



WORKSHOP WIJKTEAMS & DIVVERSITEIT

LPB congres 15 november 2018

Hans Bellaart

Senior onderzoeker Verwey-Jonker Instituut
Coördinator Portaal
Kennisplatform Integratie & Samenleving

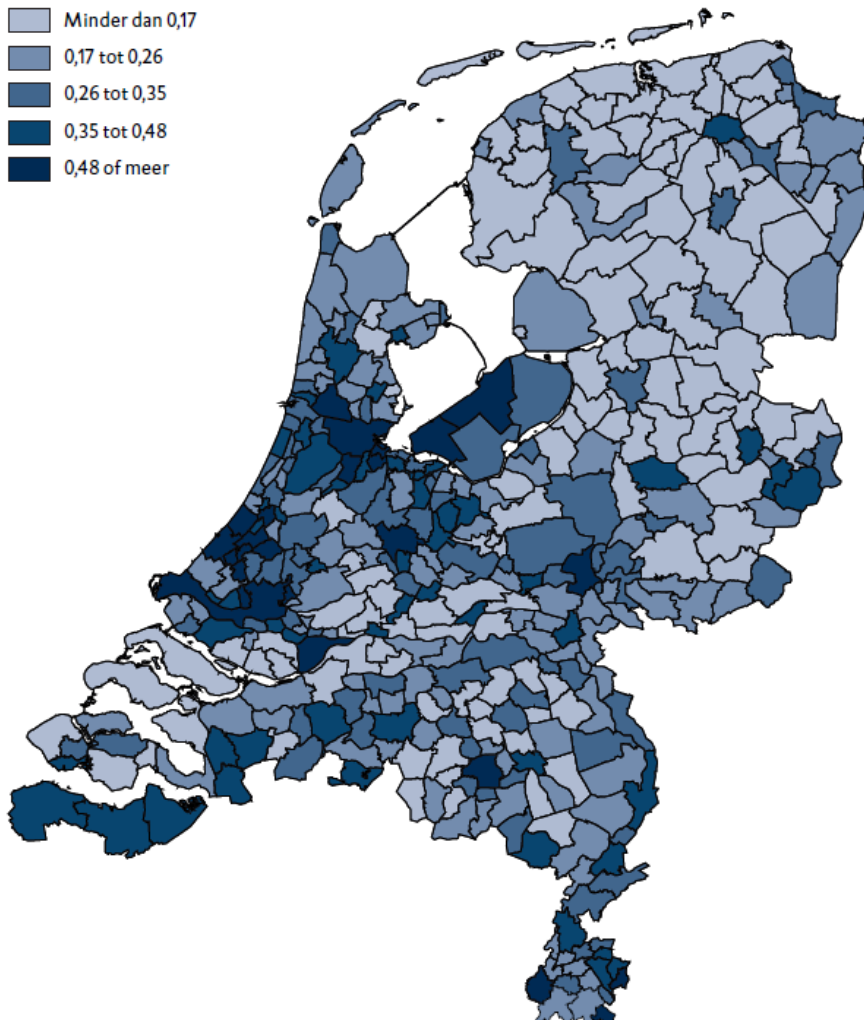


WRR Rapport (2018): 'Nieuwe verscheidenheid'



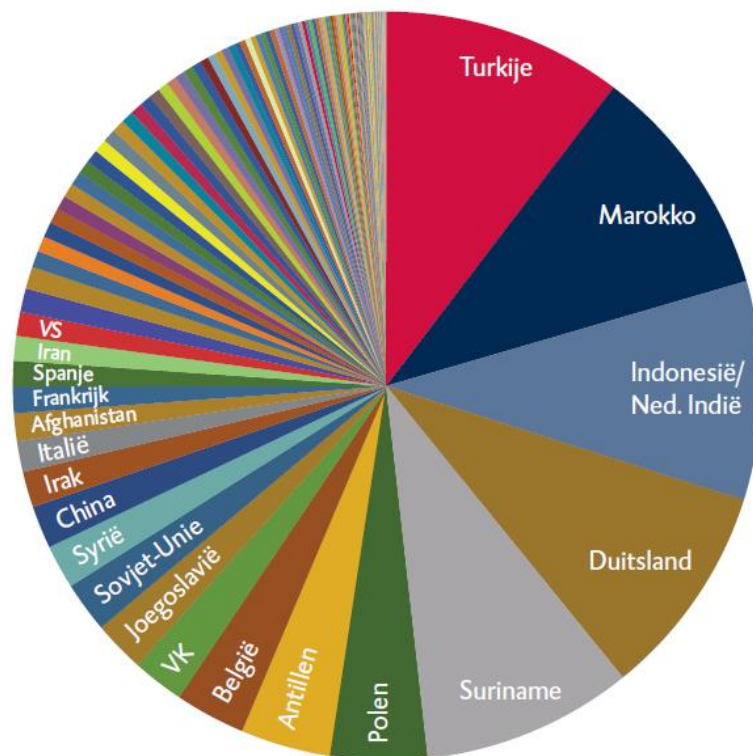
Figuur 5. De Herfindahl-Hirschman-Index van Nederlandse gemeenten, 1 januari 2015

- Minder dan 0,17
- 0,17 tot 0,26
- 0,26 tot 0,35
- 0,35 tot 0,48
- 0,48 of meer

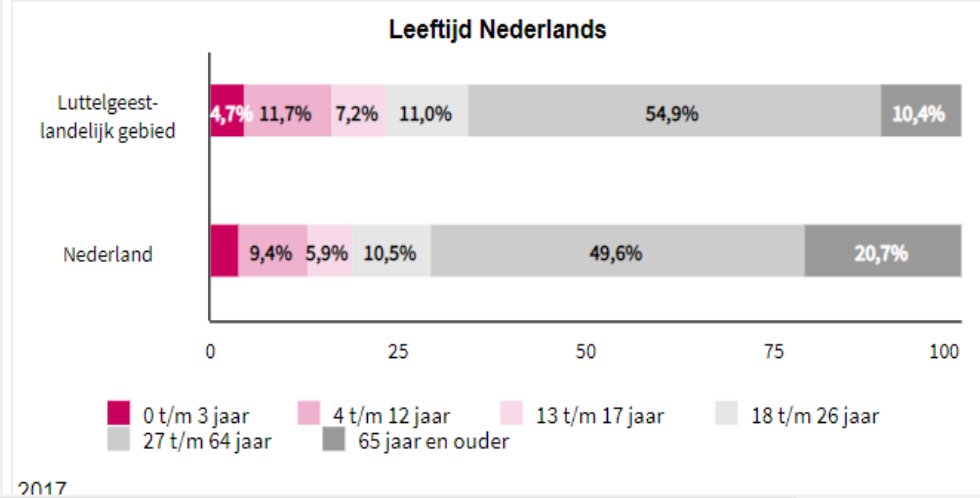
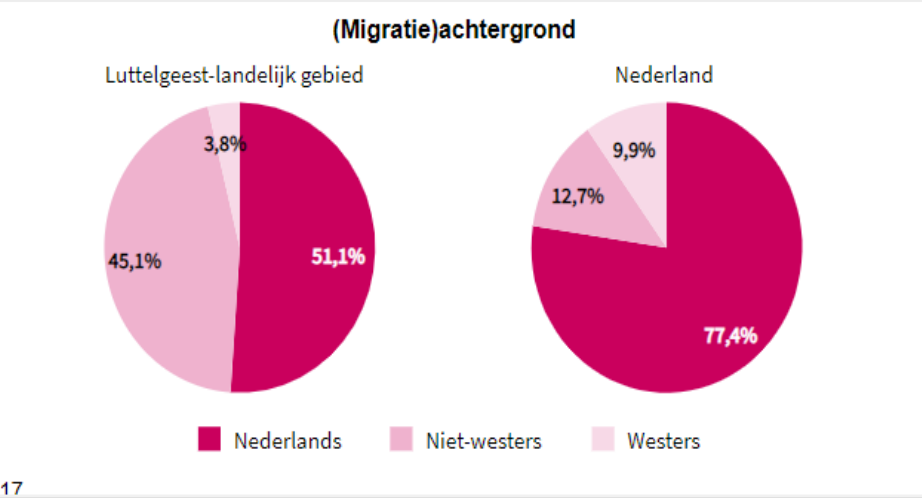
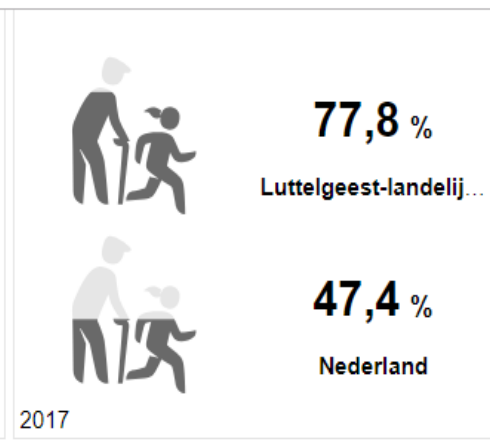
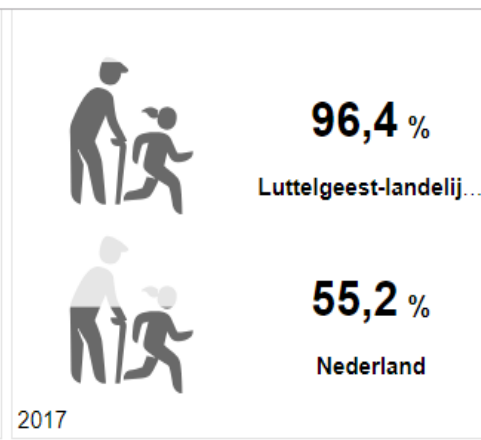
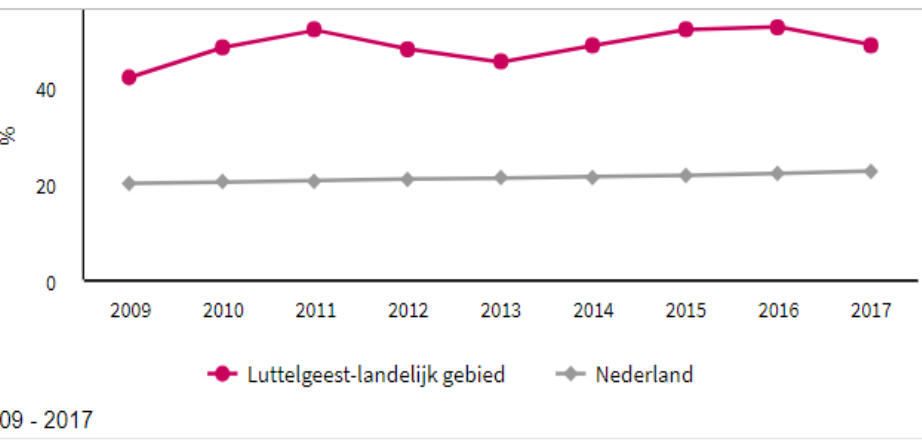


22% van de inwoners heeft
een migratieachtergrond

Diversiteitsperspectief



Luttelgeest op www.buurtintegratie.nl



Uitdagingen



Welke maatschappelijke problematiek komt meer dan gemiddeld voor bij inwoners met een vluchtelingen- of migratieachtergrond?



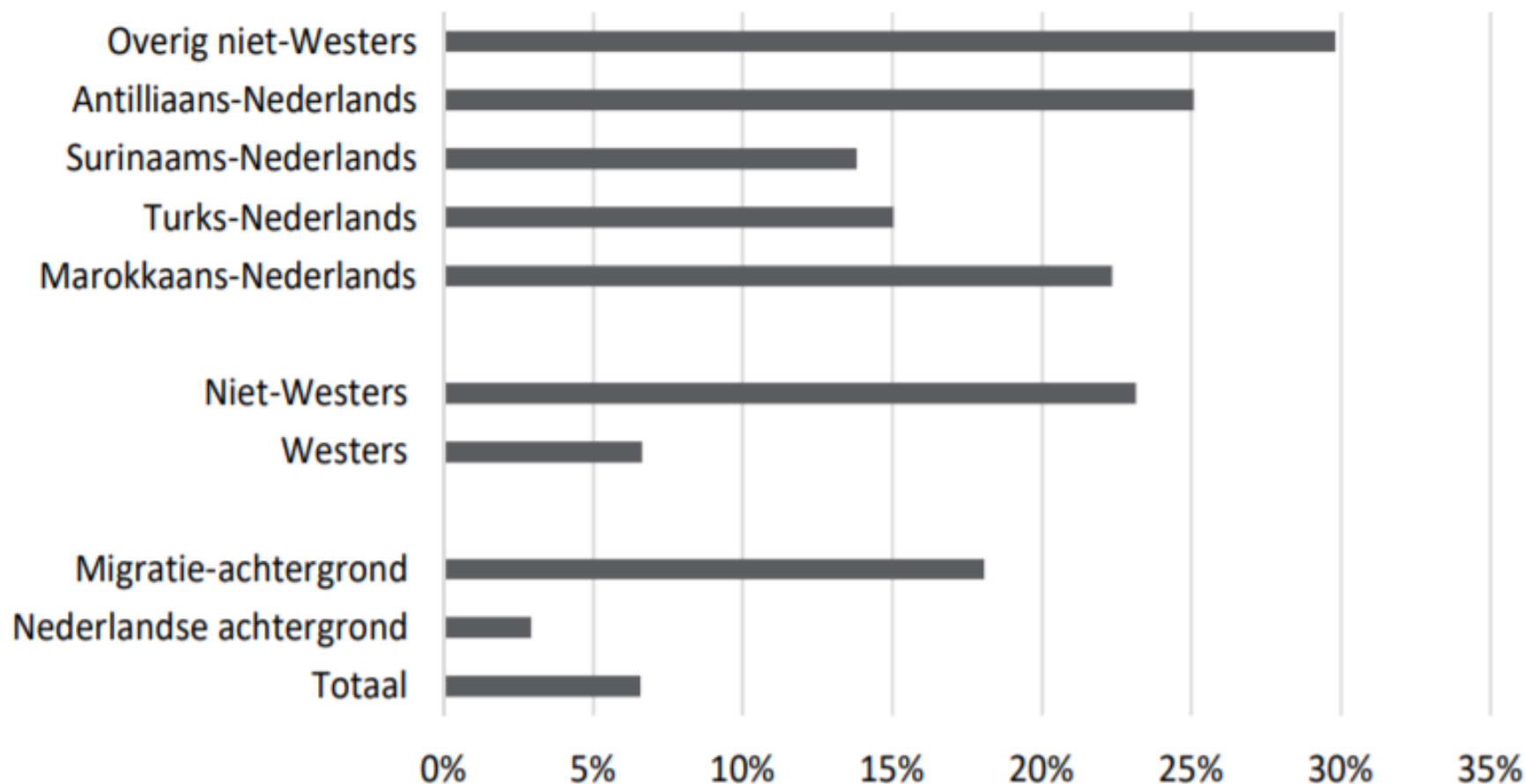


Maatschappelijke vraagstukken

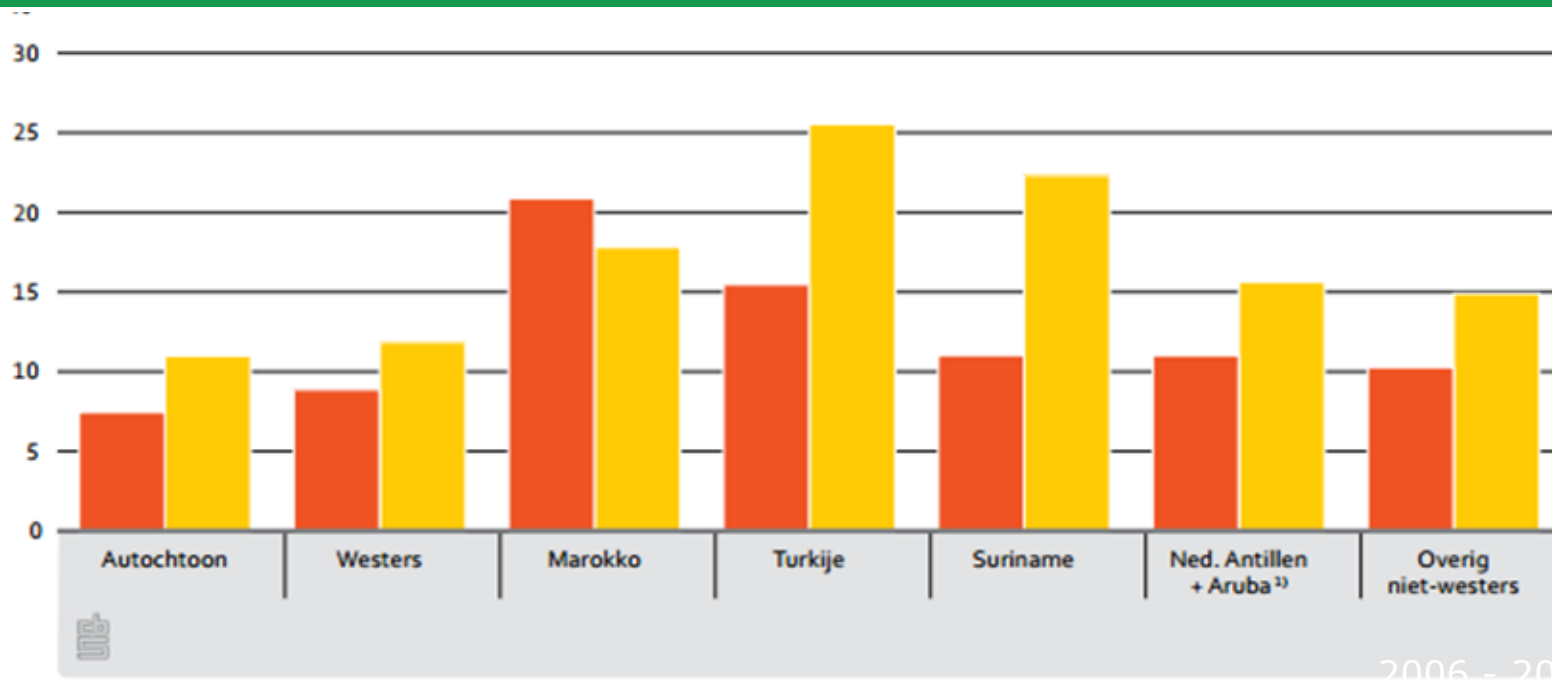
- Onderwijsachterstanden
- Schooluitval tot 2x hoger
- Werkloosheid tot 3x hoger
- Armoede tot 4-6x hoger
- Ervaren gezondheid tot 20% lager
- Kans op angst/depressie 2-5x hoger
- Opvoedingsproblematiek
- Criminaliteit 3-6x hoger



Kinderen in armoede



Percentage boven 12 jaar met depressie



Man Vrouw

¹⁾ Voormalige.

Suïcidepogingen meiden met Turkse of Surinaams-Hindostaanse achtergrond veel hoger: 14,8% - NL achtergrond: 8,8%



Waarom?



Waarom zijn de maatschappelijke problemen bij inwoners met een vluchtelingen- of migratieachtergrond gemiddeld groter?



Impact van migratie



- Taalachterstanden
- Informatieachterstanden
- Cultuurverschillen
- Minderheidspositie (vooroordelen)



Hulp is nabij!



Kunnen wijkteams goed inspelen op de problemen van burgers met een migratieachtergrond / vluchtelingen?

Wat is nog lastig?



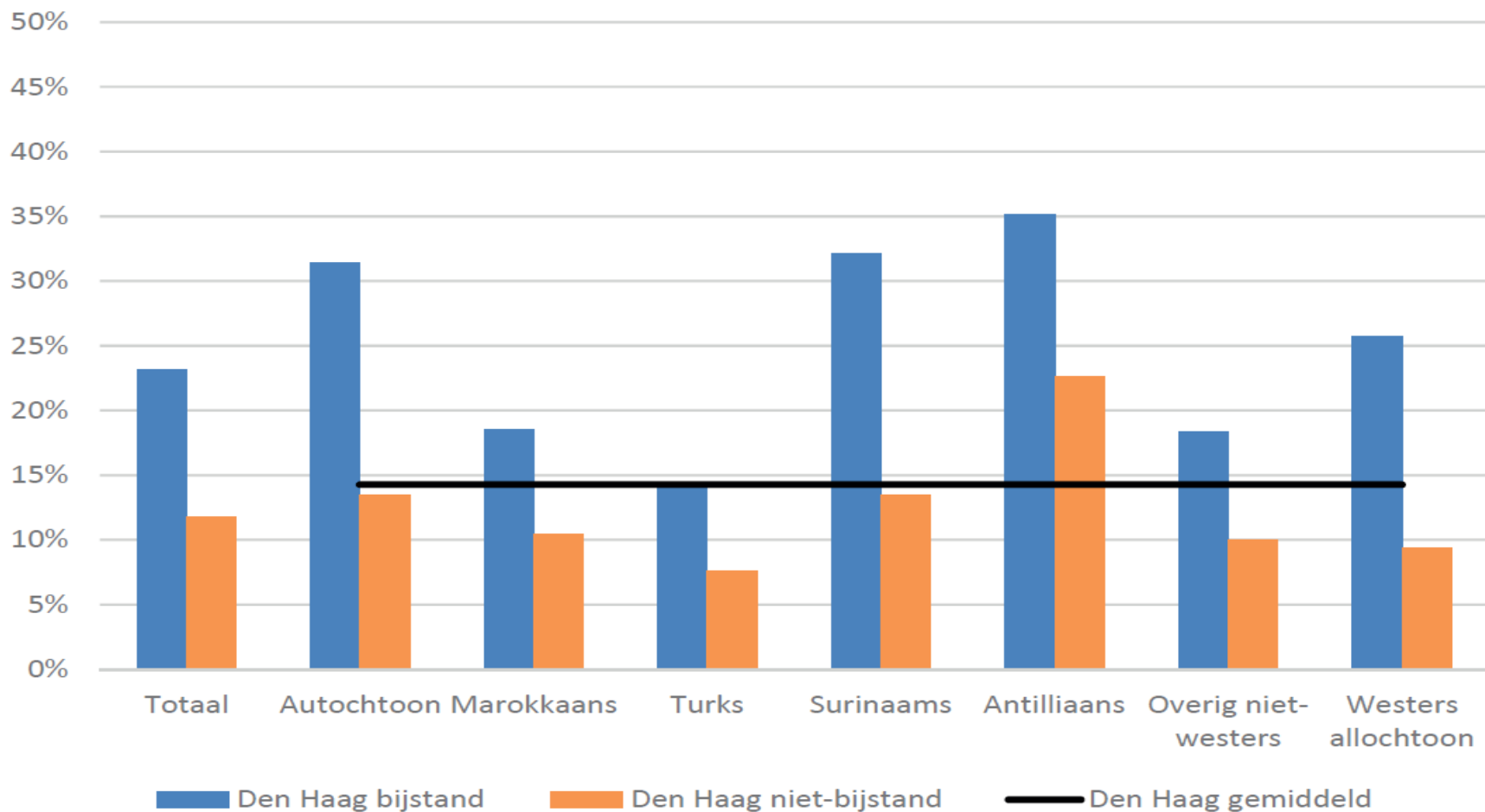
Wijkteams



- Bereik en toegankelijkheid
- Aansluiting in benaderingswijze



Gebruik jeugdzorg 2016, naar bijstand



WRR:

Generiek beleid, ruimte voor maatwerk



- Beter zicht krijgen op diversiteit naar herkomst en bijbehorende vraagstukken
- Toerusten van instellingen - maatwerk
- Er is zoveel diversiteit dat het een onderdeel moet zijn van algemeen beleid.
- Streven naar een effectieve en efficiënte dienstverlening.
- Instellingen moeten met die verschillen om kunnen gaan.



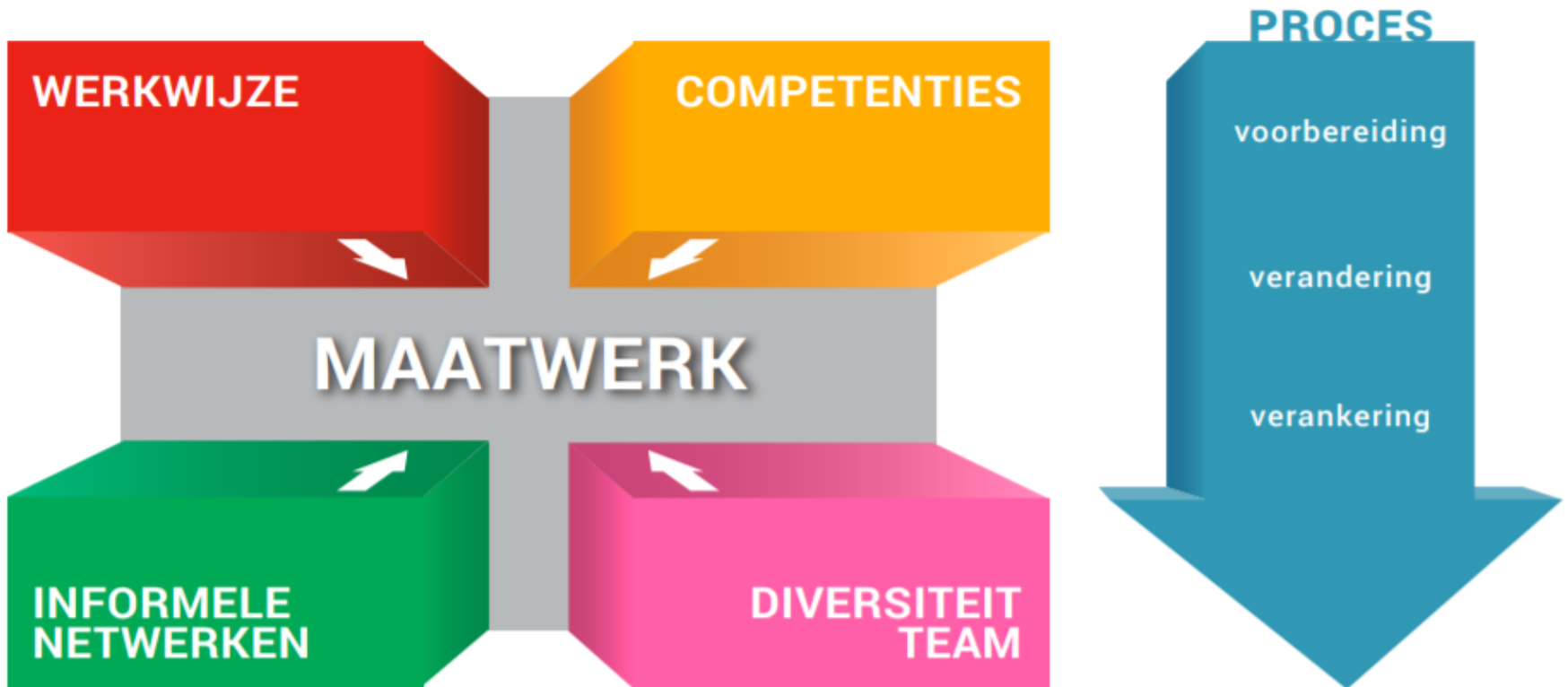
Hoe kunnen wijkteams beter met de verschillen omgaan?



- In subgroepen van 3-4 personen overleggen.
- 5 minuten
- Een goed idee terugkoppelen



DIVERSITEITSKADER



Werkwijze



- Outreachend op 'vindplaatsen' migranten
- Eigen kracht versterken: doseren, rekening houden met achterstandssituatie
- Methodieken op maat maken, bijv. Triple P divers, Weerbaar opvoeden
- Intake, cultureel interview en vertrouwen
- Randvoorwaarden, zoals tolkentelefoon, voldoende tijd in intake.



Competenties



- Om kunnen gaan met taalverschillen
- Omgaan met somatiseren, bovennatuurlijk verklaringskader
- Omgaan met wantrouwen
- Westers referentiekader, pakken je kind af
- Omgaan met taboes en cultuurverschillen
- Interculturele basiskennis, houding & vaardigheden
- Regelmatig casuïstiekbespreking





- Rol migrantenorganisaties en vrijwilligers
 - Empowerment en ondersteuning
 - Brugfunctie: vroegtijdig bereik
 - Proactieve benadering gezinnen
 - Wantrouwen wegnemen, motiveren
 - Meegaan: tolken en ondersteunen
 - Adviesfunctie
- Randvoorwaarden
 - Professionele inbedding en begeleiding
 - Gelijkwaardige samenwerking



Diversiteit team



- Herkenbaarheid
- Diverse kennis in team gebruiken
- Soms in eigen taal kunnen helpen



Afsluiting



- Per 1 januari gemeenten verantwoordelijk voor de jeugdhulp aan asielzoekerskinderen (voorheen COA)
- Specifieke aandacht niet alleen nodig voor nieuwkomers en vluchtelingen.
- Binnen algemeen beleid en aanbod is duurzaam ruimte nodig voor maatwerk, intercultureel vakmanschap en een cultuursensitieve werkwijze.





Dank voor uw aandacht

<https://www.kis.nl/>

