

Besluit van de gemeenteraad van de gemeente Maassluis houdende regels omtrent de Beleidsvisie Integratie



Voorwoord

Samen naar een gedeelde toekomst. Dat is de titel van de beleidsvisie Integratie. Geen document voor op de plank, maar een visie die kracht krijgt door acties die we de komende jaren aan de ambities verbinden.

De wortels van Maassluizers verspreiden zich over de hele wereld. Alle culturen, religies, levensbeschouwingen en seksuele geaardheden komen in Maassluis bij elkaar. Onze stad kent een rijke geschiedenis en telt inmiddels meer dan tachtig nationaliteiten.

Arbeidsmigranten en vluchtelingen uit onder andere België, Spanje, Italië, Suriname, de Nederlandse Antillen, Indonesië, Marokko, Turkije, Polen, voormalig-Joegoslavië, Syrië, Somalië en Eritrea kwamen de afgelopen decennia naar Maassluis op zoek naar vrijheid, emancipatie en sociaaleconomische vooruitgang. Arm of rijk, oud of jong, wel of geen migratie-achtergrond, gelovig of niet-gelovig, homo

of hetero, invalide of niet-invalide, samen vormen we de stad en delen we een gemeenschappelijk DNA: het Maassluizerschap.

Integratie is dus geen nieuw onderwerp voor Maassluis. Het is en blijft de belangrijkste voorwaarde om mee te doen in onze stad. Voor iedereen. Integreeren is een verantwoordelijkheid van inwoners zelf, maar gaat niet altijd vanzelfsprekend goed. Het gros van onze inwoners is goed geïntegreerd en doet mee. Een deel van hen ervaart obstakels in het integratieproces en kan of wil niet meedoen. In deze beleidsvisie beschrijven we onze kijk op integratie en maken we concreet wat we de komende jaren op dit gebied willen doen en realiseren.

Leeswijzer

De volgende uitgangspunten zijn van toepassing op dit visiedocument:

- Deze beleidsvisie gaat over de kernpunten en accenten voor de komende jaren en is gericht op hoofdlijnen.
- De gemeente begint niet opnieuw; de afgelopen jaren is op verschillende manieren ingezet op het bevorderen van de integratie in Maassluis. Denk aan de inzet van het Taalhuis, het onderwijsachterstandenbeleid en de bouw van gemengde wijken. Deze lijn zetten we door.
- Begripsafbakening 'migrant': een inwoner die zelf of waarvan één van de ouders in een ander land is geboren en dus is geëmigreerd naar Nederland. Inwoners met een migratie-achtergrond waarvan beide ouders in Nederland zijn geboren, worden dus niet als migrant geregistreerd.

Opbouw van deze beleidsvisie:

- In hoofdstuk 1 beschrijven we onze visie op integratie in hoofdlijnen.
- In hoofdstuk 2 analyseren we verschillende demografische en sociaaleconomische indicatoren op het terrein van integratie.
- In hoofdstuk 3 presenteren we de vier speerpunten waar deze beleidsvisie op is gebaseerd en lichten we deze vanuit onze visie op integratie toe.
- In hoofdstuk 4 maken we concreet wat we op alle speerpunten willen realiseren en welke concrete acties daaruit gaan volgen.

1. Integratie is wederkerig

Integratie definiëren we als het komen tot een sterk verbonden en saamhorige samenleving waar iedereen naar vermogen meedoet, voor elkaar klaarstaat, zich inzet voor de ander en de leidende principes waar ons land op is gebouwd, respecteert. Hierbij gaat het niet alleen om de integratie van nieuwkomers, maar over de integratie van alle diversiteitsgroepen die Maassluis rijk is. Arm of rijk, oud of jong, wel of geen migratie-achtergrond, gelovig of niet-gelovig, homo of hetero, invalide of niet-invalide, iedereen hoort erbij en doet ertoe.

In ons coalitieakkoord schrijven wij dat gelijke kansen voor iedereen zonder discriminatie en naar elkaar omzien, belangrijke kernwaarden zijn van onze stad. Maassluis is van oorsprong een vissersdorp en is uitgegroeid tot een aantrekkelijke en vrije samenleving waar scheidslijnen tussen culturen, ideologieën en religies niet thuishoren. Het Maassluisse klimaat is er een waar iedere inwoner zich thuis moet kunnen voelen en de ruimte moet kunnen krijgen om vanuit eigen kracht zijn of haar talenten optimaal te benutten en te ontwikkelen. Hierbij is de norm dat niet je afkomst, maar je toekomst telt.

Iedere inwoner heeft het recht om gelijk te worden behandeld en in alle vrijheid te kunnen emanciperen. Deze vrijheden vormen een grote verworvenheid van de secularisatie en gelden voor iedereen. Men kan zich niet beroepen op de vrijheid van godsdienst of vrijheid van meningsuiting zonder die vrijheid ook aan anderen te gunnen. Vrijheid kan alleen bestaan doordat we elkaars recht op vrijheid en elkaars beleving van vrijheid respecteren en beschermen. Deze wederkerigheid is een voorwaarde voor de open samenleving waarin we leven.

Maar wederkerige integratie gaat verder dan alleen het respecteren van elkaars vrijheden. Inwoners hebben rechten, maar ook plichten. Integratie is wat ons betreft een wederkerig proces waarbij alle diversiteitsgroepen in de stad zich naar elkaar toe bewegen. Dit betekent dat inwoners die (nog) niet naar vermogen meedoen, de plicht hebben om hun kansen te grijpen en inwoners die wel naar vermogen

meedoen, de plicht hebben om klaar te staan en zich in te zetten voor de ander. Op deze wijze draagt iedereen bij aan de integratie in de stad.

De rol van de gemeente in het integratieproces

Een diverse en multiculturele stad als Maassluis is geen garantie voor een ontspannen en succesvolle, geïntegreerde samenleving. De meeste inwoners benutten hun kansen en doen mee. Zij werken en/of studeren en geven op verschillende manieren terug aan de samenleving. Een deel van onze inwoners benut die kansen niet en doet niet of te weinig mee. Soms is het een kwestie van niet 'kunnen' en soms is het een kwestie van niet 'willen'. Dit levert vaak maatschappelijke uitdagingen op. Daarom blijft integratie de komende jaren een belangrijk vraagstuk.

Integratie is niet af te dwingen. Inwoners zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor hun integratie. Als inwoners van Maassluis leer je de taal kennen, respecteer je de leidende principes van onze vrije samenleving, benut je je kansen en doe je mee. De gemeente pakt haar rol door gunstige voorwaarden te scheppen waarbinnen integratie maximaal mogelijk is, goede voorbeelden te stimuleren en inwoners aan te jagen om mee te doen en te investeren in het daadwerkelijk met elkaar samenleven. We zorgen niet voor inwoners, maar zorgen dat inwoners kunnen integreren.

Voor degenen die dat nodig hebben, is hulp en ondersteuning altijd mogelijk. Wanneer sprake is van obstakels zoals discriminatie, helpen we deze met behulp van onze voorzieningen en maatschappelijke partners uit de weg. We zijn een samenwerkende overheid die haar inwoners waar nodig ondersteunt, aanjaagt en faciliteert. Door naar elkaar om te zien, elkaar beter te leren kennen en te helpen als het nodig is, bouwen we met elkaar aan een ruimhartige samenleving waar in beginsel ruimte is voor iedereen. Aan de andere kant stellen we grenzen wanneer het fundament van onze vrije samenleving wordt ondermijnd.

2. Analyse: de noodzaak van integratiebeleid

In dit hoofdstuk analyseren we verschillende indicatoren op het terrein van integratie in Maassluis (zie bijlage 1, vanaf pagina 28). We tonen aan hoe verschillende groepen op bepaalde integratiethema's scoren en laten zien waar we meer aandacht aan moeten besteden.

Positieve ontwikkelingen in het land

Het Jaarrapport Integratie van het CBS (2018) bevat een overzicht van de mate waarin personen met een migratie-achtergrond en personen met een Nederlandse achtergrond naar elkaar toegroeien. Daaruit blijkt dat de werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid onder migranten de afgelopen jaren is gedaald. Nederlanders met een migratie-achtergrond van de tweede en derde generatie zijn vaker hoogopgeleid, volgen vaker een havo/vwo opleiding in de eerste drie jaar van het VO, behalen vaker een startkwalificatie, zijn minder vaak verdacht van een misdrijf en krijgen zowel minder als later kinderen.

Demografie

Maassluis is een middelgrote stad met een toenemende diversiteit naar herkomst. De bevolking van Maassluis is gegroeid van 31.390 inwoners in 2009 naar 32.518 inwoners in 2018. Dat is een stijging van 3,6% in acht jaar. Het aandeel migranten is in deze periode gestegen met 3,6% van 23,3% naar 26,9%. Dit percentage is aanzienlijk lager dan in Rotterdam (50,3%), maar is iets hoger dan het landelijk gemiddelde (22,6%). Maassluis heeft bovendien een relatief grijze bevolking. Inwoners van 45-59 jaar en 60-74 jaar vormen met 20,7% en 20,2% de grootste leeftijdsgroepen, terwijl jongeren tussen 15 en 29 jaar met 15,5% één van de kleinste leeftijdsgroepen vormen.

Uit de segregatie-index (pagina 30) van de buurtmonitor Integratie (ministerie van SZW, 2017) blijkt dat niet-westerse migranten steeds meer gelijkmatig verspreid wonen in de stad en segregatie langs ruimtelijke lijnen dus vermindert (van factor 19 naar 13). Dit is het resultaat van onze inzet op het bouwen van gemengde wijken. In de Burgemeesterswijk zien we bijvoorbeeld dat nieuwbouw heeft geleid tot meer spreiding van bevolkingsgroepen. Van belang is dat we het proces van slopen en bouwen van woningen goed blijven begeleiden.

De nieuwe verscheidenheid

Ooit kwamen grote groepen migranten uit een klein aantal landen naar ons land, met name uit Indonesië, Marokko, Turkije, Suriname. Inmiddels is de situatie heel anders. De huidige groep inwoners met een migratie-achtergrond is niet alleen groter, maar ook meer divers geworden. Slechts een minderheid van de nieuwkomers behoort nog tot deze 'traditionele' groepen, terwijl een meerderheid wortels heeft

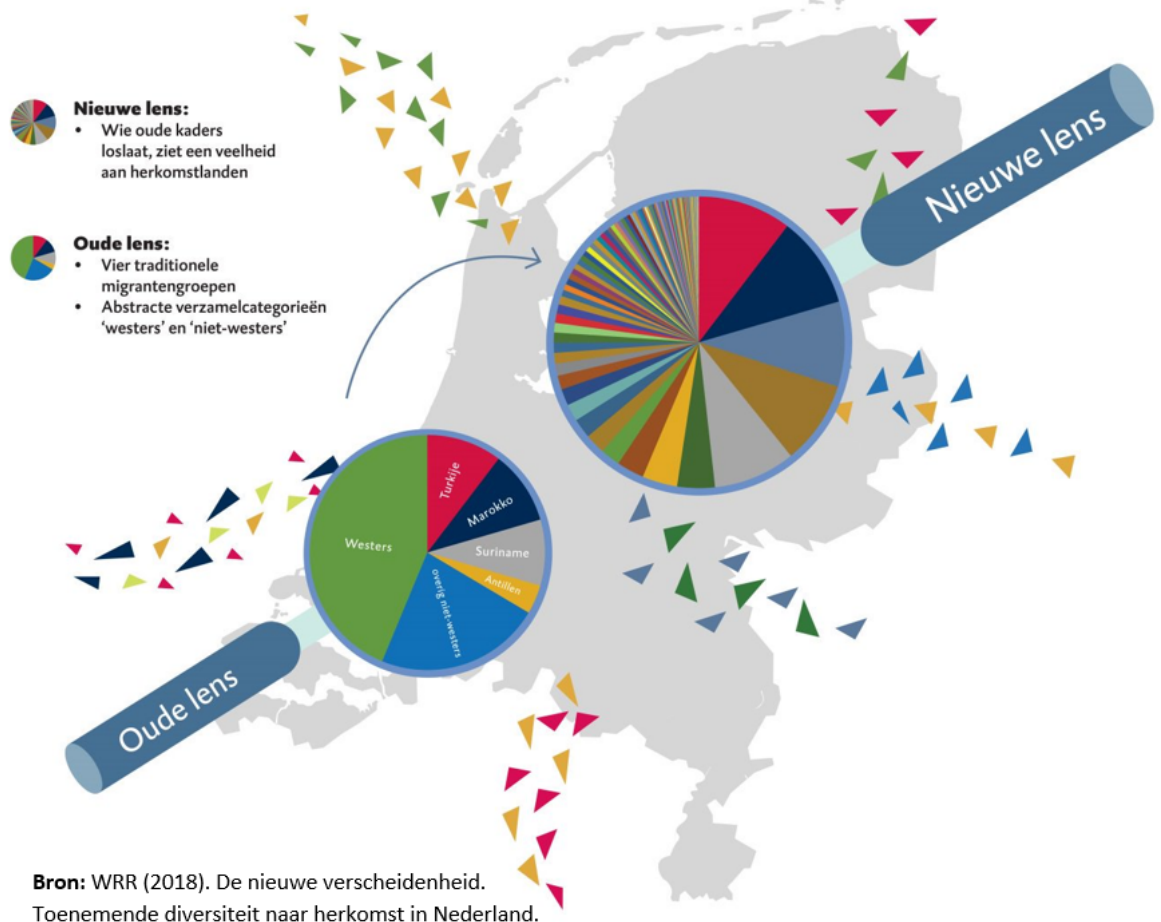
in verschillende landen waaronder Polen, Bulgarije, Syrië, Eritrea en China. Het is eigenlijk te simplistisch om te stellen dat er twee klassieke groepen zijn: de nieuwkomers en de gevestigde bewoners.

Ook als we kijken naar de groep migranten, zien we dat er nieuwe ontwikkelingen ontstaan. Inwoners met een migratie-achtergrond die hier zijn geboren en waarvan de ouders in Nederland zijn geboren, worden niet meer als migranten geregistreerd. Zij worden geregistreerd als Nederlanders. In sommige studies wordt deze groep ook wel de 'derde generatie' genoemd. De drie herkomstgroepen (Nederlanders, westerse en niet-westerse migranten) zijn dus ook continu aan verandering onderhevig.

De nieuwe kijk op diversiteit naar herkomst

Ons beleid is er voor iedereen en hoort alle groepen in de stad te bereiken. De realiteit is dat een aantal groepen moeilijk bereikbaar zijn. Bij het maken van nieuw beleid dienen we te denken vanuit de diversiteit die onze stad rijk is en dienen we inwoners aan de voorkant mee te nemen. Op de volgende pagina laten we zien hoe de diversiteit naar herkomst vanuit de nieuwe lens eruitziet (WRR, 2018). Door vanuit deze nieuwe lens te kijken, kunnen we integratiebeleid voeren dat het meeste recht doet aan de werkelijkheid.

Welke manier van kijken doet het meeste recht aan de diversiteit naar herkomst?



Onderwijs en basisvaardigheden

Als het gaat om deelname in het onderwijs ligt er een stevige opdracht. Maassluise inwoners met een migratie-achtergrond behalen gemiddeld nog altijd een lagere CITO-score, zijn in mindere mate hoogopgeleid, beschikken minder vaak over een startkwalificatie en stoppen vaker voortijdig met school (pagina 33). Westerse migranten scoren over het algemeen hoger dan niet-westerse migranten, maar

de laatste jaren zien we een tegenovergestelde ontwikkeling. Kanttekening hierbij is dat het aandeel westerse migranten klein is waardoor de kans op schommeling groter is dan bij de andere groepen.

Het aantal voortijdig schoolverlaters onder westerse migranten is de laatste jaren, met uitzondering van 2016, toegenomen. Als gevolg hiervan daalde het aantal westerse migranten met een startkwalificatie fors. Verder zien we dat het aantal hoogopgeleide westerse migranten tussen 18 en 30 jaar sinds 2009 daalt. Dit heeft onder andere te maken met de gemiddelde CITO-score onder westerse migranten die, met uitzondering van 2014, al jaren daalt.

De gemiddelde CITO-score (op de eindtoets) van niet-westerse migranten is redelijk stabiel maar komt niet boven de 530. Het aantal hoogopgeleiden tussen 18 en 30 jaar in deze groep blijft ook redelijk stabiel en stijgt zelfs licht. Het aantal voortijdig schoolverlaters onder niet-westerse migranten daalt. Hierdoor neemt het aantal niet-westerse migranten in het bezit van een startkwalificatie toe en dat is een positieve ontwikkeling. Landelijk zien we dat er vooral onder Turks- en Marokkaans-Nederlandse meisjes minder voortijdig schoolverlaters zijn (CBS, 2018).

Verder zien we dat ongeveer de helft van de VO-leerlingen op een school zit die buiten de stad is gevestigd. Dit komt deels doordat we in Maassluis geen Basis Beroepsgerichte leerweg en Kader Beroepsgerichte leerweg hebben en leerlingen met een CITO-score van 530 of lager (vaak migranten) dus VO-onderwijs volgen in een andere gemeente. Dit zou de kans op voortijdig schoolverlaten kunnen vergroten. Daarom is het nodig dat we, vanuit het onderwijs en andere voorzieningen, inzetten op activiteiten die gericht zijn op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten.

Laaggeletterden en nieuwkomers

Maassluis kent een relatief grote groep laaggeletterden. Deze inwoners hebben een achterstand in het beheersen van basisvaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden). In het integratieproces is met name taalbeheersing van belang. In totaal hebben 4.200 (13% van de) inwoners van Maassluis een achterstand in basisvaardigheden (pagina 34). Dit gaat ook om inwoners zonder een migratie-achtergrond die in het verleden geen startkwalificatie hebben behaald. Het Taalhuis verwacht dat tussen augustus 2016 en januari 2019 maar liefst 850 inwoners de cursussen hebben gevolgd.

Verder is er een groep van ongeveer 250 inwoners die nog moet voldoen aan haar inburgeringsplicht. Deze groep bestaat met name uit statushouders en gezinsmigranten (afkomstig van buiten de Europese Unie). De nieuwe Wet Inburgering vraagt om een lokale aanpak en visie op de inburgering van nieuwkomers waarbij gemeenten het cursusaanbod zelf gaat inkopen (zie pagina 23).

Arbeid en inkomen

Ook als het gaat om deelname op de arbeidsmarkt ligt er een stevige opdracht. De werkloosheid in Maassluis ligt hoger dan het landelijk gemiddelde (7,6; 6,1%) en onder niet-westerse migranten neemt het aantal uitkeringsontvangers (Bijstand en Wajong) de afgelopen vier jaar fors toe. We zien dat migranten het hardst zijn getroffen door de economische crisis, maar ook dat alle groepen langzaam weer terugkomen op het niveau van 2008 (zie pagina 35). Het aantal laag inkomen huishoudens neemt onder alle groepen af, terwijl niet-westerse migranten nog steeds het slechtst scoren (15,8%).

Verder zien we dat het aantal inwoners met inkomsten uit arbeid onder alle groepen redelijk stabiel blijft en sinds 2014 licht toeneemt. Dit heeft grotendeels te maken met de aantrekkende economie. Opmerkelijk is dat het aantal bijstandsuitkeringen onder niet-westerse migranten sinds 2014 fors toeneemt, terwijl dit in andere groepen redelijk stabiel blijft (pagina 35). Een verklaring hiervoor is de toename van het aantal statushouders die de afgelopen jaren in Maassluis zijn komen wonen. Deze groep heeft meer tijd nodig om uit te stromen, onder andere doordat ze de taal moeten leren. In de meeste gevallen kost het ook meer dan 12 maanden tijd om hen uit te laten stromen.

De grootste leeftijdsgroep in het bezit van een bijstandsuitkering is tussen 35 en 44 jaar oud. Het aandeel jongeren hierin is ook relatief groot. In juli 2018 ontvingen 50 jongeren tussen 18 en 27 jaar een bijstandsuitkering. 12 van de 50 jongeren uit deze groep zijn jonger dan 21 jaar. De wijken met de meeste bijstandsgerechtigden in Maassluis zijn de Sluispolder en de Burgemeesterswijk (zie pagina 35).

Diversiteit op de werkvloer

Iedereen verdient een plek op de (lokale) arbeidsmarkt en hoort zich welkom te voelen op de verschillende werkvloeren in Maassluis. Daarom is het van groot belang dat ook op de werkvloer een afspiegeling van onze samenleving is terug te vinden. Dit geldt voor bedrijven, instellingen en andere werkgevers, maar ook voor organisaties en adviesraden.

Allereerst heeft de gemeente Maassluis daar als grote werkgever een eigen voorbeeldrol en verantwoordelijkheid in. Daarom hebben we de diversiteit in ons eigen personeelsbestand geanalyseerd. Uit deze analyse blijkt dat de man-vrouwverdeling in het stadhuis redelijk in balans is met die in de stad. Aan de andere kant zien we dat driekwart van het leidinggevend personeel man is en vrouwen dus ondervetegenwoordigd zijn in leidinggevende rollen. Dit is conform het landelijk gemiddelde. Een verklaring is dat meer dan driekwart van de vrouwen die werken voor de gemeente Maassluis parttime werkt.

Verder zien we dat een aantal groepen ondervetegenwoordigd zijn in ons personeelsbestand. Er werken bijvoorbeeld erg weinig jongeren in de leeftijdsgroep tot 29 jaar binnen het stadhuis. Ook zien we dat er te weinig mensen met een migratie-achtergrond werken voor de gemeente. Dit geeft de noodzaak van diversiteitsbeleid weer. Positief te noemen is dat we voldoen aan de afspraken conform het quotum arbeidsbeperkten. Zij zijn in dienst van de gemeente of worden gedetacheerd via Stroomopwaarts.

Als we kijken naar ons stagiairesbestand van 2017 zien we dat vijf stagiaires een HBO-achtergrond, acht stagiaires een MBO-achtergrond en één stagiaire een VMBO-achtergrond hadden.

Discriminatie – meldingen en registraties

RADAR (meldpunt discriminatie) en de politie registreren klachten en aangiftes over discriminatie-incidenten in Maassluis. Het aantal meldingen van discriminatie bij Radar is gedaald van 8 per 1000 Maassluizers in 2016 naar 5 per 1000 Maassluizers in 2017 (pagina 32). Bij de politie steeg het aantal registraties van discriminatie-incidenten van 5 per 1000 Maassluizers in 2016 naar 8 per 1000 Maassluizers in 2017. De meest voorkomende discriminatiewijze die Radar in 2017 heeft geregistreerd is omstrepen behandeling (pagina 32). Bij de politie zijn uitlating en vernieling het vaakst geregistreerd.

De meest voorkomende discriminatiegrond bij de meldingen die Radar in 2017 ontving, is herkomst of kleur. Daarna volgen leeftijd, handicap en antisemitisme (pagina 32). De meest voorkomende discriminatiegrond bij de politieregistraties in 2017 is seksuele gerichtheid. Daarna volgen herkomst of kleur en godsdienst (waarvan moslimdiscriminatie). Het totaal aantal meldingen bij de meldpunten in de politie-eenheid Rotterdam is gedaald ten opzichte van 2016. Dit komt vooral door de daling van het aantal incidenten in Rotterdam en omgeving naar aanleiding van de poging tot een staatsgreep in Turkije.

Het aantal meldingen van discriminatie in Maassluis is gemiddeld lager dan in de regio. In Vlaardingen hebben in 2017 14 per 1000 inwoners melding gedaan van discriminatie. In Schiedam was dat 30 per 1000 inwoners. Toch blijkt uit de monitor Leefbaarheid en Veiligheid van 2016 dat 15% van onze inwoners weleens discriminatie ervaren en dat kunnen en mogen we niet negeren. De meest voorkomende discriminatiegronden die hierbij worden genoemd zijn ras, afkomst en huidskleur. Daarna volgen leeftijd, geslacht, godsdienst en handicap.

Criminaliteit en delinquentie

De buurtmonitor Integratie kijkt naar de criminaliteit aan de hand van het aantal verdachten en verwijzingen naar HALT (zie pagina 34). De statistieken laten zien dat het aantal verwijzingen naar HALT de afgelopen jaren is toegenomen. Verder zijn niet-westerse migranten het vaakst verdacht (18 op de 1000 inwoners). Hierbij maakt het niet uit of het gaat om vernieling of misdrijven. Daarnaast zien we dat dat in 2015 alle naar bureau HALT doorverwezen inwoners (leeftijdsgroep 13-17 jaar) een niet-westerse migratie-achtergrond hadden.

Het aantal jongeren dat opgenomen is in de aanpak van het Veiligheidshuis neemt sinds 2015 toe (zie pagina 34). Deze jongeren zijn vaak meerdere keren in aanraking geweest met politie of justitie. Het aantal meldingen van jeugdoverlast nam tot 2017 toe. In 2018 neemt het aantal meldingen van jeugdoverlast tot dusver fors af. Het is niet mogelijk om vast te stellen of het hierbij gaat om unieke meldingen van jeugdoverlast. Verder zien we dat het aantal verdachten onder alle groepen is gedaald en dat is een positieve ontwikkeling.

3. Speerpunten beleidsvisie Integratie

Het integratievraagstuk is complex en kent geen panklare oplossing. Belangrijk is dat we vanuit verschillende beleidsvelden aansturen op het realiseren van de bereidheid van inwoners om ècht mee te doen en naar elkaar om te zien. Hierbij hebben we iedereen nodig. Inwoners, de raad, het (taal)onderwijs, het jongerenwerk, de cultuursector, sportverenigingen, de politie, anti-discriminatievoorzieningen en andere organisaties uit het maatschappelijk middenveld. Alleen met een

integrale benadering kunnen we daadwerkelijk bijdragen aan het bevorderen van de integratie en de sociale cohesie in Maassluis.

Vanuit het vertrekpunt van het coalitieakkoord 2018-2022, aanpalende beleidsuitgangspunten en input die we hebben opgehaald bij inwoners, verenigingen en organisaties in de stad, stellen we vier speerpunten centraal. Deze speerpunten vormen de bouwstenen van deze beleidsvisie en zijn als volgt:

- Perspectief: werk, onderwijs en taal
- Diversiteit en inclusie
- Gelijke behandeling en culturele betrokkenheid
- Dialoog en ontmoeting

In de volgende paragrafen lichten we onze visie en ambities op ieder speerpunt toe. Ook beschrijven we op hoofdlijnen wat we binnen ieder speerpunt willen realiseren.

3.1. Perspectief: werk, onderwijs en taal

Perspectief is meer dan alleen werk

Maassluis is een sociale en rechtvaardige gemeente. Om iedereen op een gelijke manier te laten participeren, vinden we het belangrijk om iedere inwoner perspectief te bieden. Perspectief biedt immers hoop, (inkomens)zekerheid, stabiliteit en zelfbeschikking. Het gaat over vertrouwen hebben in een hoopvolle toekomst. Dit kan gaan over ondersteuning bij het vinden van werk of oplossen van problematische schulden, maar gaat ook over onderwijskansen en integratie.

Werkloosheid terugdringen

Alle inwoners van Maassluis hebben recht op perspectief en verdienen de beste ondersteuning en stimulering bij het realiseren van hun doelen. Het begeleiden naar werk heeft hierbij hoge prioriteit, want het hebben van een baan is van groot belang voor mens en samenleving.

We gaan de uitdaging aan om de werkloosheid in Maassluis terug te dringen. Samen met Stroomopwaarts (SOW) hebben we scherpe ambities geformuleerd om het aantal bijstandsuitkeringen de komende jaren te verlagen. Dit willen we bereiken door een stevige preventie aan de voorkant en een hoge uitstroom van het zittend bestand. Voor beide onderdelen heeft Stroomopwaarts ook vanaf 2019 een gerichte aanpak met verschillende re-integratieprogramma's. Jongeren, mensen met een beperking en statushouders krijgen extra aandacht.

Onderwijskansen vergroten

Alle kinderen hebben recht op perspectief in het onderwijs en verdienen de beste ondersteuning om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Leerlingen, ouders, scholen en de gemeente hebben hierin ieder een eigen rol en verantwoordelijkheid. Scholen dragen primair de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs. De gemeente kan hier een positieve bijdrage aan leveren. Samen zorgen we ervoor dat kinderen zich goed kunnen ontwikkelen en gelijke kansen hebben. En samen blijven we vasthouden aan het ideaal van gemengde scholen.

In het coalitieakkoord schrijven wij dat we het onderwijskansenbeleid verder gaan ontwikkelen van een meer algemeen beleid naar een beleid gericht op het individuele kind. Om de ontwikkeling van leerlingen te stimuleren willen we samen met onderwijs nagaan hoe we de ouderbetrokkenheid de komende jaren kunnen versterken. Ouders zijn van essentieel belang in de ontwikkeling van hun kinderen en binnen de onderwijsdriehoek (kind, ouder, school).

Het voorkomen van onderwijsachterstanden begint bij de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE). Door ouders te stimuleren om kinderen deel te laten nemen aan een VVE-programma kan het onderwijs voorkomen dat de achterstanden van kinderen verder vergroten. Dit kan een positieve impuls hebben op hun verdere schoolloopbaan. Verder willen we samen met het onderwijs nagaan hoe we ervoor zorgen dat leerlingen zo min mogelijk overlap, breuken of gaten ervaren in hun leerproces. Leerlingen die niet voldoende taalvaardig zijn, krijgen een aanbod dat gericht is op het versterken van hun taalbeheersing.

Daarnaast is het van belang dat we ouders vanuit het CJG en het onderwijs voorlichting bieden over de grote noodzaak om kinderen zo vroeg mogelijk Nederlands te leren. Als kinderen thuis een andere taal spreken en de Nederlandse taal pas leren wanneer zij op 4-jarige leeftijd naar de basisschool gaan, hebben zij vaak al een taalachterstand opgelopen en dit kan nadelige gevolgen hebben voor hun verdere

ontwikkeling. Hoe eerder kinderen Nederlands leren (ook d.m.v. kinderprogramma's op TV), hoe kleiner de kans op taalachterstanden.

Bevorderen van taal, rekenen en digitale vaardigheden

Taal, rekenen en digitale vaardigheden zijn belangrijke instrumenten om optimaal deel te kunnen nemen aan de samenleving. Deze basisvaardigheden zijn essentieel in het bevorderen van de integratie en het verkrijgen van toegang tot de arbeidsmarkt, basis- en digitale voorzieningen en de sociale omgang met andere bevolkingsgroepen. Wij vinden het belangrijk dat het werk van het Taalhuis de komende jaren wordt doorgezet. Zij ondersteunen laaggeletterden bij het vergroten van hun basisvaardigheden en zetten daarvoor professionals en taalmaatjes (vrijwilligers) in.

Voorts is het een wens van het Taalhuis om te professionaliseren, omdat het werk voor vrijwilligers vanwege een groeiend aanbod de afgelopen jaren steeds complexer is geworden. Hierover gaat de gemeente in gesprek met het Taalhuis. Het is in ieder geval van belang dat er meer duidelijkheid, structuur en samenhang komt in het taalaanbod in de stad en dat we de kwaliteit van het taalonderwijs doorontwikkelen en waarborgen.

Nieuwkomers integreren zo goed en zo snel mogelijk

De inburgering van nieuwkomers valt vanaf 1 juli 2020 weer onder de regie van gemeenten. Daar waar nieuwkomers in de huidige aanpak zelf moeten zoeken naar een inburgeringscursus, koopt de gemeente deze weer in en leidt inburgeraars daarnaar toe. Zij blijven wel zelf verantwoordelijk om binnen drie jaar het verplichte examen te halen. Vanuit de nieuwe wet Inburgering gaan we invulling geven aan een lokale visie op de inburgering van nieuwkomers. Op pagina 24 gaan we hier concreter op in.

Voor nieuwkomers is hun verblijfsvergunning slechts het begin van een traject richting succesvolle integratie. Ons inburgeringsbeleid is erop gericht dat nieuwkomers zich zo snel mogelijk kunnen redden in de samenleving door werk te hebben. Hierbij trekken we op met het onderwijs, bedrijven en andere gemeenten en organisaties in de regio zoals Stroomopwaarts, het Taalhuis en Vluchtelingenwerk. Samen komen we tot betere oplossingen voor een zo succesvol mogelijke integratie van nieuwkomers.

3.2. Diversiteit en inclusie op de werkvloer

Onze samenleving verandert snel en nieuwe uitdagingen stellen ons voortdurend voor belangrijke opgaven. De prognose is dat de diversiteit in Maassluis de komende jaren blijft toenemen. Wij vinden dat iedereen zich welkom hoort te voelen om te werken bij bedrijven en organisaties in onze stad. Hier willen we op anticiperen door Maassluise werkgevers aan te moedigen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen.

Denk hierbij aan diversiteit in het sociale verenigingsleven, bij scholen en private bedrijven, maar denk ook aan diversiteit in lokale adviesraden en bewonerscommissies. Op een aantal plekken in de stad zien we goede voorbeelden. In het (zwem)onderwijs, maar ook bij onze voetbalverenigingen zien we steeds meer diversiteit in personeel, bezoekers, deelnemers en vrijwilligers.

Om te beginnen gaan wij toewerken naar een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van onze samenleving. Als gemeente hebben we een verantwoordelijkheid naar de stad en een voorbeeldfunctie naar andere werkgevers op het gebied van diversiteit en goed werkgeverschap. Daarom gaan we het Charter Diversiteit ondertekenen: een verklaring waarin we de intentie uitspreken om ons de komende jaren te committeren aan zelf-opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te stimuleren.

In de intentieverklaring verklaren wij dat:

- het streven naar diversiteit en inclusie belangrijk is voor onze organisatie en de gemeente in alle geledingen de principes van gelijke kansen wil bevorderen.
- het nut en de noodzaak van een divers samengesteld personeelsbestand verbonden zijn aan onze strategische doelen en dat wij diversiteit en inclusie zien als meerwaarde voor het bereiken van onze organisatiedoelstellingen.
- De gemeente zich inzet voor minimaal één concrete uitdaging die gericht is op het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Voor de doelgroep arbeidsbeperkten zal in het plan van aanpak wel aandacht in brede zin zijn, maar wordt er (vooralsnog) niet specifiek het accent op gelegd. Wij voldoen immers aan de streefcijfers die vastgesteld zijn in de Wet Banenafspraken en het quotum arbeidsbeperkten. Hetzelfde geldt voor ouderen, gender en LHBTI. Mocht in de komende jaren blijken dat het nodig is om de doelgroepenfocus te veranderen, dan kan dit bijgesteld worden in het plan van aanpak.

Diversiteit is een kwaliteit

Wij willen een werkgever zijn waar werknemers zich thuis voelen, hun talenten benutten en trots zijn om een bijdrage te leveren aan de Maassluise gemeenschap. Divers talent moeten we aan de organisatie binden, voor ons behouden en stimuleren om door te groeien. Daarom willen we een grotere en meer diverse groep potentiële werknemers bereiken. Kwaliteit is en blijft te allen tijde het belangrijkste criterium voor de gemeente. We nemen mensen aan omdat ze goed zijn en daarbij maakt het niet uit wie je bent, maar wat je brengt. Daarnaast streven we ernaar om zo divers mogelijke teams samen te stellen.

Met een divers personeelsbestand zijn we in staat om eerder en beter te anticiperen op ontwikkelingen die zich in de samenleving voordoen. Doordat we werknemers in huis hebben die weten wat er speelt in de stad en binnen verschillende bevolkingsgroepen, kunnen we onze inzet en dienstverlening nog beter organiseren. Verder draagt divers personeel bij aan het stimuleren van betere besluitvorming op de werkvloer. Doordat er vanuit verschillende perspectieven naar een situatie wordt gekeken, neemt het creatief en innovatief vermogen toe.

De ontwikkeling naar een organisatie met een divers personeelsbestand is echter wel een complexe uitdaging. Het is een streven dat wij alleen kunnen realiseren als we voor lange tijd een commitment met elkaar aangaan. Dat iedereen zich thuis voelt op de werkvloer gaat verder dan het werven van divers en jong personeel. Het vraagt ook om het hanteren van een inclusieve manier van kijken waarbij we ons eigen (vaak eenzijdig) perspectief durven los te laten en andere creatieve en innovatieve perspectieven toelaten. Zowel de interne bewustwording als de externe profilering kost tijd en energie.

3.3. Gelijke behandeling en culturele betrokkenheid

In Maassluis is iedereen gelijk

Iedere Maassluizer telt mee en hoort bij onze stad. Artikel 1 van onze grondwet is duidelijk: allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen behandeld. Niemand heeft het recht om een ander ongelijk of onterecht te behandelen op basis van de gronden die in de wet zijn vastgelegd: leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele voorkeur, geloofsovertuiging, lichamelijke of geestelijke beperking. Toch zien we dat dit in de praktijk weleens gebeurt. Ook in Maassluis (zie pag. 32).

De ervaring gediscrimineerd en uitgesloten te zijn kan een grote impact hebben op iemands leven. Zo kan iemand worden afgewezen in een pretpark omdat zij in een rolstoel zit, uitgescholden worden op straat omdat hij homo is of een discotheek niet worden binnengelaten vanwege zijn of haar donkere huidskleur. Het geeft mensen het gevoel dat ze er niet bij horen. Uit verschillende (nationale) studies blijkt dat mensen vaak discrimineren wanneer ze negatieve vooroordelen en stereotypen hebben. Soms bewust, maar vaak ook onbewust.

In Nederland zijn er talrijke voorzieningen die inwoners bijstaan in het geval van discriminatie. Denk bijvoorbeeld aan anti-discriminatievoorzieningen (ADV's). Sinds 2009 hebben gemeenten een wettelijke verplichting om zo'n meldpunt te hebben. Sindsdien hebben we een eigen ADV-functie en zijn we verantwoordelijk voor het verlenen van toegang tot voorzieningen waar inwoners terecht kunnen met klachten. Maassluizers die discriminatie ervaren, kunnen dit melden bij RADAR. De klachtbehandelaars van RADAR adviseren en ondersteunen inwoners en organisaties bij gevallen en gevoelens van discriminatie. Ook kunnen inwoners aangifte doen bij de politie.

Integrale anti-discriminatie aanpak

Een goede aanpak van discriminatie gaat echter verder dan wat de wet voorschrijft. Ook het voorkomen van discriminatie met preventief beleid hoort erbij. Hiervoor laten wij ons inspireren door tips uit de handreiking - Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten - van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2018). De komende jaren willen we een tweesporenbeleid hanteren waarbij de focus ligt op enerzijds de aanpak van discriminatie (spoor 1) en anderzijds de aanpak van de gevolgen van discriminatie (spoor 2).

Bij spoor 1 gaat het om beleid dat gericht is op de strafrechtelijke aanpak oftewel de bestrijding van discriminatie en om beleid dat gericht is op preventie oftewel het voorkomen dat mensen discrimineren. Bij spoor 2 gaat het om de ondersteuning van slachtoffers bij ervaringen met discriminatie door hun klachten te behandelen en hen van advisering (en wanneer nodig bijstaan) te voorzien. Dit kan ook gaan over het bemiddelen tussen slachtoffers van discriminatie en aangeklaagden.

Uit de analyse (hoofdstuk 2) blijkt dat in 2017 herkomst of kleur, seksuele voorkeur, godsdienst en handicap de meest voorkomende discriminatiegronden waren in Maassluis. Deze informatie nemen we mee in de integrale aanpak van discriminatie.

Cultuur hoort iedereen te bereiken

We kennen in onze stad een groot cultureel aanbod en een grote betrokkenheid bij het culturele leven. Toch beseffen we dat cultuur nog niet iedereen bereikt en dat bepaalde culturele voorzieningen vooral worden bezocht door een vaste, homogene groep. Een deel van de inwoners is met name georiënteerd op de eigen groep en maakt nauwelijks gebruik van het cultuuraanbod in de stad. Maar we zien ook dat er meer diversiteit en inclusie nodig is in het cultuuraanbod om daadwerkelijk een breder publiek te bereiken.

Een bredere culturele betrokkenheid draagt bij aan het versterken van de zelfontplooiing van inwoners en sociale cohesie in de stad. Daarom willen we ons de komende jaren inspannen voor een toegankelijker en breder cultuuraanbod in Maassluis. Om te beginnen gaat het over meer diversiteit in programmering. De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners kennis hebben over de historie van Maassluis. Door kennis te nemen van het ontstaan van onze stad, kan het gevoel van Maassluizerschap versterkt worden.

Daarnaast moet er in de programmering ruimte zijn voor de verschillende verhalen die de diverse gemeenschap van Maassluis rijk is. Uiteindelijk bestaat het verleden van Maassluizers uit een optelsom van verschillende (migratie)verhalen, tradities en herinneringen. Een verhaal over de eerste Belgen die rond 1900 naar Maassluis kwamen of een verhaal over een statushouder die gevlucht is uit eigen land, beiden verdienen ze een plek in de programmering van onze culturele voorzieningen. De kracht van 'story-telling' is groot en moeten we optimaal gebruiken om elkaar beter te leren kennen.

Naast de programmering vinden we dat er in de cultuursector ook meer diversiteit nodig is in publiek, promotie en personeel. Deze aspecten hebben bovendien met elkaar te maken. Wanneer een theater meer mensen met een homoseksuele achtergrond in dienst neemt en in de programmering meer aandacht besteed aan seksuele diversiteit, kan een grotere groep LHBT'ers bereikt worden. Dit geldt niet alleen voor de cultuursector. Ook het cultuuraanbod in het verenigingsleven, het jongerenwerk en het onderwijs is aan vernieuwing en verbreding toe. Onze cultuurmakelaar kan hierbij ondersteunen door mee te denken, waar mogelijk te faciliteren en initiatieven met elkaar te verbinden.

3.4. Stimulering dialoog en ontmoeting

Mede als gevolg van de incidenten die zich in 2016 in de Burgemeesterswijk hebben voorgedaan, is onderhuidse polarisatie duidelijker geworden. Een deel van de inwoners voelt zich niet veilig of verzet zich tegen de veranderingen in de samenleving, terwijl een ander deel van de inwoners zich niet thuis voelt en zich juist tegen de samenleving afzet. Deze groepen kijken met groot wantrouwen naar elkaar en maken zich zorgen over de eigen toekomst. Dit leidt tot angst, polarisatie en maatschappelijke spanningen.

Polarisatie komt steeds vaker voor in ons land, zowel binnen als tussen bevolkingsgroepen. In combinatie met andere factoren kan dit een voedingsbodem vormen voor radicalisering (Lub., et al (2011)). Omgekeerd kan radicalisering de polarisatie verder aanwakkeren. Het gaat hierbij om radicalisering in brede zin: van rechts- of linksradicalisme tot jihadisme. Polarisatie en radicalisering kunnen de samenleving ernstig ontwrichten.

Daarom gaan we hier de komende jaren actief op inzetten. We onderscheiden hierbij twee vormen: algemene preventie en gerichte preventie. Algemene preventie gaat over het wegnemen van de voedingsbodem van polarisatie en radicalisering (zoals de aanpak van kansenongelijkheid). Gerichte preventie gaat over de aanpak van personen die radicaal gedrag vertonen en dreigend kunnen zijn voor onze veiligheid. Om dit goed uit te kunnen voeren, is het van belang dat het sociaal domein en de veiligheidscluster op het gebied van preventie integraal met elkaar samenwerken. Hier gaan we de komende jaren aan werken.

Het belang van met elkaar praten en elkaar kennen

In het recent verschenen rapport van het SCP 'De Sociale Staat van Nederland' (2018) blijkt dat Nederlanders behoren tot één van de gelukkigste bevolkingsgroepen ter wereld. Toch zien we dat 680.000 Nederlanders (4% van de beroepsbevolking) niet meedoen. Vaak is er sprake van meervoudige problematiek, een slechte leefsituatie en ontevredenheid over het leven. Onder hen zijn veel lager opgeleiden, werklozen, niet-westerse migranten en ouderen. Zij voelen zich sociaal uitgesloten en willen gehoord worden.

Gehoord worden begint vaak bij een goed gesprek. Het belang van gesprekken over de ontwikkelingen in de samenleving moeten we niet onderschatten. De polarisatie is deels het gevolg van het feit dat we meer over dan met elkaar praten en vooroordelen over elkaar te snel gevormd worden. Ontmoeten om

het ontmoeten werkt niet. Maar wanneer we elkaar met belangstelling en respect tegemoet treden, oprechte vragen stellen en goed naar elkaar luisteren, komen de nuances vanzelf naar voren en begrijpen we elkaar beter.

Maassluis biedt de ruimte om van elkaar te verschillen, maar verschillen mogen niet leiden tot verdeeldheid. Wij gaan de uitdaging aan om de contacten tussen inwoners in de stad te versterken. Echt samenleven vraagt om sociale contacten buiten de eigen kring. De afgelopen jaren heeft de gemeente Maassluis een basis gelegd voor meer dialoog en ontmoeting door onder andere de stadsgesprekken te organiseren. Samen met levensbeschouwelijke, religieuze en sociaal-culturele organisaties trekken we deze lijn door en zoeken we naar nieuwe manieren om deze gesprekken nader invulling te geven.

We ondersteunen en faciliteren activiteiten die gericht zijn op het vergroten van de weerbaarheid en eigen kracht van inwoners en jongeren in het bijzonder. Als jongeren zich uitgesloten voelen of discriminatie ervaren, bestaat het risico dat zij zich afzetten tegen de samenleving en zich isoleren in hun eigen groep. Allereerst ligt de verantwoordelijkheid hiervan bij ouders. Zij hebben een belangrijke rol in het begeleiden van hun kinderen wanneer zij uitsluiting ervaren door het bespreekbaar te maken en een luisterend oor te bieden. Wanneer nodig kunnen ze daarbij hulp en ondersteuning krijgen.

Verder geloven wij dat laagdrempelige ontmoetingen effectief kunnen zijn in de aanpak van polarisatie. Daarom willen we meer inzetten op het stimuleren van dialoog en ontmoeting op buurtniveau. Doordat inwoners buiten hun eigen kring gesprekken voeren en verbinding maken, ontstaat er vertrouwen en samenhang. Zo kunnen bijvoorbeeld bewonersinitiatieven ontstaan. Een samenleving heeft samenhang nodig om te kunnen functioneren. Doordat inwoners elkaar écht leren kennen, zich in elkaar verdiepen en naar elkaar luisteren, kan de samenhang en daarmee de sociale cohesie groeien.

Lokaal netwerk van sleutelpersonen

De afgelopen jaren hebben we een adviseursnetwerk opgezet. Een netwerk van sleutelpersonen die wonen in Maassluis, actief zijn in verschillende beroepsdomeinen (o.a. docenten en jongerenwerkers) en weten wat er speelt in de stad. Zij vormen een brugfunctie tussen stad en stadhuis en denken mee bij beleidsvorming omtrent de aanpak van polarisatie.

Sinds 2016 hebben we conform de drie fases uit de handreiking van de Expertise-unit Sociale Stabiliteit van het ministerie van SZW (2018) toegewerkt naar het werven, samenstellen en voorbereiden van ons netwerk. Op dit moment bereiden we ons netwerk voor op de uitvoering van hun brugfunctie, onder andere door laagdrempelige dialoog en ontmoeting in wijken en buurten te stimuleren.

4. Wat willen we concreet doen en bereiken?

4.1. Speerpunt 1 - Perspectief: werk, onderwijs en taal

Beleidsdoel

Inwoners doen actief mee in de vorm van (vrijwilligers)werk of studie en achterstanden in taal, onderwijs en financiële zelfredzaamheid zijn zoveel mogelijk voorkomen of teruggedrongen.

Wat gaan we doen?

Werk en Preventie

- 1) Ook in 2019 zet Stroomopwaarts verschillende programma's in om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan of studie te helpen. Hierbij gaat het om beschut werk, garantiebanen, werkervaringsplekken, leerwerkplekken, regulier (vrijwilligers)werk en opleidingen. Hierbij krijgen jongeren, inwoners met een beperking en statushouders speciale aandacht.

Statushouders kunnen een duaal traject volgen waardoor ze de taal leren en tegelijkertijd in een taalrijke omgeving werken. Jongeren worden vanuit Startpunt GO (jongerenloket) begeleid bij het maken van een studiekeuze en bij het vinden van een passende baan. Wanneer sprake is van multi-problematiek, biedt Stroomopwaarts maatwerk-trajecten aan. Verder blijft Stroomopwaarts mensen met een beperking plaatsen in het eigen Werkleerbedrijf en bij verschillende (leerwerk)bedrijven in de regio.

- 2) Stroomopwaarts gaat diverse activiteiten uitvoeren om te voorkomen dat inwoners in problematische schulden terechtkomen. Denk hierbij aan voorlichting op scholen, budgetcoachingsgesprekken en budget-cursussen. Wanneer nodig is schuldhulpverlening mogelijk.

- 3) Samen met SOW, maatschappelijke organisaties en fondsen bieden we regelingen en voorzieningen voor minima, in het bijzonder voor kinderen die opgroeien in armoede. In het kader van de Kindregelingen werken we samen met stichting Leergeld en het Jeugdfonds Sport & Cultuur.

Onderwijskansenbeleid

- 4) We gaan samen met onderwijsorganisaties de mogelijkheden na om de ouderbetrokkenheid te vergroten.
- 5) Kinderen van 4,5 jaar die niet voldoende taalvaardig zijn, krijgen een programma dat gericht is op het versterken van hun taalvaardigheid.
- 6) We gaan voorstellen uitwerken om huiswerkbegeleiding beschikbaar te stellen voor kinderen die het echt nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen.
- 7) Samen met het onderwijs zetten we in op het stimuleren van de deelname van kinderen met VVE-indicatie aan een VVE-programma.
- 8) Het onderwijs wil inzetten op het versterken van de lopende leerlijn zodat leerlingen geen gaten of breuken ervaren in hun leerproces.
- 9) Samen met het onderwijs gaan we na hoe we kunnen zorgen voor meer gemengde scholen in Maassluis.

Taal, rekenen en digitale vaardigheden

- 7) Het Taalhuis en andere betrokken professionele organisaties faciliteren we bij het bieden van cursussen op het gebied van taal, rekenen en digitale vaardigheden. Hiervoor zetten we in ieder geval een aanjager basisvaardigheden en een coördinator in. Deze worden ondersteund door taalmaatjes die zelf cursussen verzorgen en begeleiding bieden.

Verder gaan we met het Taalhuis in gesprek om na te gaan hoe we de komende jaren meer duidelijkheid, structuur en samenhang kunnen brengen in het professioneel taalaanbod in Maassluis. Hierbij ligt de focus ook op het doorontwikkelen van de kwaliteit van het taalaanbod.

Inburgering

- 8) Samen met Schiedam en Vlaardingen stellen we een lokale aanpak op voor de inburgering van nieuwkomers vanaf 2020. De gemeente koopt het inburgeringsaanbod zelf in en begeleidt nieuwkomers daarnaar toe. De nieuwe aanpak is erop gericht dat nieuwkomers zo snel mogelijk de taal leren, in een taalrijke omgeving aan het werk gaan en weten wat er in de maatschappij van hen wordt verwacht. Het inburgeringsaanbod zal in ieder geval bestaan uit de volgende kernonderdelen:
 - taalvaardigheid
 - kennis van de Nederlandse samenleving
 - arbeidsmarkt oriëntatie
 - de participatieverklaring

Hoe gaan we hier effectief op sturen?

Indicator	Laatste meting	Bron
Het aandeel jongeren tot 27 jaar met een bijstandsuitkering neemt af	50 / 6.1% van totaal bestand (juli 2018)	- Cijfers SOW
Totaal aantal bijstandsuitkeringen i.v.t. beroepsbevolking neemt af	825 inwoners (juli 2018)	- Cijfers SOW
Het aandeel voortijdig schoolverlaters blijft minimaal gelijk	1.73% (2016/2017)	- Cijfers DUO
Het aandeel voortijdig schoolverlaters onder westerse migranten neemt af	12.5% (2017)	- Buurtmonitor Integratie (SZW)
Het aandeel inwoners met migratie-achtergrond in het bezit van een startkwalificatie neemt toe	W-migranten: 70% (2016) NW-migranten: 78% (2016)	- Buurtmonitor Integratie (SZW)
Aantal VVE-kinderen dat deelneemt aan een VVE neemt toe tot 90% in 2021	79% (2017)	- Cijfers CJG
Het aandeel laaggeletterden in Maassluis neemt af	4200 (2017)	- Cijfers Taalhuis

4.2. Speerpunt 2 - Diversiteit en inclusie

Beleidsdoel

We streven naar meer kansen, diversiteit en inclusie op de werkvloeren in Maassluis. Vanuit onze voorbeeldfunctie werken we als gemeente aan een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van onze samenleving en dragen we bij aan een inclusieve organisatie waarmee alle Maassluisers zich kunnen identificeren.

Wat gaan we doen?

- 1) Tijdens een bijeenkomst van Diversiteit in Bedrijf op 19 december 2018 ondertekent de gemeente Maassluis het Charter Diversiteit. Deze is inmiddels ondertekend door meer dan 10.000 bedrijven en organisaties in ruim 20 landen.
- 2) We stellen binnen 6 maanden na de ondertekening van het Charter Diversiteit een plan van aanpak op waarin we onze doelen beschrijven en toelichten hoe we de komende jaren uitvoering geven aan de inhoud. In het plan van aanpak is er aandacht voor diversiteit in brede zin, maar liggen de accenten met name op:
 1. het creëren van bewustzijn over diversiteit en inclusie.
 2. het bereiken en binden van een grotere en meer diverse groep (potentiële) werknemers.
 3. het stimuleren van een inclusieve organisatie en een divers personeelsbestand met extra aandacht voor jongeren en mensen met een migratie-achtergrond.
- 3) Jaarlijks rapporteren we over de vorderingen met betrekking tot ons plan van aanpak. Hierbij doen we verslag van de inspanningen en resultaten die zijn gericht op het bereiken van de uitdaging(en).
- 4) We brengen het Charter Diversiteit onder de aandacht bij (grote) bedrijven, organisaties, adviesraden en verenigingen in de stad. Hiermee creëren we draagvlak en stimuleren we werkgevers om actief in te zetten op inclusief personeelsbeleid. Dit willen we doen door werkgevers

die het goede voorbeeld geven positief te belichten en te stimuleren. Dit kan bijvoorbeeld door middel van een jaarlijkse aanmoedigingsprijs.

- 5) We gaan op zoek naar innovatieve manieren om het bereik van onze vacatures te vergroten en te verbreden door deze structureel onder de aandacht te brengen bij verschillende organisaties en verenigingen in de stad.

Hoe gaan we hier effectief op sturen ?

Indicator	Laatste meting	Bron
Aandeel jongeren in het personeelsbestand van de gemeente (intern) neemt toe	6/252 werknemers (2.4%) in 2017	- Cijfers Personeelsinformatiesysteem Maassluis

4.3. Speerpunt 3 - Gelijke behandeling en culturele betrokkenheid

Beleidsdoel

We streven ernaar discriminatie of uitsluiting zoveel mogelijk te bestrijden en de betrokkenheid bij cultuur te verbreden.

Wat gaan we doen?

Spoor 1: Bestrijden en voorkomen van discriminatie

- 1) Deze taak ligt vooral bij politie en justitie. De gemeente kan hier een stimulerende rol in spelen, onder andere door specifieke plekken aan te wijzen waar discriminatie veel voorkomt. Wanneer blijkt dat er sprake is van structurele discriminatie bij een horecavoorziening in de stad, kan de gemeente op grond van de APV de exploitatievergunning tijdelijk intrekken.
- 2) We dragen bij aan het voorkomen van discriminatie door samen met het onderwijs en andere organisaties in de sport, recreatie- en cultuursector na te gaan hoe we meer bewustwording kunnen creëren over de onwenselijkheid van discriminatie. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het bespreekbaar maken van discriminatie door jaarlijks tijdens de week van respect stil in de hele stad te staan bij discriminatie in deze tijd en in het verleden.

Spoor 2: Ondersteuning van slachtoffers

- 3) De gemeente faciliteert RADAR, het meldpunt discriminatie, om slachtoffers van discriminatie te ondersteunen. Deze ondersteuning kan bestaan uit voorlichting, advisering en bemiddeling. Wanneer sprake is van een duidelijke vorm van discriminatie, kan RADAR een klachtenprocedure inzetten en zich opstellen als bemiddelaar.
- 4) Uit onze gesprekken met inwoners en organisaties in de stad, blijkt dat RADAR niet bij iedereen bekend is. Dit heeft invloed op de meldingsbereidheid voor discriminatieklachten. We gaan daarom na hoe we de zichtbaarheid van RADAR in Maassluis kunnen vergroten.
- 5) We geven een verdere impuls aan de sociale acceptatie van LHBT'ers in Maassluis door hier integraal, vanuit verschillende afdelingen en disciplines op in te zetten en jaarlijks op Coming Out Dag de regenboogvlag op het Stadhuis op te hijsen. De regenboogvlag staat symbool voor de diversiteit in seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

Het verbreden van de culturele betrokkenheid in de stad

- 6) We gaan het instrument van subsidieverstrekking inzetten om bedrijven, organisaties en verenigingen in de stad te stimuleren om hun activiteiten aantrekkelijker te maken voor een breder publiek. Bijvoorbeeld door subsidieafspraken te maken over diversiteit in programmering, publiekssamenstelling, personeel en promotie.

- 7) In samenwerking met het onderwijsveld gaan we het Cultuurmenu moderniseren en verbreden. Denk hierbij aan activiteiten die gericht zijn op het kennis maken met de ontstaansgeschiedenis van Maassluis en de (familie)verhalen van leerlingen zelf. Maar denk ook aan het meer betrekken van leerlingen bij de lokale politiek.
- 8) We gaan de mogelijkheden na om de amateurkunst te versterken. We zien bijvoorbeeld ook mogelijkheden via gemeenschapskunst waarmee mensen op straat of in de buurt bij elkaar worden gebracht

Hoe gaan we hier effectief op sturen?

Indicator	Laatste meting	Bron
Aantal meldingen van discriminatie in Maassluis in verhouding tot de regiogemeenten	Maassluis: 5 per 1000 inwoners (2017) Vlaardingen: 14 per 1000 inwoners (2017) Schiedam: 30 per 1000 inwoners (2017)	- Monitor Discriminatie Rotterdam 2017

Speerpunt 4.4. Dialoog en ontmoeting

Beleidsdoel

We streven ernaar segregatie te verminderen, polarisatie te bestrijden en de sociale cohesie in wijken en buurten te versterken.

Wat gaan we doen?

- 1) We borgen, onderhouden en zetten ons sleutelpersonennetwerk actief in zodat zij ons kunnen ondersteunen bij de beleidsvorming over polarisatie en in de uitvoering van hun brugfunctie.
- 2) We gaan na hoe we de stadsgesprekken nader invulling geven en het dialoog en ontmoeting met en tussen verschillende groepen in onze stad kunnen stimuleren.
- 3) We gaan de mogelijkheden na om de mate van dialoog en ontmoeting met en tussen levensbeschouwelijke, religieuze en maatschappelijke organisaties in de stad te vergroten.
- 4) We gaan laagdrempelige ontmoeting op buurtniveau stimuleren door dialoogtafels te faciliteren waarin inwoners met elkaar praten over thema's die van belang zijn voor hun buurt. Het netwerk van sleutelpersonen gaat ons helpen om hiervoor de basis te leggen. Bewonersinitiatieven en wijkdeals die tijdens deze dialoogtafels ontstaan, worden met hoge prioriteit opgepakt.
- 5) We gaan de mogelijkheden na om de doorstroom van talent naar de lokale adviesraden in Maassluis te stimuleren (zonder wijziging van de benoemingsprocedure). Denk hierbij aan het CRM, de MSR en de Adviesraad Samenlevingszaken.
- 6) Wanneer inwoners duidelijk een dreiging (lijken te) vormen voor onze openbare orde en veiligheid, nemen wij hen op in de persoonsgerichte aanpak. Hierbij werken we samen met formele en informele partners.
- 7) Samen met het jongerenwerk, het onderwijs en andere organisaties gaan we de mogelijkheden na om in te zetten op de weerbaarheid van jongeren tegen polarisatie, discriminatie en radicalisering. Denk aan een aanbod van burgerschapsonderwijs met thema's zoals identiteitsontwikkeling, formuleren en oordelen, omgaan met weerstand, seksuele diversiteit en ècht samenleven.
- 8) Het jongerenwerk gaat de mogelijkheden na om de dialoog en ontmoeting tussen jongeren, agenten en handhavers te vergroten. bijvoorbeeld aan de hand van sport, spel en dialoogsessies.

Hoe gaan we hier effectief op sturen?

Indicator	Laatste meting	Bron
De gemiddelde score op 'Sociale cohesie' neemt toe naar een 6,5 in 2021	5.9 (2016)	- Monitor Leefbaarheid en Veiligheid (MVS)
De factorhoogte op de segregatie-index neemt af naar 10 in 2021	Factor 13 (2017)	- Buurtmonitor Integratie (SZW)
Het gemiddelde rapportcijfer bij 'Veiligheidsgevoel' neemt toe naar een 7 in 2021	6.8 (2016)	- Monitor Leefbaarheid en Veiligheid (MVS)