

VERSLAG

WERKCONFERENTIE

BRUGGEN SLAAN

TUSSEN GESCHEIDEN WERELDEN

Hoe kunnen we sociale verbindingen
versterken om polarisatie tussen
bevolkingsgroepen tegen te gaan



KLOOF

In het publieke debat wordt steeds vaker gesproken over maatschappelijke scheidslijnen

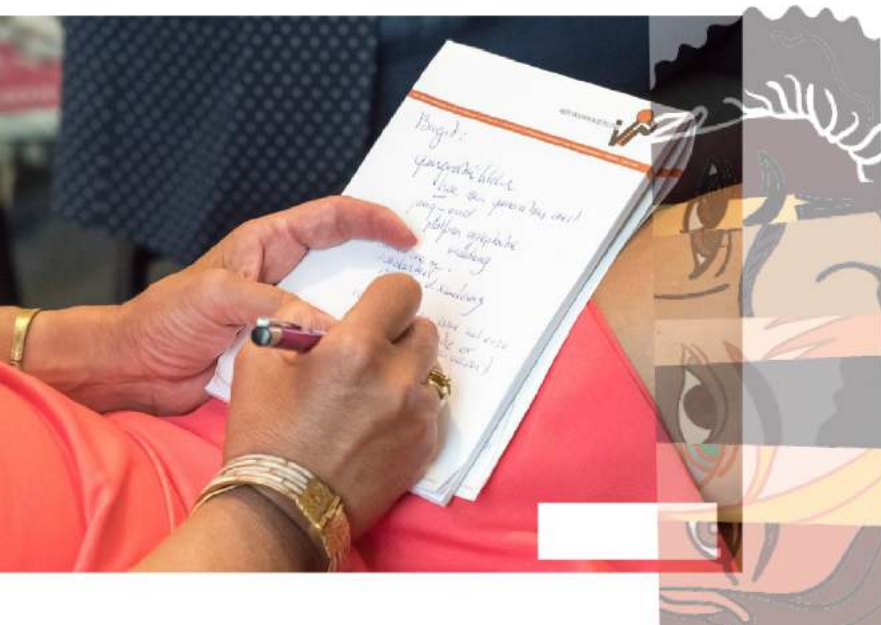
- tussen arm en rijk
- tussen lager en hoger opgeleiden
- tussen oud en jong
- tussen mensen die meedoen & mensen die langs de kant staan

INITIATIEVEN
DELEN



DOELEN
BEREIKEN

Scheidslijnen betekenen ongelijkheid, afbraak van de sociale cohesie en leiden tot wantrouwen en conflicten...



Tijdens de werkconferentie 'Bruggen slaan tussen gescheiden werelden' is vanuit verschillende invalshoeken een brede verkenning gedaan van praktische actieplannen.

'We willen doelen bereiken en concrete initiatieven zien. Vandaag gaat het om commitment, afspraken en samenwerking'.

Met die ambitie opent **Carla Brugman**, dagvoorzitter en Statenlid, de werkconferentie van 6 juli in het Forum te Roermond.



Guity Mohebbi

Verbinding maken door te accepteren dat er vele verhalen zijn

Guity Mohebbi, politicologe, professional op het gebied van internationalisering en inclusief leiderschap en auteur van het boek 'Allochtonia- Auotchtonia/ twee werelden apart' verkent de uitdagingen voor de 21ste eeuw.

Guity Mohebbi zoekt de verbinding. 'Gewone mensen zoals wij dragen diversiteit in ons. Mensen zijn verschillend maar ze zijn ook hetzelfde'. Guity vertelt over haar ouders, een feministische moeder die bij het ministerie van defensie van Iran werkte, een vader die zonder diploma's een bedrijf gevestigd had in de modewereld van zijn land, met nationale en internationale klanten. 'Zou mijn belezen en creatieve vader gezien worden als iemand zonder diploma, of erkend in al zijn diversiteit en talenten?'

Dat is de eerste van de lastige vragen die Mohebbi stelt. Maatschappelijke problemen worden immers vaker veroorzaakt door naar elkaar te kijken vanuit **verschillende referentiekaders**. Nodig om bruggen te bouwen zijn erkenning, herkenning, waardering en koesteren van het verschil. Daarbij is in een democratie ook de diversiteit van de top van belang.

Mohebbi stelt dat het belangrijk is om telkens op zoek te gaan naar **herdefiniëring** van de **Nederlandse identiteit**, door heersende waarden en normen ter discussie te stellen. Voorwaarde voor emotionele verbinding is dat we ons moeten afvragen wat de norm is, waar onze beelden vandaan komen en of er ruimte is voor imperfectie. Afwijking van de norm geeft ruimte voor talenten. De kracht van verschil leert om breder te kijken. Over hokjes en labels zegt ze: 'Labels horen bij wie ze geven, ze definiëren mij niet.' Met andere woorden 'accepteer dat er vele verhalen zijn'.



Wees alert op onbewuste en onbedoelde stereotypering!

Andere vragen: waarom moet de ene student harder werken dan de andere? Waarom krijgen kinderen ondanks hoge CITO-cijfers een laag schooladvies als ze uit een lager milieu komen?



Quota's voor vrouwen mogen niet ten kosten gaan van de kwaliteit, zegt men. Maar wat is kwaliteit, hoe ziet kwaliteit eruit, hoe ziet talent eruit? En 'bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar mensen van allochtone afkomst en vrouwen'.

Wie vraagt aan een wervings- of selectiebureau hoe de procedure was? Mag je ook ongelijkwaardig geschikt zijn? In sociale bewegingen wordt het 'anders-zijn' vaak ingezet om rechten te krijgen. Als je verbinding zoekt, moet echter niet één aspect centraal worden gesteld. Mohebbi noemt drie stappen die nodig zijn als je elkaar werkelijk wilt ontmoeten.

- 1) Je eigen overtuiging tijdelijk tussen haakjes zetten. Dat creëert een gemeenschappelijke tussenruimte.
- 2) Luisteren naar het verhaal van de ander. Niet om antwoord te geven maar om te verstaan.
- 3) Jezelf toestaan om een beetje te ontwortelen. Dat maakt de worteling van de ander een beetje mogelijk.

Guity eindigt met regels van de beroemde Perzische dichter Mohamed Jalal ad-Din Rumi (1207-1273) over de mens als herberg:
'wees dankbaar voor wie er komt'.

ONTWORTELEN

EIGEN OVERTUIGING
TUSSEN HAAKJES
ZETTEN

uit je comfortzone
treden

koesteren van
verschillen

LUISTERN
OM TE
VERSTAAN

Herberg

Dit mens-zijn is een soort herberg
Elke ochtend weer nieuw bezoek.

Een vreugde, een depressie, een
benauwdheid,
een flits van inzicht komt
als een onverwachte gast.

Verwelkom ze; ontvang ze allemaal
gastvrij
zelfs als er een menigte verdriet
binnenstormt
die met geweld je hele huisraad kort
en klein slaat.

Behandel dan toch elke gast met
eerbied.
Misschien komt hij de boel ontruimen
om plaats te maken voor extase.....

De donkere gedachte, schaamte, het
venijn

ontmoet ze bij de voordeur met een
brede grijns
en vraag ze om erbij te komen zitten.

Wees blij met iedereen die langskomt
de hemel heeft ze stuk voor stuk
gestuurd
om jou als raadgever te dienen.



De Sociale agenda

Marleen van Rijnsbergen

Gedeputeerde Zorg en Welzijn



Limburg heeft meer dan ooit een verbindende agenda nodig. Daarom zijn er zes verkenners op pad gegaan om de provincie een spiegel voor te houden als het gaat om participatie. Wat kan de provincie bijvoorbeeld doen voor de twintigduizend jongeren zonder opleiding of baan?

Marleen van Rijnsbergen:

‘De provincie is geen werkgever en niet verantwoordelijk voor jeugdzorg. Haar kracht zit in het mogelijk maken van **verbindingen en ondersteunen van de samenwerking** tussen gemeente, UWV en maatschappelijke organisaties.’

De gemiddelde Limburger is

ongezonder dan de gemiddelde Nederlander. Grote groepen mensen leven nog steeds in achterstandssituaties, in het bijzonder in de steden Venlo, Heerlen, Roermond en in het Heuvelland. Maar de resultaten van een sociale agenda zijn moeilijk inzichtelijk te maken in grafieken. Van Rijnsbergen hoopt op een groeiend netwerk van (burger)initiatieven die het sociale hart van Limburg versterken. De **top-down moet bottom-up** gaan raken. Een goed voorbeeld vond ze de bijeenkomst ‘De Kracht van Limburg’ in Panningen met meer dan vijfhonderd mensen waarbij vraag en aanbod van de sociale agenda bij elkaar kwamen.



Diversiteit in de politiek?
Niet een tekort aan vrouwen
in de politiek maar
een overschot aan mannen!

Verkenner voor de Vereniging Limburg



Ben van Essen is van oorsprong socioloog en hij vond het bijzonder om als een van de zes verkenners met de centrale vraag **'HOE GAAT HET MET LIMBURG?'** door heel Limburg te trekken. De verkenners hebben met meer dan vijfhonderd mensen gesproken over gezondheid en arbeidsparticipatie. Vervolgens zijn door middel van een tour door Limburg verbindingen gelegd aan de hand van lokale vraagstukken, bijvoorbeeld tussen Venlo en Kerkrade of UWV en LWV. In het magazine **'Limburg waar het bloeit, waar het kraakt'** zijn de volgende conclusies c.q. analyses opgenomen:

- 1) Na een tekort aan banen komt er een dreigend tekort aan mensen
- 2) Er zijn grote verschillen na de drie decentralisaties in het sociaal domein tussen de gemeentes. Grotere steden hebben meer moeite om naar de voorkant van de problemen te gaan
- 3) Na de uitslag van de verkiezingen is de kloof zichtbaarder geworden. Limburg scoort laag wat betreft vertrouwen in politiek en bestuur
- 4) De steden hebben behoefte aan een sterke bestuurscultuur, waarbij Midden- en Noord-Limburg wat beter scoren
- 5) Veel nieuwe burgerinitiatieven zijn broos

De werkeloosheid van 150.000 mensen is hardnekkig en zal niet opgelost worden door alleen een stijgende economie. De sociale agenda kan ervoor zorgen dat iedereen profiteert van de nieuwe economische groei. De aanbevelingen voor de provincie sluiten aan bij de analyse: samenwerking met economische agenda en onderwijs, sluitende aanpak, versterking van het bestuurlijk klimaat en ondersteuning van de Vereniging Limburg.

De bestuurscultuur

'De bestuurscultuur is toe aan verandering maar dat moet gebeuren vanuit de lokale democratie. De provincie kan zeggen dat ze meedoet mits bestuurders verder kijken dan het eigenbelang.' Het oplossen van de hardnekkigste vraagstukken in de samenleving zoals 'sociale problemen als gevolg van een onstabiele gezinssituatie' vereist samenwerking en vraagt om verschillende vormen van solidariteit; een zoektocht naar **cement 2.0 van de samenleving.**



Ben

**K O E R S
V O O R E E N
V I T A L E R
L I M B U R G**



RADICALISERING & POLARISERING

HANS DIEDEREN & PAUL JACOBS

Gesprekleders Hans Dieren en Paul Jacobs In samenwerking met Bouchaib Saadane, bestuurder Provinciaal Platform voor Minderheden (PPM) en Marjo Daniels projectleider Stichting Meer Kleur en Kwaliteit (SMKK)

De eerste vraag in deze werksessie luidt: hoe ontstaat radicalisering? De antwoorden maken duidelijk dat arbeidsdiscriminatie een belangrijke voedingsbodem is.

Arbeidsdiscriminatie bestaat uit: niet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, alleen al vanwege een achternaam. Geen stageplek krijgen. Niet worden aangenomen vanwege je allochtone achtergrond.

Geen enkele kans maken op de arbeidsmarkt! Frustratie hierover leidt tot weerstand tegen de huidige maatschappij. Deze frustratie is een voedingsbodem voor radicalisering.

Hans Dieren licht kort het Business Canvas Model toe. Hiermee kunnen de bedrijfsaspecten op een overzichtelijke manier in beeld gebracht worden. Een beschrijving van verdienmodel, klanten, relaties en leveranciers van een organisatie aan de hand van negen bouwstenen geeft zicht op de bedrijfsonderdelen die van essentieel belang zijn en die eventuele bijsturing nodig hebben.

Diversiteit op de werkvloer

Vervolgens wordt gekeken naar de werkgevers. Zij zouden anders met de mogelijke nieuwe werknemer moeten omgaan. Ze nemen liever een autochtoon met een crimineel verleden aan dan een allochtoon! De werkgever denkt vaak in vaste structuren: beeldvorming moet dus veranderen. Slecht Nederlands spreken van één sollicitant zegt niets over zijn of haar andere kwaliteiten, of over andere sollicitanten.

Hoe kan deze kanteling van beeldvorming tot stand komen? De werkgever moet het belang inzien van diversiteit op de werkvloer.

Succesverhalen en ambassadeurs kunnen het tij bij de werkgevers keren en duidelijk maken dat hun bedrijf kansen laat liggen terwijl ze juist het verschil kunnen maken als ze hun blik verbreden.

Aanbevelingen

Werkgevers laten meedraaien op een middelbare school, werkgevers zoeken voor een pilot, een Award uitreiken en een beroep doen op partners op de arbeidsmarkt. Genoemd worden het MKB, het UWV, vakorganisaties, de Gemeentelijke Sociale Dienst, Businessclubs, de Rotary en de LWV. Tijdens het gesprek blijkt ook de vrijwilligerscentrale een belangrijke partner te zijn. Vrijwilligers worden begeleid door een coach die meezoekt naar een (aanvullende) opleiding, meegaat naar een sollicitatiegesprek of het UWV. Zo'n coach kan vervolgens ook de werkgever ontlasten.

Werknemers kunnen ook het verschil maken. Laat zien wat je kunt, wie je bent. Studenten weten zich tijdens hun stage gesteund als de school het bedrijf aanspreekt op arbeidsdiscriminatie.

De verantwoordelijkheid van de samenleving.

Andere wetgeving is niet de beste oplossing; wetten en regeltjes veranderen de beeldvorming niet. Mogelijk is wel begeleiding op de werkplek (onder andere van statushouders) en in kaart brengen welke (vervolg- of voor-) opleiding er nodig is om beter beslagen ten ijs te komen. De politiek heeft hier zeker een rol, niet alleen om deze mogelijkheden te stimuleren maar ook om goede voorbeelden breed uit te dragen. De Provinciale Verkenners zijn een goed initiatief.

Veelbelovend vinden de aanwezigen een goede PR voor succesvolle voorbeelden en bekendheid via ambassadeurs: mensen met invloed in het bedrijfsleven die de kar willen trekken of Bekende Nederlanders.

KANSEN ONGELIJKHEID MET DE FOCUS OP NEET-JONGEREN

*Verplaats je in
hun leefwereld*



*De kracht van
een peer group*

BART PASTOOR

KANSENONGELUKHEID MET DE FOCUS OP NEET- JONGEREN



Gespreksleider is Bart Pastoor i.s.m. Mark Levels, onderzoeker aan het researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de universiteit Maastricht

Wat zijn NEET-jongeren? NEET staat voor Not in Employment, Education or Training. Bedoeld worden jongeren (15–29 jaar) die niet (meer) naar school gaan, geen stage lopen, niet werken en geen poging doen om zich bij of om te scholen.

Een NEET is

- * vaker crimineel
- * vaker langdurig inactief
- * vaker ongewenst zwanger
- * vaker gemarginaliseerd
- * vaker slecht van vertrouwen en heeft minder sociaal kapitaal.

In Limburg zijn er twintigduizend NEET-jongeren. Onder deze groep vallen ook jongeren die na school niet direct een baan vinden maar wel binnen een jaar, jongeren die na hun studie gaan backpacken, jongeren die voortijdig stoppen met hun studie om in het nieuwe schooljaar aan een andere studie te beginnen en jongeren die ervoor kiezen te stoppen met werken na de geboorte van een kind. Dit zijn niet de jongeren over wie men zich zorgen moet maken.

Ongeveer 3-4% van alle jongeren is langdurig NEET en daarmee wel kwetsbaar. Zij komen niet aan het werk, gaan niet terug naar school en reageren niet op beleidsprakkels.



Vragen tijdens de werksessie

- Heeft het verdwijnen van de basisbeurs ermee te maken dat jongeren moeilijker een vervolgstudie kunnen kiezen? Als een verkeerde keuze wordt gemaakt, zijn hoge kosten de consequentie.
- Is het nog wel van deze tijd dat het Nederlandse onderwijs een niveausysteem heeft? Kinderen worden geacht om alle vakken op één bepaald niveau te doen. Zouden jongeren meer baat hebben bij een systeem met 'levels'? Dan kunnen ze bij vakken waar ze goed in zijn, instromen op en doorstromen naar een hoger level dan bij vakken waar ze minder goed in zijn.
- Kunnen we mensen die niet op te leiden zijn, naar school of naar een werkplek sturen? Iedereen is toch op te leiden.
- Zit de arbeidsmarkt wel op hen te wachten? Opleiden hoeft niet alleen betrekking te hebben op werk, maar kan ook betrekking hebben op goed burgerschap, andere zingeving.
- **Is de arbeidsmarkt in staat NEET-jongeren te omarmen**, of moeten deze jongeren op zoek naar andere zingevingsactiviteiten?

Aanbevelingen

- Vraag de jongeren zelf!
- Coaching helpt jongeren bij hun vraag 'hoe nu verder' en maakt dat mensen met elkaar aan de slag gaan.
- Er is meer onderzoek nodig want er is nog weinig bekend over de oorzaken en over wat werkt. Ook belangrijk is de vraag naar de maatschappij waarin dit ontstaat (wat is er aan de hand in onze maatschappij?).
- Experimenteer op een verstandige manier. Kennisinstituten kunnen hier behulpzaam zijn met analyse, begeleiding en evaluatie.
- Zorg voor een community!

Frank Joosten stelt zich voor aan de ongeveer twintig deelnemers: hij is wethouder van de gemeente Brunssum en zelfstandig ondernemer (Joosten Management & Consultancy).

SOLIDARITEIT TUSSEN GENERATIES

FRANK JOOSTEN



Hij schetst de verschillende generaties:

1910-1930	vooroorlogs plichtsgetroouweheid en gezag
1931-1940	stil tussen twee wereldoorlogen
1941-1955	protest veranderingen en mogelijkheden
1951-1970	verlorenterwijl Nederland bloeit en groeit
1971-1985	pragmatisch technisch, minder sociologische bindingen
1986 - nu	grenzeloos denkt mondiaal

Een ontwikkeling als Brexit laat zien dat stad en platteland, oud en jong soms diametraal tegenover elkaar staan en van elkaar niet weet waar de ander staat of wat de ander vindt. In de toekomst kan de exponentiële economie (sneller opeenvolging en meer invloed van innovaties in bijvoorbeeld techniek en arbeidsmarkt) die kloof nog vergroten. Solidariteit kan desondanks ontstaan op de thema's grenzeloosheid, mondialisering en duurzaamheid. Wat laten we over voor de generaties na ons?

Uit de discussie

Leeftijdverschil is gewoon diversiteit

Een solidariteit (bijv. AOW) die aan (lands-)grenzen gebonden is, is heel vreemd voor jongeren.

Op het werk wordt een kloof ervaren tussen te snel denken enerzijds, en te oud denken (vanuit het bekende referentiekader) anderzijds. Verbinding gebeurt daar waar beide generaties elkaar raken. Op het werk is dat het vakmanschap. Wat is dat in de samenleving?

Verbinding ontstaat ook bij inlevingsvermogen en het opschorten van je oordeel.

Leeftijdverschil is eigenlijk gewoon diversiteit, jong en oud kunnen elkaar als mensen van dienst zijn.

Elkaar! – het is belangrijk om de **wederzijdsheid** in de gaten te houden. Een kloof ontstaat pas als er een bedreiging uitgaat van de verschillen (angst om erin te vallen, elkaar niet meer bereiken).

Het perspectief dat de samenleving biedt heeft invloed op hoe mensen in het leven staan. Een economische crisis maakt al verschil tussen de kinderen van één gezin.

De samenleving heeft cement nodig en het verdwijnen van opleidingen die juist met dat cement te maken hebben, kan de kloof versterken. Maar het cement is digitaal geworden. De jonge generatie verbindt zich anders. Hoe kunnen verenigingen gezond blijven naar de toekomst toe? Verbindingen tussen Jong Nederland en de KBO zijn er al. De maatschappelijke ontwikkeling speelt wel door buiten de maatschappelijke organisaties om.

Aanbevelingen

Verenigingen, maatschappelijke organisaties hebben de taak om cement 2.0 uit te vinden.

Ga geen nieuwe dingen bedenken maar koester de structuren die er al bestaan (daaronder horen ook de oppasoma's en -opa's).



ACTIEPUNTEN & VERVOLGSTAPPEN

Initiatieven moeten veel meer in de etalage gezet worden

Lenigheid om buiten de eigen hokjes te kleuren en in mogelijkheden denken

Arbeidsdiscriminatie moet vaker aan de kaak gesteld worden

Ook bij de werkgever moet de beeldvorming kantelen

Meer samenwerking tussen de gemeenten



OPBRENGST WORKSHOPS

Carla Brugman vraagt de verschillende gespreksleiders naar de resultaten van de workshops.

In de sessie ‘**Solidariteit tussen de generaties**’ was er discussie of de generatiekloof wel bestond. Frank Joosten concludeert dat we na moeten denken over wat ons bindt, over cement 2.0; er gebeurt immers al heel veel. Het zou alleen meer in de etalage gezet kunnen worden.

‘**Kansenongelijkheid met de focus op NEET-jongeren**’: Bart Pastoor legt de afkorting uit: Not in Education, Employment or Training. In deze sessie is het onderzoek van Mark Levels, onderzoeker aan het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de universiteit besproken. Niet alle jongeren (m/v) zijn kansarm; het is moeilijk zicht te krijgen op de redenen dat mensen zich afsluiten voor de maatschappij.

Coachingsgesprekken, zoals in Parkstad, zouden samen moeten gaan met interventies van een kennisinstituut om meer te leren over de achtergronden. Behalve kennis is samenwerking tussen de gemeentes nodig en vooral lenigheid om buiten de eigen hokjes te denken en mogelijkheden te zien.

In de workshop ‘**Radicalisering en polarisering**’ met Hans Diederren, Paul Jacobs, Bouchaib Saadane en Marjo Daniels is hard gewerkt, onder andere aan de hand van het Canvasmodel. Om arbeidsdiscriminatie aan te pakken moet de beeldvorming bij de werkgever kantelen. De LWV is een interessante partner om verbinding te leggen met de werkgevers. Een mogelijkheid is een pilot met een werkgever die hiervan een succes maakt zodat de kantelende beelden zich als een olievlek verspreiden. Onverwacht bleek ook de vrijwilligerscentrale een partner te zijn.

Arbeidsdiscriminatie mag vaker aan de kaak gesteld worden. Als stagiaires niet worden aangenomen en de school weet of vermoedt dat discriminatie de reden is, mag die onderwijsinstelling daar wel iets van vinden.

De rol van Sociale Media: Sociale media wordt vaker gezien als het bewandelen van de makkelijke weg. Aanwezigen adviseren om ook op zoek te gaan naar andere kanalen; bijvoorbeeld als je lesmateriaal onder de aandacht wilt brengen bij onderwijsinstellingen. Echt fysiek contact maakt veel meer indruk.

Samen met de SMKK en de PPM wordt verder gewerkt aan het opgestelde Canvasmodel.

#KLOOF

De conferentie is een gezamenlijk initiatief van zes provinciale Maatschappelijk Organisaties; Jong Nederland, Jeugdwerk Limburg, KBO Limburg, COS Limburg, GIPS en stichting FAM!

Voor informatie

FAM!

T 0475 332491

E info@famnetwerk.nl

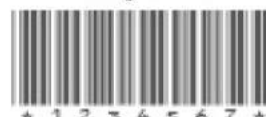
W www.famnetwerk.nl

Redactie: Joanne Seldenrath

Met medewerking van Inge Craenmehr, Marly Hornikx en Marjo Daniels

Fotografie: www.peterlambrichs.nl

www.jilster.nl



+ 1 2 3 4 5 6 7 +