



## Inspanning voor ontspanning

Voortgangsrapportage januari 2021  
Integratie & Samenleven

*Relax. Dit is Rotterdam.*

**Van**  
Maatschappelijke Ontwikkeling  
Integratie & Samenleven

**Registratienummer**  
21MO00093

**Datum**  
Januari 2021



## Inhoudsopgave

|          |                                                                                                                                   |          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b>                                                                                                                  | <b>4</b> |
| <b>2</b> | <b>Samenleven</b>                                                                                                                 | <b>5</b> |
| 2.1      | We bevorderen gelijke kansen op de arbeids- en woningmarkt en gelijke behandeling in het uitgaansleven.                           | 6        |
| 2.1.1    | Arbeidsmarkt                                                                                                                      | 6        |
| 2.1.2    | Woningmarkt                                                                                                                       | 8        |
| 2.1.3    | Horeca                                                                                                                            | 8        |
| 2.2      | We bevorderen gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers                                                       | 8        |
| 2.2.1    | Discriminatiemonitor RADAR                                                                                                        | 8        |
| 2.2.2    | Acceptatiemonitor                                                                                                                 | 9        |
| 2.2.3    | Belevingsonderzoeken IDEM                                                                                                         | 11       |
| 2.2.4    | Informeel religieus onderwijs                                                                                                     | 12       |
| 2.2.5    | Afvalligheid                                                                                                                      | 13       |
| 2.2.6    | Next Level Vrouwenemancipatie                                                                                                     | 13       |
| 2.3      | We bevorderen de sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad.        | 14       |
| 2.3.1    | Inclusiekalender                                                                                                                  | 14       |
| 2.3.2    | Campagne Rotterdammerschap                                                                                                        | 14       |
| 2.3.3    | Rotterdam Pride                                                                                                                   | 14       |
| 2.3.4    | Project Shelter City                                                                                                              | 15       |
| 2.3.5    | Dag van de mensenrechten                                                                                                          | 15       |
| 2.4      | We faciliteren ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke. | 15       |
| 2.4.1    | Dialogen                                                                                                                          | 16       |
| 2.5      | We ondersteunen scholen in Rotterdam met voorlichting en training over het omgaan met diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting.  | 17       |
| 2.5.1    | Primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs                                                            | 17       |
| 2.5.2    | Inclusief en veilig schoolklimaat                                                                                                 | 18       |
| 2.6      | We bevorderen de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit.      | 19       |
| 2.6.1    | Deskundigheidsbevordering en inclusie in de sociale sector                                                                        | 19       |
| 2.7      | De gemeente geeft het goede voorbeeld                                                                                             | 20       |
| 2.7.1    | Werkgever gemeente Rotterdam                                                                                                      | 20       |
| 2.8      | We verhogen de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers                                                                   | 20       |
| 2.8.1    | Handhaven van de wet                                                                                                              | 20       |
| 2.8.2    | Straatintimidatie                                                                                                                 | 21       |



|          |                                                                                                                                           |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.8.3    | Veilige steden en Stop geweld tegen vrouwen                                                                                               | 21        |
| 2.8.4    | Veiligheidsalliantie                                                                                                                      | 22        |
| 2.8.5    | LHBTIQA+ veiligheid                                                                                                                       | 22        |
| 2.9      | We vergroten de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie.                                                            | 23        |
| 2.9.1    | Campagne Meld Discriminatie Nu                                                                                                            | 23        |
| 2.10     | We faciliteren ontmoeting(splekken) en trainingen voor kwetsbare Rotterdammers, gericht op het vergroten van assertiviteit en veerkracht. | 24        |
| 2.10.1   | Ontmoetingsplekken                                                                                                                        | 24        |
| 2.10.2   | Weerbaarheid, Veerkracht en Emanicaptie                                                                                                   | 24        |
| <b>3</b> | <b>Integratie</b>                                                                                                                         | <b>27</b> |
| 3.1      | Rotterdamse Aanpak Statushouders 2018-2022                                                                                                | 27        |
| 3.1.1    | Voortgang in monitor statushouders                                                                                                        | 27        |
| 3.1.2    | Geïntegreerde duale inburgeringstrajecten                                                                                                 | 28        |
| 3.1.3    | Evaluatieonderzoek Rotterdamse Taalstart                                                                                                  | 28        |
| 3.1.4    | Analyse tweede jaar maatschappelijke begeleiding                                                                                          | 28        |
| 3.1.5    | OpenEmbassy                                                                                                                               | 29        |
| 3.1.6    | InburgerKing                                                                                                                              | 30        |
| 3.2      | Workshops participatieverklaring voor statushouders en gezinsmigranten                                                                    | 30        |
| 3.3      | Maatschappelijke begeleiding voor gezinsmigranten                                                                                         | 30        |
| 3.4      | Instelling centraal punt voor inburgering                                                                                                 | 31        |
| 3.4.1    | Inburgering010                                                                                                                            | 31        |
| 3.4.2    | Nieuwe Wet inburgering                                                                                                                    | 31        |
| 3.4.3    | Pilot zelfredzaamheidsroute                                                                                                               | 32        |
| 3.4.4    | Aanpak ELIP                                                                                                                               | 32        |
| 3.4.5    | Kwaliteitsconvenant                                                                                                                       | 33        |
| 3.4.6    | Regiocoördinatie inburgering (DIVOSA)                                                                                                     | 33        |
| 3.5      | Intensieve aanpak onvoltooide inburgering                                                                                                 | 34        |
| 3.5.1    | Inzet oude inburgeringsstelsel (2007-2012)                                                                                                | 34        |
| 3.5.2    | Kwetsbaar als gevolg van vluchtelingenachtergrond                                                                                         | 34        |
| <b>4</b> | <b>Verbinding en gedeelde verantwoordelijkheid</b>                                                                                        | <b>35</b> |
| <b>5</b> | <b>Begroting 2020</b>                                                                                                                     | <b>36</b> |



# 1 Inleiding

Voor u ligt de derde voortgangsrapportage van het 'Actieprogramma Integratie & Samenleven 2019-2022: *Relax. Dit is Rotterdam*' (hierna kortweg: *Relax*). Elke zes maanden wordt een voortgangsrapportage aangeboden aan de gemeenteraad van Rotterdam. Het doel van de rapportage is om de gemeenteraad inzicht te geven in de voortgang van het actieprogramma over de periode mei tot en met december 2020.

De ambitie van het actieprogramma is om de acceptatie van diversiteit die onze stad kenmerkt aantoonbaar te vergroten. De manier om daar te komen is door meer ontspanning te brengen in de manier waarop we in Rotterdam omgaan met diversiteit, binnen de bescherming én de grenzen van de wet.

Het actieprogramma is er voor alle Rotterdammers: Rotterdammers die hier geboren zijn, Rotterdammers die zich hier later hebben gevestigd en Rotterdammers die hier net zijn komen wonen. We willen dat al deze Rotterdammers zich hier thuis (blijven) voelen. Om dat te bereiken is het belangrijk dat Rotterdam een stad is waar iedereen vrij is om zichzelf te zijn. Geen 'tolerantie' van mensen die afwijken van een bepaalde norm, maar daadwerkelijke acceptatie en gelijkwaardigheid van iedereen.

We moeten extra aandacht besteden aan de mensen voor wie die gelijkwaardigheid niet vanzelfsprekend is. De Black Lives Matter-protesten van afgelopen zomer laten zien dat meer nodig is om tot acceptatie van diversiteit en gelijkwaardigheid te komen. Om deze reden heeft de gemeente de afgelopen maanden hard gewerkt aan het intensiveringsplan '*Rotterdam tegen Racisme*'. Dit plan is kortgeleden aan de raad gestuurd en besproken. De eerste stappen die daarvoor worden gezet, staan opgenomen in de begeleidende brief aan de raadscommissie WIISA. De voortgang zal vervolgens in de volgende versie van deze rapportage worden opgenomen.

Net als in de vorige voortgangsrapportage is het document opgebouwd langs de vijftien actiepunten van *Relax*. Op deze manier is het voor de gemeenteraad gemakkelijker te beoordelen of we doen wat we hebben afgesproken. Allereerst worden de tien actiepunten op het gebied van 'Samenleven' beschreven. Vervolgens worden de vijf actiepunten op het terrein van 'Integratie' beschreven. Afsluitend vindt u de *Relax*-begroting van 2021.

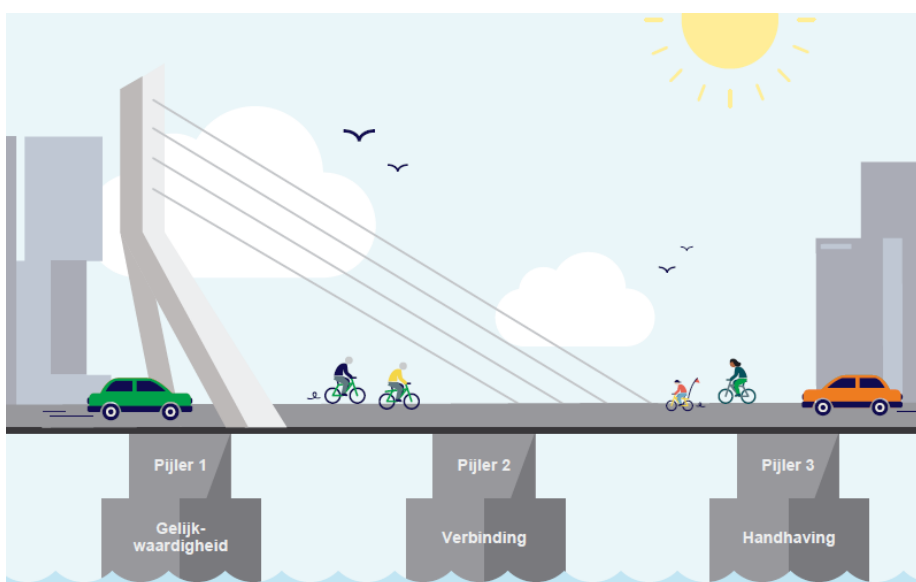
## 2 Samenleven

De ambitie van het actieprogramma is om de acceptatie van diversiteit die onze stad kenmerkt aantoonbaar te vergroten. Acceptatie van diversiteit gaat verder dan het 'tolereren' van mensen die afwijken van de norm. Het gaat om de overtuiging dat iedereen gelijkwaardig is en evenveel recht heeft om zichzelf te zijn. Samen met alle Rotterdammers bouwen we aan een ontspannen stad waar acceptatie voor elkaar ruimte biedt voor verbinding op de overeenkomsten en gebruik kunnen maken van elkaars verschillen.

In onze superdiverse stad zien we dat meerdere aspecten van je identiteit een rol kunnen spelen in discriminatie en hoe je daarmee omgaat. Denk aan etniciteit, nationaliteit, verblijfsstatus, huidskleur, cultuur, religie, gezondheid, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, sociaal-economische positie en opleidingsniveau. Alle combinaties en kruisverbanden daartussen maken de superdiversiteit van Rotterdam. Dat vraagt om een intersectionele aanpak: oog en aandacht voor discriminatie wetende dat meerdere identiteitslagen in één mens kunnen samenkomen.

We zetten in op het volgende doel: In 2022 is er aantoonbaar meer acceptatie van de diversiteit die onze stad kenmerkt. Om dit te bereiken zet de gemeente in op de drie pijlers: gelijkwaardigheid, verbinding, en veiligheid en handhaving. In de volgende paragrafen wordt de voortgang van de actiepunten behorend bij de drie pijlers nader beschreven.

In het algemeen geldt dat de coronamaatregelen een aantal van de activiteiten bemoeilijkt. Denk bijvoorbeeld aan het organiseren van dialogen, waarbij mensen elkaar ontmoeten die dat normaal niet doen. Of aan de activiteiten in de horeca of op scholen, die een tijd dicht zijn (geweest) en waarbij scholen zich nu niet kunnen permitteren voor zaken anders dan het voorkomen van leerachterstanden. Dat betekent voor een aantal aanbestede opdrachten, dat resultaatafspraken niet gehaald kunnen worden. Per opdracht heeft de gemeente een herstelplan gevraagd en gekregen. Ook zien we dat er veel alternatieven voorgesteld worden, die na akkoord (tijdelijk) plaatsvervangend worden uitgevoerd. Er zijn maatwerkafspraken gemaakt over het vervolg.





## Pijler 1: Gelijkwaardigheid

Alle Rotterdammers hebben recht op de vrijheid om zichzelf te zijn en recht op gelijke kansen om mee te doen aan de samenleving. Diversiteit is een gegeven, inclusie is het streven.

### 2.1 We bevorderen gelijke kansen op de arbeids- en woningmarkt en gelijke behandeling in het uitgaansleven.

#### 2.1.1 Arbeidsmarkt

##### *Algemeen*

Op initiatief van de gemeenteraad is in 2016 het Rotterdamse platform '010-Inclusief' tegen arbeidsmarktdiscriminatie opgericht. Het doel van het platform is om kennis van en ervaring met het voorkomen en tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie te delen.

Naar aanleiding van de toezegging 'discriminatie arbeidsmarkt' (20bb8316) en de motie 'co-creatie diversiteitsbeleid' (20bb8807) start dit jaar de 'Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt'. Hiertoe wordt een inkoopproces gestart. De Servicedesk krijgt de volgende taken:

- Agenderen van het thema arbeidsmarktdiscriminatie, bevorderen van bewustwording, en het bieden van deskundigheid en maatwerkadvies aan bedrijven op het niveau van directie, management en beleid.
- Het versterken van de beweging door actief te communiceren over koplopers. Dat zijn bedrijven en organisaties die zichtbaar optreden als ambassadeurs voor een inclusieve arbeidsmarkt. Daarmee zetten we ook in op 'naming and faming'.
- Ondersteuning aan 010-Inclusief.

Daarnaast werken we aan uitbreiding en verbreding van de deskundigheidsbevordering en advies aan over inclusief werken aan organisaties. Tot op heden is dit beperkt tot organisaties in het sociale domein. Vanaf 2021 willen we dit ook aanbieden aan organisaties en bedrijven in andere sectoren.

##### *Activiteiten 010-Inclusief*

In het kader van Diversity Day hebben leden van 010-Inclusief samengewerkt aan activiteiten die op of rond 10 oktober zijn uitgevoerd: workshops en trainingen inclusief werken, podcast met verhalen van ervaringsdeskundigen en aandacht op de websites van zo'n 350 bedrijven.

Daarnaast hebben leden van het platform het initiatief genomen om een recruitersnetwerk op te zetten. Het doel hiervan is enerzijds om het netwerk van 010-Inclusief te verbreden en anderzijds om een inspirerend netwerk voor recruiters in de regio Rotterdam te starten en kennis met elkaar te delen. De ontwikkelingen in het vakgebied van recruitment zijn relevant in de bevordering van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Met name op het gebied van inclusief werven en selecteren. In november presenteerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een eerste kennissessie plaatsgevonden met als onderwerp: 'Hoe kies je de juiste persoon voor de baan (en niet degene die het meest op je lijkt)?'.

In de afgelopen periode hebben de volgende bijeenkomsten digitaal plaatsgevonden:

- Partnerbijeenkomst – hoe gaat het met iedereen in coronatijd? Uitwisselen van ideeën hoe om te gaan met uitdagingen in deze tijd (18 juni).



- Deelname aan Diversity Day. Twee workshops georganiseerd door partners (28 en 30 september).
- Ontbijtsessie - Stagiairs vinden: talent spotten en gelijke kansen bieden, hoe doe je dat? (22 oktober).
- Ontbijtsessie – Voor en door recruiters: Hoe kies je de juiste persoon voor de baan (en niet iemand die op je lijkt) (19 november).
- Partnerbijeenkomst – jaarplanning 2021 (staat op moment van schrijven gepland voor december).

#### *Ondersteuning en versterken netwerk en stedelijke agendering diversiteit en inclusie*

Naar aanleiding van de eerder aangenomen motie 'belonen van inclusie en acceptatie' (18bb4843) – een goed voorbeeld van 'naming and framing'- volgt in 2021 de Rotterdamse Diversiteitsprijs om een inclusieve arbeidsmarkt in Rotterdam te stimuleren. We werken hiervoor samen met de landelijk bekende organisatie *Diversiteit in Bedrijf*, onder andere ook bekend van het *Charter Diversiteit*. In samenwerking met 010-Inclusief en de gemeente wordt een jury samengesteld. In 2021 wordt de prijs voor de eerste keer uitgereikt.

De volgende doelstellingen zijn geformuleerd:

- Positieve aandacht creëren voor een divers personeelsbestand en inclusief werkgeverschap.
- Bedrijven aanzetten tot het investeren in diversiteit en inclusie.
- Het op gang brengen van een stedelijke beweging van bedrijven en organisaties die zich krachtig inzetten voor diversiteit en inclusie op de werkvloer.

Bedrijven worden aangemoedigd een plan van aanpak over diversiteit en inclusie op de werkvloer op te stellen. Op dit moment hebben 25 Rotterdamse bedrijven – als ondertekenaar van het Charter Diversiteit - zo'n plan opgesteld. Het doel is om nog minimaal twintig nieuwe bedrijven te werven.

#### *ADCU*

De gemeente Rotterdam heeft samen met de uitzendbureaus Tempo-Team en Unique de wens uitgesproken om een overeenkomst Anti-Discriminatie Code Uitzendbureaus (ADCU) te ontwikkelen om zo discriminatie binnen de uitzendbranche aan te pakken. Door het vastlopen van de onderhandelingen en door de directiewissel bij RADAR is op het punt van een Antidiscriminatie Code bij Uitzendbureaus minder vooruitgang geboekt. Op dit moment wordt dit weer opgepakt door de nieuwe directeur van RADAR: Lisette Tanis.

RADAR heeft begin 2020 een conceptconvenant opgesteld. Juristen van de uitzendbureaus en van de gemeente werken over en weer aan verdere verfijning van het convenant met een paar cruciale twistpunten. Een belangrijk onderdeel waar overeenstemming over is, is het stoppen van dienstverlening na een persisterende discriminatoire vraag (terwijl niet door een rechter is vastgesteld dat er sprake is van discriminatie). Nadat het uitzendbureau verschillende malen hierover heeft gesproken met de werkgever, kan de samenwerking eenzijdig worden stopgezet. Hierin wordt wel onderscheid gemaakt tussen bestaande en nieuwe klanten. Bij nieuwe klanten wordt de samenwerking direct stopgezet. Bij bestaande klanten is dit afhankelijk van het contract. Een belangrijk twistpunt is het melden van de discriminerende vragen bij RADAR op naam van de organisatie/medewerker of anoniem. De uitzendbureaus willen niet verder gaan dan melden van het aantal discriminatoire vragen op jaarbasis en uit welke sectoren deze meldingen komen, terwijl de wethouder aanstuurt op meldcode en meldplicht.



## 2.1.2 Woningmarkt

### *Interventies discriminatiebestrijding*

Uit de veldverkenning naar discriminatie op de huurmarkt blijkt dat met name het selectieproces binnen de vrije sector ongereguleerd is en de selectiecriteria wisselend en vaag zijn. In het selectieproces voor deze woningen bestaat veel ruimte voor subjectieve oordeelsvorming en daardoor bestaat het risico op discriminatie. De uitkomsten van dit verkennend onderzoek zijn in oktober landelijk gedeeld in de masterclass 'Discriminatie bij woningverhuur'. Hier zijn ook best-practices gepresenteerd door wetenschappers en beleidsadviseurs wonen uit Gent en Berlijn.

Kansengelijkheid op de woningmarkt is essentieel. Vanuit *Relax* zetten we daarom in het vervolgtraject met name in op samenwerking met de sector om te komen tot een objectief en transparant verhuurproces. Daarnaast richten we ons op bewustwording van het probleem en gedragsverandering bij huurders, verhuurders en makelaars. Dit gebeurt in samenhang met het Actieplan Goed Huren, Goed Verhuren. Zo staat inmiddels de (digitale) brochure/webpagina 'Eerlijk huren voor iedereen' online. Deze pagina is gelinkt aan de site 'Goed Huren' van de gemeente Rotterdam (weetwatjehuurt.nl). De webpagina bevat onder meer informatie over de rechten van huurders en over het melden van discriminatie. Deze en andere activiteiten en tools (zoals een campagne, (meertalige) informatiefolders en aangescherpte richtlijnen voor woningverhuur) zijn opgenomen in het bredere Actieplan Beter Huren en Beter Verhuren van de afdeling Wonen van de gemeente. Doel hiervan is dat de verschillende stakeholders de informatie geïntegreerd krijgen aangeboden, zodat er aandacht is voor de verschillende problemen op de huurmarkt en dat rekening wordt gehouden met de belangen van zowel de makelaar/verhuurder als de huurder. Ook werkt RADAR, zoals aangekondigd in *Rotterdam Tegen Racisme*, aan kaders op welke wijze praktijktesten benut kunnen worden voor strafrechtelijke procedures.

### *Onderzoek*

In opdracht van het ministerie van BZK voert RADAR een landelijk praktijkonderzoek uit naar discriminatie bij woningverhuur. De resultaten worden verwacht in februari 2021. Om uitspraken te kunnen doen over de situatie in Rotterdam voert RADAR aansluitend nog aanvullend onderzoek extra testen uit. Deze resultaten worden verwacht in april 2021.

## 2.1.3 Horeca

Het Panel Deurbeleid Rotterdam is opgezet om antidiscriminatiebeleid te bevorderen bij Rotterdamse horecaondernemingen en draagt daarmee bij aan een prettig en veilig uitgaansklimaat. Vanwege de coronamaatregelen is de horeca voor een groot gedeelte van 2020 gesloten geweest. Om deze reden zijn er geen nieuwe ontwikkelingen. Ook hebben de mystery guest bezoeken die gepland stonden voor het einde van 2020 daardoor niet plaatsgevonden.

## 2.2 We bevorderen gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers

### 2.2.1 Discriminatiemonitor RADAR

Jaarlijks wordt een rapportage van de meldingen over discriminatie opgeleverd. De nieuwe cijfers worden in mei of juni 2021 aan u gepresenteerd.

## 2.2.2 Acceptatiemonitor

In de voorgaande rapportage waren recente uitslagen van het Wijkprofiel bekend. Dit keer gaat het om de Omnibusenquête, onderscheiden in vragen over diversiteit en vragen over discriminatie. Daarnaast zijn er door een extern bureau focusgroepen georganiseerd om ook meer kwalitatief beeld te krijgen over diversiteit, discriminatie en inclusie.

### *Omnibusenquête Diversiteit*

De afgelopen periode is onderzoek gedaan naar de vraag of men vindt dat iedereen zijn of haar leven mag leiden zoals hij wil ongeacht culturele achtergrond, religieuze/levensbeschouwelijke overtuiging, seksuele oriëntatie of gender. Uit dit onderzoek blijkt dat de (overgrote) meerderheid zich kan vinden in de stellingen. Zie onderstaand tabel voor een overzicht:<sup>1</sup>

|                                                                                                                   |      | Topbox | Bottombox | Neutraal/<br>weet niet | Total |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-----------|------------------------|-------|
| iedereen moet het leven kunnen leiden dathij wil; dat geldt ook voor homoseksuele mannen/vrouwen en transgenders. | 2019 | 86%    | 5%        | 9%                     | 100%  |
|                                                                                                                   | 2020 | 86%    | 4%        | 9%                     | 100%  |
| iedereen moet het leven kunnen leiden dathij wil; dat geldt ook voor mensen uit andere culturen.                  | 2019 | 76%    | 11%       | 13%                    | 100%  |
|                                                                                                                   | 2020 | 70%    | 13%       | 16%                    | 100%  |
| iedereen moet het leven kunnen leiden dathij wil; dat geldt ook voor mensen met een andere religie.               | 2019 | 74%    | 10%       | 16%                    | 100%  |
|                                                                                                                   | 2020 | 71%    | 13%       | 16%                    | 100%  |
| Het is leuk om te wonen in een stad met mensen met zoveel verschillende achtergronden.                            | 2020 | 76%    | 9%        | 15%                    | 100%  |

Vooraf de acceptatie van seksuele diversiteit is hoog (86% is het eens of helemaal eens). Belangrijk om te benoemen is dat mensen met een westerse achtergrond ongeveer even veel eens zijn met de stelling als mensen met een niet-westerse achtergrond<sup>2</sup> (respectievelijk 87% en 83%). Dit ontkracht het beeld dat voornamelijk mensen met een niet-westerse achtergrond intolerant zouden zijn naar de LHBTIQA+ gemeenschap.

Daarnaast valt het op dat Rotterdammers ten opzichte van de vorige meting minder vaak eens zijn met de stelling dat mensen uit andere culturen en mensen met een andere religie het leven moeten kunnen leiden dat zij willen (andere culturen 2019: 76%, 2020: 70%; andere religie 2019: 74%, 2020: 71%). Dit bevestigt het beeld dat de tolerantie en acceptatie voor andere culturen en religie afneemt en polarisatie toeneemt. Het is dus belangrijk om te blijven inzetten op antidiscriminatiebeleid op basis van kleur, etniciteit en religie.

Geslacht, opleidingsniveau en inkomen lijken niet of nauwelijks van invloed te zijn op de manier waarop Rotterdammers tegen de stellingen aankijken. Bij variabelen zoals leeftijd, herkomst en huishoudsamenstelling – waarbij de leeftijd van de respondent waarschijnlijk een belangrijke rol

<sup>1</sup> De topbox is de optelling van de percentages 'helemaal mee eens' en 'mee eens' en de bottombox is een optelling van de percentages 'helemaal mee oneens' en 'mee oneens'.

<sup>2</sup> Binnen onderzoeken wordt vaak het onderscheid gemaakt tussen inwoners met een westerse en een niet-westerse achtergrond. Het besef dat westers en niet-westers een arbitrair onderscheid betreft en dus eigenlijk geen goede categorisering betreft, groeit. Om de cijfers juist te interpreteren zijn deze termen in dit voortgangsrapportage overgenomen.



speelt – zijn wel duidelijke verschillen te zien. Zo zijn jongeren, niet-westerse Rotterdammers en respondenten die bij de ouders wonen of student zijn (categorie 'overig huishouden') toleranter als het gaat om andere culturen en religie en vinden zij het vaker leuk om in een stad met veel verschillende achtergronden te wonen.

### *Omnibusenquête Discriminatie*

In de Omnibusenquête 2020 van OBI zijn vragen opgenomen over discriminatie. 19 procent van de Rotterdammers heeft zich in 2019 wel eens gediscrimineerd gevoeld. Dit aandeel is wat hoger dan de voorgaande meting, maar nog steeds lager dan in 2016. Het aandeel Rotterdammers dat zegt zich gediscrimineerd te voelen is niet in alle groepen even hoog. Onder Rotterdammers met een zogeheten migratie-achtergrond is dat relatief hoog. Verder neemt de ervaren discriminatie af naarmate men ouder wordt. Het verschil tussen mannen en vrouwen is niet groot en in de verschillende jaren niet steeds consistent.

Er moet echter bij de voorgaande cijfers een kanttekening worden gemaakt die vooral betrekking heeft op de ervaren discriminatie onder Rotterdammers met een migratie-achtergrond. De manier van ondervragen blijkt bij deze vraag tot verschillende uitkomsten te leiden. Zo gaf 16% van de Rotterdammers met een migratie-achtergrond die mondeling zijn geënquêteerd aan dat zij discriminatie hadden ervaren, terwijl dat aandeel onder de Rotterdammers met een migratie-achtergrond die per post of online respondeerden met 29% significant hoger lag.

Uit het onderzoek blijkt dat discriminatie het meeste plaatsvindt op straat, in winkels en op de arbeidsmarkt. De helft van de gediscrimineerde Rotterdammers zegt in 2019 wel eens op straat gediscrimineerd te zijn. Drie op de tien van hen ervaarde dat tijdens het winkelen, en een kwart op de werkvloer. Daarbij worden etniciteit/huidskleur en nationaliteit genoemd als grootste reden voor discriminatie. De helft van de Rotterdammers (51%) die zich gediscrimineerd voelden, noemt etniciteit/huidskleur als een van de gronden waarop werd gediscrimineerd. Als we deze meest voorkomende discriminatiegrond uitdrukken als aandeel van alle Rotterdammers, dan blijkt 9% daar (naar eigen zeggen) slachtoffer van te zijn geweest. Daarnaast werd nationaliteit door 7% van de Rotterdammers genoemd als reden voor discriminatie. De doelgroep die vaak discriminatie ervaart zijn Rotterdammers met een migratieachtergrond (vooral Turkse en Marokkaanse achtergrond), Rotterdammers in een lagere inkomensklasse, eenoudergezinnen en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Van de Rotterdammers die zich in 2019 gediscrimineerd voelden, heeft 48% iets met die ervaring gedaan (52% kruist het antwoord aan: "geen actie ondernomen"). De meeste gediscrimineerde Rotterdammers die wel actie ondernamen, hebben er over gesproken met iemand in de eigen omgeving; dat geldt voor ongeveer één op de drie. Een kleiner aandeel heeft zelf de situatie opgelost (22%) of de discriminatie gemeld of aangifte gedaan (5%).

### *Tussenresultaten Focusgroepen*

Naast de enquêteonderzoeken wordt ook een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Op dit moment zijn de eerste tussenresultaten bekend. Het onderzoek geeft op hoofdlijnen antwoord op de vraag welke ervaringen Rotterdamse burgers hebben met acceptatie en omgang met diversiteit en wat zij zien als de voorwaarden om ontspannen samen te leven in een diverse stad.



Het rapport toont aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt en stagediscriminatie door de meeste deelnemers genoemd wordt als de meest gehoorde en voorkomende vormen van discriminatie ervaringen. Het merendeel van deelnemers vinden dat er sprake is van discriminatie en ongelijke behandeling, vooral in een werkcontext. Helaas kwam in deze gesprekken wederom terug dat mensen soms racisme en discriminatie niet melden bij het meldpunt omdat ze het gevoel hebben dat ze niet begrepen of serieus genomen zullen worden, of verwachten dat er niets aan gedaan zal worden. Dit is het bekende probleem van onderrapportage. Dit onderstreept het belang van onze campagne Meld discriminatie nu.

Een manier waarop men discriminatie ervaart is hoe aan hen vragen worden gesteld over religie en cultuur. Volgens sommige deelnemers krijgen zij telkens weer dezelfde vragen over bijvoorbeeld de ramadan, goedbedoelde complimenten over de beheersing van de Nederlandse taal, de vraag waar ze vandaan komen etc.. Hoewel men dat doorgaans niet slecht bedoelt, is het voor de ontvanger vaak opnieuw een moment waarop ze niet als (volwaardig) Nederlander worden gezien.

Veel deelnemers vinden verbinding en contact met andersdenkenden belangrijk. Het onderzoek laat zien dat door in contact te komen met mensen met verschillende achtergronden en interesse te tonen percepties en houdingen ten aanzien van anderen veranderen. Op deze manier kunnen stereotypische beelden en vooroordelen worden voorkomen.

Tot slot toont het rapport een aantal voorwaarden die Rotterdammers belangrijk vinden als het gaat om ontspannen samenleven. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- Een uitnodigende houding en open staan voor een gelijkwaardig gesprek. Een empathische en altruïstische houding – van beide kanten.
- Meer verbinding en contact met andersdenkenden.
- Meer aandacht voor factoren die ongelijkheid en ongelijke kansen in de samenleving creëren.
- Een positief geluid laten horen (in de media) en niet alleen de focus op de ‘problemen’ van diversiteit. Dit doen we onder andere met de campagne *Gewoon in Rotterdam* en door structureel in te zetten op inclusieve communicatie.

### **2.2.3 Belevingsonderzoeken IDEM**

Op grond van de eerdere motie Vormen van haat (19bb18090) heeft IDEM een belevingsonderzoek uitgevoerd naar antisemitisme. Kenmerkend voor dit belevingsonderzoek is dat gekeken is naar de impact van antisemitisme op de joodse gemeenschap in zijn geheel. Het onderzoek naar antisemitisme is in december afgerond en de rapportage volgt januari 2021.

Daarnaast heeft IDEM een onderzoek uitgevoerd naar moslimdiscriminatie (mede op grond van de toezegging aan de raad 19bb18461). Het onderzoek naar islamofobie is toegespitst op discriminatie van moslimvrouwen op de arbeidsmarkt. Het rapport wordt eind januari 2021 opgeleverd. De werving is moeizaam verlopen. Er is een bepaalde vorm van terughoudendheid onder de doelgroep als het om spreken over discriminatie gaat. De wervingstekst is daarom enigszins aangepast en verbreed naar ervaringen op de arbeidsmarkt in het algemeen. Dat heeft gewerkt om meer vrouwen te werven voor de interviews.

Begin 2021 start IDEM met een kwalitatief onderzoek naar ervaringen met racisme onder zorgverleners. Aanleiding voor dit onderzoek zijn de geluiden over racisme in zorginstellingen naar



medewerkers van kleur. In enkele gevallen werd het zelfs fysiek: iemand werd bespuugd of weggeduwd. Daarnaast hebben zij te maken met collega's die grappen of opmerkingen maken. Internationaal onderzoek laat zien dat zorgmedewerkers te maken hebben met racisme, maar in Nederland is daar nog weinig onderzoek naar. Het blijkt dat racisme op de werkvloer effect heeft op het werkplezier van de medewerkers. Het onderzoek wordt eind 2021 afgerond.

#### **2.2.4 Informeel religieus onderwijs**

In collegebrief 'over bewieroken haat geweld binnen islamitisch onderwijs' (20bb675) werd uiteengezet hoe het college inzet op een veilig en transparant informeel onderwijs door positieve elementen en zelfregulering binnen de gemeenschap te bevorderen. De nadruk ligt op het versterken van de weerbaarheid en het kritische vermogen door te verbinden en niet door verder te polariseren.

In meerdere religies of levensbeschouwelijke stromingen zijn voorbeelden te noemen van situaties waarin gelijkheid van bijvoorbeeld mannen en vrouwen, gelovigen en niet-gelovigen, LHBTIQA+'ers wordt tegengewerkt. Denk aan de Nashville-verklaring en meer recent de berichtgeving over het identiteitsprofiel van de Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS), waarin homoseksualiteit wordt afgewezen en ouders wordt gevraagd de verklaring te ondertekenen.

Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) nam het initiatief namens de tienstallen aangesloten islamitische organisaties, om aan verbetering van het informele onderwijs te werken. Zoals in de vorige voortgangsrapportage aangekondigd, is SPIOR aan de slag met het project 'Inventarisatie en verbetering van het informeel islamitisch onderwijs in Rotterdam'. Dit project wordt voor de helft gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en loopt tot juli 2021.

Het project bestaat uit grofweg twee fases:

- Fase 1 betreft een onderzoek en rapportage over de situatie in Rotterdam: historische achtergrond, ontwikkelingen ten aanzien van methodiek, taal en onderwijsomstandigheden, hoe het weekendonderwijs er nu uit ziet qua vorm en inhoud, de hoeveelheid scholen, aantallen leerlingen, het aantal docenten, mate waarin aandacht is voor burgerschap, instructietaal, etc. Hierin ook overeenkomsten en verschillen tussen de diverse organisaties die weekendonderwijs bieden, waaronder ook verschillen tussen Marokkaanse en van Turkse islamitische organisaties en als laatste een beeld van de problemen en tekortkomingen.
- Fase 2 start in dit nieuwe jaar. Zes pilotmoskeeën worden geselecteerd voor een uitvoerig agenderings- en trainingsprogramma met betrokkenheid van bestuur, ouders, jongeren en de vrijwillige leerkrachten. Ook worden lesmaterialen, methodieken, best practices etc. ontwikkeld, zodat de lessen in een pedagogisch en didactisch modern klimaat plaatsvinden. Met respect voor de diversiteit van mensen en opvattingen in onze vrije samenleving, én met respect voor de essentiële waarden van onze grondwet en rechtstaat. De uitkomsten zijn ook voor scholing in andere religies beschikbaar en worden door de koepels in Rotterdam besproken.

Fase 1 bevindt zich in het eindstadium. De conceptrapportage is rond de jaarwisseling ambtelijk ontvangen. Na ontvangst van de definitieve versie informeren we de commissie WIISA, naar verwachting eind eerste kwartaal.



### 2.2.5 Afvalligheid

Op 17 oktober 2019 is de motie bescherm afvalligen en keuzevrijheid (19bb22309) aangenomen. De motie verzocht het college:

- Als onderdeel van het actieprogramma Integratie & Samenleven 2019- 2022 in te zetten op burgerschapsvorming en voorlichting met betrekking tot het recht op geloofsafvalligheid en vrijheid van levensovertuiging.
- Deze te richten op alle Rotterdammers.

Vanuit *Relax* is er diverse inzet in de stad als het gaat om diversiteit en dus ook op het thema religieuze diversiteit. Acceptatie van diversiteit is het grootste doel van het actieprogramma. Dit gaat om alle Rotterdammers, of zij wel of niet een geloof of een levensbeschouwing aanhangen, of zij wit of zwart zijn, of het mannen of vrouwen of hoe een ieder zichzelf wenst te duiden; alle Rotterdammers moeten op een veilige manier zichzelf kunnen zijn en eigen keuzes kunnen maken in onze stad. Dit geldt natuurlijk ook voor de mensen die tot geloof komen, zich bekeren of niet meer geloven.

Naar aanleiding van het indienen van de motie heeft er een indrukwekkend gesprek plaatsgevonden met de indiener van de motie, een aantal ervaringsdeskundigen en de wethouder HBIS. In het gesprek kwam naar voren dat dit een vaak verborgen groep met een verborgen probleem is en daar willen we graag een aantal acties op inzetten. Specifiek op dit thema ondernemen we in 2021 de volgende acties:

- Dona Daria organiseert dialogen in de stad. Op verzoek gaan 5 dialogen daarvan over het thema afvalligheid en keuzevrijheid rondom religie. Zij zullen hier waar mogelijk ervaringsdeskundigen voor inzetten en samenwerkingspartners in de stad hierbij betrekken.
- Binnen het onderwijs werken we met peer educators, we gaan in overleg met Radar of hier ook ervaringsdeskundigen op dit thema bij zitten en breiden waar mogelijk dit netwerk verder uit. Het thema keuzevrijheid heeft reeds een prominente rol in de gastlessen en trainingen die Radar geeft op scholen. De vrijheid om wel of niet te geloven is hier natuurlijk een onderdeel van.
- Als laatst zullen we dit onderwerp een plek geven in de campagne Rotterdammerschap die in 2020 is begonnen. In 2021 zal de campagne verder uitgerold worden en zullen we ook dit onderwerp hier een plek in geven. Waar mogelijk trekken we hierin op met ervaringsdeskundigen en blijven daarover graag in gesprek.

### 2.2.6 Next Level Vrouwenemancipatie

Naar aanleiding van het afdoeningsvoorstel van de motie Vrouwenemancipatie Next Level: noodzakelijk (19bb1359) zijn er stappen gezet om een coalitie Vrouwenemancipatie Next Level in te stellen. Er zijn gesprekken gevoerd met bestaande vrouwennetwerken en er zijn contacten gelegd met mannennetwerken die zich (willen) inzetten op het onderwerp vrouwenemancipatie Next level.

De gemeente Rotterdam werkt samen met Young Feminist Roffa, een Rotterdams initiatief specifiek gericht op Rotterdam en Rotterdammers die zich identificeren als feminist, activist en/of gemotiveerd zijn om zich in te zetten voor de positie van vrouwen in de stad. De Young Feminist Roffa ziet gendergelijkheid als een belangrijk onderdeel van een duurzame en inclusieve stad en wil stappen zetten om gendergelijkwaardigheid in Rotterdam naar een hoger niveau te tillen. Deze groep gaat verbindingen aan in de stad en voeren dialogen en gesprekken met Rotterdammers die nu vaak niet/of nauwelijks bereikt worden; maar die wel het netwerk Next Level en de emancipatie van vrouwen in Rotterdam willen versterken en verdiepen. Het geplande Young Feminist Roffa weekend in november 2020, waar deze ambassadeurs van Next Level bij elkaar zouden komen, is vanwege



de coronamaatregelen verschoven naar het eerste kwartaal 2021. Het doel is om creatieve ideeën uit te werken in plannen, die na uitwerking aan de gemeente worden gepresenteerd.

## **2.3 We bevorderen de sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad.**

### **2.3.1 Inclusiekalender**

De inclusiekalender van 2020, die we als gemeente hebben gepubliceerd op diverse locaties, was een succes. Ook hebben we via de site Rotterdammers om hun input gevraagd op de kalender. De voorgestelde extra dagen hebben we voor 2021 toegevoegd aan de kalender en de kalender wordt visueel opgefrist. Gezien de maatregelen rondom corona zullen we de kalender met name online delen. Ook zullen we aan de hand van de kalender verschillende events plannen op een aantal belangrijke dagen uit de kalender.

### **2.3.2 Campagne Rotterdammerschap**

De campagne Rotterdammerschap is gericht op wat ons als Rotterdammers verbindt; het gaat al te vaak over wat ons verschillend maakt. Begin december zijn we gestart met deze campagne. Voor de campagne hebben we vijf fotografen gevraagd om hun visie op diversiteit, inclusie en het wonen in Rotterdam vast te leggen en dat ook in een bijbehorende video toe te lichten.<sup>3</sup> Deze foto's met bijbehorende tekst worden eerst voornamelijk online gedeeld in verband met corona. We richten ons hiermee in eerste instantie tot een jongere doelgroep. Begin 2021 zullen we ook in de buitenruimte de campagne verder uitrollen, met indien mogelijk ook bijbehorende activiteiten. Zie <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/gewoon-in-rotterdam/>. In 2021 gaan we de campagne verder uitbouwen naar gelang de maatregelen rondom corona. Ook gaan we begin 2021, als uitvoering van het initiatiefvoorstel Wapperen met die handel, vlaggen beschikbaar stellen aan Rotterdammers die een mooi verhaal van verbinding hierbij hebben.

### **2.3.3 Rotterdam Pride**

Rotterdam was in 2020 één van de weinige Nederlandse steden waar een Pride werd georganiseerd. Dit vond plaats in de laatste week van september. Vanwege corona had Rotterdam Pride in 2020 wel een andere vorm dan voorgaande jaren. Door een combinatie van online en fysieke events is het gelukt om een afwisselend programma te bieden waarbij zowel aandacht was voor ontmoeting als voor inhoudelijke thema's die binnen de LHBTIQA+-gemeenschap spelen. Vanzelfsprekend zijn bij de fysieke activiteiten de RIVM-richtlijnen zorgvuldig in acht genomen. Om die reden waren in 2020 dan ook geen Pride Festival of Pride walk.

Rotterdam Pride had zich kandidaat gesteld om in 2023 Europride te organiseren. Ondanks positieve reacties op de Rotterdamse kandidaatstelling en het bijbehorende bidbook is in oktober door de leden van EPOA (het verbond van Europese Pride Organisaties) besloten om Europride in 2023 op Malta plaats te laten vinden. Wel zal Roze Zaterdag in 2022 in Rotterdam plaats vinden. De focus zal de komende periode op de voorbereidingen voor Roze Zaterdag 2022 liggen en tevens zal Rotterdam Pride zich meer gaan richten op haar rol als parapluorganisatie voor de Rotterdamse LHBTIQA+-gemeenschap om op die manier het draagvlak van Rotterdam Pride binnen deze gemeenschap te vergroten.

---

<sup>3</sup> Voor meer informatie over de campagne 'Gewoon in Rotterdam' en de fotografen gaat u naar: [gewooninrotterdam.nl](https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/gewoon-in-rotterdam/)



#### 2.3.4 Project Shelter City

Naar aanleiding van de motie 'Shelter City Rotterdam' (17bb9501) is Rotterdam sinds 2019 een Shelter City. Ieder jaar krijgen drie mensenrechtenverdedigers de gelegenheid om in Rotterdam veiligheid te vinden, tot rust te komen, hun netwerk uit te breiden en hun verhalen te delen met Rotterdammers. Het Shelter City Rotterdam programma werkt hiervoor samen met Humanitas, de Erasmus Universiteit, Amnesty International Rotterdam en het Verhalenhuis Belvédère. Door corona was 2020 hierop een uitzondering. De eerste mensenrechtenverdediger in 2020 kon door corona Nederland niet verlaten omdat er niet meer werd gevlogen naar haar herkomstland. Haar verblijf duurde zes maanden.

Gedurende de pilot hebben wij vijf mensenrechtenverdedigers ontvangen. Het ging om één belangenbehartiger van kasteloze vrouwen in India, twee mensen die opkwamen voor LHBTIQA-ers en twee mensenrechtenadvocaten. Alle mensenrechtenverdedigers worden aan het eind van hun verblijf in Rotterdam gevraagd wat zij van hun verblijf vonden. Allen geven aan dat zij zich veilig en ondersteund voelden. Zij hebben rust gevonden, hun mentale en fysieke gezondheid is verbeterd, zij ervoeren de veiligheids- en weerbaarheidstrainingen als waardevol, hebben hun netwerk uitgebreid en hebben dingen geleerd die nuttig zijn voor henzelf en hun werk.

Uit de rapportages blijkt dat de gasten op vele onderwerpen een uitgebreid programma hebben gevolgd. Het is rapporteurs mening dat Shelter City een product is dat past bij onze ambitie om een stad te zijn die mensenrechten hoog in het vaandel heeft staan. Door Shelter City te zijn versterkt Rotterdam het werk van mensenrechtenverdedigers en profileert Rotterdam zich als een stad die mensenrechten hoog in het vaandel heeft staan.

#### 2.3.5 Dag van de mensenrechten

Door middel van de motie 'Mensenrechten in de spotlights' (19bb25341) is verzocht om nadrukkelijk een koppeling te leggen met de activiteiten rondom Shelter City en de dag van de mensenrechten op 10 december. De doelstellingen van ons actieprogramma *Relax* gaan over veilig jezelf kunnen zijn. Mensenrechten spelen hierbij een grote rol. Om die reden is de 'dag van de mensenrechten' ook opgenomen in de kalender die we in het kader van het actieprogramma hebben samengesteld. Op deze dag is de Erasmusbrug blauw aangelicht en heeft het emancipatiecentrum DonaDaria een online event georganiseerd waar onder andere de mensenrechtenverdediger heeft gesproken over haar ervaringen en activiteiten. Daarnaast heeft de gemeente via haar eigen communicatiekanalen aandacht besteed aan Shelter City en de activiteiten die in het kader van de dag van de mensenrechten zijn georganiseerd. We bespreken met de organisatie achter Shelter City hoe ze vaker aangehaakt kunnen worden bij dergelijke momenten in het jaar.

### Pijler 2: Verbinding

Werken aan inclusiviteit betekent ook werken aan de verbondenheid in de stad. Randvoorwaarde voor een verbonden stad is dat de kans op ontmoeting tussen verschillende mensen bestaat en dat die onder positieve omstandigheden kan plaatsvinden.

## 2.4 We faciliteren ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met



## diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke.

### 2.4.1 Dialogen

Stichting Dona Daria voert de aanbestedingsopdracht Veerkracht, Emancipatie en Samenleven uit. Het onderdeel Samenleven bestaat uit het organiseren van dialogen in de stad, met alle Rotterdammers die daarvoor open staan. Waar nodig wordt eerst binnen de eigen gemeenschap of eigen veilige kring gesproken, ook wel *bonding* genoemd. Pas daarna wordt de stap naar variabele netwerken gemaakt, of wordt er juist een taboe binnen de eigen groep besproken. In netwerken van wisselende samenstellingen wordt mensen de mogelijkheid geboden hun stem binnen verschillende groepen te laten horen, ook wel *bridging* genoemd.

#### Doelstellingen

- Van onderaf op gang brengen van gesprekken en initiatieven.
- Bereiken van de meest kwetsbare Rotterdammers op het vlak van discriminatie.
- Voorkomen van sociaal isolement.
- Versterken van zelforganisaties en sleutelpersonen.
- Bevorderen van zelfinitiatief tot het organiseren van dialogen door bewoners.
- Een brugfunctie zijn tussen bewoners, gemeente en andere instanties.
- Bereiken van moeilijk bereikbare groepen en gemeenschappen en met hen moeilijke (taboe)onderwerpen bespreken.
- Preventief inspelen op signalen vanuit de moeilijk bereikbare groepen door hen te stimuleren mee te doen met andere activiteiten, als het kan mede door hen georganiseerd.

#### Activiteiten

- Jaarlijks worden er 350 dialogen georganiseerd met een minimaal bereik van in totaal 4000 deelnemers. Dat is gemiddeld meer dan 10 personen per dialooggesprek.
- Er worden daarnaast jaarlijks ook twee grotere, stedelijke dialoogevenementen georganiseerd waar minimaal 300 Rotterdammers aan deelnemen.
- Om dit te bereiken worden 125 mensen in het netwerk van Dona Daria opgeleid als dialoogleider.

#### Stand van zaken

- In 2020 zijn 110 dialogen georganiseerd met een bereik van 1689 Rotterdammers.
- Het grote stedelijke event in de eerste helft van 2020 kon vanwege de lock-down periode en vervolgens de strenge coronamaatregelen niet doorgaan.
- Dona Daria organiseerde op 14 december 2020 stadsbreed een event, mede op basis van de actualiteit racisme- en discriminatiebestrijding. Verspreid door de hele stad zijn met een (door coronamaatregelen beperkt) aantal deelnemers fysieke dialoogtafels met Rotterdammers gevoerd.
- Het programma wordt opgenomen in een studio en via live-streaming zijn alle locaties waar de dialogen plaatsvinden verbonden. De conclusies en inzichten van de verschillende dialoogtafels worden plenair online teruggekoppeld.
- Doel van het event is het bespreekbaar maken van ieders rol bij de bestrijding van discriminatie en racisme. Wat kan jouw bijdrage zijn en wat doe je nu al? Hoe zorgen we met zijn allen voor een inclusieve samenleving?



- Er zijn tot nu toe 103 (van de afgesproken 125) dialoogleiders getraind. De deelnemers zouden in maart 2020 na de training van start gaan. Helaas is het een lager aantal als gevolg van Corona.

#### *Dona Daria in coronatijd*

Dona Daria heeft in verband met corona een aantal zaken geregeld om te voldoen aan de maatregelen. Zo hebben zij een ruimte 'coronaproof' ingericht waardoor het mogelijk is om activiteiten voor maximaal vijftien deelnemers te organiseren. Ook andere organisaties maken gebruik van deze ruimte. Daarnaast organiseert Dona Daria ook online bijeenkomsten om taboeonderwerpen te bespreken. Dit heet 'Dona Daria ON AIR'. Als ware het een televisieprogramma, worden daarin taboeonderwerpen besproken met een sleutelpersoon en een afgevaardigde van een (besloten) gemeenschap. Kijkers kunnen zich mengen in de discussie door een digitaal symbool op te voeren en mee te praten.

Ondanks deze inspanningen is het aantal gerealiseerde dialoogtafels minder dan was afgesproken. Zowel deelnemers als getrainde dialoogleiders zijn terughoudend en komen niet naar de fysieke dialoogtafels. Deelname aan de online dialoogtafels bleek voor een aantal niet-digitaalvaardige Rotterdammers te hoogdrempelig.

## **2.5 We ondersteunen scholen in Rotterdam met voorlichting en training over het omgaan met diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting.**

### **2.5.1 Primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs**

Zoals beschreven in de voorgaande voortgangsrapportage in mei 2020, voert antidiscriminatiebureau RADAR de opdracht voor het onderwijs uit. Het gaat daarbij om primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Hieronder herhalen we kort de doelstellingen, de activiteiten en geven we u een update over de stand van zaken.

#### *Doelstellingen*

Deze aanbestelde opdracht heeft de volgende doelen:

- Kennis van mensenrechten en acceptatie van diversiteit bij leerlingen bevorderen, hen bewust maken van hun eigen vooroordelen en weerbaarheid tegen discriminatie bevorderen.
- Docenten handvatten bieden om met diversiteit in hun klas om te gaan en moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken.
- Het houdt niet op bij bewustwording vergroten van (seksuele) diversiteit en respect voor verschillen in cultuur, religie en levensbeschouwing. Het gaat nadrukkelijk ook over sociale veiligheid in en rond de school.

#### *Activiteiten*

- In 2020 hebben minimaal 60 van de 188 basisscholen in de gemeente lesmaterialen en/of gastlessen en/of een docententraining en/of ouderkamervoorlichting afgenomen. Minimaal 2 scholen hebben alle producten afgenomen.
- In 2020 hebben we op minimaal 25 van de 93 vo-scholen in Rotterdam lesmaterialen en/of gastles(sen) en/of docententraining(en) en/of een themadag en/of GSA-ondersteuning (Gay Straight Alliance) afgenomen. Minimaal 2 scholen hebben alle producten afgenomen. Met name bij dit deel van onze activiteiten, is het inzetten van ervaringsdeskundigen van grote toegevoegde waarde.



- In 2020 hebben minimaal 5 van de 9 onderwijsinstellingen in de gemeente Hot Topics, een Powerday en/of een docententraining afgenomen. Daarnaast is er met alle 9 mbo-instellingen contact geweest, dan wel middels een activiteit als middels een verdiepend agenderend gesprek over diversiteit op school.

### *Stand van zaken*

Zoals in de voorgaande voortgangsrapportage beschreven hebben de maatregelen naar aanleiding van corona een grote impact op deze activiteiten. De scholen zijn enige tijd gesloten geweest en daarnaast zijn veel scholen terughoudend met het in de school toelaten van derden (dit geldt met name voor PO en VO). We hebben daarom met RADAR afgesproken dat we voor de bovenstaande te behalen aantallen de streefdatum verplaatsen naar juni 2021. Op dat moment kunnen we ook meer inzicht geven in de kwalitatieve effecten van de inzet. Hieronder volgt een stand van zaken van de bereikte aantallen:

- Er zijn tot en met het derde kwartaal van 2021 58 PO scholen bereikt door RADAR. Dit betreft een gastles, een docententraining of de afname van een Lefkist met een bijbehorende gastles. Vooral de lefkisten zijn populair, dit zijn kisten met boeken over diversiteit en inclusie. Deze kisten worden verspreid door de bibliotheek en zorgen hiermee niet voor een extra mensen in de school wat door de coronamaatregelen vaak niet mogelijk is. Voor het PO liggen we dus op schema voor het bereiken van de doelstellingen van 2020.
- Er zijn tot en met het derde kwartaal 10 VO-scholen bereikt door RADAR. Dit betreft een gastles, een docententraining of de afname van een Lefkist met een bijbehorende gastles of een verdiepend gesprek. Op sommige scholen zijn meerdere klassen bereikt. Doordat er in 2020 met name veel energie gestoken is in de opbouw van het netwerk verwachten we dat voor 2021 de streefcijfers gehaald zullen worden. Door de coronacrisis is hierbij ook veel aandacht geweest voor het digitaal beschikbaar maken van bestaande lesmethodes.
- Er zijn tot en met het derde kwartaal van 2020 3 opleidingen van 1 mbo-instelling in Rotterdam bereikt. Daarnaast zijn er met alle instellingen verschillende netwerkgesprekken gevoerd om het netwerk uit te bereiden. In het mbo wordt er grotendeels nog online lesgegeven en dit beperkt de mogelijkheden voor de activiteiten vanuit RADAR. RADAR kan de Hot Topic lessen wel online aanbieden, maar daar is vanuit de scholen momenteel geen prioriteit voor. Veel docenten zijn wel enthousiast maar zagen in 2020 geen mogelijkheden voor lessen vanuit RADAR. RADAR heeft in de tussentijd veel lessen online beschikbaar gemaakt voor burgerschapsdocenten, de pool met peer educators (ervaringsdeskundigen) uitgebreid en getraind.
- We merken dat veel docenten en directeurs het aanbod van RADAR heel interessant en belangrijk vindt. Zeker na de BLM-beweging afgelopen zomer. Aangezien door corona geen derden toegelaten worden (PO en VO) en op het MBO nog veel digitaal les gegeven wordt, zijn er te beperkt mogelijkheden geweest voor RADAR om hun activiteiten uit te voeren en de targets te behalen. Met alle inzet in het digitaal beschikbaar stellen van lespakketten, de netwerkgesprekken en het uitbreiden van de peer educators verwachten we dat in 2021 de doelstellingen wel behaald worden.

### **2.5.2 Inclusief en veilig schoolklimaat**

In *Rotterdam tegen Racisme* is een van de nieuwe acties voor 2021, het organiseren van een conferentie rondom een inclusief en veilig schoolklimaat. Over de voortgang hiervan rapporteren we in de volgende voortgangsrapportage.



## 2.6 We bevorderen de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit.

### 2.6.1 Deskundigheidsbevordering en inclusie in de sociale sector

Zoals beschreven in de vorige voortgangsrapportage voert antidiscriminatiebureau RADAR de opdracht kennis- en deskundigheidsbevordering in het sociale domein uit. De activiteiten zijn gericht op het gebied van inclusief en cultuursensitief werken, het voorkomen en bestrijden van discriminatie en bij het vergroten van kennis over diversiteit in brede zin. Het doel is een stad waarin iedereen zichzelf kan zijn, waar niemand wordt uitgesloten of gediscrimineerd en waar op een ontspannen manier kan worden samengeleefd en -gewerkt.

#### Doelstellingen

- Een inclusieve bedrijfscultuur/werkvloer en een inclusief wervings- en selectiebeleid bij Rotterdamse organisaties in de sociale sector (diversiteitsbeleid en antidiscriminatiebeleid).
- Deskundigheid van professionals en actieve burgers op het gebied van inclusief en cultuursensitief werken op het gebied van diversiteit in brede zin (kennis en vaardigheden).

#### Activiteiten

De onverwachte uitbraak van de corona had met name in het tweede kwartaal veel invloed op de planning; in het derde kwartaal was dat nauwelijks of veel minder het geval omdat alle activiteiten al naar online- activiteiten waren omgezet. Dit heeft geleid tot een herziening van de planning. De hernieuwde opdracht is opgedeeld in vier fasen. Elke fase kent verschillende activiteiten, te weten:

Fase 1: Inventarisatie behoeften en stand van zaken.

- Online focusgroepen en online community op social media.

Fase 2: Deskundigheid en bevordering sense of urgency.

- Online masterclasses.
- Tips en tricks voor change-agents (management en HR).
- Informatieverspreiding via digitaal educatief materiaal zoals blogs en artikelen.

Fase 3: Kennis, deskundigheid en vaardigheden.

- Offline workshops en trainingen rekening houdend met coronamaatregelen.
- Online Meet-Ups.
- Online community op social media.
- Train-de-trainer online training geven (intern).
- Online trainingen vanaf eind 2020.
- Tips en tricks voor change-agents (professionals).
- Informatieverspreiding via digitaal educatief materiaal zoals blogs en artikelen.

Fase 4: Implementatie, advies en borging.

- Adviespunt Inclusie Netwerk- en terugkeerbijeenkomsten.
- IDEM Nieuwsbrief.
- Borging door co-creatie.

#### Stand van Zaken



- Naar aanleiding van de Black Lives Matter-protesten zijn verschillende organisaties bij zichzelf te rade gegaan: 'Wat doen wij eigenlijk tegen institutioneel racisme?' En 'hebben wij blinde vlekken?' zijn vragen waar instellingen nu mee geconfronteerd worden. Dit was al in de zomer te merken maar heeft in het derde kwartaal ook tot afspraken voor concrete activiteiten en hoge opkomst bij de masterclasses geleid.
- Door corona heeft e.e.a. in 2020 tijdelijk geen doorgang gevonden, maar in het derde kwartaal werden weer 4 trainingen gegeven (10-20 deelnemers per training), wat in lijn met de afspraken is. Twee masterclasses hadden een opkomst ver boven verwachting: één ruim 100 deelnemers en één van ruim 200 deelnemers. Dit lijkt vooral door het gemak van het bijwonen van een webinar in plaats van naar een fysieke locatie te reizen en deze werkvorm blijft dus interessant voor de toekomst.

## 2.7 De gemeente geeft het goede voorbeeld

### 2.7.1 Werkgever gemeente Rotterdam

In *Rotterdam tegen Racisme* is een hoofdstuk gewijd aan de rol van de gemeente als werkgever. Wij verwijzen u graag naar dit hoofdstuk, dat alle acties laat zien die de gemeente extra inricht voor meer diversiteit en inclusie in de gemeentelijke organisatie.

## Pijler 3: Veiligheid en handhaving

Om je vrij te voelen en te zijn wie je bent, is de veiligheid nodig om daar naar eigen wens invulling en uiting aan te geven. We zijn pas vrij als iedereen in onze stad de veiligheid ervaart om hand in hand te lopen, als alle meisjes en vrouwen ongehinderd over straat kunnen en als iedereen zich vrij voelt om haar of zijn religie niet te hoeven verbergen.

## 2.8 We verhogen de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers

### 2.8.1 Handhaven van de wet

Cruciaal voor een superdiverse stad die ontspannen kan samenleven, is dat iedereen de bescherming van de (grond)wet geniet: de vrijheid om jezelf te zijn én het belang om dezelfde gelijkwaardigheid van anderen en de Nederlandse wetten en grondwaarden te respecteren.

Handhaving van regels is een primaire taak van de overheid. Rotterdam zet zich in voor schone, hele en veilige wijken waar het prettig wonen is. Handhavers hebben daarin een belangrijke rol. Zij doen er zoveel mogelijk aan om alledaagse ergernissen van burgers en bezoekers te voorkomen of te verhelpen. Handhavers richten zich ook op het voorkomen van asociaal gedrag. Als het nodig is, treden ze op door mensen aan te spreken op hun gedrag en te beboeten. Daarnaast spelen ook de politie en de antidiscriminatievoorziening (ADV) hierbij een belangrijke rol.

Voor de verantwoording van de activiteiten en resultaten hierin verwijzen we u graag naar het Veiligheidsbeleid (*Veilig@Rotterdam*) van de Burgemeester en HBIS en de aan de Raad gepresenteerde veiligheidscijfers van de stad en de wijken.



### **2.8.2 Straatintimidatie**

De gemeente Rotterdam heeft zich ook in de tweede helft van 2020 ingezet voor de aanpak van seksuele straatintimidatie. Deze aanpak richt zich niet alleen op de daders, maar ook op slachtoffers en omstanders. De StopApp is voor slachtoffers nog steeds een concreet en toegankelijk middel om melding te maken van straatintimidatie. De StopApp is doorontwikkeld en bevat nu de mogelijkheid om contactgegevens achter te laten. Er is een campagne gelanceerd, specifiek gericht op de LHBTIQA+ doelgroep en op de Rotterdammers. Doel daarvan is om de sociale norm neer te zetten, waarbij straatintimidatie niet geaccepteerd wordt. Men weet de StopApp te vinden. Van januari tot november 2020 is de StopApp 722 keer gedownload.

Sinds juni 2020 zijn er zo'n vijftig gesprekken gevoerd met slachtoffers van straatintimidatie. Deze gesprekken leveren ons meer inzicht op in de vormen en impact van straatintimidatie. Slachtoffers waarderen het contact met de gemeente en geven aan zich gehoord te voelen. In de tweede helft van 2020 is een start gemaakt met het onderzoek naar straatintimidatie door de EUR. De resultaten worden begin 2021 verwacht. De beleidsevaluatie, het onderzoek door de EUR en de gesprekken met slachtoffers worden gebruikt bij de doorontwikkeling van de aanpak straatintimidatie. De nieuwe aanpak wordt in de loop van 2021 verwacht.

In de vorige voortgangsrapportage werd genoemd dat in 2020 gesprekken met een aantal moslimvrouwen georganiseerd zou worden om hun ervaringen rondom het thema straatintimidatie te bespreken. De bijeenkomst stond gepland op 17 november en is niet doorgegaan vanwege corona. De bijeenkomst is uitgesteld naar 2021. Een veilige setting in een fysieke bijeenkomst heeft de voorkeur.

### **2.8.3 Veilige steden en Stop geweld tegen vrouwen**

In 2020 zijn er bijeenkomsten en dialogen georganiseerd in het kader van de werkgroep Stop geweld tegen vrouwen (SGTV). De werkgroep is op initiatief van maatschappelijke organisaties zoals Dona Daria, SPIOR, RADAR en E(man)cipator begin 2019 opgericht. Naast politie, het OM, en Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond, hebben enkele raadsleden en collegeleden deelgenomen aan de werkgroep.

Het project is begin 2020 afgerond met een manifest waaraan alle betrokken partijen zich hebben verbonden. Na de ondertekening van het manifest Stop geweld tegen vrouwen is de werkgroep als zodanig ontbonden en doorgegaan als platform. De organisaties zijn doorgegaan met het agenderen en het organiseren van hun activiteiten. Ook hebben enkele leden van het platform meegewerkt aan de campagne 'Let op elkaar', waarin werd opgeroepen oog te hebben voor elkaar in tijden van corona als het gaat om geweld achter de voordeur. Er is een verkenning geweest met de verschillende partijen voor het plaatsen van een gedenkteken voor vrouwen die slachtoffer zijn geworden van geweld. De plannen hierover worden nu geconcretiseerd. Wat vaststaat is dat het niet alleen bij een gedenkteken blijft, maar dat het gecombineerd zal worden met een jaarlijks terugkerend programma (onderwijs in lespakket Vrijheden, cultuur, kunst, etc.) om dit onderwerp op de agenda te houden en het maatschappelijke gesprek hierover in de stad te blijven voeren.

Een van de manieren waarop de activiteiten doorgaan, is via Veilige Steden. Het project Veilige Steden is een project van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap, waar we als gemeente Rotterdam gedurende de periode 2019-2023 aan meewerken. Het doel van het programma is om de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers, in het bijzonder Rotterdamse vrouwen en meisjes op straat en in het publieke domein, te vergroten. Er is ingezet op



voortzetting van de dialoogtafels SGTV. Er zijn gesprekken met o.a. de Hogeschool van Rotterdam gevoerd om het thema sociale veiligheid ook daar te bespreken. Daarnaast wordt vanuit het Veilige Steden traject samen met de Aanpak Straatintimidatie gewerkt aan het realiseren van het project Safe streets: We take Lead. In workshopsetting wisselen vrouwen, meisjes en LHBTIQA+'ers elkaars ervaringen uit en wordt in een drietal gebieden in Rotterdam (Delfshaven, Feijenoord en Rozenburg) een pilot gestart waarbij op de voet wordt gevolgd welke resultaten worden bereikt met de preventieactiviteiten gericht op bewustwording en weerbaarheid. Ook is in het plan een campagne opgenomen. Vanwege de coronamaatregelen is de start van het project opgeschoven naar begin 2021.

In september 2020 was de conferentie Veilige Steden waar Rotterdam zowel bestuurlijk als ambtelijk aan heeft deelgenomen. Er was bestuurlijke uitwisseling van bestuurders met de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschap en ambtelijke uitwisseling van kennis en ervaringen met andere steden, waaronder Breda, Utrecht, Den Haag, Dordrecht en Almere. Rotterdam profileert zich als de stad met de sociale norm: geweld tegen vrouwen wordt niet geaccepteerd.

Op 25 november tijdens Internationale Dag tegen Geweld tegen Vrouwen: Orange Day, is samengewerkt met Zonta om prominente gebouwen (w.o. de Erasmusbrug) oranje te verlichten, daarnaast is er een online meeting georganiseerd over dit onderwerp door twee leden van het platform Stop Geweld Tegen Vrouwen: Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond en Dona Daria. Tijdens de landelijke campagne is ook de koppeling gemaakt met Veilige Steden.

#### **2.8.4 Veiligheidsalliantie**

In de vorige voortgangsrapportage staan de doelen voor 2020 en 2021 van de veiligheidsalliantie beschreven. Deze worden eind 2021 geëvalueerd en hierover zullen wij rapporteren in de laatste voortgangsrapportage van 2021.

#### **2.8.5 LHBTIQA+ veiligheid**

Het onderzoek 'Onzichtbaar is onveilig' van IDEM (20bb002895) deed een aantal aanbevelingen die bijdragen aan het vergroten van de veiligheidsbeleving van de LHBTIQA+-groep in Rotterdam. In de laatste voortgangsrapportage is toegezegd u te informeren over de uitkomsten van de opvolging van deze aanbevelingen. Een groot deel van de aanbevelingen had betrekking op acties binnen het uitgaansleven, openbaar vervoer en de taxibranche. Met name in de eerste twee sectoren hebben de coronamaatregelen ervoor gezorgd dat er nog geen concreet gevolg kon worden gegeven aan de aanbevelingen in het onderzoek. Wel is tijdens een gesprek tussen deelnemers aan de Veiligheidsalliantie 'Natuurlijk Samen' en de RET gebleken dat de RET wanneer de omstandigheden dit weer toelaten graag een bijdrage wil leveren aan het vergroten van de veiligheidsbeleving van de LHBTIQA+-groep in het openbaar vervoer. Wat betreft de taxibranche zal in het nieuwe taxibeleid en in de taxiverordening onder de noemer sociale veiligheid specifiek aandacht worden besteed aan de LHBTIQA+-groep.

Zoals we in de vorige voortgangsrapportage hebben aangegeven is aandacht voor inclusiviteit bij LHBTIQA+-belangenbehartigingsorganisaties in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van deze organisaties zelf. We hebben de afgelopen periode echter wel gesprekken over dit hier over gevoerd met belangenbehartigingsorganisatie en we zien dat er binnen deze organisaties meer aandacht is gekomen voor diversiteit en inclusie.

## 2.9 We vergroten de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie.

### 2.9.1 Campagne Meld Discriminatie Nu

We hebben in het plan *Rotterdam tegen racisme* aangekondigd dat we de campagne Meld Discriminatie Nu structureel willen gaan inzetten. Momenteel worden de plannen hiervoor gemaakt. Zoals elk jaar is maart een belangrijke maand tegen discriminatie en racisme en voor die tijd verwachten we ook een strategie voor de rest van het jaar rond te hebben. We zullen ons in deze campagne richten op het vergroten van de kennis over het melden van discriminatie onder verschillende gemarginaliseerde groepen in Rotterdam.



## **2.10 We faciliteren ontmoeting(splekken) en trainingen voor kwetsbare Rotterdammers, gericht op het vergroten van assertiviteit en veerkracht.**

### **2.10.1 Ontmoetingsplekken**

Met name Rotterdammers uit de LHBTIQA+ doelgroep hebben behoefte aan een ontmoetingsplek waar zij gelijkgestemden kunnen ontmoeten. Ontmoeting tussen LHBTIQA+ jongeren is een vorm van zelfhulp: het vergroot hun zelfredzaamheid en zelfvertrouwen. Een mooi voorbeeld hiervan in Rotterdam is The Hang-Out 010. Dit is een huiskamer waar LHBTIQA+ jongeren elkaar kunnen ontmoeten, maar waar ook allerlei activiteiten voor en door de doelgroep worden georganiseerd. Als gemeente faciliteren we deze ontmoetingsplek. De groep die gebruik maakt van deze plek groeit en het aantal activiteiten ook. Door de populariteit van The Hang-out010 is de huidige locatie niet meer toereikend voor het aantal deelnemers. Er wordt samen met de gemeente en de woningcorporatie gezocht naar een grotere locatie voor The Hang-Out 010.

Naast The Hang-Out 010 faciliteert de gemeente ook ontmoetingsactiviteiten bij het COC. Hier vinden onder andere bijeenkomsten plaats voor transgenders, mensen met HIV, jongeren, vluchtelingen etc. Er wordt al jarenlang door veel Rotterdammers uit de LHBTIQA+ doelgroep gebruik gemaakt van deze bijeenkomsten.

corona en de bijbehorende maatregelen hebben een grote impact gehad op de mogelijkheden van de LHBTIQA+-gemeenschap om elkaar live te kunnen ontmoeten. Veel activiteiten konden niet doorgaan of moesten in gewijzigde vorm, bijvoorbeeld digitaal of met een beperkt aantal aanwezigen, plaatsvinden. Om ervoor te zorgen dat men elkaar ondanks de geldende beperkingen elkaar kan blijven ontmoeten, faciliteren wij een initiatief van Gay Rotterdam waarbij groepen binnen de LHBTIQA+ gemeenschap op een veilige manier online bij elkaar kunnen komen. Hierbij is ook aandacht en ondersteuning voor de roze ouderen die mogelijk digitaal wat minder vaardig zijn. Gay Rotterdam werkt hiervoor samen met onder andere Rotterdam Pride, DonaDaria en Humanitas. Nog niet iedereen weet de weg naar dit online platform goed te vinden. Gay Rotterdam zal de komende periode investeren in het uitbreiden van het netwerk en het vergroten van de bekendheid van dit initiatief.

### **2.10.2 Weerbaarheid, Veerkracht en Emancipatie**

Stichting Dona Daria voert de aanbestedingsopdracht Veerkracht en Emancipatie uit. Vanuit dit traject worden trainingen van drie dagdelen en andere activiteiten ondernomen, die gaan over een aantal specifieke thema's die samenhangen met weerbaarheid. Er worden per thema jaarlijks 200 Rotterdammers bereikt in alle leeftijdsgroepen. Het doel van deze trainingen is uiteindelijk dat iedereen kan zijn wie die wil zijn en volwaardig mee kan doen binnen de Rotterdamse samenleving.

#### *Doelstellingen*

Deze aanbestede opdracht heeft de volgende doelen:

- Deelnemers bewust maken van hun eigen gedrag en hen leren gedragspatronen te herkennen.
- Deelnemers leren dat zij over zichzelf, hun eigen lichaam en hun eigen leven beschikken en beslissen.
- Stimuleren van hun talentontwikkeling.
- Versterken van zelforganisaties en sleutelpersonen die hieraan bijdragen.



### Trainingen

Dona Daria geeft trainingen ter vergroting van de weerbaarheid en veerkracht met de volgende thema's:

- Zelfbeschikking: het vergroten van bewustwording, het doorbreken van vaste traditionele patronen en het versterken van sociale en psychische weerbaarheid. Jaarlijks bereik: 200 Rotterdammers (140 volwassenen en 60 jongeren).
- Gelijke positie M/V/LHBTIQA+: veranderen, verruimen en transformeren van opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid. Jaarlijks bereik: 200 Rotterdammers (140 volwassenen en 60 jongeren).
- Inclusie: het vergroten van de weerbaarheid tegen polarisatie, discriminatie en uitsluiting. Jaarlijks bereik: 200 Rotterdammers (140 volwassenen en 60 jongeren).

### Overige activiteiten

Naast de trainingen worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Coaching on the job: trainen van 30 sleutelpersonen uit het netwerk van Dona Daria in minstens 7 van de 14 gebieden om de weerbaarheid te versterken.
- Online inspiratieplatform en social media-campagne. Voor het vergroten van de impact en het bereik. Jaarlijks bereik 5000 Rotterdammers.
- Jaarlijks twee stedelijke events in het kader van veerkracht en samenleven met een bereik van elk 80 Rotterdammers, waarvan tenminste 20% 'non-usual suspects'.

### Stand van zaken trainingen

- Zelfbeschikking Unboxing Vrijheden. Er is op dit moment een bereik van 128 deelnemers behaald. De verwachting is dat eind van het vierde kwartaal een bereik van in totaal 200 Rotterdammers wordt behaald. Het bereik van jongeren liep wat achter, omdat een belangrijke vindplaats, de scholen, in de eerste helft van 2020 gesloten waren. Er wordt in het 4e kwartaal een inhaalslag gemaakt en zijn er trainingen met jongeren gepland. Leeftijdscategorie jongeren tussen de 15-25 jaar.
- Gelijke positie Unboxing (on)Gelijkheid. Er is in totaal 140 deelnemers bereikt. Ook hier geldt dat het bereik van jongeren is achtergebleven. Er wordt in het vierde kwartaal een inhaalslag gemaakt. Er zijn trainingen met jongeren gepland.
- Inclusie Unboxing Discriminatie. 156 Rotterdammers hebben deelgenomen aan deze training. Ook hier geldt dat bij de jongeren een inhaalslag wordt gemaakt in het 4e kwartaal.

### Stand van zaken overige activiteiten

- Coaching 'On the job'. In het derde kwartaal is het resultaat al behaald voor geheel 2020. Er hebben zich 31 actieve sleutelpersonen van zelforganisaties deelgenomen aan de 'train de trainer veerkracht en emancipatie'.
- Met het online inspiratieplatform zijn tot en met het derde kwartaal 2020 al 18.718 contacten met Rotterdammers bereikt. De posts op Facebook, LinkedIn en Instagram worden goed bekeken en er wordt goed gereageerd op agenderende onderwerpen over de betreffende thema's.
- De twee stedelijke events met een bereik van 80 deelnemers per event zijn niet behaald. Dit heeft grotendeels te maken met de coronamaatregelen. In december wordt met een groep volwassenen een event gehouden over (on)gelijke positie. Ook komt er een event met/bij Vluchtelingenwerk, gericht op zelfbeschikking. Het geplande event met ICAN in oktober van 2020 is vanwege de aangescherpte maatregelen komen te vervallen. De bedoeling is om dit



in het voorjaar van 2021 uit te voeren. Daarnaast wordt met jongeren gekeken hoe op een creatieve manier de resultaten alsnog kunnen worden behaald (denk aan podcasts).

- Ondanks de lockdown en de verscherpte coronamaatregelen wordt aardig in de pas gelopen met het behalen van het resultaat op Veerkracht en Emancipatie. De goede verbinding en samenwerking tussen Dona Daria en sleutelpersonen van verschillende (zelf) organisaties hebben volgens Dona Daria enorm hieraan bijgedragen.

### 3 Integratie

In Rotterdam mag iedereen zich thuis voelen en meedoen. Voor nieuwe Rotterdammers betekent dit dat zij zo snel mogelijk Nederlands moeten leren spreken, de regie over het leven kunnen nemen en deelnemen aan de samenleving. Dat zij bekend zijn met de rechten en plichten die de Nederlandse rechtsstaat met zich meebrengt en daarnaar handelen. Alleen zo kunnen zij een bijdrage leveren aan een ontspannen stad, waarin mensen elkaar ontmoeten en elkaar kunnen verstaan. Van integratie spreken we alleen in de fase van inburgering, want in een superdiverse stad als Rotterdam horen verdere vraagstukken over diversiteit bij de samenleving.

We zetten in op de volgende doelstellingen:

- Realisatie van de taakstelling die Rotterdam per halfjaar van het rijk krijgt opgelegd om statushouders te huisvesten.
- Statushouders zijn in beeld bij zorgprofessionals of schuldhulpverleners.
- 80 procent van alle Rotterdamse statushouders met een bijstandsuitkering is binnen 6 maanden na toekenning van de uitkering gestart met het inburgeringstraject.
- Het aantal bijstandsuitkeringen voor statushouders daalt naar 1.507.

De laatste twee doelstellingen vormen samen een collegegetarget.

Inmiddels onderscheiden we bij de volgende acties een aantal doelgroepen, die voor het overzicht goed zijn hier vooraf te noemen. Immers, zij hebben met een andere fase van het integratieproces te maken en daarmee ook met wetgeving uit verschillende perioden.

1. Inburgeringswet 2021+ (komende wet)
2. Inburgeringswet 2013-2020 (huidige wet)
3. Inburgeringswet 2007-2012 (oude wet)
4. Gezinsmigranten (andere rechten en plichten dan statushouders)
5. Ex-vluchtelingen uit eerdere periodes (beperkt zelfredzaam door gedeelde problematiek)

#### 3.1 Rotterdamse Aanpak Statushouders 2018-2022

##### 3.1.1 Voortgang in monitor statushouders

Per januari 2019 is de Rotterdamse Aanpak Statushouders 2.0 van start gegaan. De Rotterdamse Aanpak Statushouders 2.0 (2019–2022) omvat alle basiscomponenten voor succesvolle participatie in de samenleving: inkomen, huisvesting, zorg, leren, taal, (waar nodig) opleiding en toeleiding naar werk. De aanpak legt de nadruk op het voorzien in een eigen inkomen en meedoen in de Rotterdamse samenleving. Sinds de start van de Rotterdamse Aanpak Statushouders 2.0 daalde het aantal bijstandsuitkeringen voor statushouders. Echter, de verwachting is dat het aantal bijstandsgerechtigden de komende tijd toe gaat nemen als gevolg van de economische effecten van de coronamaatregelen. Dat blijkt ook uit de meest recente cijfers: per september was de stand van zaken met betrekking tot het aantal bijstandsgerechtigden voor statushouders 1.924. We blijven de intensieve aanpak voortzetten en gaan in 2021 extra jobhunters en jobcoaches inzetten. De volgende monitor van de Rotterdamse Aanpak Statushouders 2.0 komt eind eerste kwartaal van 2021 uit zal gaan over heel 2020.

Het percentage dat tijdig start met de inburgering (binnen een half jaar na toekenning bijstandsuitkering) is nog niet op het beoogde niveau van 80%, maar lag begin 2020 op 59% en in september op 40%. Dit komt mede door corona wat de start van trajecten (bijvoorbeeld in



groepsverband) bemoeilijkt. Ook zou de nieuwe Wet inburgering (zie 3.4.2) al eerder de mogelijkheid bieden om regie te voeren en steviger te sturen op een tijdige start op een inburgeringstraject. Door opnieuw uitstel van de wet, blijft de inburgeraar momenteel nog steeds zelf verantwoordelijk voor de start en kan de gemeente niet afdwingen om binnen een half jaar te starten. Maar de inzet is en blijft om ook nu de inburgeraar maximaal aan te sporen tijdig te starten.

### **3.1.2 Geïntegreerde duale inburgeringstrajecten**

Voor de geïntegreerde duale inburgeringstrajecten (GIT) worden op dit moment een aantal nieuwe trajecten voorbereid. Echter, corona en alle maatregelen daaromtrent zorgen voor vertraging. Op dit moment wordt er gewerkt aan een aantal GIT- trajecten, namelijk:

- Stadsbeheer medewerkers (23). Naar aanleiding van de toezegging 'Gemeentelijke geïntegreerde duale inburgeringstrajecten' (19bb18367) wordt gewerkt aan een gemeentelijke GIT voor medewerkers buitenruimte. I.v.m. corona is de bedrijfsschool van Stadsbeheer dicht tot januari en zijn zaken opgeschoven.
- Allround medewerkers (20) voor de patatbranche. Dit wordt medio januari opgepakt.
- Zonnepanelen (kleine groep van 5). De start wordt afhankelijk van de ontwikkelingen rondom corona herzien.

De gemeente werkt voor de GIT samen met TopTaal. Statushouders maken een toets waarna TopTaal bepaald of zij geschikt zijn voor de GIT. De toetsen worden nog steeds fysiek afgelegd. Om te voldoen aan de coronarichtlijnen worden de testen in groepjes van maximaal drie personen afgenomen. Er wordt maar op één locatie gewerkt en er worden maximaal vier personen per dagdeel uitgenodigd. Hierdoor wordt er een stuk minder getoetst dan oorspronkelijk de bedoeling was.

### **3.1.3 Evaluatieonderzoek Rotterdamse Taalstart**

Vanuit het ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid is subsidie toegekend aan Rotterdam om een evaluatieonderzoek uit te voeren naar de Rotterdamse Taalstart (RTS). In september is het tussenrapport van het onderzoek opgeleverd. Het rapport laat zien dat zowel de statushouders zelf als professionals overwegend positief zijn over de opbrengsten en de timing van het programma (net na huisvesting in Rotterdam). Het programma draagt duidelijk bij aan het verbeteren van de Nederlandse taal en het wegwijs worden in de nieuwe omgeving. Ook de praktische informatie die wordt gedeeld over bijvoorbeeld boodschappen doen, reizen met openbaar vervoer, inburgering en lid worden van een (sport-) verenging heeft een duidelijke meerwaarde in het programma.

In het tussenrapport staan ook nog een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen worden samen met de aanbieder van de RTS proactief opgepakt. Een aanbeveling is om te investeren in gedifferentieerd lesaanbod dat beter aansluit bij de behoeften van statushouders. De aanbieder van de RTS is nu samen met docenten aan het verkennen welk lesaanbod extra ingezet kan worden om dit differentiëren meer mogelijk te maken. In aanloop naar de nieuwe wet zal de opbrengst van de eindrapportage waar haalbaar meegenomen en verwerkt worden in het programma.

### **3.1.4 Analyse tweede jaar maatschappelijke begeleiding**

In Rotterdam ontvangen statushouder twee jaar maatschappelijke begeleiding van Vluchtelingenwerk Zuidwest-Nederland. De gemeente Rotterdam wil inzicht in de nut en noodzaak van dit tweede jaar begeleiding - ook met het oog op de nieuwe wet inburgering - waarbij de regie bij de gemeente komt te liggen. Een extern bureau heeft onderzoek gedaan in welke mate het tweede



jaar bijdraagt aan de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van de statushouder. Uit de uitkomsten blijkt dat de grootse groep statushouders na twee jaar zelfredzaam is, en dus dat twee jaar begeleiding voor (in ieder geval een groot deel van de groep) nuttig en noodzakelijk is. Een kwetsbare kleine groep is onvoldoende zelfredzaam. Zij worden aan het eind van het traject met een warme overdracht overgedragen aan de gemeente en/of instantie die hen verder kan ondersteunen. De uitkomsten en aanbeveling van het rapport worden meegenomen in het integrale plan Rotterdamse Aanpak Inburgering.

### 3.1.5 OpenEmbassy

Open Embassy voert voor ons een aantal activiteiten uit binnen de Rotterdamse Aanpak Statushouders 2.0, namelijk:

#### *Welcome App*

Sinds 2019 is Rotterdam gestart met een pilot voor online maatschappelijke dienstverlening voor statushouders, uitgevoerd door de organisatie OpenEmbassy. Inmiddels zijn er 809 gebruikers actief op de app, dit zijn zowel nieuwkomers als Rotterdammers die hier al langer wonen of altijd hebben gewoond. De vragen die gesteld worden aan de helpdesk variëren: het niet begrijpen van een brief, het contact leggen met andere Rotterdammers en over Nederlandse gebruiken. Naast de helpdesk voert OpenEmbassy ook nog een aantal verdiepende casestudies uit. Uit deze casestudies bleek een behoefte te bestaan om meer inzicht te krijgen over de toegang voor statushouders tot de GGZ-zorg. Er is daarom een sessie georganiseerd met professionals en ervaringsdeskundigen over dit onderwerp. Dit om meer inzicht te krijgen in het proces en wat er nodig is om de aansluiting voor deze groep ten aanzien van de zorg te verbeteren.

#### *Thuisonderwijsmaatjes*

Het kabinet trof begin in 2020 een aantal maatregelen om de coronacrisis te bestrijden. Hierdoor moest een grote groep kinderen afstandsonderwijs volgen. Voor een aantal kinderen (van gezinnen die net in Rotterdam waren gehuisvest) had dit grote impact en was extra ondersteuning gewenst. OpenEmbassy is daarom het project Thuisonderwijsmaatjes gestart. Een vrijwilliger werd gekoppeld aan een gezin hen te ondersteunen bij het thuisonderwijs van hun kinderen. Inmiddels zijn 87 Rotterdamse gezinnen aan een thuisonderwijsmaatje gekoppeld.

#### *Vitale vrijwilligerscommunity*

Er zijn veel initiatieven in Rotterdam die nieuwkomers ondersteunen. Dat varieert van taalcafés tot maatjesprojecten. Naar aanleiding van de motie 'De gemeente als brug tussen vrijwilligers en vluchtelingen' (20bb003445) is onderzocht hoe vraag (van nieuwkomers) en aanbod (van organisaties) beter op elkaar afgestemd kunnen worden om zo de sociale activiteiten voor vluchtelingen te stimuleren. Tegelijkertijd is samenwerking tussen organisaties nodig voor een sterk maatschappelijk middenveld en wordt geïnvesteerd in het duurzaam verbinden van nieuwe vrijwilligers (zowel ervaren als onervaren Rotterdammers). OpenEmbassy werkt daarom aan het realiseren van een vitale vrijwilligerscommunity in Rotterdam. De komende periode voeren zij diverse gesprekken met partners in de stad, organiseren zij kennis- en ontwerpssessies en doen zij onderzoek hoe de positie van vluchtelingen in de stad verbeteren. Het eindrapport zal voor de zomer van 2021 worden gepresenteerd.



### 3.1.6 InburgerKing

In 2019 heeft OpenRotterdam een videoserie gemaakt over het leven van statushouders in Rotterdam, genaamd de InburgerKing. In 2020 is de tweede reeks van acht afleveringen gemaakt. De serie laat zien wat het voor statushouders betekent om met een taalbarrière mee te doen in Rotterdam. Denk hierbij aan het vinden van werk. De series worden uitgezonden via de lokale publieke omroep OpenRotterdam.

## 3.2 Workshops participatieverklaring voor statushouders en gezinsmigranten

Sinds januari hebben 452 personen, waarvan 129 statushouders en 323 gezinsmigranten, het participatieverklaringstraject (PVT) afgerond. 70 daarvan hadden al in 2019 de workshops gevolgd, maar pas in 2020 de verklaring getekend. 118 personen (waarvan 112 gezinsmigranten) hebben de workshops gevolgd, maar nog geen verklaring getekend. Zij worden uitgenodigd om de participatieverklaring te ondertekenen tijdens de eerstvolgende tekensessie, een feestelijke ceremonie die maandelijks wordt georganiseerd binnen de kaders van de RIVM-richtlijnen.

De maatregelen met betrekking tot de aanpak van het coronavirus hebben gevolgen voor het inburgeringsproces, en zo ook voor de PVT-workshops en tekensessies. In de periode maart t/m mei was het niet mogelijk om fysieke PVT-workshops te organiseren. De bijeenkomsten zijn eind juni in kleiner gezelschap hervat, in lijn met de RIVM-richtlijnen. Ook de tekensessies zijn pas weer na enkele maanden in aangepaste vorm opgestart. Om te voorkomen dat inburgeringsplichtigen door de gevolgen van corona in de knel komen, is de inburgeringstermijn in de loop van 2020 een aantal keer verlengd. De termijn voor het PVT is in deze verlengingen meegenomen. Op dit moment hebben de meeste inburgeringsplichtigen in totaal een verlenging van 10 maanden gekregen. De doelstelling dat meer dan 90% van de inburgeringsplichtigen binnen één jaar de participatieverklaring tekent, sluit daarmee niet aan op de realiteit van 2020. Voor 2021 streven we natuurlijk (en afhankelijk van de situatie rondom het virus) opnieuw naar de doelstelling van 90%.

## 3.3 Maatschappelijke begeleiding voor gezinsmigranten

Maatschappelijke begeleiding voor gezinsmigranten is aanbesteed en gegund aan Stichting Buurtwerk en Stichting Voorlichters Gezondheid. De activiteiten bestaan uit voorlichtingsbijeenkomsten en individuele ondersteuning bij praktische zaken en eerste stappen naar participatie. Naast thema's als inburgering, arbeid, gezondheidszorg en netwerkvorming, inventariseren zij steeds de vragen en bieden zij maatwerk en nazorg. Hierin wordt het belang van een eigen netwerk, het leren van de taal en participeren benadrukt. Zij ondersteunen de digitale informatie over gemeentelijke voorzieningen.

Vanwege de coronamaatregelen kon het programma in het voorjaar van 2020 nagenoeg niet worden uitgevoerd. Vanaf eind juni hebben er onder strikte maatregelen weer workshops en live ontmoetingen plaatsgevonden. Om in kleinere groepen toch alle mensen vanuit het PVT-traject te bereiken, is de frequentie van de bijeenkomsten opgehoogd. Aan het einde van het derde kwartaal zijn 587 deelnemers bereikt. De workshops worden goed gewaardeerd en sluiten aan op de informatiebehoefte van deelnemers. Naast de vaste thema's, is ook voorlichting over coronagedragsregels opgenomen in het programma. Na alle workshops is er voor de deelnemers gelegenheid om via Raad en Daad persoonlijke vragen te stellen of verdere ondersteuning te krijgen. Hiermee zijn in totaal 158 ondersteuningsvragen beantwoord en 102 deelnemers voorgelicht en geadviseerd over de coronamaatregelen. Het bereik van Turkse gezinsmigranten is bemoeilijkt door de ontwikkelingen rondom corona. Mogelijkheden om deze doelgroep met evenementen en een



netwerk van sleutelfiguren te betrekken en te motiveren tot deelname zijn beperkt. Wel is een informatiepakket opgesteld dat via de gemeente wordt verspreid onder Turkse nieuwkomers en is er online voorlichting beschikbaar gesteld voor de Turkse doelgroep.

De maatschappelijke begeleiding sluit goed aan op de PVT-trajecten, meer dan 90% van de deelnemers aan een PVT-traject volgen aansluitend het Nieuw in Rotterdam-programma. Ook in de uitwerking van de nieuwe inburgeringswet zal de goede aansluiting van het Nieuw in Rotterdam-programma op het PVT aan het begin van het inburgeringstraject worden gewaarborgd.

## **3.4 Instelling centraal punt voor inburgering**

### **3.4.1 Inburgering010**

Het projectteam Inburgering010 is in de afgelopen maanden uitgebouwd met de aanpak ELIP (zie 3.4.4) en kwaliteitscontrole taal- en inburgeringsscholen, naast de bestaande aanpak Onvoltooide inburgering en de uitvoering van de Participatieverklaringstrajecten. Tussen nu en medio 2021 wordt het projectteam omgevormd tot een regulier onderdeel van de organisatie en als centraal punt in de keten inburgering, waaronder de begeleiding en monitoring van gezinsmigranten.

### **3.4.2 Nieuwe Wet inburgering**

In november jl. heeft minister Koolmees een brief gestuurd aan de Tweede Kamer over het uitstel van de nieuwe Wet inburgering met een half jaar naar 1 januari 2022. Zowel in de brief als in het gesprek met Kamerleden was de minister niet zeker van de haalbaarheid van de nieuwe datum.

Gemeente Rotterdam en vele andere gemeenten waren onaangenaam verrast met het derde uitstel van de nieuwe wet. We waren goed op schema voor de uitvoering van de nieuwe taken. Op respectievelijk 7 en 15 oktober heeft de commissie WIISA en de gemeenteraad de beschrijving van de Rotterdamse Opgave Inburgering behandeld. Eind november zouden we de aanbestedingen gaan publiceren. In verband met het uitstellen van de invoeringsdatum is de planning van ons aanbestedingsproces aangepast aan de nieuwe invoeringsdatum. De publicatiedatum van de aanbestedingen hebben we doorgeschoven naar eind februari 2021. We liggen op schema met onze voorbereiding op de nieuwe wet. Daarom schuiven we de publicatiedatum van de aanbesteding met drie maanden door, in plaats van zes maanden. Dit geeft onze uitvoerende partners na gunning meer tijd om zich beter voor te bereiden op de uitvoering. Ook de aanbesteding van Maatschappelijke Begeleiding starten we eerder, namelijk al in januari 2021 met beoogde startdatum in september 2021.

We hebben een inventarisatie gemaakt van de bouwstenen die we in 2021 kunnen uitvoeren in afwachting van invoeringsdatum van de nieuwe wet. Het doel is alvast een start te maken in de geest van de wet, inburgeraars zo goed mogelijk te ondersteunen en te begeleiden in hun inburgeringstraject zodat ze geen tijd verliezen. Met het treffen van de nodige voorbereidingen kunnen we, op de leerroutes na, onderdelen van de meeste bouwstenen van de nieuwe wet vanaf 1 september 2021 uitvoeren. De leerroutes kunnen pas vanaf 1 januari 2022 uitgevoerd worden, omdat het juridisch en financieel niet haalbaar is voor gemeenten om deze eerder aan te bieden dan de ingangsdatum van de nieuwe wet.

We gaan onverminderd door met de nodige ondersteuning en begeleiding van statushouders en gezinsmigranten voor een snelle inburgering en participatie in Rotterdam. Bij de volgende voortgangsrapportage Rotterdamse Opgave Inburgering, maart 2021, zullen we de gemeenteraad



informereren over de stand van zaken landelijke ontwikkelingen en de Rotterdamse voorbereiding op de uitvoering van de nieuwe wettelijke taken.

Op 10 december ging het VNG-bestuur daarover in gesprek met minister Koolmees. Samengevat was de reactie van de minister: we zullen de mogelijkheden onderzoeken en ons inspannen voor de wensen van de VNG, maar we kunnen geen garanties geven. Op 17 december heeft minister Koolmees een brief gestuurd naar de Kamer met onder andere de volgende boodschap:

- We zullen alles op alle zetten voor de invoering op 1-1-2022.
- We zullen ons inspannen voor extra middelen voor de gemeenten.
- Eind januari 2021 is er een vervolg bestuurlijk overleg met de VNG over de mogelijkheden.

### **3.4.3 Pilot zelfredzaamheidsroute**

Om het nieuwe inburgeringsstelsel goed vorm te geven wordt geëxperimenteerd met onderdelen waar nog weinig praktijkervaring mee is. Dit wordt gedaan in de vorm van pilots over verschillende thema's. Een van de pilotthema's betreft het onderzoeken van de zelfredzaamheidsroute (de Z-route). De Z-route is bedoeld voor inburgeraars die naar verwachting zeer veel moeite hebben met het leren van de Nederlandse taal. Inburgeraars krijgen een betekenisvol traject aangeboden van ongeveer twee jaar met activiteiten die aansluiten bij hun persoonlijke integratiedoelen. De tussenrapportage toont aan dat deelnemers gemotiveerd zijn om deel te nemen aan het traject en dat van uitval vrijwel geen sprake is. De intensiteit van het traject (twintig uur per week) sluit goed aan bij de behoefte van de deelnemers. Er is veel contact tussen de aanbieder van de pilot en de gemeentelijke consulenten die betrokken zijn bij dit traject. Inmiddels is er één deelnemer uitgestroomd naar werk. De komende periode zal de focus meer komen te liggen bij het participatieonderdeel in de pilot.

### **3.4.4 Aanpak ELIP**

Sinds september 2020 is de werving gestart van de groep Einde Lening Inburgeringsplichtigen (ELIP's) onder het huidige inburgeringsstelsel. Dit zijn inburgeringsplichtigen die nog niet aan hun inburgeringsplicht hebben voldaan, maar inmiddels wel al 75 procent of meer van hun DUO-lening hebben verbruikt én nog een half jaar hebben tot het einde van hun inburgeringstermijn. Uit onderzoek van het ministerie blijkt dat deze groep onder de huidige wet vaak te laat (na einde budget DUO-lening/of einde inburgeringstermijn) bij de gemeente zichtbaar wordt. De ELIP-groep heeft dan al vaak een DUO-lening en een boete.

Met het project ELIP helpt de gemeente Rotterdam inburgeraars die hun DUO-lening bijna hebben opgebruikt maar hun inburgering nog niet hebben gehaald. Het project ELIP is erop gericht om inburgeraars alsnog binnen de inburgeringstermijn te laten voldoen aan hun inburgeringsplicht. Zo kan worden voorkomen dat de inburgeraars met een grote lening achterblijven of dat ze beboet worden. De gemeente Rotterdam werkt samen met DUO omdat zij weten welke inburgeraar onder de ELIP-groep valt. De medewerkers van Inburgering010 nodigen de inburgeraar uit voor een kennismakingsgesprek. Tijdens dit gesprek bespreekt de klantmanager samen met de inburgeraar wat er nog nodig is om aan de inburgeringsplicht te voldoen. En op welke manier dat het beste kan.

In oktober 2020 was het aantal 70, wat een jaar eerder nog 200 was: tweederde van deze mensen lukt het zelf om alsnog aan de inburgeringsplicht te voldoen. Dit komt overeen met landelijke cijfers. De overgebleven 70 mensen hebben last van meer ingewikkelde situaties, waarin de ondersteuning van de gemeente van toegevoegde waarde is. 14 van hen zijn inmiddels bereikt en in kaart.



### **3.4.5 Kwaliteitsconvenant**

Uit landelijke cijfers blijkt sprake van malafide praktijken bij de aanbieders van inburgeringstrajecten. Daarvan is een toename te zien sinds 2018. Meer dan een derde van de aanbieders zou zich schuldig maken aan fraude. Ook in onze regio ontvangen we dergelijke signalen vanuit het keurmerk Blik op Werk (BoW). In reactie op eerdere schriftelijke vragen over malafide praktijken, fraude en faillissementen (18bb11259, 18bb11205 en 18bb011143) is aangekondigd dat we toewerken naar meer grip op de aanbieders voor zover de vrije marktwerking dat toelaat.

Onder de huidige inburgeringswet – die recentelijk met een half jaar is uitgesteld tot 1 januari 2022 – ligt de verantwoordelijkheid voor het inkopen van een inburgeringstraject bij de inburgeraar. Voor de inburgeraars is het lastig gebleken om uit dit grote aanbod de juiste keuzes voor een passend inburgeringstraject te maken. Bovendien is het voor bonafide aanbieders lastig gebleken om zowel op de kwaliteit te blijven focussen als met de markt te concurreren.

Op 27 november 2020 heeft de gemeente Rotterdam, samen met de regio Rijnmond (als eerste regio in Nederland), het Kwaliteitsconvenant Taal en Inburgering ondertekend met 25 taalaanbieders die een BoW keurmerk hebben. Alle partijen zien het belang van samenwerkingsafspraken over de inburgering. Met het Kwaliteitsconvenant zullen alle partijen streven naar een verbeterd taalaanbod voor de inburgeraars en worden er drempels opgeworpen voor frauduleuze praktijken. De gemeente neemt hierin voorbereidend op de nieuwe Wet Inburgering een regierol en zal ook de verbinding leggen met taalaanbod buiten de inburgering. Overigens maakt het uitstel van de wet het Kwaliteitsconvenant nog belangrijker, omdat een grotere groep statushouders gedurende langere tijd afhankelijk is van taalaanbieders bij wie de trajecten niet door de gemeente zijn ingekocht.

In de nieuwe Wet Inburgering krijgt de gemeente een regierol door de inburgeringstrajecten ook direct in te kopen. Voor statushouders vanaf januari 2022 geldt dan dus dat het traject waarop zij worden aangemeld vanwege contractafspraken al aan alle kwaliteitseisen voldoet. Echter, ook na de invoering van de wet blijft het convenant belangrijk om twee redenen. Ten eerste vallen statushouders de komende jaren nog onder de huidige wetgeving. En ten tweede blijft voor gezinsmigranten veel hetzelfde in de nieuwe wetgeving: zij moeten nog steeds een DUO lening aanvragen en een inburgeringstraject kiezen uit een concurrerende markt en moeten zeker kunnen zijn van kwalitatief goed aanbod.

### **3.4.6 Regiocoördinatie inburgering (DIVOSA)**

DIVOSA werkt aan het verbeteren van de onderlinge communicatie en informatie-uitwisseling tussen de regiogemeenten in aanloop naar de Veranderopgave Inburgering. Als centrumgemeente speelt Rotterdam hierin een belangrijke rol. Bijvoorbeeld door de inzet van een regiocoördinator. Er worden periodiek regionale bijeenkomsten georganiseerd om op beleidsniveau met elkaar de thema's te bespreken die raken aan de nieuwe inburgeringswet. Dit om waar mogelijk de samenwerking met de regio aan te gaan en op cruciale eindtermen op één lijn te zitten. Op het gebied van de nieuwe Wet Inburgering zal deze samenwerking ertoe leiden dat onderdelen van het inburgeringsaanbod voor januari 2022 met meerdere gemeenten tegelijk worden aanbesteed.



## 3.5 Intensieve aanpak onvoltooide inburgering

### 3.5.1 Inzet oude inburgeringsstelsel (2007-2012)

In 2019 is het project Onvoltooide Inburgering opgestart. Op basis van een screening van alle beschikbare informatie komen vluchtelingen die het inburgeringsexamen nog niet hebben voltooid in het vizier. Met hen wordt een gesprek gehouden om te achterhalen wat de reden is dat het inburgeringsexamen nog niet is behaald.

Begin maart 2020 waren er 920 personen met een onvoltooide inburgeringsplicht. Sindsdien zijn 51 personen van deze groep niet meer inburgeringsplichtig door onder andere naturalisatie en verhuizing uit Rotterdam. Tegelijkertijd zijn 21 inburgeringsplichtigen verhuisd naar Rotterdam. Dit brengt het huidige totale aantal op 890. Inburgering010 is aan de slag om in kaart te brengen welk deel van deze groep alsnog een aanbod voor inburgering kan krijgen. Daarbij gaat het kwaliteitsconvenant eveneens van toegevoegde waarde zijn.

Het streven was om in 2020 met iedereen een gesprek te houden. Vanwege CORONA was het een lange tijd niet mogelijk om mensen te spreken. Deze periode is benut om ruim vijfhonderd klantdossiers te screenen en te analyseren. Hiermee is belangrijk voorwerk verricht voor een effectieve herstart van de klantgesprekken: de dossiers zijn geactualiseerd met gegevens over o.a. behaalde deexamens, naturalisatie en ontheffingsmogelijkheden. Voor elk dossier is een aanpak (leidend naar inburgering of ontheffing) opgesteld en de (nieuwe) klantmanagers hebben alvast kennis en ervaring opgebouwd. Sinds oktober worden mensen weer opgeroepen voor een gesprek, waarbij prioriteit wordt gegeven aan de ruim driehonderd uitkeringsgerechtigden binnen deze groep.

### 3.5.2 Kwetsbaar als gevolg van vluchtelingenachtergrond

Veel Rotterdammers met een vluchtelingenstatus hebben we in het vizier met de aanpak statushouders. Maar er is een groep die al langer in Rotterdam is en nog niet goed zijn weg gevonden heeft in de samenleving. Zoals in de brief aan de raad (19bb017767) staat beschreven, zetten we voor deze groep een aanvullende aanpak in waarvoor subsidiebudget is vrijgemaakt. Het streven is dat zij niet meer alleen afhankelijk zijn van het eigen (vluchtelingen)netwerk maar uiteindelijk hun eigen weg vinden om zich verder te ontwikkelen. De doelgroep wordt veelal bereikt via taaltrajecten en formulierenhulp, aangeboden door migrantenorganisaties. Ook zorgen zij ervoor dat de mensen voor wie dat nodig is, doorverwezen worden naar professionele hulp.

In 2020 subsidiëren we enkele zelforganisaties die zelf voldoende kwaliteit hebben om de brugfunctie vorm te geven. Daarnaast subsidiëren we een drietal professionele organisaties die kleine zelforganisaties of nog niet georganiseerde sleutelfiguren in hun netwerk steunen bij de ontwikkeling van de brugfunctie.

## 4 Verbinding en gedeelde verantwoordelijkheid

Elk voortgangsrapportage rapporteren we over de acties op het gebied van Samenleven voor andere onderdelen binnen onze organisatie. Aangezien we in *Rotterdam tegen racisme* een integrale aanpak met veel verschillende acties hebben beschreven zullen we in deze voortgangsrapportage niet bij elk onderdeel stil staan. Enkele hoogtepunten van de afgelopen periode:

- Voor onze interne organisatie (gemeente als werkgever) hebben we in *Rotterdam tegen racisme* een groot aantal acties beschreven met als doel het zijn van een inclusieve organisatie met een divers personeelsbestand. In de volgende voortgangsrapportage geven we een update.
- Voor het onderwijs gaan we de komende periode aan de slag met de uitbereiding naar hoger onderwijs (HBO/WO). Daarnaast wordt in 2021 een conferentie georganiseerd voor het onderwijsveld over een breed aantal thema's zoals discriminatie, racisme en vrijheid van meningsuiting. We gaan dit samen met het onderwijsveld vormgeven.
- Voor de sport hebben we beschreven dat we aan de slag gaan met een voorlichtingscampagne over discriminatie en racisme. Inmiddels heeft Sportsupport hier al diverse acties in ondernomen zoals het uitdelen van de Rotterdamse aanvoerdersbanden en het verspreiden van de boodschap die hierbij hoort.
- In nieuwe aanbestedingen zorg, welzijn en jeugdhulp wordt antidiscriminatiebeleid gevraagd van inschrijvers.
- Met onder andere het Stadsarchief wordt een programma gemaakt voor meer kennis- en bewustzijn van het koloniale en slavernijverleden van Rotterdam. Ook wordt voor 20 januari een voorstel gedaan hoe om te gaan met de vraag om excuses van het stadsbestuur.
- Er is een Stadsmarinier aangesloten op het onderwerp discriminatie en er wordt onder andere een Adviesraad geformeerd om de gemeente scherp te helpen houden als het gaat om discriminatie.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar het intensiveringsplan *Rotterdam tegen Racisme*.



## 5 Begroting 2020

|                                                                                       |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>BEGROTING SAMENLEVEN 2021:</b>                                                     |                   |
| Regulier budget                                                                       | € 3.302.084       |
| Intensivering / Rotterdam tegen Racisme                                               | € 1.200.000       |
| Nog toe te voegen lopende het jaar / Rotterdam tegen Racisme (RTR)                    | € 200.000         |
| Rijksbijdrage Veilige Steden en Regenboogsteden                                       | €100.000          |
| <b>Totaal budget</b>                                                                  | <b>€4.802.084</b> |
| <b>INTERNE DOORBOEKING UITVOERING ROTTERDAM TEGEN RACISME</b>                         |                   |
| Inclusief werkgeverschap / HR                                                         | €200.000          |
| Werkbudget Stadsmarinier                                                              | €100.000          |
| Sport                                                                                 | €50.000           |
| Cultuur                                                                               | €50.000           |
| <b>Subtotaal</b>                                                                      | <b>€400.000</b>   |
| <b>AANBESTEDE OPDRACHTEN</b>                                                          |                   |
| Stedelijk Expertisecentrum (IDEM)                                                     | €500.000          |
| Veerkracht, Emancipatie, Samenleven- Weerbaarheidstrainingen                          | €250.000          |
| Veerkracht, Emancipatie, Samenleven- Dialogen                                         | €175.000          |
| Deskundigheidsbevordering                                                             | €200.000          |
| Inclusie en diversiteit in het Onderwijs- Primair Onderwijs                           | €100.000          |
| Inclusie en diversiteit in het Onderwijs- Voortgezet Onderwijs                        | €150.000          |
| Inclusie en diversiteit in het Onderwijs- Middelbaar Beroepsonderwijs                 | €150.000          |
| Meldpunt discriminatie (Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen)             | €285.000          |
| Reservering mogelijke indexatiekosten                                                 | €50.000           |
| <b>Subtotaal</b>                                                                      | <b>€1.860.000</b> |
| <b>SUBSIDIES</b>                                                                      |                   |
| Beschikbaar voor subsidieaanvragen                                                    | €950.000          |
| Educatie koloniaal en slavernijverleden (RTR)                                         | € 250.000         |
| Faciliteren kleine initiatieven (RTR)                                                 | € 200.000         |
| Doorloop subsidieproject verbetering informeel onderwijs                              | € 110.000         |
| <b>Subtotaal</b>                                                                      | <b>€1.510.000</b> |
| <b>PROJECTMATIGE INKOOPOORDACHTEN</b>                                                 |                   |
| Aanpak woningmarktdiscriminatie                                                       | €160.000          |
| Extra inzet samen met de stad / Adviesraad (RTR)                                      | €100.000          |
| Communicatie (struct. Meld discriminatie nu, Gewoon in R'dam (RTR))                   | €200.000          |
| Project Veilige Steden                                                                | €50.000           |
| Servicedesk inclusieve arbeidsmarkt + ondersteuning 010inclusief (RTR)                | €125.000          |
| Uitbreiding deskundigheidsbevordering en advies diversiteit inclusie werkgevers (RTR) | €100.000          |
| Uitbreiding inzet onderwijs (conferentie, hbo, wo) (RTR)                              | €100.000          |
| Wetenschappelijke verkenning discriminatieindex (RTR)                                 | € 150.000         |
| Programmacapaciteit                                                                   | €270.000          |
| Rotterdamse Veiligheidsalliantie Natuurlijk Samen                                     | €25.000           |
| Cofinanciering Bonding Bridging Linking (project EU subsidie)                         | €55.000           |
| Shelter City                                                                          | €40.000           |
| <b>Subtotaal</b>                                                                      | <b>€1.375.000</b> |
| <b>VASTE INKOOPOPDACHTEN</b>                                                          |                   |
| Panel Deurbeleid                                                                      | €75.000           |
| <b>Subtotaal</b>                                                                      | <b>€75.000</b>    |
| <b>Totaal begroot</b>                                                                 | <b>€5.220.000</b> |
| <b>Saldo (om te buigen zoals aangekondigd in R'dam tegen Racisme)</b>                 | <b>-€417.916</b>  |



|                                                                         |                   |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>BEGROTING INTEGRATIE 2021:</b>                                       |                   |
| Regulier budget                                                         | €914.280          |
| Rijksbijdrage Ondertussenperiode <sup>4</sup>                           | PM                |
| Rijksbijdrage inburgering ICT <sup>5</sup>                              | PM                |
| Rijksbijdrage Wet inburgering (vertraagd) <sup>6</sup>                  | €1.448.104        |
| Rijksbijdrage Maatschappelijke Begeleiding <sup>7</sup>                 | €821.250          |
| Rijksbijdrage bestemmingsreserve fluctuaties statushouders <sup>8</sup> | €2.964.000        |
| <b>Totaal budget</b>                                                    | <b>€6.147.634</b> |
| <b>AANBESTEDE OPDRACHTEN</b>                                            |                   |
| Rotterdamse Taalstart                                                   | €838.000          |
| Nieuw in Rotterdam (MB gezinsmigranten)                                 | €300.000          |
| Pilot Z-route                                                           | €50.000           |
| <b>Subtotaal</b>                                                        | <b>€1.188.000</b> |
| <b>SUBSIDIES</b>                                                        |                   |
| Maatschappelijke begeleiding vluchtelingen                              | €1.049.248        |
| Kwetsbare Rotterdammers met vluchtelingenachtergrond                    | €200.000          |
| Statushouders                                                           | €300.000          |
| Beschikbaar voor aanvullende of overige aanvragen                       | €200.000          |
| <b>Subtotaal</b>                                                        | <b>€1.749.248</b> |
| <b>PROJECTMATIGE INKOOPORDACHTEN</b>                                    |                   |
| Participatieverklaringen + administratie                                | €100.000          |
| Onderzoek                                                               | €40.000           |
| ICT                                                                     | PM                |
| <b>Subtotaal</b>                                                        | <b>€140.000</b>   |
| <b>AANPAK STATUSHOUDERS EN INBURGERING</b>                              |                   |
| Rotterdamse Opgave Inburgering en Ondertussenperiode                    | €1.000.000        |
| Uitvoeringskosten vroege start                                          | €310.000          |
| Programmakosten (incl. personeelskosten opgave)                         | €100.000          |
| NL App                                                                  | €100.000          |
| ELIP                                                                    | €275.000          |
| Taalconvenant                                                           | €250.000          |
| Verplengde AMV (18+)                                                    | €135.000          |
| Benchmark Statushouders                                                 | €10.000           |
| <b>Subtotaal</b>                                                        | <b>€2.180.000</b> |
| <b>OVERIGE UITVOERINGSKOSTEN</b>                                        |                   |
| Inburgering <sup>10</sup>                                               | €300.000          |
| Intakeloket verhoogde taakstelling                                      | €570.000          |
| Bijdrage aan personeel (jobcoaching, jobhunting en consultants)         | €550.000          |
| Werken met sleutelpersonen                                              | €100.000          |
| <b>Subtotaal</b>                                                        | <b>€1.520.000</b> |
| <b>Totaal begroot</b>                                                   | <b>€6.777.248</b> |
| <b>Saldo</b>                                                            | <b>-€629.614</b>  |

<sup>4</sup> Op dit moment moet de minister nog bepalen of en hoeveel de bijdrage wordt voor de periode die overbrugd moet worden tot inwerkingtreding van de nieuwe Wet inburgering, nu die opnieuw met een halfjaar is uitgesteld en de taakstelling tweemaal zo hoog is. In 2019 en 2020 was het bedrag €744.000 per jaar. We verwachten in februari meer te weten.

<sup>5</sup> De kosten voor ICT zijn tot nu toe buiten de berekeningen voor uitvoeringskosten gehouden in het AEF onderzoek van het ministerie. ICT kosten worden apart vergoed. De kosten en baten staan daarom op PM.

<sup>6</sup> Nu de wet opnieuw een halfjaar is uitgesteld is nog onduidelijk of deze Rijksbijdrage wijzigt. Duidelijkheid volgt binnenkort.

<sup>7</sup> Het is op dit moment nog niet bekend of er door de hogere taakstelling ook extra middelen worden toegekend vanuit het Rijk, of dat dit moet worden opgevangen met het bedrag uit het Asielakkoord. Zie volgende voetnoot.

<sup>8</sup> Dit bedrag uit het Asielakkoord is er om fluctuaties in het aantal statushouders op te kunnen vangen. Enerzijds als buffer bij zoals nu een hogere taakstelling, anderzijds omdat de Rijksbijdrage maatschappelijke begeleiding achteraf wordt vastgesteld.

