

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
1.1	Diversiteitbeleid in Den Helder	2
1.2	Inkaderen van diversiteitbeleid	2
1.3	Opbouw van de nota	3
2	Integratiebeleid landelijke ontwikkelingen en aanpak	4
2.1	Inleiding	4
2.2	Onvrede in de samenleving	4
2.3	Actieprogramma van de overheid	5
2.4	Keuzes van de Gemeente Den Helder	6
3	Wettelijke en Maatschappelijke kaders	7
3.1	Samenvatting en voorstellen hoofdstuk 3	7
3.2	Wettelijke kaders voor beleid	7
3.3	De wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)	7
3.3.1	WMO belangrijk voor integratie	8
3.3.2	Mogelijkheden in de WMO	9
3.3.3	Aandacht voor allochtone zorgvragers	9
3.4	Wet Inburgering	9
3.4.1	Maatschappelijke effecten	10
3.4.2	Deltaplan Inburgering	10
3.5	Antidiscriminatiebeleid	11
3.6	Eergerelateerd geweld	12
3.7	Maatschappelijke taak "vrij" beleid	13
3.8	Diversiteit van gesubsidieerde organisaties	13
3.9	Diversiteitsbeleid als kwaliteitseis bij aanbestedingen	13
4	Demografische gegevens Gemeente Den Helder	14
4.1	Samenvatting hoofdstuk 4	14
4.2	Inleiding demografische gegevens Allochtonen	14
4.3	Definitie: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)	14
4.4	Meest voorkomende geboortelanden per wijk	17
4.5	Bevolkingsprognose	18
5	Verbinden van buurten en wijken	20
5.1	Samenvatting en voorstellen hoofdstuk 5	20
5.2	Verbinden van buurten en wijken door ontmoeting en dialoog	21
5.3	Een sterke Gemeente Den Helder	21
5.4	Communicatie	21
5.5	Bewonersparticipatie	21
5.6	De wijk in	22
5.7	Buurtvoorlichters	22
5.8	Wat willen we nog meer doen?	23
7	Bijlagen	24
B.1	Stand van zaken bureau inburgering	25
B.2	Enquête Gemeente Den Helder	26
B.3	Begrippenlijst	32
B.4	Geraadpleegde literatuur	33
B.5	Geraadpleegde personen en organisaties	35

1

Inleiding**1.1 Diversiteitbeleid in Den Helder**

Diversiteitbeleid is een thema dat in Nederland bij zowel de centrale overheid, de provincie en de gemeente hoog op de agenda staat. Het gaat daarbij om burgerschap: een grondhouding die verschillen in afkomst, traditie en religie erkent, maar tegelijkertijd uitgaat van een verantwoordelijkheid, in woord en daad, voor de samenleving als geheel. Het gaat daarbij om meedoen: een actieve deelname aan het arbeidsproces en het onderwijs, maar ook aan alle andere sectoren van de Nederlandse samenleving. Het gaat om meetellen: van alle burgers van Nederland, van hen die zich zorgen maken over een snel veranderende samenleving, van nieuwkomers die moeite hebben daarin een plek te verwerven, en van al diegenen die het gevoel hebben aan de zijlijn te staan. Voor de Gemeente Den Helder is het bijdragen aan participatiemogelijkheden en de toegankelijkheid van lokale voorzieningen voor álle inwoners van de Gemeente Den Helder ongeacht afkomst, een belangrijk beleidsdoel. Hierbij is ons beleid er op gericht om de etnische verschillen ten voordele van de totale Helderse samenleving aan te wenden. Diversiteitbeleid bestrijkt de terreinen wonen, werken en leren, welzijn en zorg, sport en recreatie. In het algemeen gaat diversiteitbeleid over evenredige deelname van diverse bevolkingsgroepen op al deze beleidsvelden.

Diversiteitbeleid richt zich voornamelijk op specifieke groepen. Met name groepen die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat men niet volwaardig deelneemt aan de samenleving, waardoor de sociale cohesie in gevaar komt, met andere woorden ongelijkheid ondermijnt de sociale cohesie. Dit geldt zowel voor autochtonen, als voor allochtonen. Onder diversiteitbeleid in de brede zin van het woord verstaan we etniciteit, gender en seksuele voorkeur. Daarbij wordt tevens rekening gehouden met de verschillen tussen mensen, bijvoorbeeld in sekse, seksuele geaardheid, cultuur, leeftijd, handicap, religie of sociaal economische status etc.. In deze nota ligt de focus op etnisch-culturele verschillen. Om reden dat de Gemeente Den Helder in de aankomende jaren te maken krijgt met een gestage toename van het aantal westerse- en niet westerse allochtonen. Zie voor een statistische onderbouwing paragraaf 4.4 bevolkingsprognose.

Diversiteitbeleid is geen eenrichtingverkeer van de overheid naar de burgers. Mensen moeten gestimuleerd worden de eigen verantwoordelijkheid ter hand te nemen. Als dit gebeurt dient de overheid, zo nodig via deregulering deze initiatieven te stimuleren. Uiteraard blijven de wettelijke kaders maatgevend.

Hieruit volgt een definitie van Diversiteitbeleid:

Met erkenning van culturele en maatschappelijke verscheidenheid wordt gestreefd naar een evenredige deelname van iedereen in en aan de Helderse samenleving, om zo een zo groot mogelijk sociale samenhang te bereiken. Het diversiteitbeleid richt zich primair op mensen (groepen) in een achterstandpositie.

1.2 Inkaderen van diversiteitbeleid

De gemeente Den Helder heeft al de nodige stappen gezet in het ontwikkelen van beleid voor mensen/groepen in een achterstandsituatie. Voorbeelden hiervan zijn onder andere:

- Uitvoering van rijksbeleid.
- Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorziening.
- Eergerelateerd geweld.
- Onderwijs achterstandenbeleid (o.a. Voor en Vroegschoolse educatie).
- Beleid voor de aanpak en het voorkomen van schoolverzuim.
- Minimabeleid.
- Het beleid gericht op sociale activering en het arbeidsmarktbeleid.
- Antillianenbeleid 2005-2008. Thans in de steigers Conceptnota Antillianenbeleid 2010 - 2013
- Nota integraal jeugdbeleid 2008-2011.
- Beleidsplan WMO 2008-2011.
- De Wet inburgering & regeling Vrijwillige Inburgering 2007.
- De notitie Wijkgericht werken - Programma 2007 – 2010 “Op volle Kracht”.

De Gemeente Den Helder heeft ervoor gekozen om in eerste instantie zes thema's als uitgangspunt voor deze nota te nemen. Het diversiteitsbeleid is niet alleen een inspiratiebron voor de lokale praktijk, maar wordt ook constant gevoed door praktijkervaringen: feitelijke behoeften, verander(en)de politieke inzichten en/of maatschappelijke ontwikkelingen. Het zal u daarom duidelijk zijn dat het praktisch gezien niet mogelijk is om alle thema's gelijktijdig op te pakken en uit te werken. In de nabije toekomst zullen daarom andere thema's volgen, zoals bijvoorbeeld arbeidsmarktbeleid en/of het bestrijden van polarisatie en radicalisering, etc.

Voor de Gemeente Den Helder gaat thans hierbij om de volgende zes thema's:

1. Inburgering en participatie.
2. Sociale cohesie, ontmoeting en dialoog.
3. Het bevorderen van kleurrijke organisaties.
4. Nadrukkelijker verbinden van de Helderse inwoners met elkaar en met de stad.
5. Het bestrijden van Racisme en Discriminatie.
6. Het bestrijden van Eergerelateerd geweld.

1.3 Opbouw van de nota

In deze nota zijn **vijf** hoofdstukken en een vijftal bijlagen te onderscheiden. Het huidige hoofdstuk betreft een algemene inleiding en schets u een beperkt kader van het diversiteitsbeleid in de Gemeente Den Helder. In het **tweede hoofdstuk** wordt naar aanleiding van de landelijke integratienota "zorg dat je erbij hoort" in vogelvlucht de landelijke visie "en de consequenties voor de Gemeente Den Helder" op het integratiebeleid in beeld gebracht. Het kabinet wijst hierbij nadrukkelijk op de eigen verantwoordelijkheid maar ook op verplichtingen, (zogenaamde wederkerigheid) en het actief burgerschap. Voor de inzet van deze en andere beleidsinstrumenten worden in het **derde hoofdstuk** een aantal wettelijke en maatschappelijke beleidskaders nader uitgewerkt. Deze kaders kunnen worden beschouwd als de theoretische onderbouwing van het te voeren gemeentelijke beleid. Het **vierde hoofdstuk** geeft u een overzicht van de demografische gegevens van de Helderse allochtone inwoners in de diverse wijken van de Gemeente Den Helder. Het **vijfde hoofdstuk** worden bestaande en nieuwe ontwikkelingen in buurten en wijken in de Gemeente Den Helder nadrukkelijker voor het voetlicht gebracht.

Bijlagen:

Bijlage B1. Geeft een inkijk in de stand van zaken van het Bureau Inburgering Gemeente Den Helder per 1 juli 2009.

Bijlage B.2. Gaat nader in op uitkomsten van de enquête die in het tweede kwartaal van 2009 voornamelijk via de e-mail bij een keur van organisaties binnen de Gemeente Den Helder is uitgezet.

Bijlage B 3. Presenteert een overzicht van de meest gehanteerde begrippen.

Bijlage B.4. Overzicht van de gebruikte literatuur en websites.

Bijlage B.5. De nota is tot stand gekomen middels consultatie van een groot aantal personen en organisaties binnen en buiten de Gemeente Den Helder.

2 Diversiteitbeleid landelijke ontwikkelingen en aanpak

2.1 Inleiding

Het diversiteitbeleid vergt de komende jaren beslissende stappen. De wereld van autochtonen en allochtonen zijn teveel van elkaar gescheiden en dat leidt tot een groeiend gevoel van onbehagen. Het huidige kabinet Balkende is van mening om deze toenemende polarisatie een halt toe te roepen.

Met de Integratienota 2007 - 2011¹ geeft het kabinet zijn visie met als uitgangspunt: *Zorg dat je erbij hoort*. Het kabinet wijst hierbij op de verantwoordelijkheden maar ook op verplichtingen. De komende jaren zijn gericht op: veiligheid, het aanspreken van burgers op gemeenschappelijke belangen, rechten maar ook plichten (zogenaamde wederkerigheid) en actief burgerschap.

2.2 Onvrede in de samenleving

Veel autochtone Nederlanders ervaren vooral de toenemende zichtbaarheid van de Islam als een bedreiging. Het gevoel van onveiligheid wordt versterkt door toenemende radicalisering die zich onder een beperkt deel van de moslims voordoet. Ook de meer algemene verschijnselen, zoals een snel veranderend straatbeeld, zoals kleding (boerka/boerkini/hoofddoekjes), houding, gedrag geven gevoelens van angst en onveiligheid. Daarnaast ontaarden etnische spanningen in gebruik van geweld. Recente gebeurtenissen in Nederland illustreren dit. Steeds meer autochtonen vinden dat migranten zich moeten aanpassen. Ook veel niet-westerse allochtonen voelen zich niet geaccepteerd als burger van onze samenleving, hoezeer ze zich daarvoor ook inspinnen. Succesvolle niet-westerse mannen en vrouwen die zich inspinnen om een positie in de Nederlandse samenleving te verwerven, krijgen daarvoor onvoldoende waardering en ondersteuning en overwegen in toenemende mate Nederland te verlaten.

Tegelijkertijd zien we ook dat er allochtone Nederlanders zijn die zich steeds meer uit de samenleving terugtrekken en hun rug naar de samenleving toekeren. Zich terugtrekken in hun eigen etnische kring en geloof. Deze groep bevestigt bij autochtonen het beeld dat de islam niet verenigbaar zou zijn met onze moderne samenleving. Daar komt bij dat veel niet-westerse allochtonen en laag opgeleid autochtonen onvoldoende competenties en netwerken hebben om succesvol te kunnen deelnemen aan het economische leven.

Zoals in de inleiding al is opgemerkt voelt het kabinet het ongenoegen dat aan beide kanten wordt ervaren en onderstreept de urgentie om deze toenemende polarisatie een halt toe te roepen. Van belang is een samenleving waarin mensen zich veilig, vertrouwd en met elkaar verbonden voelen. Integratie kan alleen tot stand komen wanneer allochtonen en autochtonen deze samenleving als hun samenleving accepteren. Daarvoor is brede ondersteuning nodig van de vrijheden én verplichtingen die zijn verbonden met onze rechtsstaat. Daarvoor is ook nodig dat mensen zich veilig voelen in hun buurt en straat.

Iedereen zou idealiter een eigen gezamenlijke verantwoordelijkheid moeten voelen, niet alleen om op te komen voor deze belangen maar ook om deze te beschermen. Denk naast veiligheid aan onderwijs, de zorg voor kinderen, wonen en leefbaarheid in de buurt.

Net als van autochtonen wordt van allochtonen verwacht dat ze hun best doen om zich een plaats in de samenleving te veroveren, door onze taal te leren, een opleiding te volgen en natuurlijk deze af te maken, een eigen inkomen te verwerven en verantwoordelijkheid te nemen voor de opvoeding van hun kinderen en kennis verwerven van en nieuwsgierig zijn naar de Nederlandse samenleving. Van autochtonen wordt verwacht dat zij dit op waarde schatten en dat zij openstaan voor mensen met andere etnische, culturele of levens beschouwelijke achtergronden. Er moet sprake zijn van een wederkerig proces en de eigen verantwoordelijkheid van alle burgers. In de landelijke integratienota ligt de komende jaren de focus op: veiligheid, het aanspreken van burgers op gemeenschappelijke belangen, de rechten en plichten (wederkerigheid).

¹ Integratienota 2007 – 2011: “Zorg dat je erbij hoort”.

*Actief burgerschap*² is daarbij essentieel, samenwerken aan gedeelde belangen en interesses vergroot de kansen en mogelijkheden tot de wederzijdse wederkerigheid die onmisbaar zijn voor integratie.

De landelijke overheid bepaalt door wet- en regelgeving en het beschikbaar stellen van financiële middelen in belangrijke mate welke inspanningen er geleverd worden en of deze activiteiten leiden tot een succesvolle integratie. De landelijke situatie sluit voor wat betreft de problematiek niet op alle vlakken aan op de lokale situatie. De geschetste problemen in de integratienota "Zorg dat je erbij hoort" zijn deels herkenbaar voor de problemen in de Gemeente Den Helder en deels ook niet. Indien we naar de grote stedenproblematiek kijken is die van een geheel andere omvang dan de Helderse situatie. De landelijke thema's dienen een vertaling naar de lokale situatie te krijgen.

Als het gaat om het creëren van randvoorwaarden om te kunnen integreren voor individuen met een andere etnische achtergrond heeft de Gemeente Den Helder een belangrijke rol. De inzet op het lokale niveau is ook gericht op allochtone mensen in een sociaaleconomische achterstandpositie, deze moet zoveel mogelijk worden opgeheven, zodat zij volwaardig deel kunnen nemen aan onze samenleving.

De commissie **Blok** is ingesteld om 30 jaar integratie in Nederland te onderzoeken. In haar onderzoeksverslag "Bruggen Bouwen" heeft deze commissie geconstateerd dat de integratie van veel allochtone burgers geheel of gedeeltelijk is geslaagd. Ze ziet dat als een prestatie van formaat van zowel de betreffende allochtone burgers als van de hen ontvangende samenleving. De commissie concludeert verder dat de positieve resultaten niet te herleiden zijn naar het gevoerde overheidsbeleid van de afgelopen 30 jaar. Met andere woorden: veel immigranten hebben het goed gedaan ondanks het integratiebeleid. Desondanks is de overheid de mening toegedaan dat er met betrekking tot het integratievraagstuk in de aankomende jaren nog heel veel werk verzet moet worden.

2.3 Actieprogramma van de overheid

Het kabinet is zich ervan bewust dat een deel van de huidige problemen rond het integratievraagstuk te maken heeft met de chemie tussen burgers. Daar heeft de overheid volgens zeggen weinig invloed op. Wel biedt de overheid kansen en neemt de overheid belemmeringen weg voor diegenen die hun eigen verantwoordelijkheid willen nemen.

Daarom wil het kabinet in de aankomende jaren op diverse terreinen de voorwaarden voor actief burgerschap, maatschappelijke emancipatie en sociale integratie verbeteren.

o.a.:

- Deltaplan inburgering voor betere inburgering en meer bereik.
- Onderwijs al instrumentarium voor emancipatie van de tweede generatie.
- Meer arbeidsdeelname.
- Burgerschap, contact en dialoog.
- Bestrijding van eengerelateerd geweld en niet westerse vrouwen activeren tot maatschappelijke participatie en deelname aan de arbeidsmarkt.
- Bestrijden van racisme en discriminatie.
- Segregatie tegengaan en de wijken aanpak.
- Actieplan: Diversiteit in het jeugdbeleid.
- Specifieke inzet voor Antillianen en Marokkanen.
- Bestrijden polarisatie en radicalisering.
- Ontwikkelen integratiebeleid immigranten uit Oost-Europa.
- Samenwerking gemeenten.

² Zie voor de hier gehanteerde betekenis de bijgevoegde begrippenlijst

2.4 Keuzes van de gemeente

De Gemeente Den Helder heeft er voor gekozen om **zes** van de onder paragraaf 1.2 genoemde thema's als uitgangspunt voor deze nota te nemen.

We laten een aantal van de hierboven genoemde landelijke thema's vooralsnog buiten beschouwing, omdat dit op lokaal niveau niet beïnvloedbaar is en deze thema's voor zover ons bekend niet of nauwelijks een rol spelen in de Helderse samenleving.

Nu de thema's aan u voorgelegd zijn, is het van belang om aan te geven wat wij verstaan onder integratie. Wat is het uitgangspunt van het voorliggende integratiebeleid en wat houdt integratie eigenlijk in. De definitie is aanvullend op de al genoemde definitie met betrekking tot het diversiteitbeleid. Om hiermee aan de slag te gaan volgen wij de definitie van de reeds genoemde commissie Blok omdat deze definitie veelomvattend is en precies aangeeft waar het allemaal betrekking op heeft.

"Een persoon of groep is geïntegreerd in de Nederlandse samenleving wanneer er sprake is van een gelijke juridische positie, gelijkwaardige deelname op sociaal en economische terrein, kennis hebben van de Nederlandse taal en wanneer gangbare waarden en normen worden gerespecteerd. Integratie is een tweezijdig proces, enerzijds wordt van de nieuwkomers verwacht dat zij bereid zijn te integreren en anderzijds moet de Nederlandse samenleving die integratie mogelijk maken".

3 Wettelijke en Maatschappelijke kaders

3.1 Samenvatting en voorstellen hoofdstuk 3.

De in dit hoofdstuk genoemde kaders zijn overwegend gericht op participatie. Op de hierna genoemde domeinen, zorg, inburgering en antidiscriminatiebeleid moeten de inspanningen gericht zijn op het activeren en laten meedoen van alle mensen. Lokaal staat ook met meedoen centraal, waarbij de nadruk ligt op het voorwaarden scheppen, faciliteren en investeren in een aanpak die uiteindelijk moet leiden tot participatie en integratie. De rol van de gemeente is afwisselend die van regisseur of aanjager. Op die terreinen waar de gemeente meer haar eigen beleid kan voeren en financiële middelen inzet kan zij meer sturen. In het algemeen zal de gemeente de koers uitzetten en samenwerking zoeken en sluitende ketens proberen te realiseren.

- ⇒ Bij het ontwikkelen van (nieuw) beleid wordt aandacht besteed aan de etnisch-culturele doelgroep(en) door hen ook als zodanig te benoemen. Dit bevordert de onderlinge samenhang van de diverse gemeentelijke beleidsvelden.
- ⇒ Diversiteitsbeleid komt op de agenda van het Wmo platform.
- ⇒ Inwoners van de Gemeente Den Helder worden nadrukkelijker geïnformeerd m.b.t. het bestaan van een antidiscriminatievoorziening.
- ⇒ De Gemeente organiseert ieder jaar i.s.m. het Bureau Art. 1 een hoorzitting waarin zij partijen en belangenorganisaties hoort over verschillende uitingen van discriminatie
- ⇒ Met organisaties die een gemeentelijke subsidie ontvangen (BCF), worden afspraken gemaakt over het voeren van een actief interculturalisatie- en diversiteitsbeleid.
- ⇒ Diversiteitsbeleid krijgt een duidelijke plaats in het aanbestedingsbeleid van de gemeente Den Helder.
- ⇒ De aandacht van het bureau Inburgering wordt verschoven naar nieuwkomers en inburgeringsbehoeftigen (vrijwillige inburgering, met de focus op niet westerse migranten).
- ⇒ Het vastleggen van convenanten om een sluitende aanpak van eergereleerd geweld te realiseren.

3.2 Wettelijke kaders voor beleid

Landelijke wet- en regelgeving geldt voor alle inwoners van de Gemeente Den Helder, daarin wordt geen onderscheid gemaakt tussen allochtone en autochtone inwoners.

We beperken ons hier tot de uitleg van de wettelijke verplichtingen die betrekking hebben op de integratie van allochtone groepen met name op mensen met een etnisch sociaal economische achterstandpositie. De Gemeente Den Helder wil dat iedereen mee kan doen aan onze samenleving en daarom willen we specifieke problemen die zich voordoen bij allochtone inwoners in beeld brengen en daar waar nodig de nodige acties op ondernemen. Zo heeft de Gemeente Den Helder te maken met een aantal wettelijke verplichtingen als het gaat om integratie en hebben wij als gemeente een eigen maatschappelijke verantwoordelijkheid. We kunnen dit onderverdelen in de opgestelde wettelijke kaders en de eigen beleidskeuzes. In het hiernavolgende geven we een kort overzicht van beide taken.

- Wet maatschappelijke ondersteuning - (Wmo).
- Wet Inburgering - (Wi).
- Antidiscriminatiebeleid (de bestrijding van racisme en discriminatie).

3.3 De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)

Op 1 januari 2007 is de wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) van kracht geworden. De doelstelling van de wet is "meedoen" Het gaat om participatie in de ruimste zin van het woord. De Wmo vervangt de Welzijnswet Voorzieningen Gehandicapten en enkele onderdelen van de AWBZ (de huishoudelijke verzorging en enkele kleinere subsidieregelingen. De verantwoordelijkheid voor de Wmo is volledig bij de lokale overheid neergelegd.

De wet maakt de gemeente verantwoordelijk voor het voeren van beleid op de volgende negen prestatievelen.

1	Het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken en buurten.
2	Op preventie gerichte ondersteuning van jeugdigen met problemen met het opgroeien en van ouders met problemen met opvoeden
3	Het geven van advies, informatie en cliëntondersteuning
4	Het ondersteunen van mantelzorgers daar onder begrepen steun bij het vinden van adequate oplossingen indien zij hun taken tijdelijk niet kunnen waarnemen
5	Het bevorderen van de deelname aan het maatschappelijk verkeer en van het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en van mensen met een psychosociaal probleem
6	Het verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en aan mensen met een psychosociaal probleem ten behoeve van het behouden en het bevorderen van hun zelfstandig functioneren of hun deelname aan het maatschappelijk verkeer
7	Het bieden van maatschappelijke opvang, waaronder vrouwenopvang en het voeren van beleid ter bestrijding van geweld dat door iemand uit de huiselijk kring van het slachtoffer is gepleegd
8	Het bevorderen van openbare geestelijke gezondheidszorg, met uitzondering van het bieden van psychosociale hulp bij rampen
9	het bevorderen van verslavingsbeleid

De invoering van de wet heeft voor flinke beroering geleid. Daar zijn ook goede redenen voor. Met in de toekomst een sterke toename van de vergrijzing krijgen gemeenten de verantwoordelijkheid voor het creëren van een betaalbaar stelsel van maatschappelijke ondersteuning (diensten, voorzieningen op het gebied van wonen, welzijn en zorg) en dat iedereen in de samenleving op een fatsoenlijke manier kan meedoen.

3.3.1 WMO belangrijk voor integratie³

Op de voorgaande bladzijde is al aangegeven dat meedoen een van de hoofddoelstellingen van de Wmo is, het is daardoor van groot belang voor het lokale integratiebeleid van de gemeente. Allochtonen zijn in de doelgroep van de Wmo over het algemeen ondervertegenwoordigd, er wordt ook niet specifiek gesproken over allochtone groepen, maar het bereik en effect van het beleid en de voorzieningen op dit terrein zijn vooralsnog beperkt. Het is dus van belang dat onder de Wmo volop doorgeïnvesteerd moet worden in de participatie van deze doelgroep en in de bestaande initiatieven om de effectiviteit van voorzieningen bij allochtonen te verhogen door het dichten van de kloof tussen beleid en doelgroep.

De Wmo biedt kansen voor het integratiebeleid, vooral wanneer deze in samenhang wordt gezien met de Wwb (Wet Werk en Bijstand) en de Wet Inburgering. Door actiever in te spelen op het integratieproces kan de gemeente een sterke impuls afgeven door te zoeken naar de samenhang tussen het lokale maatwerk en de integrale sociale pijler.

De Wmo vormt ook een bedreiging in die zin dat in de Wet wordt voorzien dat mensen in de toekomst meer dan tot heden eerst zelf verantwoordelijk worden, financieel maar ook bij het overwinnen van hun participatiebelemmeringen. Daarnaast kunnen zij gebruik maken van hulp en ondersteuning uit hun directe en iets minder directe omgeving: mantelzorgers en vrijwilligers. Alleen waar ondanks de gecombineerde inzet van het individu en 'civil society' toch een onvervulde noodzakelijke ondersteuningsbehoefte blijft bestaan, is een rol voor de lokale overheid weggelegd. De Wmo is niet zomaar realiseerbaar voor grote groepen allochtonen. Bovendien ligt de nadruk op dit moment meer op doelgroepen ouderen en gehandicapten. Hierdoor wordt het onderwerp integratie enigszins naar de achtergrond gedrukt. Er zijn dus genoeg redenen kansen en bedreigingen voor de gemeente om stevig met de allochtone doelgroep in de Wmo aan de gang te gaan en deze groep uitgebreid bij de beleidsvoorbereiding te betrekken.

³ Zie voor de volledige tekst - WMO en Integratiebeleid – Forum 2007

3.3.2 Mogelijkheden in de Wmo

De Wmo die 'meedoen' als belangrijkste doelstelling heeft en de gemeente vrijwel onbeperkte beleidsvrijheid geeft, kan lokaal een enorme impuls voor integratie opleveren. De Wmo vraagt van de gemeenten dat zij beleid voeren dat zich richt op het meedoen voor iedereen. De Wmo biedt een wettelijk kader om de brede participatieachterstand van groepen allochtonen op de lokale agenda te zetten. Het kader uit zich op twee manieren. In de eerste plaats krijgt de gemeente een financieel belang bij bepaalde vormen van participatie, bijvoorbeeld wanneer zorgvragen voorkomen kunnen worden, bijvoorbeeld door de inzet van vrijwilligers of mantelzorgers. In de tweede plaats biedt de Wmo via de compensatieplicht als het ware de kaders voor een lokaal vormgegeven 'individueel recht op meedoen'.

De Wmo kent een compensatieplicht die gemeenten verplicht om mensen die als gevolg van beperkingen belemmeringen ondervinden bij het aangaan en onderhouden van sociale contacten daarvoor te compenseren. Als dat via algemene collectieve voorzieningen kan is dat prima. Maar als dat niet kan moeten op individueel niveau voorzieningen worden getroffen. Gemeenten kunnen bij de invulling dan putten uit de Wwb, de Wet Inburgering de Wmo en de WEB.

3.3.3 Aandacht voor allochtone zorgvragers

Hoewel cijfers blijken te geven van een slechtere participatie van allochtonen in de maatschappij, wordt verwacht dat deze zorgwekkende score in de toekomst nog meer verslechtert. We weten allemaal dat ouderdom met gebreken komt en de participatie van mensen daardoor afneemt naarmate zij ouder worden. Voor allochtonen geldt bovendien sterker dan voor autochtonen dat zij op grote schaal geconfronteerd worden met een sociaal isolement. Op dit moment is het aandeel allochtone ouderen beperkt in de toekomst zal het aantal fors toenemen. De verwachting is dat in 20 jaar tijd het aantal verviervoudigt.

De groep allochtone ouderen zal buitengewoon kwetsbaar worden. In de eerste plaats zullen zij dezelfde problemen kennen als andere ouderen (meer beperkingen/slechtere gezondheid). Deze worden versterkt door hun specifieke achtergrond, we weten dat allochtone ouderen ten opzichte van andere leeftijdsgroepen:

- een slechte taalbeheersing hebben;
- een laag opleidingsniveau hebben;
- een beperkt netwerk buiten hun eigen etnische groep hebben;
- een laag inkomen hebben.

Met de Wmo heeft de gemeente een extra instrument in handen om op lokaal niveau de groep allochtone ouderen te volgen, hoe zij zich kwantitatief en maatschappelijk ontwikkelen om hiervoor bijtijds en adequaat beleid te ontwikkelen.

3.4 Wet Inburgering

Op 1 januari 2007 werd met de wet inburgering een nieuw inburgeringstelsel ingevoerd. Doel van de Wet inburgering is dat iedereen de Nederlandse taal spreekt, kennis heeft van de Nederlandse samenleving en de belangrijkste waarden en normen. Met deze kennis en vaardigheden heeft iedereen een basis om actief deel te kunnen nemen aan het economische, sociale, culturele en of politieke leven in Nederland. De inburgering vormt dus de basis voor integratie en volwaardige deelname aan de Nederlandse samenleving. Inburgering is geen doel op zich, maar een middel om in samenhang met andere wet- en regelgeving (bijvoorbeeld Wwb, Wmo en RMC wetgeving gemeentelijke beleidsdoelen te realiseren. Ook door de wetgever wordt de samenhang met andere wetgeving gezien. Dit komt onder meer tot uiting in de verplichting om voor uitkeringsgerechtigden gecombineerde trajecten inburgering en re-integratie aan te bieden.

De uitgangspunten in het inburgeringsbeleid voor uitkeringsgerechtigden sluiten nauw aan bij het gemeentelijk re-integratiebeleid. Dit houdt in dat de Helderse burger zelfredzaam is, participeert in de (lokale) samenleving en dat bij voorkeur door deelname aan het arbeidsproces. De persoon die niet op eigen kracht kan meedoen aan de samenleving aanspraak kan maken op ondersteuning van de gemeente.

De kern en doelstelling van inburgering in combinatie met re-integratie is het plaatsen van personen in reguliere banen. De gemeente voert een preventief en activerend beleid dat effectief is en het beroep op collectieve middelen zo kort mogelijk laat duren.

Het beleid is gericht op:

- het bevorderen van arbeidsinschakeling en/of maatschappelijke participatie in de vorm van betaald werk, of - bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt door middel van scholing, begeleiding en sociale activering.
- het stimuleren van een actieve inbreng en een nauwe samenwerking tussen alle betrokkenen bij de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting.
- het voorkomen en doorbreken van een sociaal isolement.

Meedoen aan de samenleving bestrijkt de terreinen leefbaarheid en sociale samenhang. Inburgering kan bijdragen aan de ondersteuning van kwetsbare burgers naar zelfredzaamheid, het opheffen van sociaal isolement, ondersteunen bij de opvoeding, toeleiden naar maatschappelijk zinvolle activiteiten en bijdragen aan de sociale samenhang in de buurt.

Voor de doelgroepen van de Wwb – zowel uitkeringsgerechtigden als niet uitkeringsgerechtigden – kan inburgering plaats vinden in combinatie met de instrumenten die de gemeente in het kader van de re-integratie ten dienste staan (workfirst, leren en werken, betaald werk voor 19 uur per week en sociale activering).

3.4.1 Maatschappelijke effecten Inburgering

Het maatschappelijk effect dat met de inburgering wordt beoogd is vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt, het verwerven van een eigen inkomen, het bevorderen van de zelfstandigheid en daarmee een toekomst bieden in Nederland voor alle inburgeringsplichtigen en behoeftigen.

Na het inburgeringstraject mag er van uitgegaan worden dat de inburgeringsplichtigen en behoeftigen binnen onze samenleving zelfstandig kunnen functioneren en participeren. Participatie betekent dat de betrokkene volwaardig kan deelnemen aan de Nederlandse samenleving.

Participatie gaat verder dan alleen:

- de Nederlandse taal spreken, lezen en schrijven;
- de Nederlandse taal verstaan en begrijpen wat er gezegd wordt;
- weten hoe wij in Nederland met elkaar omgaan.

Het beheersen van de Nederlandse taal heeft als maatschappelijk effect dat de inburgeraar contact kan maken met bijvoorbeeld de bureaus, kennissen, vrienden, de huisarts, andere hulpverleners of de kinderopvang. Het leggen van contacten op school of als vrijwilliger participeren in maatschappelijke politieke organisaties, verenigingen etc.

3.4.2 Deltaplan Inburgering

In september 2007 kwam de nota "Deltaplan Inburgering: vaste voet in Nederland uit. Hierin wordt een aantal aanvullingen op de uitvoering van de wet gepresenteerd met een grotere kans op de kansen dan op de verplichtingen. Om het tegenvallende rendement van de inburgering om te buigen was een kwaliteits- en rendementsimpuls noodzakelijk. In het coalitieakkoord van het kabinet komt de noodzaak en urgentie van betere en meer inburgering tot uitdrukking in de uitvoering van het Deltaplan inburgering. In de periode vanaf het aantreden van het kabinet tot aan de zomer zijn gesprekken gevoerd met onder andere inburgeraars, uitvoerders, experts op het terrein van inburgering, onderwijs en arbeidsmarkt, gemeentebestuurders en maatschappelijke organisaties en is een analyse uitgevoerd naar de huidige inburgeringspraktijk.

Het Deltaplan inburgering richt zich op verbetering van kwaliteit en rendement van de inburgering en aansluitend daarop op vergroting van het aantal aan te bieden inburgeringstrajecten.

Het Deltaplan kent als uitgangspunten:

- Inburgeren begint bij participeren;
- De uitvoeringspraktijk en de kwaliteit van inburgering staan centraal: dat betekent een kanteling van systeeminterventie naar uitvoeringspraktijk;
- Inburgering moet binden én verbindend zijn;
- Vereenvoudigen van wet- en regelgeving;
- Het verbeteren van inburgering is een opgave voor de hele Nederlandse samenleving.

Bureau Inburgering Gemeente Den Helder

Het bureau inburgering is fysiek ondergebracht bij de afdeling Werk Inkomen en Zorg (WIZ) van de Gemeente Den Helder. In eerste instantie heeft het bureau gekozen om de inburgeringsplichtigen op te roepen en in traject te nemen. Inmiddels is de aandacht van het bureau verschoven naar de zogenaamde inburgeringsbehoefte (vrijwillige inburgering met de focus op niet westerse migranten). Voor een cijfermatig overzicht wordt u verwezen naar bijlage 1. Deze bijlage gaat wat specifieker in op de stand van zaken inburgering per 1 juli 2009.

3.5 Antidiscriminatiebeleid

Er is een goede reden voor de overheid om discriminatie actiever te bestrijden. Discriminatie levert een belemmering op voor participatie van grote groepen burgers, staat sociale cohesie en integratie in de weg en kan leiden tot verstoring van de openbare orde. Met een actieve bestrijding van discriminatie kan een gemeente zicht krijgen op de aard en de omvang van lokale discriminatieproblematiek en zo meer incidenten voorkomen, de orde beter handhaven en achterstandposities van bepaalde groepen beter bestrijden.

Nieuwe wetgeving heeft er voor gezorgd dat ongelijke behandeling op grond van leeftijd en handicap ook onder discriminatie geschaard kan worden. In mei 2004 ging de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid in werking en in januari 2006 werden de anti-discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht ook van toepassing op discriminatie op grond van handicap. Dat betekent dat mensen die zich voorheen niet op hun rechten konden beroepen als zij bijvoorbeeld ontslagen of niet aangenomen werden vanwege hun leeftijd, of aan de deur geweigerd werden vanwege hun handicap, nu wel melding kunnen doen van discriminatie. Op dinsdag 10 februari 2009 heeft de Tweede Kamer en in juni de Eerste Kamer de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen aangenomen.

Uitgaande van de wet wordt van de gemeente het volgende vereist en verwacht:

- gemeenten moeten, met een financiële bijdrage van het rijk hun ingezetenen toegang bieden tot een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening;
- de antidiscriminatievoorziening moet onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de behandeling van hun discriminatieklachten, dat betekent dat de klachtbehandeling niet door een gemeentelijke instelling zoals een Wmo loket mag gebeuren;
- de antidiscriminatievoorziening moet de klachten registreren, en de gemeente moet deze registratie jaarlijks doorgeven aan het ministerie
- gemeenten dienen uit eigen financiële middelen te zorgen voor (beleids)advisering, publieksvoorlichting en monitoring;
- gemeenten, politie, OM en antidiscriminatievoorziening dienen te werken aan een gezamenlijke lokale aanpak van discriminatie;
- een antidiscriminatie voorziening wordt idealiter op het niveau van de politieregio georganiseerd.

In Noord-Holland Noord voldoen de gemeenten die aangesloten zijn bij Art.1 Bureau Discriminatiezaken al aan voornoemde eisen. De inwoners van de Gemeente Den Helder hebben sinds 7 maart 2008 fysiek toegang tot een Meldpunt antidiscriminatie. Op de gemeentelijke website is een aparte "elektronische" verwijzing naar het meldpunt discriminatie opgenomen

Discriminatie is onaanvaardbaar. Inwoners van de Gemeente Den Helder moeten de gelegenheid krijgen dit te melden en dat er op deze meldingen gereageerd wordt. De Gemeente Den Helder wil bereiken dat o.a. het aantal allochtonen die zich gediscrimineerd voelen op het werk of bij sollicitaties afneemt.

De Gemeente Den Helder draagt uit dat discriminatie in welke vorm dan ook niet getolereerd wordt. Om dat te bereiken voert de Gemeente Den Helder in samenwerking met het Bureau Artikel 1 een campagne om de meldingsbereidheid onder slachtoffers van discriminatie te vergroten.

Tevens organiseert de Gemeente Den Helder i.s.m. het Bureau Art. 1 ieder jaar een hoorzitting waarin zij partijen en belangenorganisaties hoort over verschillende uitingen van discriminatie. De Gemeente Den Helder kan op basis van een hoorzitting besluiten geen zaken te doen met organisaties en bedrijven die discrimineren.

De Gemeente Den Helder spreekt maatschappelijke organisaties aan op hun verantwoordelijkheid om discriminatie tegen te gaan en inclusief beleid te voeren. Daar waar nodig zullen het Bureau antidiscriminatiezaken en Art 1 worden ingezet.

Bij het herzien van de Algemene Subsidieverordening (ASV) wordt expliciet opgenomen dat bij de uitvoering van de verordening alle vormen van discriminatie verboden zijn.

In het driehoeksoverleg met de politie en het openbaar ministerie wordt elk jaar het onderwerp discriminatie op de agenda ter bespreking opgevoerd. Er wordt jaarlijks aan de gemeenteraad gerapporteerd.

3.6 Eergerelateerd geweld

In eerste instantie leek het oppakken van eergerelateerd geweld in Noord-Holland Noord niet zo urgent. Het leek immers slechts beperkt voor te komen. Wie schetst de verbazing als binnen het project Eigen Kracht van het Steunpunt Kop van Noord-Holland de eerste casus er een is met eergerelateerd geweld. In Alkmaar heeft de moord op Zeynep in mei 2007 voor de nodige aandacht gezorgd. Vervolgens komt er vanuit de politie het signaal dat juist in de Noord-Holland Noord eergerelateerd geweld regelmatig voorkomt. Cijfermateriaal is daarbij lastig te geven. Ook in recente schrijven van de Ministeries van VWS en Justitie wordt benadrukt om de aanpak van eergerelateerd geweld breed te verspreiden en de deskundigheid van professionals op dit gebied te verhogen. Een reden om ingebed in een geheel de pilot⁴ 'Preventie Eergerelateerd Geweld voor jongeren en hun ouders' op te pakken.

Projectgroep Eergerelateerd geweld Noord-Holland Noord

Begin 2008 werd op initiatief van het Openbaar Ministerie Arrondissement Alkmaar (OM Alkmaar), politie Noord-Holland Noord, Veiligheidshuis Den Helder en het Steunpunt Huiselijk Geweld Kop van Noord-Holland de projectgroep eergerelateerd geweld opgericht om de aanpak van eergerelateerd geweld in Noord-Holland Noord op te pakken. Gaandeweg werd deze projectgroep aangevuld met Blijf van m'n Lijf Den Helder, AMW/Wering Den Helder, Internationaal Vrouwencentrum Den Helder en recent met de gemeente Alkmaar en Bureau Jeugdzorg Noord-Holland..

Binnen de projectgroep wordt gewerkt aan het aanpakken van eergerelateerd geweld in Noord-Holland Noord in aansluiting op het beleid van de politie en het OM. De eerste resultaten zijn dat de politie steeds meer beeld krijgt van de aanwezige gevallen van eergerelateerd geweld en deze oppakt in samenwerking met het bureau multi-etnisch politiewerk (MEP). Op casuïstiek niveau werkt de politie zowel met het Steunpunt Kop van Noord-Holland als Noord-Kennemerland samen. Zo is de contactpersoon van de politie rondom eergerelateerd geweld aanwezig in het platform hulpverlening van het Steunpunt Kop van Noord-Holland om de afstemming op casusniveau te realiseren.

Het uiteindelijke doel is om in de aankomende jaren te werken aan afspraken tussen alle ketenpartners op Noord-Holland Noord niveau en deze afspraken vast te leggen in convenanten om een sluitende aanpak van eergerelateerd geweld te realiseren.

⁴ Zie voor het volledige verslag het rapport van de projectgroep Eergerelateerd geweld "Pilot Preventie Eergerelateerd geweld voor jongeren en hun ouders".

3.7 Maatschappelijk taak, “vrij” beleid.

In het voorgaande bent u geïnformeerd met betrekking tot enkele wettelijke taken die ons beleid mede vorm geven. We kunnen ons nu concentreren op een tweetal onderdelen in het zogenaamde vrije maatschappelijk veld waarin wij ons bewegen.

3.8 Diversiteitsbeleid van gesubsidieerde organisaties

Met organisaties die een gemeentelijke subsidie ontvangen in het kader van de Beleidsgestuurde contractfinanciering (BCF), worden afspraken gemaakt over het voeren een actief interculturalisatie- en diversiteitsbeleid. Organisaties dienen hun producten en diensten nadrukkelijker af te stemmen op een diverse doelgroep. Een criterium daarvoor is bijvoorbeeld een personeelsbestand dat de afspiegeling is van de Helderse samenleving. Dit geldt voor wijkraden, advies commissies, vrijwilligersorganisaties, ouderenorganisaties, zorg- en welzijnsinstellingen, scholen, woningcorporaties, (sport)verenigingen. Bij het herzien van de Algemene Subsidieverordening (ASV) worden zwaardere eisen gesteld aan de interculturalisatie en het diversiteitsbeleid van gesubsidieerde instellingen.

3.9 Diversiteitsbeleid als kwaliteitseis bij aanbestedingen

Bedrijven en instellingen die producten en diensten namens de gemeente leveren aan de stad, dienen in hun personeels bestand een afspiegeling van de stad te zijn en hun producten en diensten af te stemmen op alle klanten en gebruikers. De gemeente beschouwt het voeren van een diversiteitsbeleid als onderdeel van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Het voeren van diversiteitsbeleid wordt als een criterium in het aanbestedingsbeleid opgenomen. Als voorbeeld worden bedrijven en instellingen extra beloond als zij een werkend diversiteitsbeleid voeren.

TNO: Diversiteit economisch goed

MKB. Werkgevers in het midden en kleinbedrijf (MKB) met een gemengde etnische samenstelling van hun personeelsbestand ervaren de economische meerwaarde. Dit blijkt uit een onderzoek van TNO dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het eerst ervaringen met etnische diversiteit in het mkb in de praktijk in kaart brengt. **(Metro – 4 nov. '09)**

Maar weinig Allochtonen in Amsterdams bestuur.

In de top van bedrijven en (semi) publieke instellingen in Amsterdam zitten nauwelijks Allochtonen. De besturen en raden van commissarissen van woningcorporaties, onderwijsinstellingen, of mediabedrijven bestaan vooral uit autochtonen. Dat blijkt uit een overzicht dat de Adviesraad Diversiteit en Integratie van de gemeente gisteren heeft gepubliceerd. Van de 67 bestuurders en commissarissen van de woningcorporaties is er slechts één van buitenlandse afkomst. In het onderwijs zijn in totaal 71 hoge posities, waaronder 5 allochtonen.

(Metro – 4 nov. '09)

4 Demografische gegevens Den Helder

4.1 Samenvatting hoofdstuk 4:

- ⇒ De grootste concentratie etnische minderheden zijn voornamelijk woonachtig in de stadsdelen Binnen de linie West en Nieuw Den Helder Oost.
- ⇒ De totale Helderse bevolking zal de aankomende jaren langzaam in omvang dalen. Geprognosticeerd krimpt de Gemeente Den Helder in de periode 2010 – 2025 naar +/- 52.000 inwoners.
- ⇒ In de aankomende jaren zal het aantal autochtonen in de Gemeente Den Helder verhoudingsgewijs langzaam dalen, daartegenover staat dat het aantal westerse en niet westerse allochtone inwoners vanaf 2010 langzaam zal toenemen.
- ⇒ Het aantal westerse en niet westerse allochtonen wordt in 2025 geprognosticeerd op 20.8% van de totale Helderse bevolking.

4.2 Inleiding demografische gegevens Allochtonen

In het onderhavige hoofdstuk worden demografische gegevens gepresenteerd betreffende de meest voorkomende nationaliteiten woonachtig in de Gemeente Den Helder. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het gaat om gegevens uit de gemeentelijke basisadministratie (GBA). Mensen die niet zijn ingeschreven worden dus niet meegerekend.

4.3 Definities: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Termen als migrant, buitenlander, allochtoon, minderheid en asielzoeker worden in het dagelijkse leven vaak gebruikt alsof het om synoniemen zou gaan. Afhankelijk van omstandigheden en tijdgeest wordt soms aan het ene, soms aan het andere begrip de voorkeur gegeven. Zonder exact te omschrijven wat onder een bepaald begrip wordt verstaan, leidt het noemen van cijfers echter eerder tot verwarring dan tot inzicht.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteerde in het verleden ook verschillende definities om het aantal allochtonen te bepalen. Zo werden allochtonen onderscheiden op grond van hun nationaliteit, de nationaliteit en het geboorteland, of het geboorteland en het geboorteland van diens ouders.

Twee veel gebruikte definities waren de beperkte definitie en de ruime definitie. Volgens de beperkte definitie is iemand allochtoon als hij én een van de ouders in het buitenland geboren is of als beide ouders in het buitenland geboren zijn. Naast deze definitie werd ook de ruime definitie gebruikt. Volgens deze definitie is iemand allochtoon als hij óf ten minste een van de ouders in het buitenland geboren is.

Met ingang van augustus 1999 is CBS-breed de standaarddefinitie voor allochtonen ingevoerd:

Een persoon wordt tot de allochtonen gerekend als ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Deze algemene definitie kan, al naar gelang het beoogde doel, worden verbijzonderd. Naast de nieuwe definitie is ook een standaardindeling van allochtonen geïntroduceerd waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen:

Tot de westerse herkomstlanden worden gerekend alle landen in Europa (maar zonder Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië (met inbegrip van het voormalig Nederlands-Indië). De niet-westerse herkomstlanden zijn Turkije en alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (met uitzondering van Japan en Indonesië).

De reden om dit onderscheid aan te brengen, is de verschillende sociaaleconomische en culturele positie van westerse en niet-westerse allochtonen. Als een groep in sociaaleconomisch of cultureel opzicht sterk op de Nederlandse bevolking lijkt, wordt deze groep tot de westerse allochtonen gerekend.

De allochtonen met Indonesië als herkomstland vormen een bijzondere groep. Ze worden gerekend tot de westerse allochtonen. Veel van de personen uit Indonesië of voormalig Nederlands-Indië zijn van Nederlandse afkomst.

Eerste en tweede generatie:

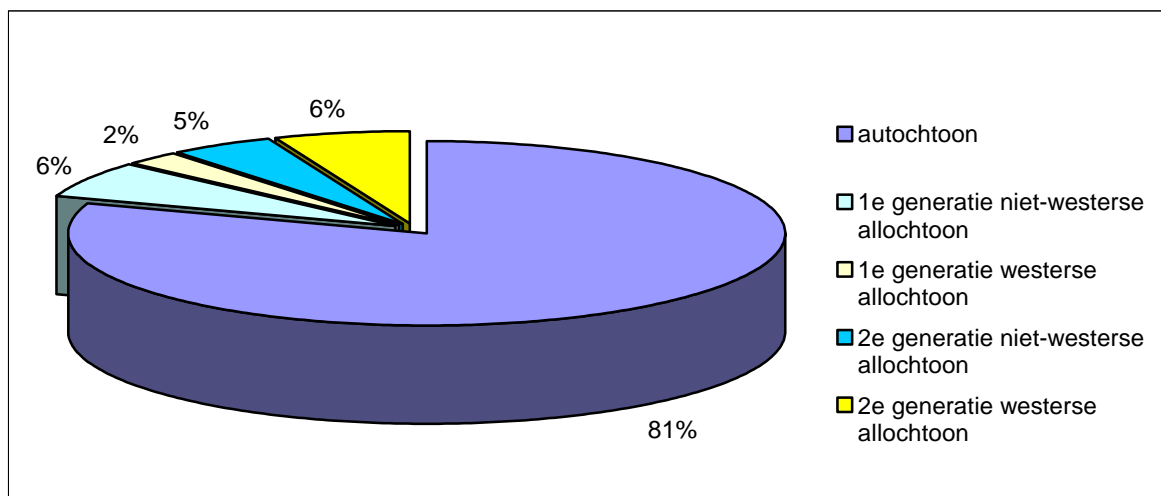
De eerste generatie allochtonen betreft personen die zelf in het buitenland zijn geboren en met minstens één in het buitenland geboren ouder.

De voorwaarde dat één van de ouders in het buitenland moet zijn geboren sluit in het buitenland geboren personen met in Nederland geboren ouders uit. Deze laatste worden tot de autochtone bevolking gerekend. Het herkomstland voor de eerste generatie allochtonen is het land waar de persoon is geboren.

Personen die in Nederland zijn geboren met eveneens minstens één in het buitenland geboren ouder behoren tot de tweede generatie allochtonen.

Deze tweede generatie bestaat weer uit personen met één in het buitenland geboren ouder (naar geboorteland van deze ouder) of met twee in het buitenland geboren ouders (naar geboorteland van de moeder). Ontbreekt informatie over het geboorteland van één van de ouders, dan wordt verondersteld dat het geboorteland van deze ouder hetzelfde is als dat van de andere ouder. Als informatie over het geboorteland van beide ouders ontbreekt, dan wordt verondersteld dat de ouders hetzelfde geboorteland hebben als de persoon in kwestie.

Etniciteit (CBS-definitie) van inwoners Den Helder (1-1-2009)



Bron: Gemeente Den Helder, Onderzoek & Statistiek

Acht van de tien inwoners (81%) van Den Helder is dus autochtoon, 19% van de bevolking is allochtoon⁵. Hiervan behoort 8% tot de eerste generatie allochtonen en 11% tot de tweede generatie. Het percentage westerse allochtonen in Den Helder is 8% en niet-westers 11%. Hiermee wijkt Den Helder niet veel af van het landelijk gemiddelde: Landelijk is het percentage westerse allochtonen namelijk 9% en het percentage niet-westerse allochtonen bedraagt 11%.

⁵ Een persoon wordt volgens de CBS-definitie tot de allochtonen gerekend als ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

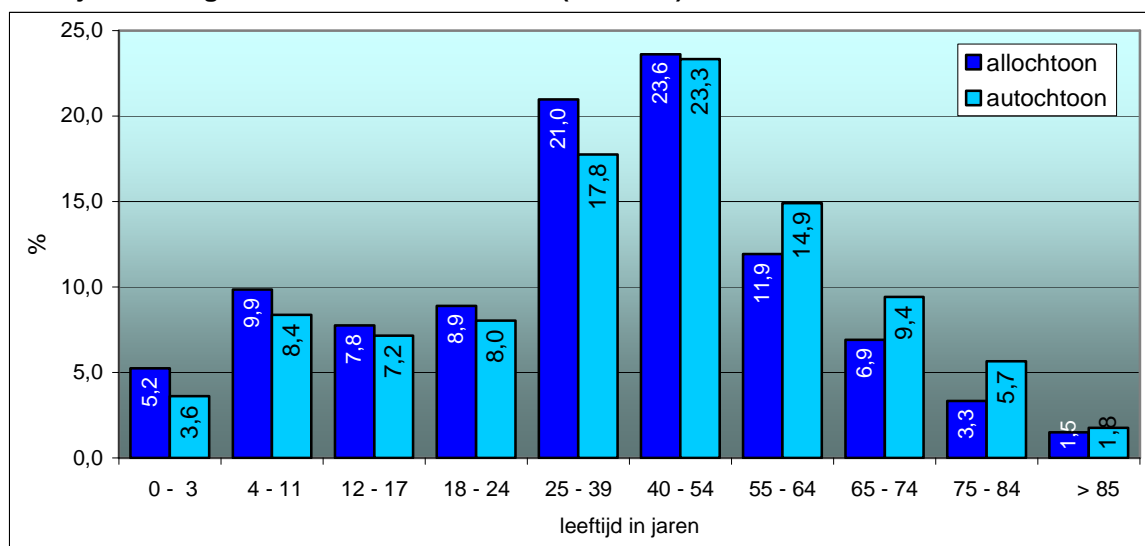
Allochtonen in Den Helder naar leeftijd en geslacht (1-1-2009)

Leeftijd in jaren	Man		Vrouw		Totaal	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
0 - 3	307	5,5%	284	5,0%	591	5,2%
4 - 11	575	10,2%	537	9,5%	1.112	9,9%
12 - 17	436	7,7%	439	7,8%	875	7,8%
18 - 24	515	9,1%	488	8,6%	1.003	8,9%
25 - 39	1.213	21,5%	1.154	20,4%	2.367	21,0%
40 - 54	1.304	23,2%	1.362	24,1%	2.666	23,6%
55 - 64	700	12,4%	646	11,4%	1.346	11,9%
65 - 74	378	6,7%	402	7,1%	780	6,9%
75 - 84	161	2,9%	215	3,8%	376	3,3%
> 85	41	,7%	129	2,3%	170	1,5%
Totaal	5.630	100,0%	5.656	100,0%	11.286	100,0%

Bron: Gemeente Den Helder, Onderzoek & Statistiek

In hoeverre dit vergelijkbaar is met of afwijkt van het autochtone deel van de bevolking is te zien in onderstaande grafiek.

Leeftijdverdeling allochtoon en autochtoon (1-1-2009)



Bron: Gemeente Den Helder, Onderzoek & Statistiek

In deze grafiek is te zien dat de allochtone bevolking gemiddeld wat jonger is dan de autochtone bevolking. Tot de leeftijd van 40 jaar zijn er gemiddeld meer allochtonen, boven de 55 jaar zijn er relatief meer autochtonen in Den Helder.

4.4 Meest voorkomende geboortelanden per wijk in de Gemeente Den Helder (1-1-2009)

Geboorteland	Stad Binnen de Linie-oost	Stad Binnen de Linie-west	Nieuw Den Heider-west	Nieuw Den Helder-oost	De Schooten	Het Koegras	Duinzoom	Julianadorp	Totaal
Nederland	8.242	10.064	3.313	7.661	8.815	968	423	12.576	52.062
Nederlandse Antillen	115	107	64	296	57	1	1	132	773
Nederlands Indië	76	93	56	157	216	8	8	89	703
Suriname	46	59	28	144	49	1	0	55	382
Groot-Brittannië	44	39	15	26	32	6	15	54	231
Duitsland	32	38	9	38	30	2	14	56	219
Indonesië	27	37	16	33	28	2	1	67	211
Ceylon	17	19	7	105	25	0	0	14	187
Sovjetunie	14	62	2	24	11	1	1	20	135
Polen	48	30	7	16	5	1	4	21	132
Turkije	6	33	7	44	8	1	0	11	110
Irak	7	37	6	43	11	0	0	4	108
Afghanistan	12	38	7	25	21	0	0	3	106
Bondsrepubliek Duitsland	22	22	5	13	8	2	2	32	106
Sri Lanka	5	17	1	57	13	0	0	8	101
China	25	9	7	28	9	0	0	19	97
Colombia	12	24	2	26	10	0	1	20	95
Joegoslavië	12	26	4	25	21	0	0	2	90
Marokko	12	9	4	35	9	0	0	12	81
België	12	7	4	13	15	0	0	22	73
Thailand	27	12	1	13	7	0	2	7	69
Chili	19	6	2	26	3	0	0	12	68
Brazilië	24	6	2	10	7	3	3	12	67
Iran	14	13	1	13	13	0	0	7	61
Filipijnen	18	15	3	9	4	0	0	5	54
Somalië	4	16	7	21	4	0	0	1	53
Overig	200	268	69	255	126	1	14	223	1.156
Totaal	9.092	11.106	3.649	9.156	9.557	997	489	13.484	57.530

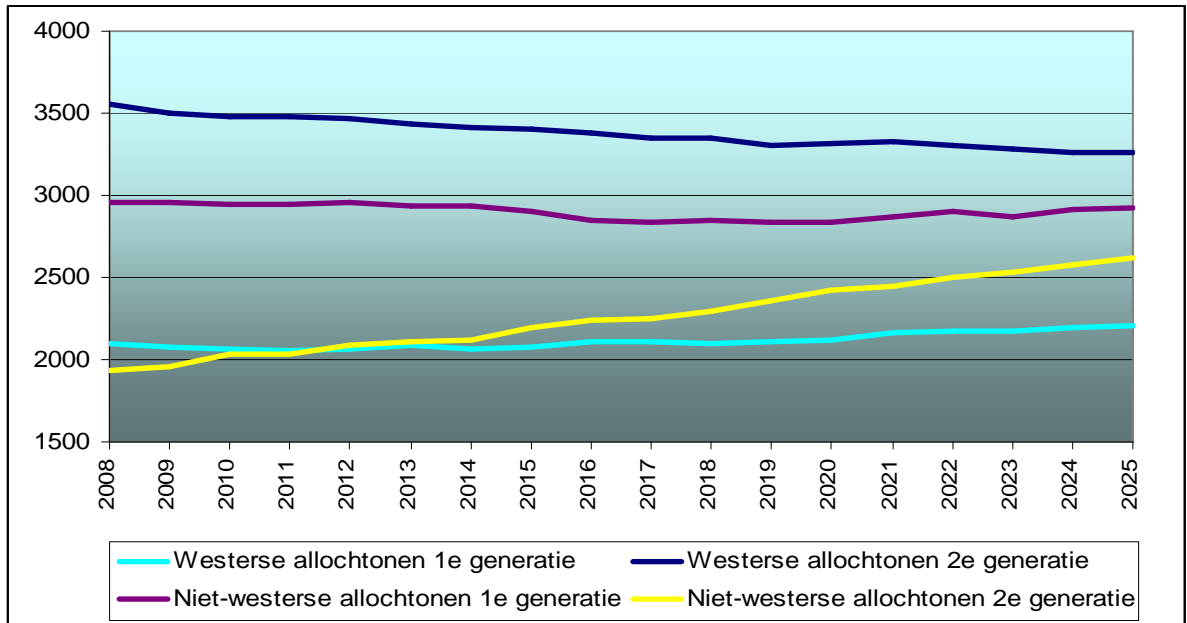
Bron: Gemeente Den Helder, Onderzoek & Statistiek

De meest voorkomende geboortelanden, na Nederland natuurlijk, zijn de Nederlandse Antillen en Nederlands-Indië, op afstand gevolgd door Suriname, de voormalige Nederlandse koloniën dus.

4.5 Bevolkingsprognose

Het CBS heeft een prognose gemaakt van het aantal allochtonen in Den Helder voor de periode 2008-2025, dit ziet er als volgt uit:

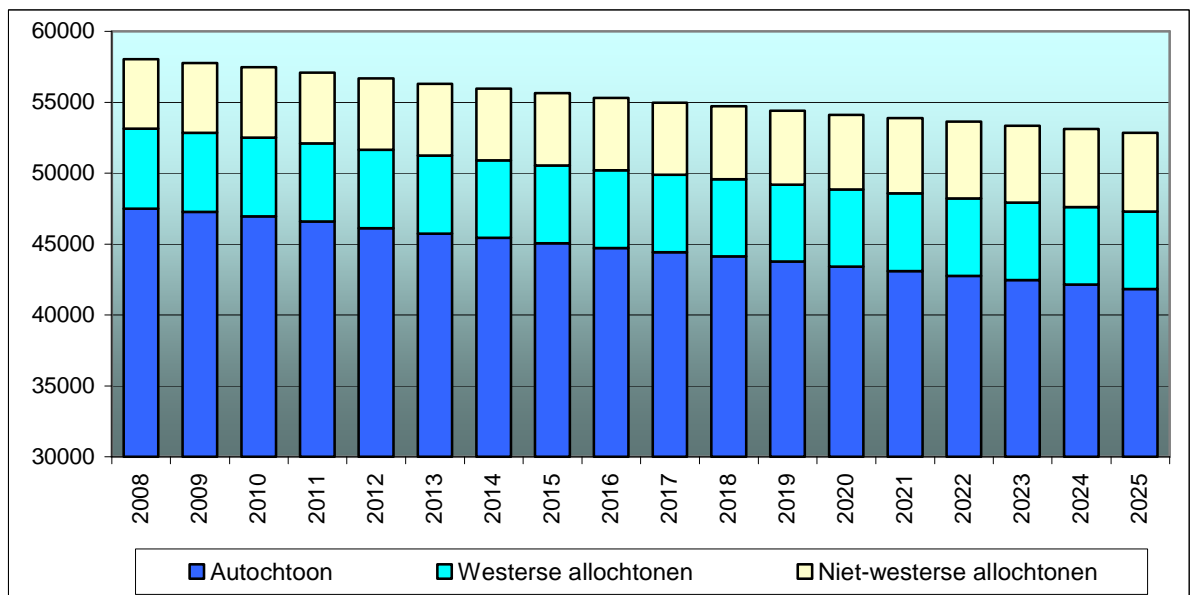
Prognose aantal allochtonen in de gemeente Den Helder (2008-2025)



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek

Vooraf het aantal niet-westerse allochtonen van de 2^e generatie zal in deze periode stijgen, evenals het aantal 1^e generatie westerse allochtonen. Natuurlijk zegt dit pas iets als ook de bevolkingsprognose van de autochtone bevolking wordt meegenomen zodat een totaalbeeld ontstaat.

Bevolkingsprognose de gemeente Den Helder 2008-2025

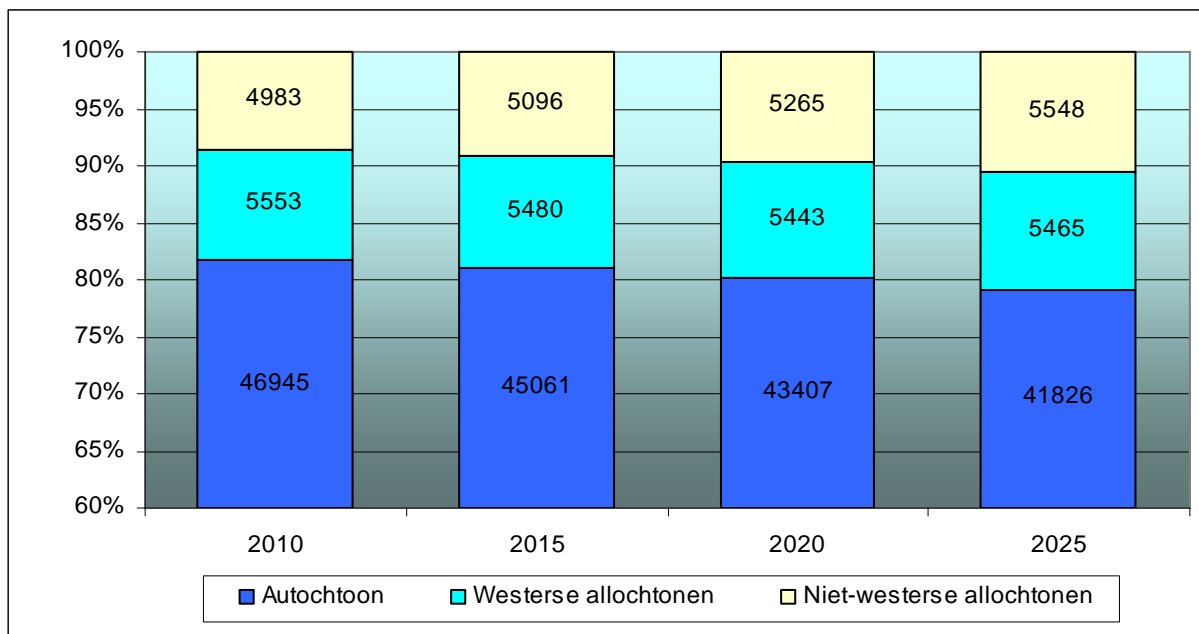


Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek

De totale Helderse bevolking zal langzaam in omvang dalen, het aantal allochtonen bewoners neemt de aankomende jaren langzaam toe. Dat betekent dat het aandeel allochtonen bewoners op de totale bevolking toe zal nemen. Dit betekent dat de Gemeente Den Helder beleidsmatig niet alleen uit moet gaan van een krimp scenario maar dat het gewenst is de aankomende jaren daar met meer aandacht op te anticiperen. Krimp is niet per definitie slecht maar biedt ook kansen.

Om hiervan een duidelijker beeld te krijgen wordt gekeken naar het percentage allochtonen op de totale bevolking.

Bevolkingsprognose Den Helder 2010-2025



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek

Het percentage autochtonen in Den Helder zal afnemen van 82% in 2010 tot 79% in het jaar 2025. Het percentage niet-westerse allochtonen zal tussen 2010 en 2025 geleidelijk stijgen, zoals ook is te zien in onderstaande tabel.

Prognose percentage autochtonen/allochtonen in Den Helder (2010-2025)

	2010	2015	2020	2025
Autochtonen	81,7	81,0	80,2	79,2
Westerse allochtonen	9,7	9,8	10,1	10,3
Niet-westerse allochtonen	8,7	9,2	9,7	10,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek

De langzame toename van het aantal allochtonen wordt volgens het CBS o.a. veroorzaakt door:

- De komst van nieuwkomers,
- Ingevolge gezinsuitbreiding.
- Gezinshereniging.

5 Verbinden van buurten en wijken

5.1 Samenvatting en voorstellen hoofdstuk 5

- ⇒ Het ontwikkelen van een programmteam met aandachtspunt Diversiteit en Integratie, (regenboogoverleg).
- ⇒ Het verder ontwikkelen van het project buurtvoorlichters.
- ⇒ In samenwerking met maatschappelijk betrokken partners en religieuze organisaties organiseren van interreligieuze dialoogbijeenkomsten (een jaarlijks cultureel festival).
- ⇒ Het ontwikkelen van een duurzaam netwerk van betrokken burgers die zich willen inzetten voor buurten en wijken, evenals het ontwikkelen van een duurzaam netwerk van sleutelpersonen binnen de diverse religieuze en culturele organisaties.
- ⇒ Initiatieven van burgers en instellingen op het gebied van ontmoeting en dialoog ondersteunen. Waarbij migranten- of zelforganisaties nadrukkelijk worden uitgenodigd en gestimuleerd voor het organiseren van grensoverschrijdende interculturele ontmoetingsactiviteiten.
- ⇒ Het ontwikkelen van een monitor Diversiteit en Integratie (0-meting) met een nog nader te bepalen aantal sociale indicatoren.

5.2 Verbinden van buurten en wijken door ontmoeting en dialoog

Een van speerpunten in het diversiteitsbeleid is het verbinden van alle inwoners van de Gemeente Den Helder met elkaar. Het is goed voor de stad als mensen uit verschillende culturen en achtergronden elkaar leren kennen en met elkaar willen samenleven. Over het algemeen moeten we constateren dat de inwoners van de Gemeente Den Helder in hun vrije tijd weinig of geen contact heeft met onze allochtone inwoners. Om dit te verbeteren is een programma nodig die de uitwisseling van ontmoeting stimuleren en intolerantie en discriminatie tegen gaan.

Speerpunten in dit beleid zijn:

- Verbinding in buurten en wijken door ontmoeting en dialoog.
- Het zichtbaar maken van de waarde van diversiteit.
- Het bevorderen van kleurrijke organisaties.

Wijkgericht werken is al jaren een van de hoofddoelstellingen van de Gemeente Den Helder⁶. In 2003 heeft de gemeente met de 'startnotitie wijkgericht werken' nieuwe ambities geformuleerd, die inmiddels de afgelopen jaren voor een belangrijk deel in praktijk zijn gebracht.

De 'officiële' Helderse definitie van wijkgericht werken luidt als volgt: Een gezamenlijke inspanning van bewoners, instellingen en de gemeente om vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid de leefbaarheid van de wijken op fysiek, economisch en sociaal terrein te verbeteren en te handhaven.

Uit deze definitie zijn o.a. een aantal steekwoorden te distilleren welke inmiddels nadrukkelijk in verband worden gebracht met wijkgericht werken:

- werken en organiseren op wijkniveau;
- directe communicatie met wijkbewoners;
- samenwerking leidt tot een betere wijk;
- meer bewoners actief in hun wijk en in de stad;

Wat hebben we tot nu toe in gang gezet.

Verscheidene van de hiervoor genoemde punten zijn inmiddels de Helderse praktijk van alledag:

- er zijn wijkteams
- er zijn wijkconciërges
- wijkmanagers, wijkagenten,
- er is veelvuldig contact met alle bewonersorganisaties
- en er zijn extra wijkbeheerbudgetten.

⁶ Voor de integrale tekst verwijzen wij u naar het Programma Wijkgericht werken 2007 – 2010 "Op volle kracht"

5.3 Een sterke gemeente

Het wijkactieprogramma bevat, naast vele andere, een aantal hoofdpunten: meer burgerparticipatie, wijkactieplannen en versterking van wijkplatforms.

Vanuit bewoners(organisaties) is er een breed gedeelde behoefte aan een gemeentelijke overheid die zichtbaar is in de wijk. Een gemeente die laat zien dat ze oog heeft voor vragen uit de wijken, die regie en verantwoordelijkheid durft te nemen en in elke wijk goed bereikbare contactpersonen heeft.

Een succesvolle uitvoering van het wijkgericht werken vereist naast organisatorische ingrepen ook zaken die meer met cultuur (met name houding en gedrag) te maken hebben. Enkele belangrijke punten op dit vlak zijn:

- verantwoordelijkheid nemen is iets waar je trots op kunt zijn;
- mensen die hebben aangetoond dat zij verantwoordelijkheid kunnen dragen, krijgen die ook;
- ambitieuze, enthousiaste mensen die bereid zijn initiatieven te nemen, worden ondersteund en beloond;
- het wijkbelang is zwaarwegend.

Natuurlijk is de gemeente niet de enige instelling die voor bovengenoemde uitdagingen staat. Veel van het bovenstaande heeft ook betrekking op andere professionele instellingen die actief zijn in de wijk. Daarbij noemen wij met name de politie, alsmede het opbouwwerk die een cruciale rol dient te vervullen bij het voortbrengen van die actieve burgers.

5.4 Communicatie

Om te weten wat er in de wijken leeft en wat de wensen zijn van wijkbewoners, is een periodieke, systematische **peiling onder burgers** eigenlijk noodzakelijk. Wij nemen ons daarom voor om daar de komende jaren meer aandacht aan te besteden. We kunnen in elk geval aansluiten op de thans ingevoerde Veiligheidsmonitor⁷. De Veiligheidsmonitor is een grootschalig onderzoek naar de gevoelens van (on)veiligheid bij de bevolking. Ook de leefbaarheid in de buurt, buurtproblemen, slachtofferschap, aangiftegedrag, respectloos gedrag, de beoordeling van het gemeentelijke veiligheidsbeleid en het functioneren van de politie worden gemeten. De Veiligheidsmonitor is voor het eerst gestart in 2008 en het onderzoek zal jaarlijks terugkeren. De uitkomst van deze eerste Veiligheidsmonitor wordt in het eerste kwartaal van 2010 verwacht.

Het zou mooi zijn als deze monitor aangevuld zou kunnen worden met vragen op het gebied van leefbaarheid, sociale cohesie, participatie en diversiteit. Als dat niet tot de mogelijkheden behoort, het ontwikkelen van een zelfstandige monitor Diversiteit en Integratie (0-meting) met een nog nader te bepalen aantal indicatoren.

Uitgaande van de veronderstelling dat het aantal westerse- en niet westerse allochtonen in de aankomende jaren geleidelijk zal stijgen (zie paragraaf 4.5) dienen we er rekening mee te houden dat niet alleen het straatbeeld maar ook het aanzicht van wijken en buurten zal veranderen. Voor de gemeente reden temeer om progressiever in te spelen op de aankomende veranderingen.

5.5 Bewonersparticipatie

Bewonersparticipatie bij projecten in de wijken moet altijd worden bevorderd, ook als de bewoners daar niet om vragen. Dit is niet alleen de mening van de bewonersorganisaties, maar ook van vertegenwoordigers van vele instellingen. De voordelen hiervan zijn voor vrijwel iedereen evident: een opener vizier bij plannenmakers, een verhoging van de kwaliteit van het plan, meer draagvlak en vertrouwen onder bewoners, meer buurtbetrokkenheid en minder kans op beroepsprocedures. Bewonersparticipatie betekent wat ons betreft: bewoners vanaf het begin actief betrekken, hen een volwaardige plek in planprocessen geven en hun ideeën en signalen net zo laten meewegen als die van professionals. Bewonersorganisaties krijgen in deze processen, indien zij dat zelf willen, een belangrijke coördinerende en 'bewakende' rol.

⁷ Voor de coördinatie en begeleiding van de uitvoering is een uitvoeringsorganisatie opgericht: het bureau Veiligheidsmonitor (bVm). Het bVm is ondergebracht bij Nicis Institute en ondersteunt de deelnemende partijen op organisatorisch en uitvoeringstechnisch terrein

Voor het stimuleren van bewonersparticipatie is een actief **welzijnswerk** (met name opbouwwerk) onontbeerlijk, met een sterke positie in het krachtenveld van organisaties die in de wijken actief zijn. De afgelopen twee jaar is geïnvesteerd in een verbeteringslag van het Helderse opbouwwerk. Dat wil zeggen: wij formuleren scherper wat we ervan verwachten, en het welzijnswerk sluit daar met zijn activiteiten nauw op aan. Het opbouwwerk gaat de komende jaren vooral prioriteit leggen bij het activeren van bewoners die nu nog niet actief zijn. Dat doen zij onder meer met het oprichten en het draaien van **burgerpanels**, waarin burgers in verscheidene sessies diepgaand van gedachten wisselen over hun wijk: de problemen, de kansen en de gewenste initiatieven.

Bewonersparticipatie: o.a. de speerpunten

1. Jaarlijkse uitreiking van de 'Pluim' voor actieve bewoners in het wijkbeheer (vanaf 2007)
2. Organisatie van enkele 'optuindagen' per jaar (2007- 2009)
3. Sterkere positie en actievere inbreng van het opbouwwerk (vanaf 2007)
4. Organisatie van enkele burgerpanels per jaar (vanaf 2007)
5. Volle aandacht voor integratie en participatie van bijzondere doelgroepen in de wijken (vanaf 2008)

Pluim voor acht inwoners

- Gepubliceerd op 29 september 2009, 12:58 - Noord-Hollands Dagblad

Acht inwoners van Den Helder ontvangen dinsdag 6 oktober 2009 een pluim uit handen van burgemeester C. Vriesman. Op deze manier spreekt het bestuur van de gemeente Den Helder haar waardering uit voor de belangeloze inzet van deze mensen voor hun woonomgeving en medebuurtbewoners.

De acht geselecteerde bewoners komen uit alle wijken van de stad. Dit jaar zijn vooral personen geselecteerd die al een tijdlang een cruciale functie vervullen in de Helderse wijkplatforms. Onder de geselecteerden zijn ook mensen die vanuit andere rollen bijdragen aan het leefbaar houden van hun wijk of buurt. Dat kan gaan om de ondersteuning van zwakke groepen, buurthuiswerk of ontwikkeling en beheer van buurtspeeltuinen voor de jeugd.

5.6. De Wijk in

Hoe bereiken we de bewoner(s) om hen te verleiden plaats te nemen in een van de burgerpanels? Hoe betrekken we de bewoners bij het ontwikkelen van wijkgebonden activiteiten? Hoe werven en motiveren we "vrijwillige" inburgeraars voor een inburgeringstraject? Hoe vinden we stageplaatsen in het kader van de Maatschappelijk stage? Hoe versterken we het brede vrijwilligers werk?

De traditionele manier van communiceren via geschreven materiaal en voorlichtingsavonden bereikt slechts een beperkt deel van de bevolking. Hoe vinden we de bewoner(s) en hoe krijgen we de bewoners en organisaties in de wijk enthousiast voor al onze plannen, anders dan op de gebruikelijke wijze. Dat kan door middel van het inzetten van buurtvoorlichters.

5.7. Buurtvoorlichters

Met name in het gebied Nieuw Den Helder wonen veel gezinnen met een laag inkomen, een slechte positie op de arbeidsmarkt. Bovendien wonen in de wijk meer dan 100 verschillende etnische groepen. Een belangrijke methode het leefklimaat en de sociaal-economische kansen voor de bewoners te verbeteren, is de betrokkenheid van de bewoners vergroten en de samenwerking tussen diverse dienstverleners in de wijk verbeteren. Om de betrokkenheid en kansen voor bewoners te verbeteren heeft de gemeente onder meer het project buurtvoorlichters geïnitieerd.

Buurtvoorlichters zijn bewoners uit de wijk zelf, bij voorkeur van verschillende etnische achtergronden, die huis aan huis (de outreachende aanpak) mondeling informatie geven over diverse activiteiten en projecten die passen in de wijk en/of bewoners verleiden deel te nemen aan verschillende (culturele) activiteiten. De buurtvoorlichters verstrekken daarbij simpele, overzichtelijke informatie, waarbij zij doorverwijzen naar organisatie's of (voorlichtings)bijeenkomsten).

Doel van het project bestaat onder andere uit de volgende speerpunten:

- Het vergroten van de betrokkenheid van bewoners bij de fysieke veranderingen in hun buurt of wijk.
- Bewoners op een effectievere manier dan de gebruikelijke schriftelijke informeren over bestaande diensten en activiteiten en regelingen waar zij een beroep op kunnen doen.
- Informatie verzamelen van bewoners over hun situatie en de manier waarop zij daarmee omgaan om zo een passende ondersteuning te bieden.
- De buurtvoorlichters leveren communicatie-activiteiten voor de gemeente, en andere maatschappelijke partners.
- In tweede instantie kan een voorlichtingsronde worden ingezet als er een gebrek aan informatie bij de bewoners blijkt.

5.8 Wat willen we nog meer doen?

Het ontwikkelen van een programmateam met als specifiek aandachtspunt diversiteit en integratie (het tot stand brengen van een Regenboogoverleg), in samenwerking met alle organisaties die in de buurten en wijken actief zijn⁸. Het heeft de voorkeur om dit in samenwerking te doen met de al bestaande burgerpanels. De focus dient hierbij o.a. gericht te zijn op:

- Het programmateam kan fungeren als aanjaag- en kennis en informatiebureau. Dit bureau houdt zicht op lokale ontmoetingsactiviteiten, stimuleert en ondersteunt de verspreiding van de reeds genoemde goedlopende activiteiten en ontwikkelt een netwerk van betrokken partners in de stad.
- In samenwerking met maatschappelijk betrokken partners en religieuze organisaties organiseren van interreligieuze dialoogbijeenkomsten (het ontwikkelen van een jaarlijkse dag van de dialoog en/of cultureel festival). Waarbij migranten- of zelforganisaties nadrukkelijk worden uitgenodigd en gestimuleerd voor het organiseren van grensoverschrijdende interculturele ontmoetingsactiviteiten. Tevens het ontwikkelen en uitvoeren van projecten waarin het sociaal kapitaal van in het bijzonder allochtone vrouwen en ouderen wordt ingezet teneinde sociaal isolement en vereenzaming wordt voorkomen.
- Samen met maatschappelijke organisaties het ontwikkelen van een duurzaam netwerk van betrokken burgers en sleutelpersonen binnen de diverse religieuze en culturele organisaties, die zich willen inzetten voor buurten en wijken.

⁸ Dit naar voorbeeld van het uitvoeringsprogramma 2007 - 2010. Diversiteit en Integratie Gemeente Utrecht.

B Bijlagen

BIJLAGEN

bij

Startnota Diversiteit van de Gemeente Den Helder

Meedoen van allochtonen in de Gemeente Den Helder

B.1 Bijlage stand van zaken Bureau Inburgering

Algemeen

De Wet inburgering is per 1 januari 2007 in werking getreden. Bij de invoering kwam er een inburgeringsplicht voor statushouders en geestelijke bedienaren en de gemeente kon een inburgeringsvoorziening aanbieden aan bepaalde groepen. De Wet inburgering is voor het laatst aangepast per 1 januari 2009. De Verordening Wet inburgering is daarop eveneens aangepast (vaststelling raad d.d. 1 juli 2009).

In deze informatiebrief wordt u geïnformeerd over de uitvoering van de Wet inburgering van 1 januari 2007 tot 1 juli 2009.

Wijziging Wet inburgering 1 januari 2009

Op 1 januari 2009 zijn de aangekondigde wetwijzigingen van kracht geworden. De wijzigingen betreffen:

- gemeenten kunnen met terugwerkende kracht vanaf 1 november 2007 aan elke inburgeringsplichtige een aanbod doen.
- gemeenten kunnen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2008 een aanbod doen waarmee direct kan worden opgegaan voor een hoger niveau (Staatsexamen).
- gemeenten kunnen met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2008 aan inburgeringsplichtigen die een mbo-opleiding volgen een taalkennisvoorziening aanbieden.
- gemeenten kunnen ervoor kiezen om aan inburgeringsplichtigen direct een inburgeringsvoorziening op te leggen.

Stand van zaken inburgering periode 1 januari 2007 – 1 juli 2009

Inburgeringsplicht	Diploma behaald
Intake 643	1 ^e halfjaar 2008 5
Inburgeringsplichtig 465	2 ^e halfjaar 2008 14
Niet-inburgeringsplichtig 178	1 ^e halfjaar 2009 <u>32</u>
	totaal 51
Aanbod	
Overige inburgeringsplichtigen 414 (465 – 51) Daarvan volgen 236 personen lessen via de gemeente en zal een groot deel in de loop van 2009 het diploma behalen.	Gestart in: 2007 12 2008 166 2009 58
Doelgroepen aanbod:	
Uitkeringsgerechtigd 41	
Niet-uitkeringsgerechtigd en geen werk 23	
Asielgerechtigd (met uitkering) 50	Overige
inburgeringsplichtigen 77	
Financiering uit andere dan inburgeringsmiddelen (analfabeten) 44	
Oudkomers en nieuwkomers	
Alle oudkomers in Den Helder zijn inmiddels gesproken door Bureau Inburgering (op een paar personen na die door verslaving of ziekte niet in staat zijn geweest om op gesprek te komen).	Aantal nieuwkomers per jaar: 2007 65 2008 58 2009 21
De aandacht van Bureau Inburgering is nu verschoven naar nieuwkomers en inburgeringsbehoeftigen (vrijwillige inburgering).	Vrijwillige inburgering: 2007 2 2008 5 2009 7 totaal <u>14</u>
Mannen / vrouwen	Verhouding: 35% / 65%
Opleidingen	De inburgeringscursussen worden door het ROC en Agens verzorgd

B.2 Bijlage enquête Gemeente Den Helder

B.2.1 Inleiding

In de voorbereiding naar de enquête Diversiteit is in eerste instantie een omgevingsanalyse samengesteld van functionele- en subfunctionele organisaties waarvan het vermoeden bestaat dat die in meer of mindere mate te maken hebben met het etnisch/culturele onderwerp. Aansluitend werd in het tweede kwartaal van 2009 onder een keur van organisaties de enquête uitgezet.

De geënquêteerden reageerden overwegend positief bij de persoonlijke benadering die voorafging bij het uitzetten van de vragenlijsten. Sleutelpersonen van verschillende organisaties werden via de telefoon benaderd en daar waar nodig volgde een persoonlijk gesprek. De vragenlijsten werden vervolgens achtergelaten met het verzoek deze via de e-mail aan de gemeente te retourneren.

Om een weergave van de gang van zaken goed in beeld te brengen is een vragenlijst met een aantal open vragen een nuttige methode. Hoewel de gegeven antwoorden volstrekt subjectief en persoonsgebonden zijn, dient de lezer er van uit te gaan dat de antwoorden niet de werkelijkheid vertegenwoordigen. Het geeft wel een goede indruk in welke mate het etnisch/culturele onderwerp bij de geënquêteerde organisaties en personen leeft. Achteraf is het een goede methode gebleken omdat niet alleen organisaties reageerden maar ook individuele personen "met een etnisch/culturele achtergrond" die in eerste instantie niet waren benaderd maar gaandeweg ook graag hun persoonlijke mening wilde laten horen.

B.2.2 De respons

De vragenlijst is uitgezet onder 23 organisaties waarvan er 15 hebben gereageerd. Een respons van ongeveer 65%. Zoals eerder vermeld dienen de uitkomsten van de enquête met de nodige terughoudendheid te worden gelezen. Toch geven ze een redelijk beeld van hoe de deelnemers tegen het onderhavige onderwerp aankijken en zijn daarom wel degelijk waardevol.

Functioneel	Subfunctioneel
Gemeente Den Helder	Afdeling Onderwijs, welzijn en Sport (beleids- en leerplichtambtenaren) Afdeling Werk, Inkomen en Zorg (Bureau nieuwkomers)
Onderwijsinstellingen/ Scholen	Scholen aan Zee Praktijk onderwijs De Pijler ZMOK (spinaker) Duynvaarder Sarkon DCS-Trainingen
Gezondheidszorg	St. Blijf van mijn lijf
Welzijnsinstellingen	St. De Wering St. De wering vrijwilligers centrale St. Internationaal Vrouwencentrum Art 1 Antidiscriminatiebureau St. Dak en Thuislozenopvang
Etnische minderheden	St. Nida UI Islam Turkse Sociaal en Culturele stichting. Antillianenberaad St. Belangenbehartiging Etnische minderheden
Wijkraden/platforms	Veiligheidshuis Wijkmanagers WMO – platform
Vluchtelingenorganisatie	Vluchtelingenwerk Kop van Noord-Holland
Sportorganisatie	St. Sportservice

B .2.3 Enquête

In het hiernavolgende komen in vogelvlucht een aantal reacties op de enquête aan de orde. De gegeven antwoorden zijn geanonimiseerd en niet naar individuen of organisaties te herleiden, uitgezonderd een enkele reactie waarbij de betreffende organisatie geen overwegende bezwaren heeft.⁹ De vragenlijst bestaat uit een zestal open vragen. Er is voor deze methode gekozen om de deelnemers in staat te stellen zonder enige belemmering een persoonlijke opinie te formuleren.

1	Als u uw ogen sluit welke ontwikkelingen op het gebied van etnisch/culturele diversiteit komt er volgens u op uw organisatie (ons) af?
2	Welke valkuilen, knelpunten constateert u hierbij op het gebied van Beleid, Regelgeving, Uitvoering en Handhaving ?
3	Op welke wijze kan het door U geschetste probleem opgelost worden? (maak hierbij onderscheid tussen Beleid, Regelgeving, Uitvoering en Handhaving).
4	Mocht de gemeente deze oplossing kiezen: wat kunnen we van u verwachten?
5	Stel dat u bestuurder was: wat zouden we per se moeten bereiken op dit gebied?
6	Welke ambities zou het proces volgens u dienen te hebben?

1. Als u uw ogen sluit welke ontwikkelingen op het gebied van etnisch/culturele diversiteit komt er volgens u op uw organisatie (ons) af?
- Hoe bevorderen wij optimale deelname, m.a.w. hoe betrekken wij allochtone jongeren en hun ouders meer bij voorzieningen.
 - Beleid moet niet gericht zijn op etnische minderheden, projecten en activiteiten moeten voor iedereen toegankelijk zijn.
 - De inzet op het voorkomen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt wordt krappere, werkgevers moeten zich meer gaan voorbereiden op een veranderende arbeidsmarkt.
 - Overheden, organisaties en individuen moeten in maximale samenwerking maximaal investeren in het scheppen en behouden van gelijke kansen voor iedereen.
 - Kwetsbare mensen die het sluitstuk worden van de samenleving en daardoor meer is aangewezen op hulpverlenende instanties.
 - Hoe groter de diversiteit hoe groter de vraag naar vraaggerichte producten vooral op het gebied van maatschappelijke opvang tengevolge van het ontstaan van een nieuwe onderlaag in onze samenleving met een andere culturele etniciteit.
 - Moeilijk te bereiken groepen, taalbarrière. Doelgroepen betrekken bij vrijwilligerswerk.
 - Toenemende verharding tussen de verschillende bevolkingsgroepen, sterkere ontkenning van de eigen cultuur en identiteit van nieuwkomers.
 - Onvoldoende afspiegeling van de bevolking in het gemeentelijke apparaat en maatschappelijke instellingen, onvoldoende deelname laaggeschoolde allochtone jongeren aan de samenleving.
 - Wij maken ons zorgen voor de toekomst van onze jongeren en voor onze veiligheid.

Enkele steekwoorden m.b.t. vraag 1:

- diversiteit en participatie;
- afnemende tolerantie
- gelijke kansen, maar ook aandacht voor verschillen.

2. Welke valkuilen, knelpunten constateert u hierbij op het gebied van **Beleid, Regelgeving, Uitvoering en Handhaving**?
- Wij willen liever niet stigmatiseren door aan verenigingen en instellingen te vragen hoeveel allochtonen er bereikt worden, zijn de organisaties wel voldoende toegerust voor het opvangen en begeleiden van allochtonen.
 - Valkuil is de specificatie van minderheden in het beleid. Optreden en specifiek beleid en handhaving pas noodzakelijk als er sprake is van buitenproportionele vertegenwoordiging van minderheden op bepaalde terreinen.

⁹ Wie geïnteresseerd is in de integrale bloemlezing kan bij de afdeling OWS van de Gemeente Den Helder een verzoek voor een kopie indienen welke vervolgens kosteloos zal worden toegezonden.

- Werkgevers zijn onvoldoende op de hoogte van antidiscriminatiewetgeving en zijn onvoldoende voorbereid op een veranderende arbeidsmarkt. Beter nadenken over leeftijdsbewust personeelsbeleid en diversiteit op de werkvloer.
- Er worden bijeenkomsten georganiseerd in wijken en buurten zodat mensen hun zorgen kwijt kunnen bij de gemeente en politie, maar misschien moet er nagedacht worden over omvattende vormen van communicatie.
- Valkuil voor beleid het voortdurend focussen op de negatieve aspecten van het beleid en onvoldoende of geen oog hebben voor de positieve zaken. Deze aspecten raken daardoor ondergewaardeerd. Rotten appels moet je verwijderen de andere moet je goed oppoetsen en steeds opnieuw voorop de kraam leggen. Het gros van de mensen doet mee en respecteert/accepteert de normen en waarden van hier.
- Hulpvraag neemt toe, iedere cultuur kent zijn eigen normen en waarden, gewoonten en gebruiken. Kennis hieromtrent is essentieel en ontbreekt nog te vaak bij hulpverlenende instanties.
- Te weinig kennis van de allochtone doelgroepen, andere beleving en waardering door andere etnisch culturele groepen van wat vrijwilligerswerk inhoudt.

Enkele steekwoorden m.b.t. vraag 2:

- algemene projecten waar ook minderheden aan mee kunnen doen;
- teveel aandacht voor het negatieve;
- regels/beleid ondoorzichtig, onduidelijk voor minderheden;
- processen verlopen te langzaam.

3. Op welke wijze kan het door U geschetste probleem opgelost worden? (maak hierbij onderscheid tussen **Beleid, Regelgeving, Uitvoering en Handhaving**)?

- In het kader van de BCF subsidierelatie de opdrachten aanscherpen en de organisatie verplichten toegankelijker te worden voor allochtonen en de activiteiten af stemmen op multiculturele deelname.
- Onderkennen van etnische groepen, maar de groepen volledig integreren in projecten en activiteiten en geen uitzondering maken voor aparte groepen.
- Samen ontwikkelen van beleid, niet alleen zeggen wat je gaat doen maar ook samen doen wat je zegt.
- Het ontwikkelen van een etnische sociale kaart niet alleen voor oud- en nieuwkomers.
- Beleid ga weg achter je bureau, ga de wijk in doe onderzoek, in de gemeente, op school etc. Iedereen moet verplicht alfabetiseren, dit vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
- Regelgeving, tussentijdse wijzigingen in de regelgeving moeten nageleefd kunnen worden opdat een goed verloop van het inburgeringstraject gehandhaafd kan worden.
- Informatieverstrekking aan allochtone organisaties op het gebied van vrijwilligerswerk.
- Ontwikkelen van diversiteitsbeleid waarbij groepen die ondervertegenwoordigd zijn in het gemeentelijk apparaat, maatschappelijke instellingen gelijke kansen krijgen. Beleid koppelen aan regionaal, provinciaal en landelijk beleid.
- Veel problemen kunnen wij oplossen als wij beginnen met het respecteren van elkaars verschillen.

Enkele steekwoorden m.b.t. vraag 3:

- geen doelgroepen beleid, maar wel aandacht voor diversiteit;
- regels moeten duidelijker en simpeler;
- niet steeds nieuw beleid ontwikkelen;
- uitvoering van beleid kan sneller.

4. Mocht de gemeente deze oplossing kiezen: wat kunnen we van u verwachten?
- Vanuit het jeugdbeleid uitvoering geven aan het diversiteitsbeleid.
 - Inzetten op versterking van bestaand beleid met een scherp oog voor problematische ontwikkelingen.
 - Meedenken met alle initiatieven en oplossingen en het verminderen van polarisatie en segregatie
 - In het geval van terrorisme, ramp, crisis of pandemie is een snelle besluitvorming van groot belang.
 - Maak gebruik van de kennis die het blijf van mijn lijfhuis de laatste jaren heeft opgebouwd.
 - Steunpunt huiselijk geweld is een netwerkorganisatie met diverse ketenpartners. Het faciliteren van deze ketenpartners vereist voldoende middelen om een bijdrage te leveren aan de problemen die verband houden met het etnisch culturele onderwerp.

Enkele steekwoorden m.b.t. vraag 4:

- inzetten op bestaand beleid;
- kennis en ervaring benutten;
- gesprekspartner / meedenken.

5. Stel dat u bestuurder was: wat zouden we per se moeten bereiken op dit gebied?
- We zouden d.m.v. een 0 meting moeten bepalen wat op termijn/toekomst het effect is.
 - Dat niemand het meer over minderheden heeft, dus stoppen met het verbijzonderen in beleid en uitvoering en al helemaal niet met de benadering van de problematiek vanuit het slachtoffer denken, Gewoon Nederlanderschap impliceert en zet aan tot gewoon functioneren, participeren enz.
 - Een continu en constructieve dialoog met alle partijen.
 - Meer inzicht in de verschillende etnische cultuurgroepen in Den Helder. Wat bindt de mensen, wat is not done, wat zijn de taboes, wat speelt er ondergronds? Meer voorlichting geven na onderzoek van de zaken die spelen door een insider binnen de gemeenschappen, een sleutelfiguur. Meer plaatsen voor inburgeringstrajecten.
 - Per se moeten zou ik liever zien in willen bereiken. Gelijke kansen, duidelijkheid in wat van mensen wordt verwacht en wat absoluut niet kan. Begrip en inzicht in andere culturen en het waarom. Voorlichting en veel inzet en creativiteit om mensen te betrekken bij sport en spel, misschien voor verenigingen aantrekkelijk maken d.m.v. facilitering en natuurlijk subsidiemogelijkheden beter benutten.
 - Het criminaliseren van etnische jeugd moet voorkomen worden. Alle Jongeren behoren met een diploma de school te verlaten, intensieve zorgtrajecten uitzetten voor deze jongeren en deze nauwgezet volgen. Mentaliteit van alles mag, alles kan om zeep helpen.
 - Draagvlak tussen partijen om samen te werken. Maken van keuzes voor lange termijn en vertrouwen in ingeslagen weg (ofwel volharden, gebruik maken van alle kennis die al beschikbaar is).
 - Participatie van etnische doelgroepen in sportstimuleringsprojecten met als doel: sport en bewegen bevorderen; obesitas problemen voorkomen, sociale cohesie in de wijk en uiteindelijk versterking sportverenigingen.
 - Dat beleid ook duidelijk gecommuniceerd wordt naar de uitvoering en dat het door de uitvoering gedragen wordt. Ik zie in de praktijk b.v. dat de gemeente een ruimhartig minimabeleid wil en dat de uitvoering daar heel zuinig mee omgaat.
 - Uitzichtloze jongeren perspectief bieden d.m.v. gerichte scholing, educatie, activering, stage plekken met baanperspectief en jobcoaching binnen bedrijven en instellingen en gemeente.
 - Ik zou in ieder geval alles aan doen om de etnische minderheden samen te brengen met de Nederlanders om elkaar beter te begrijpen. Ik zou graag willen dat het vernederen van iemand, het geloof of vloeken tegen iemand strafbaar moet zijn. Wij leven in een vrij land maar het moet niet kunnen in welke zin dat ook mag zijn dat je bewust iemand of een doelgroep kwets met je uitlatingen.

Enkele steekwoorden m.b.t. vraag 5:

- iedereen doet mee niet focussen op verschillen;
- inzicht in groepen vergroten;
- samenwerken.

6. Welke ambities zou het proces volgens u dienen te hebben?

- Uiteindelijk moet diversiteit in onze beleidsontwikkeling en in de uitvoering vanzelfsprekend zijn. Onze ambitie moet zijn dat het aantal mensen met een andere etnische achtergrond verhoudingsgewijs overeenkomt met de deelname van autochtonen, waar het werk, vrije tijdsbesteding, gebruikmaking van zorg- en welzijnsvoorzieningen betreft. (Ik verwacht geen uitbarstingen van etnisch geweld echter we kunnen incidenten nooit voorkomen).
- Wat mij betreft wordt “de integratie van etnische minderheden in algemene projecten en activiteiten” opgenomen in een diversiteitnota; die aangeeft dat er etnische minderheden zijn die een plek moeten krijgen in de samenleving, gelijk aan autochtone Nederlanders. Dit zal alleen slagen op het moment dat projecten en activiteiten in Den Helder voor iedereen beschikbaar zijn, en niet voor speciale doelgroepen. Waarbij in deze projecten en activiteiten, indien nodig, maatwerk wordt geleverd voor de verschillen tussen etnische minderheden. Belangrijk is dat we nu eens niet zeggen, dat autochtonen alle ruimte geven aan etnische minderheden om mee te doen in activiteiten, want dat is niet zo! Vaak worden activiteiten en projecten op de Hollandse manier georganiseerd, waardoor er een Hollands publiek op afkomt. Vervolgens zeggen we dat de activiteiten voor iedereen vrij zijn om naar toe te gaan. En nadat etnische minderheden niet op de activiteit afkomen roepen autochtonen; “maar de activiteit is open voor jullie, waarom komen jullie niet”? Omdat er niet rekening wordt gehouden in deze activiteiten met etnische minderheden en hun achtergrond, manier van organiseren, etc. En daar zal beleid op gemaakt moeten worden op gemeentelijk niveau.
- Dat het beleid op de gebruikelijke terreinen zo goed en ‘normaal’ werkt, dat een gescheiden ‘diversiteitsbeleid’ overbodig is.
- Diversiteitsbeleid en leeftijdsbewust personeelsbeleid moet op de agenda komen te staan bij bedrijven en instellingen. Melding van discriminatie moet worden gestimuleerd en er moeten afspraken komen tussen relevante partijen over hoe om te gaan met (politieke) discriminatie.
- Vooral niet te grote ambities. Den Helder is een stad met een groot sociaal hart, zo lezen wij in de WMO nota. Helaas heeft Den Helder geen financiële middelen om deze ambities waar te maken. Kijk naar de ‘voorjaarsnota’ van de afgelopen jaren. Men bezuinigt op de maatschappelijke sector zonder dat er inhoudelijk een goede motivatie voor gegeven wordt. Hierdoor kan het risico ontstaan dat de lokale samenleving in plaats steeds meer heterogeen eerder homogeen van opbouw wordt. Een sociologische wetmatigheid is dat dit een samenleving uitholt en kwetsbaarder maakt. Het creëren van maatschappelijk kapitaal moet omgekeerd evenredig gelijk zijn aan de ontwikkeling van vastgoed kapitaal.

Enkele steekwoorden m.b.t. vraag 6:

- projecten en activiteiten moeten voor iedereen toegankelijk zijn;
- het tot stand brengen van een veilige en vertrouwde omgeving;
- transparantie van lopende projecten en deze op elkaar laten aansluiten;
- afstand tussen bestuur en burgers verkleinen;
- ontmoeting en samenwerking etnisch culturele organisaties..

B.2.4. Samenvatting

De belangrijkste conclusies uit de gegeven antwoorden zijn:

- **Communicatie** is cruciaal voor het te voeren diversiteitsbeleid:
 1. verbeteren van de voorlichting om etnische groepen te betrekken bij sport en spel;
 2. verbeteren van het draagvlak tussen de diverse partijen;
 3. verbeteren samenwerking tussen verschillende groepen en instellingen;
 4. beter inspelen en aansluiten op de behoefte van etnische minderheden;
 5. betere afstemming en coördinatie;
 6. continu en constructieve dialoog met alle partijen;
 7. Informatieverstrekking aan allochtone organisaties op het gebied van vrijwilligerswerk

- **De gemeente in de rol van regisseur:**
 1. nadrukkelijker regie voeren op het diversiteitbeleid;
 2. bedrijven activeren tot het in dienst nemen van etnische minderheden;
 3. inspelen op initiatieven en het bedenken van oplossingen ter voorkoming van polarisatie en segregatie;
 4. gebruik de opgebouwde kennis van organisaties;
 5. outreachend werken en meer openheid;

- **Participatie:**
 1. verbeteren van de participatie van etnische groepen bij sport en spel;
 2. organiseren van bijeenkomsten in wijken en buurten;
 3. bevorderen optimale deelname, m.a.w. hoe betrekken wij allochtone jongeren en hun ouders meer bij de algemene voorzieningen;
 4. onvoldoende afspiegeling van de bevolking in het gemeentelijke apparaat en maatschappelijke instellingen, onvoldoende deelname laaggeschoolde allochtone jongeren aan de samenleving;
 5. actief burgerschap, sociaal netwerk en sociale samenhang;

- **Handhaving:**
 1. actiever optreden tegen negatieve uitingen;
 2. stimuleren van het melden van discriminatie bij instellingen en bedrijven;
 3. voorkomen uitsluiting van etnische groepen;
 4. gericht op preventie;
 5. van de veiligheid van onze jongeren;

- **Beleid:**
 1. geen gescheiden diversiteitsbeleid, beleid is er voor iedereen, wederkerigheid;
 2. beleid duidelijker communiceren naar de uitvoering en dat het door de uitvoering gedragen wordt;
 3. uitzichtloze jongeren perspectief bieden d.m.v. gerichte scholing, educatie, activering, stage plekken met baanperspectief en jobcoaching binnen bedrijven en instellingen en gemeente;

- **Faciliteren van organisaties:**
 1. faciliteren van ketenpartners vereist voldoende middelen om een bijdrage te leveren aan de problemen die verband houden met het etnisch culturele onderwerp;
 2. streven naar optimale sportbeoefening van de Helderse bevolking;

B.3 Begrippenlijst

Allochtoon: persoon die woonachtig is in Nederland en van wie tenminste één ouder is geboren in het buitenland. Wie zelf in het buitenland is geboren behoort tot de eerste generatie, wie in Nederland is geboren tot de tweede generatie, CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek).

Assimilatie: als migranten assimileren, dan geven ze hun eigen cultuur, taal en tradities (bijna) helemaal op en nemen de cultuur, taal, tradities van de meerderheidsgroep over.

Arbeidsmigrant: een persoon die betaald werk verricht in een ander land dan waarvan hij of zij de nationaliteit heeft.

Asielzoeker: een persoon die in Nederland een aanvraag om toelating als vluchteling heeft ingediend en nog geen verblijfsstatus heeft.

Uitgeprocedeerde asielzoeker: de term 'uitgeprocedeed' wordt vaak ten onrechte gebruikt. Echt uitgeprocedeed is een asielzoeker pas nadat een negatieve beschikking van het Ministerie van Justitie (immigratie- en Naturalisatiedienst, IND) op het asielverzoek in beroep is bekrachtigd door een uitspraak van de rechtbank (Vreemdelingenkamer) en eventueel in hoger beroep door de Raad van State. In veel gevallen blijkt de asielzoeker die met de term 'uitgeprocedeed' wordt aangeduid nog wel een procedure te hebben lopen bij de IND of de rechtbank, maar mag hij of zij niet (langer) gebruik maken van voorzieningen van rijkswege.

Burgerschap: volledige deelname aan de Nederlandse samenleving, qua rechten en plichten, zowel sociaal, cultureel als economisch.

Burgerparticipatie: houdt in dat de overheid burgers, maatschappelijke organisaties, bedrijven bij het beleid betreft om in open wisselwerking en/of samenwerking met hen tot de voorbereiding, bepaling, uitvoering en/of evaluatie van beleid te komen.

Concentratie: hiervan is sprake wanneer een bevolkingsgroep meer dan gemiddeld in een bepaalde gemeente of wijk woont. Dit wil zeggen dat het percentage bewoners uit een bevolkingsgroep in een wijk hoger is dan in de stad als geheel, of in een stad hoger is dan landelijk.

Cultuur: Het geheel van waarden, gewoontes en kennis geassocieerd met een specifieke levenswijze, die individuen overnemen van de sociale groep waar zij uit voortkomen

Discriminatie: het maken van onderscheid op grond van een kenmerk dat in de gegeven situatie niet relevant of maatschappelijk aanvaardbaar is, (ras, geloof, geslacht, handicap, homoseksualiteit etc.

Diversiteit: alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen, de zichtbare zoals; leeftijd en huidskleur, de minder zichtbare dingen zoals; culturele en sociale achtergronden, competenties en werkstijlen

Emancipatie: zelfstandig kunnen participeren in de samenleving.

Etniciteit: een sociaal-culturele identiteit, die een bepaalde groep mensen of een aantal bevolkingsgroepen verbindt.

Gezinsvormers: hieronder worden migranten verstaan die zich in Nederland vestigen met het oog op huwelijk of samenwonen.

Gezinsherenigers: hierbij gaat het om gezinnen die al voor de migratie bestonden en waarbij één of meer gezinsleden zich voegen bij het deel van het gezin dat al eerder naar Nederland is gekomen.

Integratie: Integratie is een veelomvattend begrip. De commissie-Blok levert een belangrijke aanzet met haar definitie: een persoon of groep is geïntegreerd in de Nederlandse samenleving wanneer er sprake is van gelijke juridische positie, gelijkwaardige deelname op sociaaleconomisch terrein, kennis van de Nederlandse taal en wanneer gangbare waarden, normen en gedrag patronen worden gerespecteerd.

Oudkomer: leden van minderheidsgroepen van 18 jaar of ouder die buiten Nederland zijn geboren. Ze verblijven al voor langere tijd legaal in Nederland en vallen niet onder de Wet Inburgering Nieuwkomers.

Segregatie: al dan niet opzettelijk teweeggebrachte scheiding tussen bevolkingsgroepen, resulterend bijvoorbeeld in zwarte en witte scholen.

Sociale Cohesie: duidt op sociale samenhang in de maatschappij (Binding & Bonding – door sociologen ook wel kleefkracht genoemd). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat hoe hechter de sociale cohesie, hoe groter de solidariteit in een gemeenschap.

Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (Samen): de wet beoogt de evenredige arbeidsdeelname van etnische minderheden in arbeidsorganisaties. Bedrijven met 35 of meer medewerkers zijn verplicht om hun personeel naar herkomst te registreren. De wet is met ingang van 1 januari 2004 vervallen.

Zelforganisatie: of migrantenorganisatie is een vrijwilligersorganisatie gevormd door allochtonen zelf.

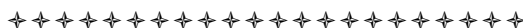
B.4 Geraadpleegde literatuur

- *Conceptnota Diversiteitsbeleid*, Stadsdeel Centrum Amsterdam, Amsterdam januari 2008
 - *Diversiteitbeleid*, Korte notitie Diversiteitbeleid, Amsterdam april 2005
 - *De VSV atlas, Vroegtijdig schoolverlaten op de kaart*, Uitgave Ministerie OCW december 2008
 - *Economische kansen van etnische diversiteit*: Nicis Institute, Den Haag mei 2008
 - *Handreiking "Datgene wat ons bindt"*, Ministerie van VROM, Den Haag juni 2008
 - *Inclusiefbeleid*, Een handreiking voor gemeenten over Diversiteit en WMO, Movisie, Utrecht Oktober 2007
 - *Instrumentenboek verenigingsbegeleider*, Koninklijke Nederlandse Voetbalbond (KNVB januari 2007)
 - *Integratie en Immigratie aan het werk*, Partij van de Arbeid, Amsterdam april 2004
 - *Integratienota 2007-2011 "Zorg dat je erbij Hooft"* Ministerie Vrom, Wonen, Wijken en Integratie, Den Haag 2007
 - *Integratienota Ik ben er voor jou en jij bent er voor mij*, Lelystad maart 2008
 - *Interne notitie Beleidsdoorlichting Diversiteitsbeleid Rijk*, Ministerie van Binnenlandse Zaken Den Haag mei 2008
 - *Jaarrapport Integratie 2008*, Centraal Bureau voor de Statistiek
 - *Kadernotitie Integratiebeleid*, Gemeente Hoorn, Hoorn april 2003
 - *Lijst van vragen Europees jaar van de Interculturele dialoog*, Den Haag mei 2008
 - *Meedoen en verbinden*, Diversiteitsbeleid 2008 – 2010 Gemeente Breda 2008
 - *Monitor Diversiteit en Integratie*, Gemeente Utrecht, Utrecht 2008
 - *Nota Antillianenbeleid 2009 en Verder*, Gemeente Den Helder, Februari 2009
 - *Nota Integratie en Burgerschap*, Gemeente Enschede juli 2007
 - *Notitie visie integratie 2007 – 2017 van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, (VNG)*: Den Haag, juni 2007
 - *Op zoek naar de kracht van verschil*, Forum Instituut voor Multiculturele Ontwikkeling, Utrecht 2008
 - *Re.public, Weinig aandacht voor Diversiteit*, Artikel uit het weekblad Republic nummer 17 - 19 september 2008
 - *Routeplanner in Diversiteitsland*: Folder ACB kenniscentrum voor emancipatie en participatie, Amsterdam maart 2008
 - *Samen Werken Samen leven*, Beleidsprogramma Kabinet Balkende IV 2007 – 2011
 - *Startnotitie Burgerparticipatie*, Gemeente Den Helder april 2008
 - *Tussentijds Evaluatie van de Kadernotitie Integratiebeleid*, Gemeente Hoorn
 - *Tijd voor Diversiteit*, Bureau Boven Emancipatiebureau Amsterdam, Den Haag en Rotterdam
 - *Van een Kwetsbare naar een sterke samenleving*, Adviesraad Diversiteit en Integratie Amsterdam
 - *Verskil mag er Wezen*, Boonstra, K. Universiteit van Amsterdam mei 2008
- Geraadpleegde en interessante websites:

- www.diversiteitsindex.nl
- www.CBS.nl
- www.handreikinginburgeringgemeenten.nl
- www.art1.nl
- www.discriminatie.nl
- www.vroegtijdigschoolverlaten.nl
- www.nicis.nl
- www.movisie.nl
- www.forum.nl
- www.ruimtevoorcontact.nl
- www.adviesorgaan-rmo.nl

B.5 Geraadpleegde personen en organisaties

De nota is tot stand gekomen middels consultatie van een groot aantal personen en organisaties binnen en buiten de Gemeente Den Helder. Onze dank gaat dan ook uit naar een ieder die gevraagd en ongevraagd een bijdrage hebben geleverd bij het tot stand komen van deze nota. Een overzicht van de geconsulteerde personen en organisaties treft u hierbij aan. Helaas is het ons niet gelukt om de namen van alle personen te achterhalen, hiervoor onze excuus. Eveneens bedanken wij u voor uw bijdrage.



Mevr. H. Visser	Sr. Beleidsmedewerker Gemeente Den Helder
Dhr. C. Kooy	Beleidsmedewerker Gemeente Den Helder
Dhr. G. van Charante	Sr. Beleidsmedewerker Gemeente Den Helder
Dhr. H. Slaats	Sr. Beleidsmedewerker Gemeente Den Helder
Dhr. G. Boers	Beleidsmedewerker Gemeente Den Helder
Mevr. M. Cornelissen	Directeur Bureau antidiscriminatie - Artikel 1. Alkmaar
Dhr. G. Ingelse	Ambtenaar Openbare Veiligheid Gemeente Den Helder
Mevr. MST. Pfann	Coördinator Internationaal Vrouwencentrum Den Helder
Mevr. "Ria"	Leidinggevende Blijf van lijf huis Den Helder
Dhr. J. Ruiten	Leerplichtambtenaar Gemeente Den Helder
Dhr. R. van der Zee	Directeur Stichting Dak en Thuislozenopvang Den Helder
Mevr. M. Dijk	Directeur DCS Trainingen Den Helder
Mevr. S. Nan	Consulent Bureau Inburgering Gemeente Den Helder
Dhr. D. van der Weide	Bureau Sportservice Den Helder
Dhr. J. Brand	Stichting De Wering
Dhr. J. Zoon	Consulent Bureau Inburgering Gemeente Den Helder
Dhr. J. Bijma	Stichting De Wering
Dhr. S. Sedioui	Bestuurder St. Belangenbehartiging Etnische Minderheden
Dhr. S. Maas	Wijkmanager Gemeente Den Helder
Dhr. C. Pieterse	Wijkmanager Gemeente Den Helder
Dhr. A. Kumas	Bestuurder Turkse Sociale en Culturele stichting
Dhr. V. Bhaggoe	Bestuurder Sociaal Culturele Stichting Nida Ul Islam
Mevr. M. de Kinderen	Advies en Steunpunt Huiselijk geweld
Mevr. Y. Vleugel	Medewerker Bureau Statistiek Gemeente Den Helder
Dhr. G. de Vroome	Teamleider beleid afdeling OW&S Gemeente Den Helder
Dhr. P. Kragt	Wethouder Sociale Zaken Gemeente Den Helder
Dhr. S. Yuksel	Beleidsmedewerker Gemeente Hoorn
Dhr. R. Bos	Docent Bestuursacademie Nederland - Groovebased

Los aanhangsel

Tijdpad besluitvorming conceptnota

1. 18 november 2009 conceptnota gereed.
2. Bespreking nota management.
3. Tussentijdsoverleg Wethouder P. Kragt.
4. Raadinformatiebrief 25 november 2009.
5. College **19 januari 2010.**
6. Commissie MO **8 februari 2010.**
7. Gemeenteraad **15 februari 2010.**