



# integratie en diversiteit.\*

De veranderende samenleving vraagt om een  
meeveranderende publieke sector

\*connectedthinking™

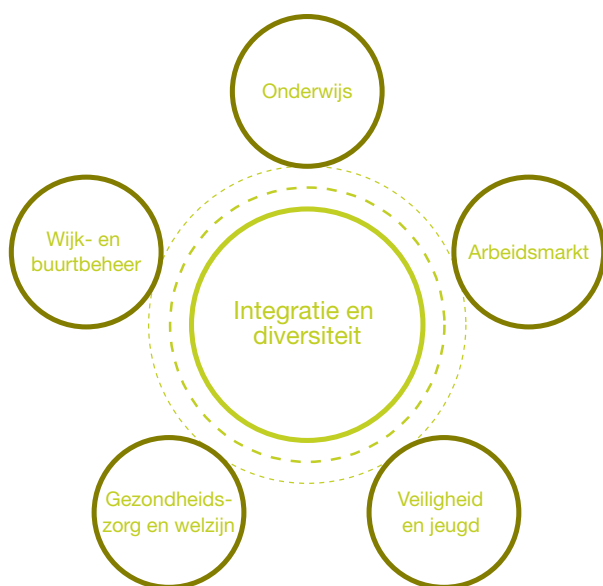
PRICEWATERHOUSECOOPERS 

# Diversiteit in de samenleving

De Nederlandse samenleving is een mozaïek van verschillende mensen. Onze maatschappij kent al jaren een diversiteit aan mensen: autochtonen en allochtonen, jongeren en ouderen, gelovigen en niet-gelovigen et cetera. Was het voorheen de verzuiling die de diversiteit van Nederland bepaalde, nu doet de multi-etniciteit en multiculturaliteit dat. Het zijn deze verschillen in cultuur en etniciteit die in het heden, maar ook zeker in de toekomst, het politieke en maatschappelijke debat zullen (blijven) bepalen. In het dagelijkse leven is diversiteit een terugkerende thema: in de wijk, op school, op het werk, in het bedrijfsleven en in de politiek. Vooral in de grote steden zien we een grotere diversiteit ontstaan. Een steeds groter deel van de jonge generatie heeft vaker een niet-Nederlandse achtergrond. Op basis van de prognoses van het CBS blijkt dit aandeel verder toe te nemen. Onze toekomst is dus per definitie divers. Belangrijk is daarom dat we ons voorbereiden op de dag van morgen.

## Impact diversiteit op sectoren

Diversiteit dringt door tot alle delen van de samenleving en heeft gevolgen voor verschillende sectoren in onze maatschappij: onderwijs, arbeidsmarkt, veiligheid en jeugd, gezondheidszorg en wijk- en buurtbeheer.



### Onderwijs

Binnen het onderwijs liggen grote uitdagingen om de integratie goed vorm te geven. Het onderwijs heeft onder meer te maken met vraagstukken als: vroegtijdige schooluitval, 'zwarte/witte' scholen, problemen met onderwijsmethodiek, -didactiek, betrokkenheid

van de ouders, 'brede school', buitenschoolse opvang, doorstroom van allochtone jongeren naar het hoger onderwijs, aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt, beperkte stagemogelijkheden et cetera.

### Arbeidsmarkt

Gelet op de vergrijzing en de veranderende demografische ontwikkelingen hebben werkgevers te maken met nieuwe groepen potentiële beroepskrachten. Dit geldt ook voor de veranderende consumentenmarkt. In het kader van het arbeidsmarktbeleid zijn er verschillende maatregelen geïnitieerd om diversiteit binnen organisaties te verbeteren (de Taskforce Ouderen & Arbeidsmarkt, de Taskforce Jeugdwerkloosheid, de MKB-convenanten en de convenanten voor multinationals). Belangrijke uitdagingen in dit verband zijn:

- In welke mate kunnen organisaties aansluiten op de veranderende groep potentiële klanten en werknemers?
- Welke arbeidsmarktinstrumenten werken effectief om diversiteit te stimuleren?
- Hoe kan diversiteitsmanagement worden geïntegreerd in het strategisch en HRM beleid?
- Hoe kunnen reïntegratietrajecten effectief worden ingezet?
- Zowel publieke als private organisaties worden allen met deze uitdagingen geconfronteerd.

### Veiligheid en jeugd

Een belangrijk thema in de samenleving is veiligheid. Naast de hoge criminaliteit onder bepaalde groepen



jongeren in Nederland zien we sinds enkele jaren ook steeds meer aandacht voor het onderwerp 'radicalisering en terrorisme' bestaan. Zowel op landelijk als op lokaal niveau wordt veel geïnvesteerd in het onderwerp veiligheid. Veel gemeenten (Antillianengemeenten, 'Criem-/preventiegemeenten') buigen zich in het bijzonder over het vraagstuk van de jeugdcriminaliteit. Belangrijke vraagstukken zijn:

- Hoe kan delinquent/afwijkend gedrag zo vroeg mogelijk worden gesignaleerd?
- Hoe kan de integratie van jongeren worden gestimuleerd?
- Op welke wijze kan radicalisering worden tegengaan?
- Welke rol kunnen ouders, scholen of andere instanties preventief vervullen?
- Is er sprake van een sluitende ketenaanpak?
- Hoe kan deze worden gerealiseerd?
- Welke ketenpartners zijn noodzakelijk voor een effectieve aanpak?

#### Gezondheidszorg en welzijn

Ook de gezondheidszorg en de welzijnssector staan midden in de samenleving en zijn aan verandering onderhevig. De vergrijzing heeft eveneens zijn weerslag op de zorgvraag. Verder vragen ontwikkelingen op het terrein van de WMO om een gestructureerde en een nieuwe aanpak. Vraagstukken waarmee specifiek de gezondheidszorg te maken heeft, zijn:

- Op welke wijze kan de gezondheidszorg in de dienstverlening rekening houden met de veranderende patiënten?
- Hoe zorg je ervoor dat de medische hulp voldoende toegankelijk is voor iedereen?
- Op welke wijze ga je als dienstverlenende organisatie professioneel om met afwijkende ziekteklachten of behandelmethodieken?

Op het terrein van welzijn gaat het onder meer om:

- Hoe kunnen burgers op gemeentelijk niveau zo goed mogelijk worden ondersteund?
- Wat hebben allochtonen nodig om optimaal mee te kunnen doen in de samenleving?

- Hoe kan armoede worden tegengegaan bij met name allochtone gezinnen die onder het bestaansminimum leven?
- Op welke wijze kan mantelzorg worden gestimuleerd?

#### Wijk- en buurtbeheer

In wijken en in buurten zijn er verschillende voorzieningen die in de behoeften van wijkbewoners moeten voorzien. Desondanks worden in de achterstandswijken specifieke groepen niet altijd goed bereikt door de lokale instellingen. Om activiteiten voldoende toegankelijk te maken voor zowel allochtonen als autochtonen, en in het bijzonder voor jongeren, is het belangrijk om goed inzicht te hebben in de behoeften van deze doelgroepen. Afstemming van vraag en aanbod is cruciaal. Belangrijk is na te gaan welke behoeften er bestaan, op welke wijze participatie in de wijk kan worden verbeterd, hoe de kloof tussen groepen kan worden overbrugd en hoe lokale organisaties daar professioneel op in kunnen spelen.

#### Wat kan PricewaterhouseCoopers voor u betekenen?

Het thema 'integratie & diversiteit' is geen geïsoleerd fenomeen, maar dringt door tot alle delen van de samenleving. Zowel de overheid als het bedrijfsleven ziet steeds meer in dat het noodzakelijk is om fors te investeren in dit onderwerp om tijdig een antwoord te geven op de huidige en toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen.

PricewaterhouseCoopers (PwC) helpt overheidsorganisaties en het bedrijfsleven om op een slimme en efficiënte manier te kijken naar de kansen (en eventueel bedreigingen) van het integratiebeleid. Vooral het behalen van meetbare resultaten en het sturen op gewenste effecten staat in onze aanpak centraal. Door onze manier van werken, bieden we bestuurders (zowel overheid als bedrijfsleven) meer zekerheid bij het nemen van beslissingen over integratie en diversiteit.

## Diensten PricewaterhouseCoopers

PwC biedt op hoofdlijnen drie diensten aan op het terrein van diversiteit en integratie.

### Onderzoek & Beleid

Het integratievraagstuk is complex. De problemen vragen om een professionele analyse en op maat gesneden oplossingen. Het verrichten van onderzoek kan inzet zijn bij het formuleren van een nieuw overheids-, personeels- of strategisch beleid, bij het opzetten van nieuwe samenwerkingsverbanden en netwerken.

### Programmamanagement

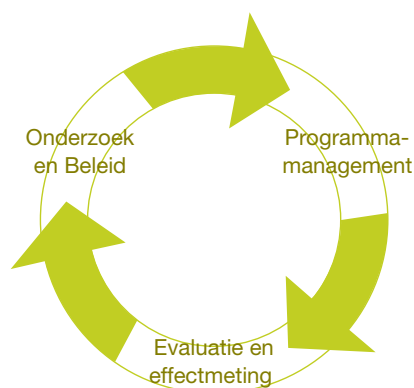
Als het beleidsprogramma is geformuleerd, dan is het vervolgens de vraag hoe de uitvoering hiervan tot een gewenst resultaat kan leiden. PwC biedt vanuit een interdisciplinaire focus ondersteuning bij het programmamanagement en het implementatieproces. PwC doet dit altijd in nauwe samenwerking met de opdrachtgever.

### Evaluatie & effectmeting

Na de formulering en uitvoering van beleidsprogramma's bestaat na verloop van tijd ook behoefte aan evaluatie en effectmeting.

- Wat is het resultaat van het beleid?
- Waar staat de organisatie?
- Welke resultaten zijn behaald en welke niet?
- Wat is hier de oorzaak van?
- Welke maatschappelijke effecten zijn gerealiseerd?
- Welke factoren zijn bepalend geweest?
- Zijn er andere externe factoren die om een koerswijziging vragen?

PwC kan beleidsprogramma's monitoren, evalueren en op basis daarvan komen tot op maat gesneden advisering en het behalen van de gewenste effecten.



## Waarom PricewaterhouseCoopers?

PwC heeft een brede expertise op het terrein van maatschappelijke vraagstukken, in het bijzonder integratie- en diversiteitsvraagstukken. Deze inhoudelijke kennis wordt binnen PwC gekoppeld aan de specifieke branchekennis van PwC marktclusters voor onderwijs, arbeidsmarkt, veiligheid, verkeer en vervoer, ruimtelijke ordening, volkshuisvesting, gezondheidszorg en welzijn. PwC werkt samen in multidisciplinaire adviesteams. Verder heeft PwC op het terrein van integratie en diversiteit ruime ervaring in het adviseren en begeleiden van zowel ministeries, lokale overheden, uitvoeringsinstanties en het bedrijfsleven. Dit betekent dat PwC de ruime ervaring uit het verleden kan inzetten en ook in staat is om als 'liaison' op te treden tussen de verschillende partners.

## ons gedachtegoed.\*

Bij PricewaterhouseCoopers Nederland werken ruim 4.400 professionals samen vanuit drie verschillende invalshoeken: Assurance, Advisory en Tax & Human Resource Services. Op basis van ons gedachtegoed Connected Thinking leveren we sectorspecifieke diensten en zoeken we innovatieve oplossingen. Voor grote, middelgrote en kleinere nationale en internationale ondernemingen en voor overheden en non-profitorganisaties. Als deelnemer van een wereldwijd netwerk met 130.000 collega's in 148 landen beschikken we over veel kennis en ervaring. Die delen we met elkaar, met onze cliënten en met hun stakeholders. We zoeken onverwachte invalshoeken, leggen verrassende verbindingen, voelen ons betrokken en werken samen vanuit sterkte.

\*connectedthinking™

## Wilt u meer informatie?

Voor meer informatie over integratie en diversiteit neemt u contact op met:  
Mohammed Essafi, telefoon (030) 219 13 53, e-mail: mohammed.essafi@nl.pwc.com

Voor algemene informatie over onze dienstverlening aan lokale overheden kunt u contact opnemen met:  
Johannes Boelens, telefoon (030) 219 53 17, e-mail: johannes.boelens@nl.pwc.com

U kunt ook contact opnemen met uw contactpersoon bij PricewaterhouseCoopers of onze website [www.pwc.com](http://www.pwc.com) raadplegen.