

nummer 2, oktober 2019

PPD MAGAZINE

Provinciaal **PPD**
Platform voor Diversiteit



mede mogelijk gemaakt door
provincie limburg 

Orgaandonor / Veranderingen in 2020

Het afstaan van organen is een onderwerp dat we niet zo makkelijk met elkaar bespreken. Het heeft immers een relatie met de dood. We mogen niet vergeten dat het ook een relatie met LEVEN heeft. Iemand die een orgaan afstaat, geeft leven door aan een persoon die het zonder die donatie niet zou redden.

Orgaandonatie is daarom een belangrijk onderwerp. Gemiddeld staan er 1000 mensen op de wachtlijst voor een donororgaan en 700 mensen voor een weefsel. De gemiddelde wachttijd voor een nier is vier jaar, voor de overige organen is dat circa een jaar. Regelmatig overlijden patiënten omdat er niet tijdig een geschikte donor wordt gevonden. Er is dus veel behoefte aan geschikte donoren. De overheid vindt het belangrijk om de wachttijden te verkorten en heeft daarom een nieuwe wet vastgesteld. Hieronder geven we aan wat die wet voor de burger betekent en welke keuzes er zijn.

Waarom is doneren nodig?

Met het doneren van organen en weefsels helpt u mensen die heel ziek zijn. Deze mensen hebben bijvoorbeeld een nieuwe nier of longen nodig. Ze wachten hier vaak lang op. Voor deze patiënten is het belangrijk dat alle mensen vanaf 18 jaar in Nederland laten weten of zij na hun overlijden donor willen zijn. Nu is dat vaak niet duidelijk. De nieuwe wet verandert dit. Iedereen kan een orgaan doneren. Ook als u ouder bent, ziek bent of bent geweest, of medicijnen slikt. Bij uw overlijden kijkt een arts welke organen en/of weefsels naar een patiënt kunnen gaan.

Deze nieuwe donorwet gaat per 1 juli 2020 in. De afgelopen maanden heeft de overheid veel informatie gegeven over wat deze wet inhoudt en wat het voor u als persoon betekent. Informatie om het voor u duidelijk te maken en om uw keuze makkelijker te maken. Want ook als u geen keuze maakt, is er indirect toch sprake van een keuze. Namelijk dat u geregistreerd wordt met 'Geen bezwaar tegen orgaandonatie'.

Voor wie is de nieuwe wet?

Op 1 juli 2020 komt de nieuwe donorwet. Deze wet is voor mensen in Nederland vanaf 18 jaar die ingeschreven zijn in een Nederlandse gemeente. In het nieuwe Donorregister vult u in of u na uw overlijden wel of geen organen en weefsels aan een patiënt

wilt geven. Voorbeelden van organen zijn een nier of longen. Voorbeelden van weefsels zijn huid of bloedvaten. Als u uw keuze invult, weet uw familie, partner of vriend(in) of u wel of niet orgaandonor wilt worden.

Uw keuze kunt u kenbaar maken via de website www.donorregister.nl/veranderingen of een papieren formulier.

Heeft u uw keuze al ingevuld? Dan hoeft u niets te doen. Uw keuze blijft staan.

Wat gebeurt er als ik mijn keuze niet invul?

Iedereen in Nederland krijgt van de overheid informatie over de nieuwe wet. Als u na 1 juli 2020 nog niets heeft ingevuld in het register krijgt u een brief toegestuurd met de vraag of u uw keuze wilt invullen.

Als u na de eerste brief niets invult, krijgt u na zes weken een tweede brief.

Als u opnieuw niets invult, komt bij uw naam automatisch 'Geen bezwaar tegen orgaandonatie' te staan. Hierover krijgt u weer een brief ter bevestiging.

Wat betekent 'Geen bezwaar tegen orgaandonatie'?

Als u geen keuze invult in het register, dan komt na 1 juli 2020 'Geen bezwaar tegen orgaandonatie' bij uw naam te staan. Dat betekent dat uw organen na uw overlijden naar een patiënt kunnen gaan. De arts in het ziekenhuis bespreekt dit altijd met uw familie (nabestaanden). Als uw familie heel zeker weet en kan uitleggen aan de arts dat u echt geen donor wilde zijn, dan wordt u ook geen donor. Het is dus belangrijk dat uw partner en familie weet wat uw keuze is. En dat u uw keuze invult.

Wat kan ik kiezen?

U heeft vier keuzes.

Keuze 1: Ja, ik geef toestemming

U wilt donor worden. Misschien wilt u sommige organen en weefsels niet doneren. U kunt dit ook invullen op het formulier.

Keuze 2: Nee, ik geef geen toestemming
U wilt geen donor worden.

Keuze 3:

Mijn partner of familie beslist

U wilt dat uw partner of familie voor u kiest na uw overlijden.

Wat betekent dit: Bij uw overlijden mag uw partner of familie de keuze maken. Als uw partner en familie het niet eens zijn over de donatie, dan gaat de donatie niet door.

Onder partner verstaan we: uw man of vrouw waar u mee getrouwd bent; uw man of vrouw waarmee u geregistreerd partnerschap heeft; iemand waar u een relatie mee heeft en mee samenwoont.

Familie is in dit geval:

uw familie van de eerste graad (vader en moeder, zoon en dochter)

2e graad (opa en oma, zus en broer en kleinkinderen).

Alleen familie boven de 18 jaar mag beslissen.

Keuze 4:

Een door mij gekozen persoon beslist

U wilt dat iemand anders voor u kiest na uw overlijden.

Overleg dit met de persoon die voor u kiest. Deze persoon kan ook in het buitenland wonen.

Zet de goede gegevens van deze persoon in het register. Veranderen de gegevens? Pas dit ook aan in het Donorregister door uw keuze te veranderen.

Als deze persoon na uw overlijden niet bereikbaar is, dan beslist uw partner of familie of u wel of geen donor wordt.

U kunt uw keuze altijd op een later moment nog veranderen.

Waarom kiezen?

Dan staat in het register precies wat u zelf wilt. Uw partner en familie weten dan of u wel of niet donor bent. Ook als u geen donor wilt zijn, is het belangrijk dat u dit invult in het Donorregister.

Hoe vul ik mijn keuze in?

Het is belangrijk dat u invult of u wel of niet donor wilt worden. U kunt uw keuze op drie manieren invullen:

- Invullen met DigiD, op de website www.donorregister.nl
- Invullen zonder DigiD
- Invullen op een papieren formulier en met de post versturen.

Op de website van de transplantatiestichting is in een filmpje duidelijk te zien hoe je de keuze voor donorregistratie kunt vastleggen www.transplantatiestichting.nl

WEEK VAN HET DONORREGISTER

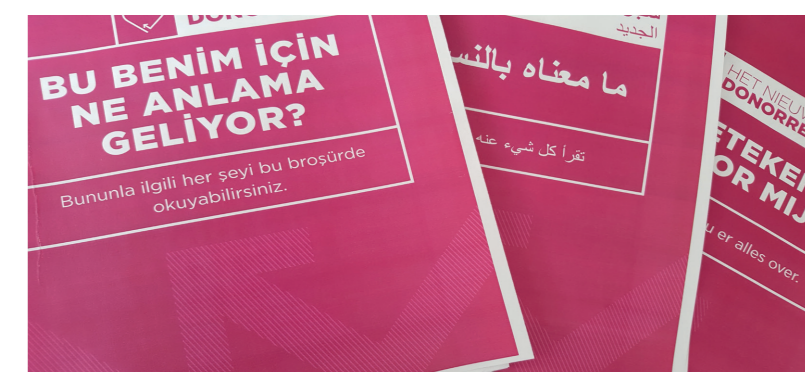
Dit jaar is van 21 tot en met 28 oktober de Week van het Donorregister. Zet deze week alvast in je agenda! De focus ligt op het vastleggen van je keuze. In deze week kunnen ziekenhuizen, scholen, gemeenten, persoonlijk betrokkenen en iedereen die orgaandonatie belangrijk vindt aandacht besteden aan orgaan- en weefseldonatie, en het invullen van een keuze.

Donorregistratie en religie

Veel religies worstelen met 2 vragen als het gaat om orgaandonatie. Moet ik mijn lichaam intact laten na mijn dood? Of weegt het belang van naastenliefde zwaarder?

Als gelovige wil je antwoord op deze vragen, voor je je als donor registreert. Praat vooral over orgaandonatie met mensen die in jouw geloof belangrijk voor je zijn. Dan kun je samen een mening vormen.

In de islam is het belangrijk om iemand die ziek is te helpen. Maar voor veel moslims is het ook belangrijk dat het lichaam na de dood intact moet blijven. Geleerden in de islam komen daarom vaak tot verschillende conclusies over orgaandonatie. De meeste moslimgeleerden vinden dat orgaandonatie is toegestaan. Sterker nog, zij raden het zelfs aan. Anderen twijfelen daarover. Doneren van je organen is toegestaan vanuit het principe 'En wie haar (de ziel) redt, is als zijnde hij het gehele mensdom redt' (Koran vers 5.32).



Diversiteit op de werkvloer

Limburg-stand van zaken

Inleiding: diversiteitsbeleid voor werkgever onontkoombaar

De meerwaarde van diversiteit en inclusie op de werkvloer wordt steeds meer erkend. Onderzoek toont aan hoe diversiteit bijdraagt aan betere resultaten voor werkgevers. Succesverhalen laten zien hoe inclusie op de werkvloer positieve gevolgen heeft voor zowel werknemer als werkgever. Een bedrijf dat divers personeel werft heeft meer kans om (onontdekt) talent binnen te halen. Vaak leidt inclusie tot een meer open sfeer op de werkvloer en heeft het een positief effect op de motivatie van werknemers. Een ander voordeel is dat een bedrijf met het in dienst nemen van divers personeel ook nieuwe kennis en perspectieven binnenhaalt. Dit is van grote waarde voor onder meer innovatie, het vinden van personeel, het onderhouden van klantrelaties en aanboren van nieuwe markten. Daarnaast kan diversiteit op de werkvloer een positieve impuls geven aan de oplossingsgerichtheid in een team, in de zin dat er meerdere zienswijzen zijn.

In Nederland, en ook in Limburg, ligt de economie vol op stoom. Het aanbod op de arbeidsmarkt wordt daardoor steeds krappere; meer werkgevers klagen over het tekort aan arbeidskrachten. Tegelijkertijd zijn er mensen die aan de kant staan en niet aan werk komen. Er is sprake van een mismatch als vraag naar arbeid en aanbod niet op elkaar aansluiten. Werkgevers zullen anders naar talenten, competenties en achtergronden van mensen moeten durven kijken. Diversiteit op de werkvloer is een oplossing voor een krappe arbeidsmarkt en biedt voordelen voor alle betrokkenen. Dat vraagt om een cultuurverandering en is gericht op de langere termijn. Door nu al concrete perspectieven te bieden (good practices en concrete projecten) kan er op korte termijn al iets veranderen. De situatie is urgent. Het netwerk Diversiteit wil kleine en grote werkgevers in Limburg uitdagen om diversiteit als integraal onderdeel van hun HR beleid een plek te geven in de bedrijfsvoering, alsmede concrete stappen te zetten die bijdragen aan een inclusievere arbeidsmarkt in Limburg.

DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

Achtergrond

Een aantal organisaties werkt al vanaf 2016 gezamenlijk aan activiteiten rond diversiteit gerelateerd aan de toenemende kloof in Nederland tussen verschillende bevolkingsgroepen. Dat laatste leidt tot ongewenste ontwikkelingen en tegenstellingen op het vlak van participatie, deelname aan werk, inclusie en polarisatie. Limburgse maatschappelijke organisaties werken, ieder vanuit eigen missie en doelstelling, en zowel afzonderlijk als gezamenlijk, aan het bestrijden van ongelijkheid en aan het versterken van sociale cohesie en inclusie. Van 2016 t/m 2018 zijn door hen op verschillende van deze thema's en doelgroepen projecten en activiteiten gestart en uitgevoerd.

Diverse achtereenvolgende bijeenkomsten en symposia rond deze thema's hebben geleid tot het ontstaan van het bredere 'Netwerk Diversiteit': een alliantie van Maatschappelijke Organisaties, Gemeenten, Provincie Limburg, onderwijsinstellingen en MKB-Limburg.

Medio 2018 is vanuit dit gremium besloten om vervolgstappen te zetten op het deelthema **arbeidsparticipatie c.q. diversiteit** op de werkvloer; verschillende bestaande allianties focussen immers al op tolerantie – gelijkwaardigheid – zichtbaarheid – sociale veiligheid op de arbeidsmarkt. De taakstelling van de alliantie sluit zichtbaar aan bij de centrale onderdelen van het aanvalsplan **'Zo werkt Limburg'**:

- Bewustwording
- In Limburg doet iedereen mee
- Here to stay: wonen, werken en leven voor Nieuwe Limburgers
- Lang leve het leren

Een mentaliteitsverandering bij werkgevers t.o.v. diverse groepen staat nadrukkelijk centraal.

Startbijeenkomst 'meerjarenplan diversiteit op de werkvloer' 31 jan 2019

De start voor een meerjarige samenwerking rond 'diversiteit op de werkvloer' vond plaats op 31 januari 2019, tijdens een symposium met 150 deelnemers uit diverse geledingen en organisaties uit de Limburgse samenleving. Centraal programmaonderdeel was de ondertekening door negen belanghebbende provinciale werkgevers van het 'Charter Diversiteit', een intentieverklaring rond diversiteit opgesteld door Stichting van de Arbeid, een landelijk overlegorgaan van werkgevers, werknemers en overheid.

De 9 ondertekenaars waren: Citaverde College, Gemeente Maastricht, Gemeente Venlo, LLTB, Maastricht University, MKB Limburg, Moonen Packaging, Politie Limburg en Provincie Limburg. Zij waren hiermee de eerste in Limburg. Iedere ondertekenaar heeft zich zo aan een eigen, concrete uitdaging op het gebied van diversiteit en inclusie gecommitteerd.

Of, zoals gedeputeerde Ger Koopmans het zegt in zijn oproep aan 150 subsidierelaties van de provincie om meer aan diversiteit te doen: "Met het steunen en ondertekenen van het Charter Diversiteit laten organisaties zien dat zij meerwaarde hechten aan diversiteit. Niet alleen binnen de eigen organisatie, maar ook in de Limburgse samenleving. Diversiteit leert mensen elkaar te begrijpen en vooroordelen weg te nemen."

Vervolgens is in een vijftal werktafels een aantal thematische lijnen en uitvoeringstrajecten verder besproken en uitgewerkt en zijn vervolgspraken gemaakt op:

- Toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- Sociaal inclusief bedrijfsleven
- Sociaal maatschappelijk ondernemen: de Goede Dingen Doen!
- Diversiteit en innovatie in het bedrijfsleven; een succesformule
- Jij en de ander; verschillen verbinden

Op 16 oktober 2019 vindt een tweede charterbijeenkomst plaats bij Politie Limburg en zal PPD als een van de eerste maatschappelijke organisaties in Limburg het charter ondertekenen.

NETWERK DIVERSITEIT



Gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding

In Nederland heeft u het recht om u te kleden zoals u wilt, wat anderen daar ook van vinden. Maar in bepaalde situaties moeten mensen elkaar kunnen aankijken en herkennen. De overheid verbiedt daarom op bepaalde locaties kleding die het gezicht geheel bedekt: in het openbaar vervoer, het onderwijs, de zorg en in overheidsgebouwen. (Bron: Rijksoverheid, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties)

De Wet 'Gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding'

Tweede Kamer ging in het najaar van 2016 met dit wetsvoorstel akkoord. De Eerste Kamer heeft op 26 juni 2018 ook ingestemd. De datum van inwerking-treding is na overleg met de betreffende sectoren vastgesteld op 1 augustus 2019.



Dit betekent concreet dat vanaf 1 augustus 2019 een verbod geldt op het dragen van gezichtsbedekkende kleding in onderwijsinstellingen en zorginstellingen. En ook in het openbaar vervoer en in overheidsgebouwen. Het gaat bijvoorbeeld om een integraalhelm, een bivakmuts of een nikab. Er gelden wel een paar uitzonderingen. U mag uw gezicht bedekken als dit nodig is voor werk of voor sport of bij evenementen. Denk daarbij aan een feest. Het verbod geldt ook niet in sommige delen van zorginstellingen.

Onduidelijkheid

Er bestaat veel onduidelijkheid over de nieuwe wet, althans wat betreft de handhaving ervan. Veel instellingen en ook gemeenten geven aan dat zij de wet niet zullen handhaven. Onlangs kwam een bericht in de media over een buschauffeur die een reiziger verzocht niet in te stappen omdat zij een nikab droeg. Omdat de vrouw weigerde is de politie erbij gehaald.

We ontvangen ook geluiden uit de zorgsector dat zij de wet niet zullen handhaven, uit angst dat vrouwen zorg gaan mijden uit vrees dat zij hun hoofddoek of sluier af moeten doen. Dat kan toch niet de bedoeling zijn van deze wetgeving? Het doel is te komen tot open communicatie en (een gevoel van) veiligheid.

In de volksmond heeft de wet de naam "boerka-verbod" gekregen. Het krijgt daarmee een beleving alsof het alleen geldt voor moslima's die een boerka of nikab dragen, terwijl juist ook andere gezichtsbedekkende kleding in de wet genoemd is. Het aantal vrouwen in Nederland dat een boerka of nikab draagt is ca. 200. Een zeer beperkte groep dus. Of spreken we hier toch van ongelijke behandeling man / vrouw en creëert de wet meer problemen dan dat het oplost?



Kom ook en vind direct een baan!

BANENMARKT!

Donderdag 14 november 2019
Loop binnen tussen 10.00 en 12.30 uur!
Trefcentrum Edisonstraat 4 in Maastricht.

Iedereen is welkom en de toegang is gratis
Gericht op Limburgse (allochtone) werkzoekenden
Ondernemers en HR-managers uit Limburg zijn opzoek naar jou!

Naast bedrijven met vacatures zijn er mogelijkheden voor leerwerkplekken, stageplekken, vrijwilligerswerk EN kun je enkele workshops volgen



Vergeet niet om je CV mee te nemen!

mede mogelijk gemaakt door

provincie limburg 

Contact:
Marjo Daniëls
06 52860361



CHARTER BIJENKOMST



THEMA

De Kracht van het verschil

16 oktober 2019
16.30 – 19.00 uur



Netwerk Diversiteit organiseert in samenwerking met Diversiteit in Bedrijf een Charterbijeenkomst met als thema 'De Kracht van het verschil' voor ondertekenaars van het Charter Diversiteit en voor iedereen die geïnteresseerd is in het thema 'diversiteit op de werkvloer'.

PROGRAMMA

- 16.30 uur Inloop met broodje.
- 17.00 uur Welkom door de dagvoorzitter, **Anita Ebersson**, sectorhoofd Politie Nederland en portefeuillehouder 'De Kracht van het verschil'.
- 17.05 uur Opening door **Gerrit-Jan Meulenbeld**, lid kerngroep Netwerk Diversiteit Limburg, 'Diversiteit op de werkvloer'.
- 17.10 uur 'Politiewerk in een diverse samenleving'. Over het versteken van de verbinding met de samenleving, de strijd tegen discriminatie, het ontwikkelen van een inclusieve werkcultuur bij de politie, door **Anita Ebersson**.
- 17.30 uur Praktische voorbeelden over de wijze waarop de politie verbinding maakt met de samenleving en antwoord geeft op de veranderingen in de samenleving, door **Marieke Schreinemachers**, teamleider netwerk divers vakmanschap Politie Limburg en **Pieter van de Laarschoot**, operationeel specialist bij Politie Nederland.
- 18.00 uur Ondertekening van het Charter Diversiteit door verschillende Limburgse bedrijven en organisaties onder leiding van **Alice Odé**, projectleider Diversiteit in Bedrijf.
- 18.30 uur Afsluitende netwerkborrel

Datum en tijd

16 oktober, 16.30 – 19.00 uur

Locatie

Politie Maastricht
Prins Bisschopsingel 53
6212 AB Maastricht

Aanmelden

U kunt zich aanmelden via info@famnetwerk.nl.

In verband met de aard van de locatie verzoeken wij u een geldig legitimatiebewijs mee te nemen.

Diversiteit in bedrijf is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP.

19 / 25
NOV

Expositie Vijftig jaar Marokkaanse migratie in Nederland

Opening expositie 19 november 2019 15.30 uur

Bibliocenter Weert, Wilhelminasingel 250



provincie limburg



de Bibliotheek
Bibliocenter

De expositie is in Limburg te zien :

19 - 25 november in het Bibliocenter in Weert (Wilhelminasingel 250)

27 nov - 6 dec in de Bibliotheek Venlo (Begijnengang 2)

11 dec 2019 - 4 januari 2020 in Bibliotheek Venray (Merseloseweg 59)

Bestuursleden gezocht

Het Provinciaal Platform voor Diversiteit (PPD) zoekt naar uitbreiding van haar bestuur. De zittende bestuursleden vertegenwoordigen de Marokkaanse, Turkse en Somalische gemeenschap. Het bestuur zoekt collega's van andere etniciteiten waaronder dames. Voel jij je aangetrokken tot deze functie? Stuur dan jouw motivatie en jouw cv naar info@ppdlimburg.nl

Save the date!

Banenmarkt PPD:
14 november van 10.00 tot 13.00 uur.
Locatie:
Trefcentrum Edisonstraat 4 in Maastricht.



Van links naar rechts:

Bestuurslid

Mohamed Nur Abucar
Roermond
06 - 50 23 61 77
abucarmn@hotmail.com

Penningmeester

Dahou Naili
Hoensbroek
06 - 17 38 55 35
dahounaili@hotmail.com

Secretaris / Vicevoorzitter

Bouchaib Saadane
Roosteren
06 - 52 46 83 89
bsaadane@hotmail.com

Bestuurslid

Muzaffer Bozaslan
Venlo
06 - 28 47 30 43
bozaslan@gmail.com

Vicevoorzitter

Göksel Soyugüzel
Weert
06 - 24 87 77 46
gsoyuguzel58@gmail.com

Voorzitter

Aissa Meziani
Venlo
06 - 25 24 56 56
as.mezia@gmail.com