van gezond en gelukkig zijn:

1. Lichaamsfuncties: je gezond voelen, bewegen fitheid
2. Mentaal welbevinden: vrolijk zijn, concentreren, omgaan met verandering, jezelf accepteren
3. Zingeving: zinvol leven levenslust, blijven leren
4. Kwaliteit van leven: genieten lekker in je vel zitten, balans
5. Meedoen: sociale contacten, erbij horen, samen leuke dingen doen
6. Dagelijks functioneren: zorgen voor jezelf, kennis van gezondheid, kunnen werken

Sociale status migranten

Armoede

Het risico om in een armoedesituatie te raken is onder de eerste generatie niet-westerse migranten hoger dan bij de andere bevolkingsgroepen. Van de eerste generatie niet-westerse migranten komt 16% uit een vluchtelingenland. Een groot deel van de eerste generatie niet-westerse migranten is afhankelijk van een uitkering. Met name statushouders uit landen als Eritrea en Syrië hebben een zeer lage arbeidsdeelname en een zeer hoge bijstandsafhankelijkheid.²

Kinderen in armoede

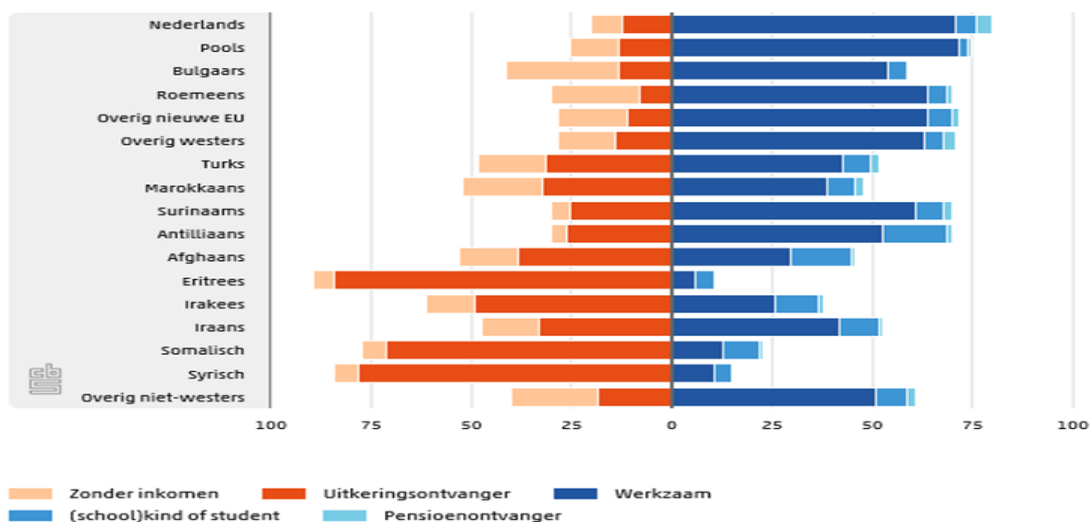
Van de kinderen uit gezinnen met een niet-westerse achtergrond verkeert 23% in armoede. Met name het armoedepercentage onder kinderen met een Syrische (77%), een Eritrese (64%) en Somalische (59%) achtergrond is het grootst. Onder kinderen uit de nieuwe EU-landen ligt de armoede tussen 12% en 14%. Een groot verschil met kinderen in armoede zonder migratieachtergrond (4%).

Gebruik formele zorg

De doelgroep kampt vaak met onderwijsachterstanden, armoede, werkloosheid, psychosociale problemen, gezondheidsachterstanden, opvoedings- en gezinsproblemen. Toch is er sprake van ondergebruik van bestaande voorzieningen. Dit zien we ook bij de jeugdzorg. Ondanks het grote verschil met kinderen in armoede zonder migratieachtergrond wordt voor de kinderen met een niet-westerse achtergrond minder gebruik gemaakt van jeugdzorg dan kinderen met een Nederlandse achtergrond.

Dit heeft te maken dat de aansluiting bij de leefwereld van burgers met een migratieachtergrond niet altijd optimaal is, waardoor zij vaak niet op tijd bereikt worden. Er is vaak te weinig inzicht in de drempels die zij ervaren tegenover formele organisaties. Samen met SMKK kan PPD een belangrijke bijdrage leveren aan het verkleinen van de kloof tussen vraag naar en aanbod van formele zorg. Door het bieden van extra ondersteuning aan hun achterban, door hen te helpen de stap naar een instelling te maken en door samen met formele instellingen te werken aan een betere aansluiting bij de leefwereld van deze bewoners.

² Jaarrapport Integratie 2018, CBS.



Figuur 5: Sociaal economische positie 2016 naar migratieachtergrond (bron CBS)

Participatie

Deelname aan het verenigingsleven is een indicator voor de betrokkenheid bij de samenleving en de beste manier om te participeren in de samenleving. Van de mensen met een niet-westerse migratieachtergrond neemt 29% deel aan het verenigingsleven. Deelname aan activiteiten in verenigingsverband voorkomt eenzaamheid, versterkt de mentale gezondheid en heeft hierdoor een positief effect op de fysieke gezondheid.

Gezondheid

Van de Nederlanders ervaart 82,9% hun gezondheid als (zeer) goed. Dit ligt anders bij de eerste generatie niet-westerse migranten. Slechts 55% van de eerste generatie met een Turkse en Marokkaanse achtergrond ervaart hun gezondheid als goed. Bij de Surinamers en de Antilianen ligt het percentage hoger. Bij de tweede generatie wijkt het percentage niet af van het percentage van de Nederlanders. Het medicijngebruik onder de eerste generatie niet-westerse migranten is dan ook vrij hoog. PPD wil met voorlichting mensen bewuster te maken met het medicijngebruik.

8. VEILIGHEID

De toenemende polarisatie maakt dat het in 2020 erger gesteld is met de multiculturele samenleving dan in 2004. In tegenstelling tot de 1e generatie hebben jongeren met een migratieachtergrond het in Limburg moeilijker dan in de Randstad. Jongeren willen ergens bij horen. Dit geldt veelal voor de tweede generatie. Zij zijn in Nederland geboren. Zij zijn Nederlander, voelen zich Nederlander, maar voelen zich door polarisatie vaak niet meer thuis in Nederland. Zij voelen zich vaak niet welkom op school. Moeten zich vaak bewijzen, ondanks dat zij Nederlander zijn. Hierdoor komen ze vaak in een identiteitscrisis. Zij zijn Nederlander, maar door de polarisatie voelen zich vaak Marokkaan of Turk. In de Randstad zijn veel organisaties om op terug te vallen. In Limburg ontbreekt het hieraan.

Het gedrag (van de jeugd) wordt beïnvloed door hun percepties en attitudes maar ook door sociale relaties en familie. Daarnaast speelt social media ook een grote rol bij beïnvloeding.

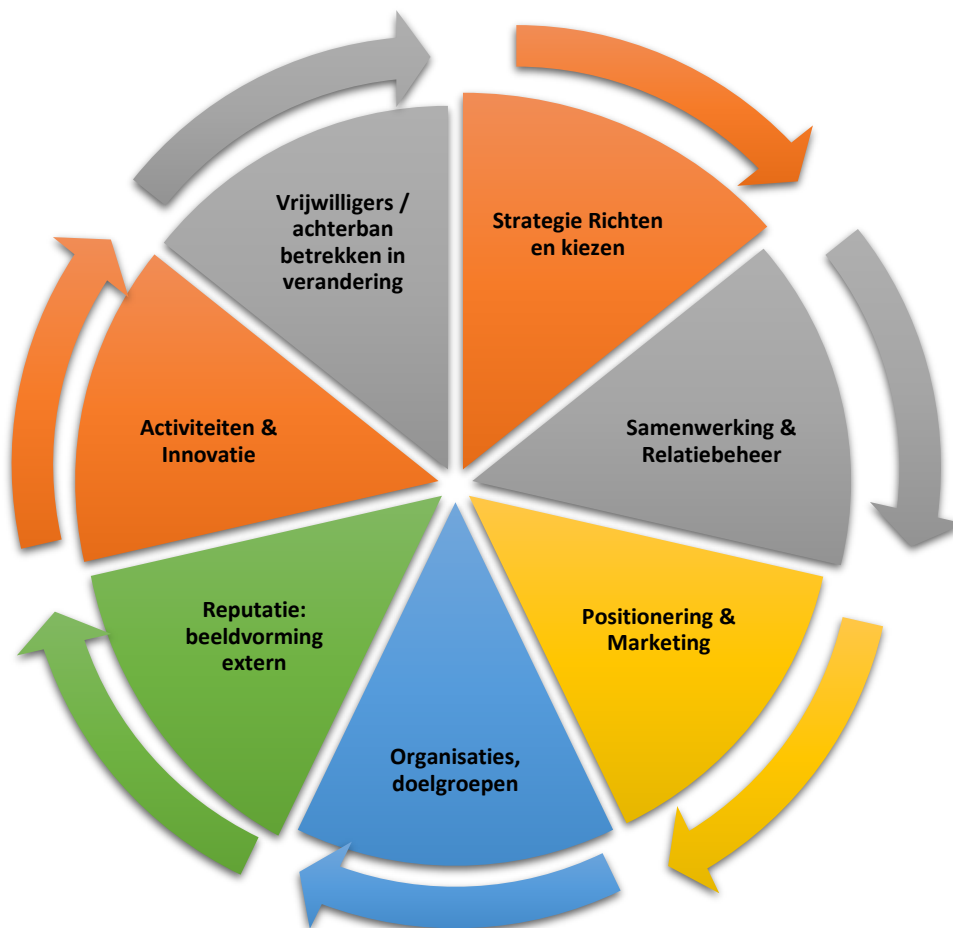
PPD zal de komende jaren hierin een actieve en verbindende rol nemen om haar kennis effectief in te zetten om:

- de weerstand die burgers ervaren tegen de multiculturele en multi-etnische samenleving te verminderen
- het wij-zij gevoel te verminderen
- achterstanden van burgers met een migratieachtergrond terug te dringen
- drempels van de toegang naar formele zorg- en dienstverlening weg te nemen (bijvoorbeeld Jeugdzorg, Veilig Thuis).

9. ORGANISATIE

PPD richt zich op gelijkwaardigheid, veiligheid en een betere positie van minderheden in de Limburgse samenleving. In haar bijdrage aan een samenleving met ruimte voor verschil ligt de maatschappelijke relevantie en het bestaansrecht van PPD.

Met de transitie van PPD naar een breed platform diversiteit is een nieuwe koers ingezet. Een koers die voor de organisatie veel veranderingen met zich meebrengt. Een lerende organisatie kenmerkt zich door een klimaat van openheid, reflectie, gezamenlijkheid, zelfkritiek en durven leren. Dit opent perspectief om aanbodgericht en toekomstgericht te werken. Met onze nieuwe koers gaan we de diverse kennisgebieden doorlopen om onze organisatie toekomstbestendig te maken.



Figuur 6: Kennisgebieden die bijdragen aan het verandervermogen van de organisatie

Het bestuur

Om diversiteit in het bestuur te brengen is het afgelopen jaar actief gezocht naar nieuwe bestuursleden. Dit heeft geresulteerd tot het toetreden van drie nieuwe (jonge) bestuursleden, waarvan twee vrouwen. Met deze bestuurswisseling is het bestuur samengesteld uit mannen en vrouwen met een Marokkaanse, Turkse, Albanese en Somalische migratieachtergrond.

Het huidige bestuur heeft een sterk geloof in de veranderende toekomst van PPD en is zeer gemotiveerd om de ingezette transitie naar een breed kennisplatform met succes te volbrengen. In haar ontwikkeling tot een breed platform diversiteit gaat PPD meer dan voorheen inzetten op

cofinanciering en acquisitie om haar kennis te exploiteren. Hiervoor wordt een productenboek ontwikkeld waarin haar kennis en expertise als dienst wordt omschreven. Deze diensten kunnen naar wens worden ingezet bij diversiteitsvraagstukken.

Het bestuur is er voor alle Limburgers met een migratie-achtergrond. Hiervoor wordt de verbinding gezocht met de doelgroepen die niet in het bestuur vertegenwoordigd zijn. Via sleutelfiguren binnen de Poolse, Syrische en Eritrese gemeenschap gaat PPD op zoek naar de behoeften van deze doelgroepen om hun sociale en maatschappelijke positie binnen de samenleving te verstevigen. Daarbij streven we naar een vertegenwoordiging van deze doelgroepen binnen het bestuur. Dit zal geen makkelijk proces zijn omdat deze gemeenschappen vaak erg gesloten zijn.

Investeren in mensen

Het kapitaal van onze organisatie zijn onze vrijwilligers. Vrijwilligers en de achterban zijn immers essentieel om de kracht van het verschil in te zetten in een samenleving waar we samen leven, samen werken en samen zorgen voor elkaar. Waarbij mensen met een andere culturele achtergrond kunnen meedoen in de Limburgse samenleving.

De ingezette koers van PPD stelt echter nieuwe eisen aan het bestuur en onze vrijwilligers. Om als individu en gezamenlijk de toegevoegde waarde te kunnen blijven leveren en de omslag naar de nieuwe organisatie te kunnen maken zullen wij, binnen de richtlijnen van good governance voor maatschappelijke organisaties, de komende jaren investeren in onze mensen. Deze investeringen zijn gericht op duurzame inzetbaarheid, motivatie en het binden van mensen aan onze organisatie.

Investeren in relaties

Per thema gaan we op zoek naar samenwerkingsallianties. De samenwerking met onze partners is gebaseerd op vertrouwen en gelijkheid. Dit betekent successen delen en successen gunnen. Dit zal niet vanzelfsprekend gaan. PPD zal zich de komende periode sterk inzetten op het investeren in het opbouwen en behouden van relaties. In eerste instantie zal een sterke focus zijn op de samenwerking met SMKK.

Daarnaast zal PPD de samenwerking met andere maatschappelijke organisaties versterken. Voor de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2018 hebben PPD en SMKK samen met twaalf andere organisaties het 'Diversiteitspact Limburg' ondertekend. Dit pact was een handreiking aan gemeentelijke politieke partijen om diversiteit in hun verkiezingsprogramma op te nemen met als doel het diversiteitsbeleid op de gemeentelijke agenda te zetten om binnen vier jaar het Charter Diversiteit te realiseren. Met het ondertekenen van dit pact heeft PPD zich gecommitteerd om zich samen met de gemeenten in te zetten om de actiepunten op gebied van onderwijs, gezondheid, eenzaamheid, wonen en discriminatie te realiseren.

Stip op de horizon

Onder de werknaam 'Transitie PPD – naar een expertisecentrum diversiteit' heeft PPD begin 2020 een traject doorlopen. Dit traject is afgerond met een eindrapport met aanbevelingen. PPD onderschrijft deze aanbevelingen. De aanbevelingen geven PPD handvatten om te groeien naar een breed platform Diversiteit. PPD heeft de weg naar de verandering ingeslagen en heeft al een aantal stappen gezet. Met het opvolgen van de aanbevelingen zullen nog veel stappen worden gezet om uiteindelijk de stip op de horizon te bereiken.



Figuur 7: Werken aan een samenleving met ruimte voor verschil

Betrokkenheid en creativiteit zijn onontbeerlijk om de stip op de horizon te bereiken. Onze nieuwe koers biedt mogelijkheden om in te spelen op de veranderende samenleving. Een samenleving waar begrip en inzicht wordt gekweekt in de diverse culturen om zonder vooroordelen naast en met elkaar leven.

Door de dialoog aan te gaan, de verbinding te zoeken, voorlichting en advies te geven willen we de participatie van de mensen met een migratieachtergrond in Limburg verhogen.

10.NAWOORD

In Nederland is een grote verscheidenheid aan sociaal-culturele groepen. De sociale, emotionele en culturele afstand tot de Nederlandse samenleving is voor de nieuwkomers groot, waardoor men meer de verbinding zoekt bij mensen met dezelfde migratieachtergrond. In Limburg is een sterke Marokkaanse en Turkse gemeenschap. De nieuwkomers hebben echter vaak niet een groep waar men op kan terugvallen, waardoor het gevaar ontstaat dat ze in een isolement terecht komen.

In dit beleidsplan wordt richting gegeven aan PPD als een breed platform voor diversiteit voor de komende jaren. De drie hoofdthema's 'Onderwijs en Arbeidsmarkt', 'Positieve gezondheid' en 'Veiligheid' bieden de basis waarop we komende jaren de keuzes gaan maken met inclusie als rode draad.

Bij het maken van de keuzes blijft het van belang om aansluiting te houden bij ontwikkelingen in de samenleving. Daarnaast geeft de strategische koers richting aan de verdere doorontwikkeling van PPD naar een breed platform diversiteit.

In samenwerkingsallianties wil PPD de komende jaren de focus breder trekken dan de primaire doelgroep. Ons beleidsplan is gericht op de hele Limburgse samenleving. Door Limburg in de breedte te informeren en verbindingen tussen mensen tot stand te brengen, wil PPD de doelgroep nog beter van dienst zijn. Een belangrijk uitgangspunt is om een herkenbare organisatie te zijn op het gebied van diversiteit. Met als doel acties te ondernemen scheidslijnen te vervagen, zodat iedereen mee kan doen en we zonder vooroordelen met elkaar leven.

“De échte uitdaging van diversiteit zit in het structureel veranderen van zowel het gedrag als het handelen.”

Saniye Çelik

Bijlage: Doelstellingen en samenwerkingspartners per thema

Onderwijs & Arbeidsmarkt	Doel	Partners
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verbinding leggen tussen school en ouders ➤ Begrip onderwijssysteem kweken bij ouders. ➤ Terugdringen schooluitval in met name in het MBO-onderwijs. 	Scholen SMKK
Arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verbinding leggen tussen werkgevers en werkzoekenden met een migratieachtergrond. ➤ Werkzoekenden met een migratieachtergrond voorbereiden op de arbeidsmarkt. ➤ Stimuleren van diversiteit binnen bedrijven. 	Scholen LWV, Limburgse Werkgevers Vereniging UWV Netwerk HR-managers Gemeenten ADV Limburg (Anti Discriminatie Voorziening Limburg) Vluchtelingenwerk Zuid-Nederland
Positieve gezondheid	Doel	Partners
Zorg	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Drempels naar formele zorg verlagen. ➤ Zorginstellingen bekend maken met de culturele verschillen. 	GGD NOOM SMKK PAZ Burgerkracht
Armoede	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Terugdringen van armoede onder mensen met een migratieachtergrond. 	SMKK Gemeenten Burgerkracht
Welzijn: Participatie	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Terugdringen eenzaamheid ➤ Stimuleren deelname van mensen met een migratieachtergrond aan het maatschappelijke leven in de eigen wijk/gemeente. 	SMKK Scholen Welzijnsorganisaties (PIW, Traject) Prodemos ADV Limburg Vluchtelingenwerk Zuid-Nederland PAZ Burgerkracht
Veiligheid	Doel	Partners
Diversiteitsvraagstukken	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inspelen op actuele thema's die betrekking hebben op diversiteit. ➤ Geven van gevraagd- en ongevraagd advies. 	Provincie Gemeenten Politie SMKK COC FAM KBO Expertise-unit Sociale Stabiliteit Netwerk "Wij Limburg" Overige organisaties
Discriminatie en uitsluiting	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alliantie van Binnenuit 	Onderwijs Werkgevers LWV ADV SMKK COC
Weerbaarheid	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Weerbaarheid tegen agressie en rechts-extremisme ➤ Veilige moskeeën ➤ Jongeren weerbaar maken tegen radicalisering. ➤ Hoe om te gaan met Social Media 	Besturen/vrijwilligers moskeeën Politie Limburg SMKK Onderwijs

Bronnen

- CBS: Jaarrapport integratie 2018
- Willem Huijnk, Jaco Dagevos, Mérove Gijsberts, Iris Andriessen; Werelden van verschil: Over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland, Sociaal en Cultureel Planbureau, december 2015
- Bas Tierolf, Majone Steketee, Rob Gilsing en Hans Bellaart, Leefomstandigheden van kinderen met een migratieachtergrond.(KIS)
- Prof J. Bossert, Good Governance: de leidraad voor goed bestuur en management, Overheidsmanagement september 2002.
- Dirk Geldof, Superdiversiteit- Hoe migratie onze samenleving verandert (2015)
- Dr. Saniye Çelik, Diversiteit de gewoonste zaak van de wereld? Lectorale rede 19 juni 2018, Hogeschool Leiden.
- CBS: Asiel en integratie 2019 - Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders
- CPB: Policy brief- Inkomensongelijkheid naar migratieachtergrond, 2019.
- www.cbs.nl
- www.allecijfers.nl
- <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/navigatieScherm/thema>