

Aan de gemeenteraad

Behandeld door	M. Jansen	Datum	4 juli 2023
Doorkiesnummer	14030	Kenmerk	11364901
E-mail	Maaikje.jansen@utrecht.nl	Onderwerp	Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt
Bijlage(n)	1	Beleidsveld	Economische Zaken

Geachte leden van de raad,

Met deze brief informeren we uw raad over het Utrechtse uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt. In de bijlage ontvangt u het bijhorende uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt.

Aanleiding

Utrecht is een stad vol talent en een stad die plek wil bieden aan ál die verschillende talenten. Daarbij mag het niet uitmaken hoe je er uit ziet, van welke school je komt, waar je in gelooft of van wie je houdt. De diversiteit in onze stad is onze grootste kwaliteit. Discriminatie is onacceptabel. Daarom zet Utrecht in op een brede aanpak rondom inclusie, met uitvoeringsprogramma's per deelonderwerp om discriminatie tegen te gaan. Een van deze deelonderwerpen is een inclusieve arbeidsmarkt. Uit diverse onderzoeken blijkt dat stage- en arbeidsdiscriminatie nog te vaak voorkomt, ook in Utrecht.^{1,2} Waar we discriminatie constateren zien we het integraal bevorderen van inclusie, in samenwerking met partners en de arbeidsmarkt, als het belangrijkste middel om dit aan te pakken. Het uitvoeringsprogramma geeft inzicht in waar al op wordt ingezet, welke lopende processen en werkzaamheden (verder) geprofessionaliseerd worden en waar nog kansen liggen. We doen dit in een context waarbij er sprake is van beperkte incidentele middelen, we afhankelijk zijn van de inzet van werkgevers op dit thema en het besef dat het handelingsperspectief van gemeenten beperkt is ten opzichte van de Rijksoverheid (Inspectie SZW).

Met dit uitvoeringsprogramma geven we ook uitvoering aan de toezegging (22/T224) n.a.v. de antidiscriminatie-agenda uit 2021 om te komen met een uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt. Ook wordt uitvoering gegeven aan [motie 92](#), waarbij de raad het college oproept om deelnemingen te activeren op het gebied van inclusief werkgeverschap en [motie 143](#), waar de raad de gemeente oproept om een antidiscriminatie pact te vormen met partners uit het bedrijfsleven, sport, horeca, cultuur, maatschappelijke ondersteuning, wonen, onderwijs en veiligheid.

¹ Zie de Utrecht Monitor; de meldingscijfers van Artikel 1 Midden-Nederland (Art.1MN); Ervaren discriminatie II (SCP, 2020) en discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? (Movisie 2019).

² Ervaren discriminatie II (SCP, 2020); Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt ([Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012](#)).

Uitgangspunten

Het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt is gebaseerd op drie uitgangspunten:

1. (Ongelijk investeren in) gelijke kansen op de arbeidsmarkt

In Utrecht willen we ongelijk investeren voor gelijke kansen. Discriminatie op de stage- en arbeidsmarkt kan verstrekken gevolgen hebben. Gevolgen die kunnen leiden tot verschillen tussen groepen en andere ongewenste maatschappelijke effecten. Een inclusieve arbeidsmarkt kan juist enorm veel positieve effecten hebben.

2. Verminderen van stage- en arbeidsmarktdiscriminatie

We hebben zelf een belangrijke rol om uit te dragen dat stage- en arbeidsmarktdiscriminatie in Utrecht onacceptabel is. We zijn ons hierbij bewust dat het uitbannen van arbeidsmarktdiscriminatie om een lange adem vraagt, een brede inzet van de stad nodig is en het juridisch handelingsperspectief beperkt is.³ Samen met werkgevers, werknemers en werkzoekenden zetten we in op een Utrechtse arbeidsmarkt, waar stage- en arbeidsmarktdiscriminatie niet voorkomt.

3. Vergroten handelingsperspectief Utrechtse werkgevers

We zetten in op het vergroten van het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers door bij hen meer bewustzijn te creëren over onbewuste ongelijke behandeling en ervoor te zorgen dat Utrechtse werkgevers de [professionele HR-tools](#) in huis hebben om een inclusieve organisatie te (kunnen) zijn. De huidige krappe arbeidsmarkt biedt hier ook momentum voor. Als gemeente stellen we een voorbeeld door als werkgever en leerbedrijf te werken aan het zijn van een (nog) inclusievere en meer diverse organisatie.

Integraal uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt

De ambitie van een inclusieve arbeidsmarkt heeft alleen waarde als Utrechtse werkgevers, werknemers en werkzoekenden diversiteit en inclusie omarmen en er actief mee aan de slag gaan. Voorliggend uitvoeringsprogramma bestaat uit een veranderproces bestaande uit vier stappen. Uitgangspunt is dat we zelf het goede voorbeeld blijven geven en werkgevers vanuit die basis aanspreken, inspireren en ondersteunen om een inclusieve organisatie te (kunnen) zijn.

Stap 1: Invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf (voorbeeldrol)

Inclusief werkgeverschap is een fundamenteel onderdeel van inclusieve organisaties: gelijke behandeling buiten begint bij gelijke behandeling binnen. Als gemeente Utrecht is het van belang om onze voorbeeldrol als inclusieve werkgever en leerbedrijf te pakken, zodat we vervolgens aan (andere) Utrechtse werkgevers kunnen vragen om ook (verdere) stappen te zetten in het realiseren van een inclusieve arbeids- en stagemarkt.

- De gemeente Utrecht werkt middels de opgave Inclusie en Diversiteit aan een inclusieve en diverse organisatie, met oog voor maatschappelijke sensitiviteit. Hoe we dit doen staat geschetst in de [contouren van de organisatiebrede aanpak Inclusie & Diversiteit](#).
- De concrete uitwerking van de contouren van de aanpak volgt in 2023 als onderdeel van de gemeentelijke 'Nieuwe Aanpak Inclusie' (zie ook [deze raadsbrief](#) uit december 2022).

Stap 2: Verminderen stage- en arbeidsmarkt discriminatie (opgavegericht)

Door te doen wat we van anderen vragen, kan de gemeente de volgende stap zetten: het uitdragen van een heldere sociale norm. Dat vraagt om een opgavegerichte aanpak: het [onderzoeksrapport](#) van Movisie toont aan dat het kan helpen om een duidelijk en concreet statement te maken tegen (arbeidsmarkt)discriminatie, mits dit ook realistisch aansluit op de praktijk van werkgevers.

³ Stage- en arbeidsmarktdiscriminatie is juridisch erg lastig aan te tonen en een melding leidt zelden tot een strafrechtelijke veroordeling. Jaarlijks komen er gemiddeld tussen de 20 en 30 verzoeken binnen bij het [College van de Rechten voor de Mens](#) (CRM) om een uitspraak te doen over discriminatie op de arbeidsmarkt in de regio Midden Nederland. Ongeveer 20% daarvan leidt ook daadwerkelijk tot een oordeel dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. Sinds 2019 zijn er geen strafrechtelijke veroordelingen geweest in de regio.

- We blijven ons samen met Art.1MN inzetten voor een laagdrempelig en veilig meldproces voor het melden van arbeidsmarktdiscriminatie.
- We geven uitvoering aan de [aanpak inclusieve stagemarkt](#) (zie ook [deze raadsbrief](#) uit november 2022).
- We zetten een onafhankelijk onderzoek uit om (beter) in kaart te brengen in welke branches arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt, in welke branches juist goede voorbeelden te vinden zijn en wat handelingsperspectieven (voor werkgevers) zijn.
- Op verzoek van de raad is onderzoek gedaan naar de wenselijkheid en uitvoerbaarheid van de inzet van mystery guests om arbeidsmarktdiscriminatie op te sporen en wanneer vastgesteld te vervolgen. Vanwege juridische en praktische bezwaren blijkt dit geen goed toezicht- en handhavingsmiddel te zijn. Praktijktests als onderzoeksmethode kunnen wel bijdragen aan de zichtbaarheid van arbeidsmarktdiscriminatie ([raadsbrief februari 2021](#)). Dit is ook gebruikt in [het onderzoek naar stagemarktdiscriminatie in het mbo in Utrecht](#).
- We stellen een makelaar inclusieve stage- en arbeidsmarkt aan die gericht aan de slag gaat met branches waar discriminatie vaker voorkomt. De makelaar spreekt werkgevers aan op hun gedrag en biedt een podium aan werkgevers die het goed doen.

Stap 3: Inzet van lerende en flexibele netwerken om het handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers te vergroten (netwerkgericht)

De volgende stap is om de focus te verleggen van de aanpak van discriminatie naar de realisatie van een inclusieve arbeidsmarkt.

- Via het werkgeverspact Utrecht Inclusief richten we ons tot werkgevers in de stad, die graag willen, maar nog zoeken naar een handelingsperspectief om een inclusieve(re) werkgever te worden. We bieden hiermee een platform aan werkgevers om van elkaar te leren en inclusief werkgeverschap te agenderen in aansluiting met de praktijk van verschillende Utrechtse werkgevers.⁴
- We benaderen publieke en private partners vanuit onze netwerken voor het ondertekenen van de Charter Diversiteit, waarmee inclusief werkgeverschap de norm wordt.
- We geven Diversiteit in Bedrijf (SER) de opdracht voor het inrichten van een werkgeversloket (D&I desk) waarmee zij publieke en private partners faciliteert in inclusief werkgeverschap.⁵ We onderzoeken daarbij de mogelijkheden om deze dienst onder te brengen in een van de bestaande werkgeversloketten.

Stap 4: Ongelijk investeren in gelijke kansen en aandacht voor bescherming van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (samen met de stad)

Hoewel werkgevers vanzelfsprekend autonomie hebben over hun eigen bedrijfsvoering en we hen niet kunnen dwingen om meer inspanningen te doen op het gebied van inclusie, streven we ernaar om gezamenlijk met werkgevers te werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dit doen we vanuit de diverse rollen die de gemeente heeft.

- We vragen een extra investering van onze contractpartners in het bieden van gelijke kansen via onze rol van inkoper, subsidieverstrekker en opdrachtgever (social return).
- We investeren samen met mbo-instellingen in het realiseren van een inclusieve stagemarkt. Daarbij zetten mbo-instellingen o.a. in op een verhoging van meldingsbereidheid en doorontwikkeling van de meldstructuur.
- Binnen deze aanpak inclusieve stagemarkt geeft de gemeente uitvoering aan de aanpak van discriminerende leerbedrijven en de samenwerking met werkgevers in de rol van leerbedrijf.

⁴ In een expertmeeting over de samenwerking met werkgevers in het pact, gaven de aanwezige werkgevers aan dat de gemeente een belangrijke rol kan spelen in de ondersteuning van werkgevers. Het personeelstekort zorgt voor groeiend draagvlak en aandacht, maar tegelijk ontbreekt het ondernemers vaak nog aan een handelingsperspectief.

⁵ Het in ontwikkeling zijnde [wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie](#), dat alle werkgevers verplicht om op zijn minst te hebben nagedacht over inclusief werkgeverschap, kansen om werkgevers te ondersteunen en activeren.

Datum 4 juli 2023
Ons kenmerk 11364901

We gebruiken ons netwerk met verschillende doelgroepen om onze voortgang te monitoren en bij te sturen waar nodig.

- Voor kwetsbare groepen hebben we extra aandacht, onder andere door het verhogen van het bewustzijn en de meldingsbereidheid. Zo zetten we in op het trainen van werkmatchers en bedrijfsadviseurs van Werk en Inkomen in het herkennen, signalen en melden van arbeidsmarktdiscriminatie en verkennen we het starten van een traineeship voor statushouders.

Vervolg

Het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt is gelinkt aan de nieuwe aanpak inclusie (voorzien 2023) en de Beleidsnota arbeidsmarkt (voorzien Q2 2024). Uw raad ontvangt voorjaar 2024 een integrale voortgangsrapportage over het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt. In deze rapportage is de monitoring verder vormgegeven (indicatoren) en worden de eerste resultaten gedeeld. Denk aan de bevindingen van het onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie, de (eerste) effecten van de werkzaamheden van de makelaar en het werkgeversloket.

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,