

WELKOM

Maart 2025

Herfst speurtocht

☐ een blad	☐ een spin
☐ rood blad	☐ een eikele
☐ bruin blad	☐ een dennerappel
☐ een appel	☐ een takje
☐ een pompoen	☐ een seehoorn

Startnotitie inclusie

Hilversum een stad voor iedereen

We lenen Hilversum van de kinderen van morgen



Hilversum
Mediastad

Inhoud

Voorwoord.....	3
Inleiding. Bouwen aan de samenleving van morgen	4
1. Waaron inclusiebeleid?	6
2. Antidiscriminatiebeleid.....	8
3. Diversiteit in de landelijke en lokale context	9
5. Aanpak inclusie- en antidiscriminatiebeleid?	13
A. Verkennen huidige situatie en behoeftes.....	13
B. Formuleren visie	16
C. Ontwikkelen beleid	17
D. Implementeren en uitvoeren beleid	18
E. Monitoren en evalueren.....	19
6. Budget inclusiebeleid	19
Bronnen	20

“Change will not come if we wait for some other person, or if we wait for some other time. We are the ones we've been waiting for. We are the change that we seek.” - Barack Obama

Voorwoord

Wie ben je? Wie ben jij? Het zijn maar drie woorden. Woorden die van betekenis zijn, die gaan over de ander, over nieuwsgierigheid naar wie die ander is, wat de ander denkt, op welke manier de ander op je lijkt of juist niet, dezelfde of andere opvattingen heeft of juist niet. Drie woorden die je op heel verschillende manieren kunt stellen, met verschillende klemtonen en nuances. Drie woorden die je stelt vanuit nieuwsgierigheid naar de ander. Voor mij is dat de kern van inclusiebeleid. Willen weten wie de ander is, wat de drijfveren van die persoon zijn. Opdat je elkaar leert kennen, van elkaar leert en rekening kunt houden met elkaar. En natuurlijk zijn er heel veel aspecten verbonden aan inclusie, aan diversiteit, aan het bestrijden van discriminatie. In deze startnotitie beschrijven we hoe we daaraan willen werken, en met wie. Vanuit nieuwsgierigheid. Omdat we willen weten wie jij bent.

Jacqueline Kalk

Wethouder Inclusie en Diversiteit



Inleiding. Bouwen aan de samenleving van morgen

Met 94.435 inwoners is Hilversum een bijzondere stad met een grote diversiteit aan mensen. Deze diversiteit biedt een schat aan verhalen, perspectieven en meningen die de gemeenschap sterk en authentiek maakt. Deze notitie ligt voor u, omdat de gemeenteraad in juni 2024 de motie M24-102 Startnotitie Inclusie aannam. Het doel van deze startnotitie is om te verkennen wat inclusiebeleid kan betekenen voor Hilversum, zodat de raad een keuze kan maken over het te ontwikkelen en uit te voeren beleid.

Om tot inclusie- en antidiscriminatiebeleid te komen hebben we een plan van aanpak opgezet waarover u meer leest in [Hoofdstuk 5. Hoe komen we tot inclusiebeleid](#). Om alvast inzicht te geven in de aanpak tijdens het lezen, zie u een verkort overzicht op de volgende pagina.

Voor deze notitie hebben we een voorverkenning uitgevoerd op basis waarvan deze startnotitie is geschreven. We nemen u als lezer eerst mee in het hoe en waarom van inclusiebeleid (waar gaat het over, wat is het precies, wat moet ermee en waarom zouden we het willen). Vervolgens schetsen we kort de lokale context van Hilversum met betrekking tot diversiteit en inclusie, zo krijgt u een beeld van waar we het over hebben in onze eigen stad. Tot slot ziet u in hoofdstuk vijf de aanpak om te komen tot inclusie- en antidiscriminatiebeleid voor de aankomende jaren.



Aanpak inclusie- en antidiscriminatiebeleid Hilversum



1. Waarom inclusiebeleid?

Hoe zorgt Hilversum dat iedereen zich welkom en thuis voelt?

Inclusiebeleid is een manier om concreet bij te dragen aan de samenleving van morgen. Goed inclusiebeleid creëert kansen voor mensen door (structurele) barrières te verminderen. Bovendien is het tegengaan van discriminatie van groot belang voor inclusie, daarom nemen we in deze startnotitie ook antidiscriminatiebeleid mee.

“Hilversum is een stad voor iedereen. Ongeacht wat je gelooft, van wie je houdt, waar je vandaan komt of hoe je eruitziet: iedereen kan zich thuis voelen in Hilversum.” Coalitieakkoord

De samenleving vraagt om een antwoord op de huidige trends (zie [hoofdstuk 3. Diversiteit in de landelijke en lokale context](#)). Om een gemeente te zijn waar iedereen zichzelf kan zijn en waar een sterke en diverse gemeenschap bestaat, is een actieve rol van de gemeente belangrijk. Die kan zij bieden door inclusie- en antidiscriminatiebeleid in te voeren.

Waarom en voor wie kan inclusiebeleid van waarde zijn

Inclusiebeleid is op veel vlakken van waarde voor de samenleving. In deze paragraaf lichten we toe waar het aan kan bijdragen. Het bestrijdt discriminatie en systematische uitsluiting en biedt voor iedereen **gelijke toegang** tot onderwijs, werk en zorg.

Diversiteit gaat om de diversiteit van verschillen die er kunnen zijn tussen mensen. In de verschillende definities van diversiteit worden naast zichtbare kenmerken, zoals sekse, leeftijd, huidskleur ook onzichtbare elementen genoemd, zoals seksuele voorkeur, cultuur, economische status, etc. Verschillen zijn waar te nemen in twaalf categorieën (Movisie): sociaal-culturele achtergrond, uiterlijke kenmerken, seksuele oriëntatie, sociale status, financiële situatie, educatie, leeftijd, gezondheid, gender & sekse, taal & geletterdheid, (arbeids)participatie, religie & levensbeschouwing. Diversiteit is een feit.

Inclusie gaat over insluiting van iedereen in de samenleving, ongeacht diversiteit aan kenmerken, in de samenleving. Movisie beschrijft inclusie op de volgende manier: iedereen heeft en ervaart binnen de regels van de wet de vrijheid om diens leven naar eigen wens en kunnen in te richten. Dit gebeurt in een samenleving waar: a) iedereen onderdeel van is, b) iedereen kan meebeslissen en c) iedereen zich erkend en geaccepteerd voelt als individu.

Bij **inclusiebeleid** gaat het erom dat iedereen naar vermogen en behoefte onderdeel kan zijn van het sociale systeem, ongeacht diversiteitskenmerken. Het beleid faciliteert de mogelijkheid om dat te doen. Bij inclusiebeleid is er aandacht en waardering voor de verschillen tussen mensen, zonder problemen te koppelen aan specifieke groepen.¹

Daarnaast voelen mensen zich in een inclusieve samenleving vaker **gewaardeerd en gerespecteerd**, wat kan leiden tot meer samenwerking en **onderling begrip**. Het speelt ook een belangrijke rol in het bevorderen van **sociale veiligheid** binnen organisaties en de samenleving. Dit betekent dat mensen zich veilig(er) voelen om zichzelf te zijn, hun mening te uiten en deel te nemen zonder angst voor discriminatie of uitsluiting.

Mensen die zich geaccepteerd voelen, hebben een **betere mentale en fysieke gezondheid**. Inclusie leidt tot minder stress, discriminatie en sociaal isolement¹. Het is bijvoorbeeld ook een manier om eenzaamheid tegen te gaan.

Bovendien wijst onderzoek uit dat diverse en inclusieve organisaties **beter presteren**, omdat verschillende perspectieven en ervaringen leiden tot meer creativiteit en innovatie². Het bedrijf McKinsey toont bijvoorbeeld aan dat bedrijven en overheden met diversiteit op de werkvloer financieel betere resultaten behalen³.

Ook worden binnen een inclusieve samenleving meer stemmen gehoord als het gaat om besluitvorming en politiek. Dit kan bijdragen aan **eerlijke wet- en regelgeving** die recht doet aan alle inwoners.

Verder kunnen gemeenten en maatschappelijke organisaties door **verbinding en ontmoeting** tussen bevolkingsgroepen te bevorderen polarisatie in een vroeg stadium signaleren en tegengaan. Verbinding en ontmoeting helpen om vervreemding, vooroordelen, stereotypering, onbegrip, discriminatie en uitsluiting te verminderen^{4,5}.



2. Antidiscriminatiebeleid

Binnen deze startnotitie nemen we antidiscriminatiebeleid mee, omdat binnen een inclusieve samenleving een duidelijke aanpak van discriminatie en racisme noodzakelijk is. Feit is dat gemeenten veel kunnen doen op het vlak van antidiscriminatiebeleid. Bovendien heeft iedere gemeente een aantal wettelijke verplichtingen.

Bestrijding van alledaagse discriminatie moet zoveel mogelijk lokaal plaatsvinden. Naast de wettelijke verplichting voor een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV), hebben gemeenten een belangrijke taak in het voorkomen en aanpakken van discriminatie.

Discriminatie is het anders behandelen van mensen of mensen uit te sluiten op basis van persoonskenmerken. Deze kenmerken zijn de discriminatiegronden, zoals ze staan vermeld in artikel 1 van de Grondwet. Er is geen enkele objectieve rechtvaardiging voor discriminatie of racisme. Antidiscriminatiebeleid legt de nadruk op het tegengaan van een zeer ongewenst en zelfs strafbaar fenomeen: discriminatie.

Allereerst heeft de gemeente de verantwoordelijkheid om in de eigen organisatie aandacht te besteden aan het bestrijden van discriminatie en racisme op de werkvloer. Bovendien is het belangrijk om alert te zijn op institutioneel racisme en dat te allen tijden te voorkomen.

De gemeente Hilversum kan verschillende rollen innemen bij het vormgeven van antidiscriminatiebeleid. Bijvoorbeeld als regiehouder of als aanjager, maar je kan ook als uitvoerder werken of een faciliterende rol innemen. Deze keuze komt aan de orde tijdens de ontwikkeling van het beleid.

Vooraf essentieel is, volgens de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, dat het beleid intersectioneel is, evidence-based én voor een langere termijn loopt.

De VNG heeft een handreiking ontwikkeld voor het opstellen van antidiscriminatiebeleid. Hierin benoemt zij bijvoorbeeld dat de gemeente onder andere de volgende taken heeft⁶:

- formuleren van een visie en van beleid;
- afstemmen tussen verschillende beleidsterreinen die te maken hebben met antidiscriminatie;
- benoemen van voorwaarden voor een succesvolle aanpak van (de gevolgen van) discriminatie;
- benoemen en aanwijzen van de partijen die de succesvolle aanpak gezamenlijk moeten realiseren.

Binnen het beleid dat Hilversum de komende periode ontwikkelt kan de gemeente, naast alledaags racisme, specifieke aandacht vestigen op bijvoorbeeld arbeidsmarktdiscriminatie, religieuze discriminatie of leeftijdsdiscriminatie. Om dit te bepalen halen we onder andere input op tijdens het participatietraject.

Wettelijke verplichtingen antidiscriminatie

Er zijn diverse wetten die bijdragen aan het tegengaan van discriminatie en racisme. Hier benoemen we er drie.

Artikel 1 van de grondwet staat prominent bij de entree van het Raadhuis en laat zien waar Hilversum voor staat. Artikel 1: Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras', geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Artikel 1 omvat: a. Het recht om niet gediscrimineerd te worden, b. Een verplichting om actief discriminatie te voorkomen, c. De bescherming van het verschil tussen mensen.

Gemeenten moeten beleid voeren dat het principe van artikel 1 waarborgt. Daarnaast moeten gemeente voldoen aan de **Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA)**. Iedere gemeente is dus verplicht om een **antidiscriminatievoorziening (ADV)** aan te bieden waar inwoners discriminatie kunnen melden. Deze meldpunten moeten onafhankelijk opereren en klachten behandelen.

Ook is er de **Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)**, deze wet verbiedt discriminatie op diverse gronden, waaronder ras, geslacht, seksuele gerichtheid en handicap. Gemeenten moeten hierop toezien en gelijke behandeling bevorderen, bijvoorbeeld door middel van personeelsbeleid en dienstverlening.

3. Diversiteit in de landelijke en lokale context

De bevolkingssamenstelling van Nederland is de afgelopen decennia aanzienlijk veranderd en deze ontwikkeling zet zich voort, ook in Hilversum. Dit maakt de stad kleurrijker, veelzijdiger en zorgt ook voor de nodige uitdagingen.

De veranderingen op landelijke schaal omvatten demografische aspecten zoals bevolkingsgroei en bevolkingskrimp, vergrijzing en vergroening en de mate en aard van diversiteit naar herkomst. Ook spelen religieuze oriëntatie en beleving, huidskleur, cultuur, gender(beleving), seksuele geaardheid, uiterlijk, politieke voorkeur, opleidingsniveau en inkomen een rol⁷.

Deze ontwikkelingen hebben invloed op de sociale cohesie in de samenleving en leidden tot de ervaring van toegenomen polarisatie⁸. Dit manifesteert zich door vervreemding, vooroordelen, stereotypering, onbegrip, discriminatie en uitsluiting. Ook kan polarisatie ervoor zorgen dat groepen mensen meer apart van elkaar gaan leven, in 'bubbels', bijvoorbeeld op basis van etniciteit, sociaaleconomische status of religie⁹.

Hilversum is een levendige en diverse gemeenschap in een stad omgeven door groen, op de hei gelegen en middenin het land. Hilversum vormt als Mediastad het hart van de Nederlandse radio, televisie en het Instituut voor Beeld en Geluid.



Hilversum
Mediastad

Daarnaast heeft de stad een rijke geschiedenis aan (textiel)industrie en migranten. Het is door al die kenmerken een komen en gaan van zeer uiteenlopende mensen met veel verschillende kenmerken.

Ook is Hilversum een stad met, van oudsher, een tweedeling. Of je boven of onder het spoor woont zegt veel over je sociaaleconomische status. Daarnaast is er ook in Hilversum in toenemende mate sprake van kansenongelijkheid, eenzaamheid en polarisatie in de maatschappij. In het coalitieakkoord staat:

“Daarnaast is Hilversum niet immuun voor bredere maatschappelijke ontwikkelingen die in heel Nederland te zien zijn. Voorbeelden zijn kansenongelijkheid, eenzaamheid en polarisatie, die sinds de coronapandemie alleen maar zijn versterkt en meer aan de oppervlakte komt. Ook zien we op meerdere vlakken in de samenleving een toenemende tweedeling ontstaan. Tussen bijvoorbeeld theoretisch en meer praktisch geschoolden, huizenbezitters en woningzoekenden, en mensen die de digitale samenleving omarmen en mensen die zich daar juist steeds minder in thuis voelen.”

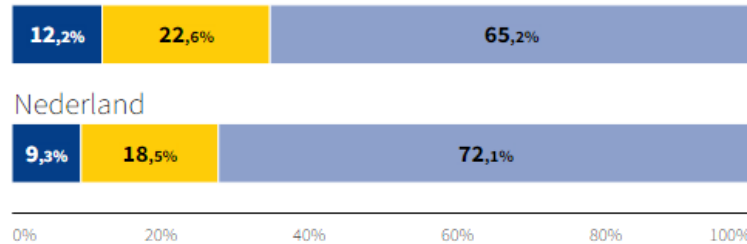
In de huidige samenleving verschillen mensen door allerlei kenmerken van elkaar. Belangrijke verschillen zijn zichtbaar op het vlak van gender, zichtbare en onzichtbare beperkingen, religie, sociaaleconomische status, religie, etnische afkomst, seksuele voorkeur etc.

Landelijk zijn er verschillende trends te zien en daar heeft ook Hilversum rekening mee te houden, daarom bespreken we vier trends: 1) inwoners met een migratieachtergrond; 2) vergrijzing; 3) opleidingsniveau; 4) sociale samenhang.

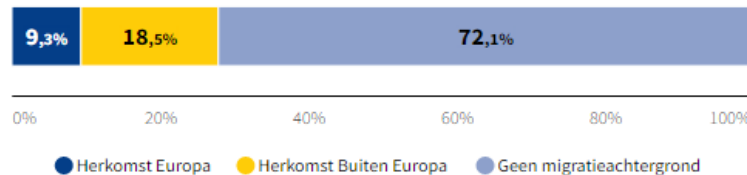


Herkomst Bevolking

Hilversum



Nederland

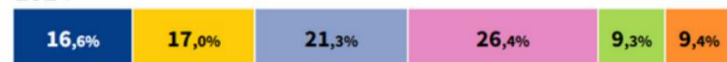


CBS | 2024

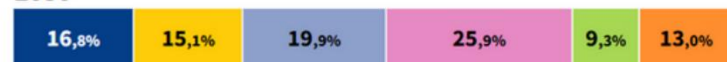
Bevolking naar leeftijdsklassen versus 2050

Hilversum

2024



2050



- Prognose bevolking -14 jaar
- Prognose bevolking 15-29 jaar
- Prognose bevolking 30-44 jaar
- Prognose bevolking 45-64 jaar
- Prognose bevolking 65-74 jaar
- Prognose bevolking 75+ jaar

ABF - Primos 2024 | 2024, 2050

1. Inwoners met een migratieachtergrond

De Nederlandse bevolking groeit voornamelijk door migratie. Dit zorgt voor een meer diverse samenleving en brengt een grotere culturele en religieuze diversiteit. Het brengt ook uitdagingen met zich mee, zoals integratie en sociale cohesie. Opvallend is dat in Hilversum 35% van de inwoners een migratieachtergrond heeft, wat flink hoger is dan het landelijk gemiddelde. En met de verwachte ontwikkelingen¹⁰ zal het percentage migranten in de komende decennia alleen maar toenemen.

2. Vergrijzing

Het aandeel oudere mensen in de Nederlandse samenleving neemt toe. De levensverwachting is gestegen en tegelijkertijd is het geboortecijfer in Nederland gedaald. De voorspellingen wijzen erop dat er naar verhouding meer ouderen bij komen in Hilversum, en dat zijn vooral mensen in de leeftijdsgroep boven de 75 jaar. Door de vergrijzing kan de druk op de zorg toenemen, de krapte op de arbeidsmarkt groter worden en neemt bijvoorbeeld het aantal mantelzorgers die ondersteuning kunnen verlenen juist af^{11,12}.

3. Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau is in Nederland significant gestegen. In 1960 was 1% van de Nederlandse beroepsbevolking academisch geschoold en had 95% volgens het CBS alleen de lagere school of een beroepsopleiding afgerond. In 2024 had 35 procent van de Nederlandse bevolking tussen de 15 en 90 jaar een bachelorsdiploma van een hbo- of universitaire opleiding¹³.



Hilversum
Mediastad

In Hilversum gaan verhoudingsgewijs veel kinderen naar de havo of het vwo. Verder is ook het overgrote deel van de bevolking hbo- of wo opgeleid, namelijk zo'n 48,7%. De bevolkingsgroep die basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of mbo1 heeft afgerond bestaat uit zo'n 18,4% en de middelbaar opgeleide bevolking (havo/vwo diploma, mbo 2, 3 en 4) bestaat uit 32,6%¹⁴.

4. Sociale samenhang

Er blijkt veel verschil te zitten in de mate waarin verschillende bevolkingsgroepen sociale samenhang ervaren. De grootste verschillen tussen mensen zijn naar opleiding. Mensen met een basis- of vmbo-opleiding hebben vaak minder vertrouwen in anderen en de overheid dan degenen met een hbo- of wo-opleiding (47% tegenover 87%)^{15 16}.

Bovendien blijkt uit recent SCP-onderzoek¹⁷ dat mensen met een theoretische opleiding, toereikend inkomen en goede gezondheid vaak positief zijn over hun leven. Mensen met een laag inkomen hebben gemiddeld een slechtere gezondheid en minder hulpbronnen (bijvoorbeeld financieel en sociaal) waardoor er minder mogelijkheden zijn om deel te nemen aan de samenleving. Dit leidt tot structurele ongelijkheid in Nederland met gevolgen voor welzijn, participatie en vertrouwen in de overheid.

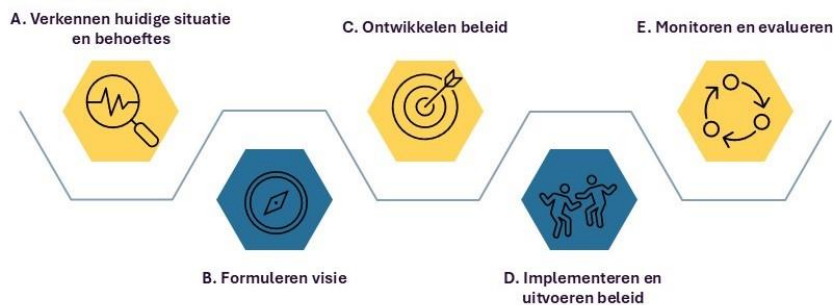
Verder geeft het Centraal Bureau voor de Statistiek aan dat alle herkomstgroepen in Nederland in zekere mate gesegregeerd leven. Opvallend is dat mensen met een Nederlandse herkomst (in Nederland geboren, net als hun ouders) en een hoog inkomen het meest gesegregeerd leven. Sterke segregatie in een maatschappij kan 'sociale bubbels' bevorderen en onder andere polarisatieprocessen versterken¹⁸.



Het is aannemelijk dat de ontwikkelingen op het vlak van sociale samenhang in Hilversum gelijksoortige zijn. Om hier beter beeld op te krijgen onderzoeken we dit de komende periode via zowel het participatietraject als via de afdeling onderzoek van de gemeente Hilversum. Ook om hier in de toekomst, bijvoorbeeld via de Hilversum Monitor, beter zicht op te krijgen. We werken hieraan in fase A van de aanpak inclusie- en antidiscriminatiebeleid. Daarnaast blijven we dit monitoren in fase E.

5. Aanpak inclusie- en antidiscriminatiebeleid?

In dit hoofdstuk staat beschreven hoe de gemeente tot inclusiebeleid wil komen in Hilversum. De aanpak is gebaseerd op de Handreiking Inclusief Beleid voor gemeenten van Movisie^{19 20 21}. De periode waarin we dit proces willen doorlopen is van 2025 tot en met 2029.



A. Verkennen huidige situatie en behoeftes

Periode: Q2 2025 – Q3 2025

Doel: Door het verkennen van de huidige situatie en het in kaart brengen van de behoeften, krijgen we een zo volledig mogelijk beeld van wat er speelt in Hilversum, wie betrokkenen zijn en waar en hoe de gemeente het meest kan betekenen.

Stap 1) Onderzoek en analyse

Door onderzoek te doen naar de bestaande inclusie-initiatieven kunnen we de behoeften en uitdagingen binnen de gemeente identificeren. Voor deze startnotitie hebben we een eerste inventarisatie gedaan bij enkele partijen en inwoners in de stad die onderdeel waren van het diversiteitsnetwerk. Daarnaast hebben we een documentanalyse gedaan en intern bij de gemeente met diverse ambtenaren gesproken om te achterhalen wat de ervaringen, ambities en zienswijzen zijn op het vlak van diversiteit en inclusie. Naar aanleiding van deze startnotitie hebben we een eerste analyse gemaakt van de inclusie-initiatieven in de gemeente Hilversum. Voor het ontwikkelen van een beleidsnota is een diepere analyse nodig van de behoeften en uitdagingen in de gemeente Hilversum.

Inclusie-initiatieven binnen de gemeente

Binnen de gemeente Hilversum zijn verschillende, losse uitvoeringsagenda's en beleidsstukken die (in ieder geval op papier) bijdragen aan de inclusie van verschillende doelgroepen. Door deze stukken en agenda's in de toekomst met elkaar te verbinden komt er meer samenhang, wat bijdraagt aan meer visie en intersectionaliteit in het beleid.



Voorbeelden van initiatieven zijn:

- Lokale inclusieagenda (o.b.v. het VN-verdrag Handicap)
- Regenboogagenda
- De diversiteitsraad en het diversiteitsnetwerk
- Internationale Vrouwendag
- Gelijke kansen alliantie beleid
- Interne werkgroep diversiteit en inclusie (intern)
- Diversity Charter (intern)
- De banenafspraken voor mensen uit het doelgroepenregister van het UWV (intern)
- Omgevingsvisie Hilversum

Na een eerste onderzoek blijkt in de realiteit dat er op een aantal onderdelen uitvoering is (de regenboogagenda, internationale vrouwendag, gelijke kansen alliantiebeleid, banenafspraken) maar dat er ook veel ruimte is voor verbetering. In een aantal gevallen wordt er op papier gewerkt aan inclusie en wordt discriminatie tegengegaan, in de praktijk gebeurt dit echter nauwelijks tot niet.

Voorbeelden zijn de lokale inclusieagenda die niet tot nauwelijks wordt uitgevoerd; het diversiteitsnetwerk dat niet naar behoren functioneert, de Diversity Charter waar op dit moment weinig mee gebeurt, en de daarbij horende tamelijk negatieve uitslag van de Nederlandse Diversiteitsmonitor.

In bijlage 1 staat uitgebreidere informatie over een aantal inclusie-initiatieven en onze bevindingen.



Stap 2) Betrekken van belanghebbenden

Het betrekken van belanghebbenden doen we onder andere via een participatietraject voor en met inwoners en partners, maatschappelijke organisaties en andere belanghebbenden. Dit doen we om breed draagvlak te creëren en behoeften te onderzoeken. Het is ook een manier om draagvlak te creëren, zowel intern als extern.

De mening van de inwoners is belangrijk bij het maken en uitvoeren van beleid. Wat vinden zij belangrijk en wat hebben ze nodig? En verandert dat? Om de mening van de inwoners te horen, vragen we

om advies en deelname. We nodigen iedereen uit om mee te praten over diversiteit, inclusie en antidiscriminatie.

Gedurende het hele proces van ontwikkelen en uitvoeren van het beleid hebben we participatiemomenten nodig. In deze eerste fase werken we het participatietraject uit en starten we met de uitvoering in de volgende stap ‘formuleren visie’.

Stap 3) Opzetten van het participatietraject

1. **Stadsgesprekken/meet-ups:** We organiseren bijeenkomsten in de stad over onderwerpen als (anti)discriminatie, gelijkwaardigheid, toegankelijkheid en veiligheid. Deze bijeenkomsten zijn voor iedereen toegankelijk.
2. **Diversiteitsgesprekken met partners:** Twee keer per jaar praten we met partners uit de stad (zie bijlage 3 voor de (mogelijke) partners die er tot nu toe in het vizier zijn). Dit doen we om ideeën en behoeften te horen en om partijen te inspireren en verbinden. Deze partners weten wat er speelt in de gemeenschappen en hun input is waardevol voor ons beleid.
3. **Interviews/wijkschouw:** We halen meningen en inzichten van inwoners op door interviews en wijkschouwen. Ambtenaren praten met inwoners over diversiteit en inclusie. Dit helpt om te weten wat er leeft in de stad.
4. **Klankbordgroep:** Een evenwichtig samengestelde groep mensen uit Hilversum geeft hun mening over en input voor het beleid. Gevormd uit een open oproep aan alle Hilversummers, met plek voor maximaal twintig personen. Een projectleider van de gemeente leidt deze sessies.

5. **Expertcommissie:** Een evenwichtig samengestelde groep experts geeft advies over het beleid. Zij hebben relevante (wetenschappelijke) kennis van discriminatie, diversiteit en inclusie.

Resultaat: Gedegen analyse van de situatie door gesprekken, documentanalyse. Daarnaast hebben we een uitgewerkt participatietraject opgesteld en beginnen met de uitvoering hiervan in Q3 2025.

B. Formuleren visie

Periode: Q3-Q4 2025



Doel: We ontwikkelen een visie op diversiteit en inclusie die de waarden en behoeften van Hilversum weerspiegelt met helder meetbare doelen. We formuleren een aantal opgaven voor de stad. Voor die opgaven stellen we meetbare doelen op en we verbinden er speerpunten aan, zodat we als gemeente ergens naartoe werken en de voortgang van het beleid kunnen volgen. Om de impact van het inclusiebeleid op de Hilversumse samenleving en de gemeentelijke organisatie in beeld te krijgen, monitoren we jaarlijks en toetsen we of we de beoogde resultaten behalen.

Stap 1) Interne en externe sessies

Voor het formuleren en vormgeven van een visie organiseren we interne en externe sessies. Tijdens deze sessies halen we informatie op om de visie vorm te geven en een aantal opgaven en speerpunten te formuleren. Mening en inzichten van inwoners staan centraal bij

het opstellen van het beleid. Ook worden de visies van ambtenaren, raadsleden en de input vanuit de klankbordgroep, interne werkgroep en de expertcommissie meegenomen.

Ter illustratie hierbij vijf relevante opgaven (die nog gewijzigd kunnen worden):

1. Het creëren van bewustwording bij inwoners over in- en uitsluiting, bijvoorbeeld via onderwijs;
2. Tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie;
3. Hilversum als een (sociaal) veilige stad voor alle inwoners;
4. Investeren in de bloei van wijken en buurten, onder andere door ontmoetingsplekken;
5. Gemeente Hilversum als toegankelijke organisatie, en een inclusieve werkgever.



Stap 2) Toetsing van visie

We organiseren interne en externe toetsing van de visie, opgaven en speerpunten. Dit doen we door een aantal sessie te organiseren.

Stap 3) Monitoring

Om de impact van het inclusiebeleid op de Hilversumse samenleving en de gemeentelijke organisatie in beeld te krijgen monitoren we jaarlijks en toetsen we of we resultaten behalen. In deze fase bepalen we de wijze van toetsing en monitoring. Zie [5. Monitoren en evalueren](#).

Resultaat: Duidelijke visie op diversiteit, inclusie en (anti)discriminatie in de gemeente Hilversum met daaraan specifieke opgaven, speerpunten en meetbare doelen gekoppeld.



C. Ontwikkelen beleid



Periode: Q3 2025 – Q1 2026

Doel: Het opstellen van gedegen inclusie- en antidiscriminatiebeleid voor de gemeente Hilversum waar de gemeente voor langere tijd op door kan bouwen. We richten ons hierbij op intern en extern beleid.

We ontwikkelen het beleid op basis van de visie die we in de vorige fase hebben geformuleerd. We werken door op de opgaven en speerpunten en stellen concrete beleidsmaatregelen op die bijdragen aan inclusie en antidiscriminatie. Dit beleid zal onder andere bestaan uit:

- Uitvoeringsagenda's (lokale inclusieagenda en antidiscriminatie);
- Subsidieregelingen inclusie en antidiscriminatie;
- Viering internationale vrouwendag;
- Hilversum regenbooggemeente;
- Integratie inclusie en antidiscriminatie op alle beleidsdomeinen.

Stap 1) Van participatie naar beleid

Op basis van de participatiesessies, die we ook nog tijdens deze fase doorlopen, spelen we in op de situatie van Hilversum en de behoeften. We ontwikkelen extern beleid.

Stap 2) Integratie

We integreren inclusie in alle beleidsdomeinen. We werken ernaar toe dat inclusie een integraal onderdeel wordt van alle beleidsdomeinen

binnen de gemeente zoals werk, zorg, jeugd, onderwijs en welzijn. Ook is er aandacht voor de inclusiviteit en toegankelijkheid van de openbare ruimte.

Het Inclusiebeleid sluit, waar mogelijk, aan bij het beleid dat er al ligt. Denk daarbij aan de Sociale Visie van Hilversum 'Wij zijn Hilversum' met drie belangrijke doelen: bestaanszekerheid, kansengelijkheid en sterke buurten. Hetzelfde geldt voor andere domeinen, bijvoorbeeld een inclusieve blik in de ontwikkeling van het fysiek domein, dat meer gericht is op toegankelijkheid, maar ook op ontmoeting. Er zijn verschillende aangrenzende beleidsprocessen en visies die van invloed zijn op het te ontwikkelen inclusiebeleid:

- Coalitieakkoord Hilversum 2022-2026 'Hilversum Koesteren'
- Visie Sociaal Domein 'Wij zijn Hilversum'
- Beleidsagenda Wmo
- Beleidsplan Bescherming en Opvang 2022-2025 - startnotitie De Hilversumse beleidsagenda jeugd 2024-2028
- Hilversum Integraal Veiligheidsplan 2018-2022
- Uitvoeringsnotitie Buurten 3.0 - Cultuurbeleid Momentum
- Omgevingsvisie Hilversum

Resultaat: Concreet beleid waar de gemeente Hilversum de komende jaren uitvoering aan kan geven. Daarnaast is het de basis voor het beleid dat op de lange termijn wordt uitgevoerd in Hilversum.

D. Implementeren en uitvoeren beleid



Periode: Q3 2026 - 2028

Doel: Het ontwikkelde beleid op basis van de visie, opgaven en speerpunten wordt, zowel intern als extern, duurzaam uitgevoerd en geïmplementeerd.

Stap 1) Communiceren van het beleid

We informeren alle betrokkenen over het inclusiebeleid en de stappen die we zetten. Dit geldt zowel intern als extern. Hier kunnen (bewustwordings-) campagnes aan gekoppeld worden.

Stap 2) Samenwerken

Samenwerken met het maatschappelijk middenveld, organisaties in de stad, scholen etc. Dit draagt bij aan het duurzaam implementeren van het beleid en dat het gaat leven in de stad.

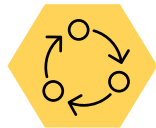
Stap 3) Trainen van medewerkers in de gemeentelijke organisatie.

We zorgen voor training bij gemeentemedewerkers om inclusie en antidiscriminatie in hun dagelijkse werkzaamheden te integreren. De manier waarop dit intern wordt uitgevoerd hangt nauw samen met de interne ambities van de organisatie.

Resultaat: Het inclusie- en antidiscriminatiebeleid is onderdeel van hoe de gemeente Hilversum werkt, waardoor het duurzaam uitgevoerd blijft worden.

E. Monitoren en evalueren

Periode: Q3 2026 - 2028



Doel: We monitoren de voortgang van het inclusiebeleid en evalueren de resultaten regelmatig. We gebruiken de evaluatieresultaten om het beleid waar nodig aan te passen en te verbeteren.

1) Volgen van de voortgang

We monitoren de voortgang van het inclusiebeleid en evalueren de resultaten regelmatig. Dit doen we onder andere door vragen op te nemen in de inwonersmonitor. Hiermee doen we ieder jaar onderzoek naar de ervaringen van inwoners.

2) Blijvende participatie

Ook zorgen we voor een aantal blijvende inclusieve participatieprocessen. Denk aan het organiseren van bijeenkomsten en bijvoorbeeld burgerpanels, waar alle groepen in de samenleving bij betrokken zijn en kunnen reageren op of reflecteren op bepaalde onderwerpen in de samenleving.

3) Pas aan waar nodig

We gebruiken de evaluatieresultaten om het beleid waar nodig aan te passen en te verbeteren.

4) In- en externe communicatie over de behaalde resultaten

Resultaat: Beleid dat is afgestemd op de gemeente en haar inwoners.

6. Budget inclusiebeleid

In de huidige begroting is structureel € 229.983,00 opgenomen voor inclusie en antidiscriminatie. Met die middelen worden wettelijke taken, zoals de antidiscriminatievoorziening (ADV) en de lokale inclusie agenda (LIA), en niet wettelijke taken uitgevoerd, zoals het beleidsplan LHBTI en internationale vrouwendag.

Voor de beleidsnotitie inclusie wordt het uitgangspunt dat, naast de wettelijk verplichte taken, de bestaande middelen verdeeld worden. Dit doen we op basis van de behoeftes van inwoners die we ophalen tijdens het participatietraject. Ook bepaalt het ambitieniveau van de raad dit mede. Mocht er op basis van die input blijken dat er aanvullende activiteiten wenselijk (of noodzakelijk) zijn om inclusie te verhogen en discriminatie te bestrijden binnen Hilversum, dan volgt er in de beleidsnotitie een onderbouwde aanvraag voor aanvullende middelen.

Bronnen

¹ [Stigma, discrimination, and social exclusion.](#)

² [Bijvoorbeeld Inclusie en diversiteit - De toekomst van werk - Thema's - PwC](#)

³ [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)

⁴ [Van polarisatie naar verbinding in buurten | KIS](#)

⁵ [Welke rol kan de gemeente pakken bij polarisatie? | Nederlands Jeugdinstituut](#)

⁶ [Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

⁷ [Sociale samenhang in Nederland stabiel, maar grote verschillen baren zorgen | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau](#)

⁸ Sociaal Cultureel Planbureau (2022). Driekwart van de Nederlanders denkt dat polarisatie toeneemt. [Driekwart van de Nederlanders denkt dat polarisatie toeneemt | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau](#)

⁹ Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019). Handreiking: Van polarisatie naar verbinding in buurten. [handreiking-van-polarisatie-naar-verbinding.pdf](#)

¹⁰ Het aandeel inwoners met een migratieachtergrond stijgt van 24 procent in 2020 naar 30 procent in 2050 in het geval van lage migratie, en naar 40 procent in het geval van hoge migratie (Bron: CBS).

¹¹ Sociale Visie gemeente Hilversum 2023-2033.

¹² [Demografie in het kort: Vergrijzing - NIDI](#)

¹³ [In Holland staat een zuil: hoe hoogopgeleiden zich steeds meer afzonderen van de rest van Nederland - De Correspondent](#)

¹⁴ [StatLine - Sociaal-economische status; scores per wijk en buurt, regio-indeling 2023](#)

¹⁵ [Sociale samenhang in Nederland stabiel, maar grote verschillen baren zorgen | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau](#)

¹⁶ [Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2025 | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau](#)

¹⁷ [Sociale en Culturele Ontwikkelingen 2025 | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau](#)

¹⁸ <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2024/herkomstsegregatie-in-nederland-een-netwerkanalyse>

¹⁹ <https://www.movisie.nl/artikel/grip-inclusief-beleid-gemeenten>

²⁰ <https://inclusievooriedereen.nl/wp-content/uploads/2023/12/Pub-Movisie-2023e-Handreiking-Inclusief-Beleid-voor-gemeenten.pdf>

²¹ <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2023-12/Figuur%20stappenplan%20inclusief%20beleid%20gemeenten.pdf>