Raadsinformatiebrief

Van	Burgemeester en Wethouder/Burgemeester	Zaak nr.	1238444
Aan	Gemeenteraad	RIB nr.	2022-77
Portefeuillehouder	K.J. Walters	Datum	22 december 2022
Informatie bij	B. Pedawi	Tel. nr.	(035) 629 2456

Onderwerp

Evaluatie tweejarige pilot Diversiteitsraad 2021-2022

Kernboodschap

De Diversiteitsraad Hilversum is in 2021 opgericht en is samengesteld uit 5 betrokken inwoners die zijn geworven en is uitgebreid met een diversiteitsnetwerk van professionals (Versa, Stichting One, Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek, Hogeschool Inholland, MBO College, Beroepshavo, Hilversummers.nl, Alberdingk Thijm College, Gooische Scholenfederatie) die beroepsmatig met diversiteit bezig zijn.

De Diversiteitsraad heeft enerzijds een aanjaagfunctie gehad als het gaat om bestaand gemeentelijk beleid. Zo is er binnen diverse beleidsterreinen meer aandacht en bewustzijn gekomen voor onderwerpen die raken aan diversiteit. De acties die hieruit voortkwamen zijn zoveel mogelijk gefinancierd vanuit de bestaande afdelingsbudgetten. Vanuit de regionale aanpak bestrijding jeugdwerkloosheid is het videosolliciteren ingevoerd voor stagestudenten. Vanuit scholingsbudgetten van de gemeente zijn workshops en cursussen gegeven aan directie, management, Ondernemingsraad, wijkregisseurs en jeugdconsulenten en HRM-medewerkers. Vanuit het HRM-budget is een beleidsscan van de ambtelijke organisatie uitgevoerd (door de Nederlandse Inclusiviteitsmonitor) waarmee de basis gelegd is voor structurele borging van ontwikkelingen die zijn ingezet. Daarnaast biedt het tevens een goede voorbereiding op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Bij het schuldhulpbeleid is meer aandacht gekomen voor cultuursensitiviteit (bijvoorbeeld als het gaat om informele schulden).

Daarnaast heeft de Diversiteitsraad met haar uitvoeringsbudget van € 50.000,- ook zelf acties uitgevoerd: aan medewerkers van het Centrum voor Jeugd & Gezin is een cursus aangeboden over opvoeden in twee culturen. Aan medewerkers van Versa Welzijn is een cursus aangeboden over omgaan met verschillen en overeenkomsten. Aan docenten op het ROC is de leergang Inclusief Onderwijs aangeboden. Daarnaast is er op de Internationale Dag tegen racisme en Discriminatie op 21 maart 2022 een evenement georganiseerd op het raadhuis waarbij er een lezing werd gegeven en de stadsdichter een voordracht hield.

De Diversiteitsraad heeft als speerpunten het bevorderen van gelijkwaardige kansen op de stage- en arbeidsmarkt. Dit sluit goed aan op het landelijk programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (zie ook Kamerbrief van 16 november 2022). De Diversiteitsraad heeft haar acties afgestemd op evidence-based inzichten uit de literatuur en deze inzichten ook actief gedeeld binnen het netwerk en binnen diverse beleidsafdelingen van de ambtelijke organisatie:

https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/ongelijke-kansen-op-de-stagemarkt/
https://www.inholland.nl/onderzoek/stagediscriminatie-hoeft-niet/
https://www.kis.nl/publicatie/mbo-stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpakken-wat-kan-werken

Aanleiding

De gemeenteraad heeft met motie M18/84 het college verzocht om de aanstelling van een diversiteitsraad te onderzoeken. Op 3 april 2019 is in de Commissie Economie & Bestuur advies gevraagd over de samenstelling en werkwijze. Op 3 juli 2019 is in de Collegebrief Stand van zaken motie Diversiteit uitleg gegeven over de genomen stappen en de vervolgstappen. Op 12 september 2019 heeft toenmalig burgemeester Broertjes namens het college het Charter Diversiteit ondertekend van SER Diversiteit in Bedrijf. Hiermee gaf het college, vooruitlopend op het beschikbaar stellen van beleidscapaciteit en middelen, een duidelijk signaal af dat het de genoemde doelstellingen uit de motie onderschrijft. Samen met een adviseur van de Sociaal-Economische Raad hebben is toen al gekeken naar verbeterpunten.

Op 22 mei 2020 is een raadsinformatiebrief (RIB 2020-27) verzonden met uitgangspunten van een diversiteitsraad en met een voorlopig budget in afwachting van de definitieve vaststelling van de begroting 2021.

Op 11 november 2020 heeft de gemeenteraad bij het vaststellen van de begroting 2021 een bedrag van € 25.000 per jaar voor de jaren 2021 en 2022 beschikbaar gesteld voor een tweejarige pilot Diversiteitsraad.

Op 8 december 2021 is in de Collegebrief stand van zaken Diversiteitsraad de voortgang beschreven.

Consequenties

De diversiteitsraad heeft een aantal ontwikkelingen in gang gezet binnen diverse beleidsterreinen die voortgezet zullen worden. Daarnaast is er zowel bij de ambtelijke organisatie als bij maatschappelijke stakeholders meer bewustzijn gekomen voor dit onderwerp.

Vervolgtraject

De Diversiteitsraad zal haar activiteiten in ieder geval nog tot medio 2023 voortzetten aangezien ze pas medio 2021 effectief was gestart. Indien nodig zal bij de Voorjaarsnota 2023 een verzoek worden ingediend voor structurele financiering van de Diversiteitsraad.

Burgemeester en wethouders van Hilversum,

de gemeentesecretaris,	de burgemeester,
mr. C.P. Torres Barrera	dr. ir. G.M. van den Top

Bijlage(n):

1. Evaluatie tweejarige pilot Diversiteitsraad 2021-2022

Deze raadsinformatiebrief is digitaal beschikbaar op internet onder “Vergaderstukken”, B en W-vergadering van 20 december 2022.

Evaluatie tweejarige pilot Diversiteitsraad 2021-2022

December 2022

Zaaknummer 1238444

Inhoudsopgave

Inleiding 3
Bestuurlijke documenten 3
Landelijke ontwikkelingen 3
Samenstelling 4
Voorzitter Diversiteitsraad 4
Leden Diversiteitsraad 4
Leden Diversiteitsnetwerk 4
Externe experts / gasten 5
Werkwijze 6
Doelstelling Diversiteitsraad 6
Kennisdeling van bestaande evidence-based inzichten 6
Budget 7
Beleidscapaciteit 7
Bijeenkomsten 7
Acties 8
Cultuursensitiviteit bij team Schuldhulpverlening (informele schulden) 8
Geen algoritmes met selectie op afkomst binnen handhavingsbeleid 8
Training inclusief werven en selecteren voor medewerkers HR 8
Beleidsscan ambtelijke organisatie (Nederlandse Inclusiviteitsmonitor) 9
Workshop voor management en directie 10
Workshop voor wijkregisseurs en jeugdconsulenten 10
Workshop voor Ondernemingsraad Hilversum 10
Videosolliciteren voor stagestudenten 10
Cursus ‘opvoeden in twee culturen’ voor medewerkers Centrum Jeugd en Gezin 10
Cursus ‘omgaan met verschillen en overeenkomsten’ maatschappelijk werkers Versa 11
Leergang Inclusief Onderwijs voor docenten ROC 11
Lezing micro-agressie en voordracht stadsdichter op 21 maart 2022 11
Lesprogramma Gelijk=Gelijk op scholen 12
Financiering 13
Vervolg 14

Inleiding

Op 14 november 2018 is in motie M18/84 het college verzocht om de aanstelling van een diversiteitsraad te onderzoeken. Hierbij was de overweging dat de gemeente Hilversum negatieve stereotyperingen op basis van culturele afkomst en vormen van sociale uitsluiting actief wil bestrijden. En dat de gemeentelijke organisatie een afspiegeling vormt van de diversiteit in de samenleving.

Na het beschikbaar stellen van uitvoeringsbudget en beleidscapaciteit is in 2021 de tweejarige pilot Diversiteitsraad gestart. In deze evaluatie leest u hoe de werkwijze en samenstelling van de Diversiteitsraad is, de samenhang met bestaande beleidsterreinen en een opsomming van concrete acties die zijn ondernomen, zowel intern in onze eigen ambtelijke organisatie als extern, bij belangrijke maatschappelijke stakeholders.

Bestuurlijke documenten

Op 3 april 2019 is in de Commissie Economie & Bestuur advies gevraagd over de samenstelling en werkwijze.

Op 3 juli 2019 is in de Collegebrief Stand van zaken motie Diversiteit uitleg gegeven over de genomen stappen en de vervolgstappen.

Op 12 september 2019 heeft toenmalig burgemeester Broertjes namens het college het Charter Diversiteit ondertekend van SER Diversiteit in Bedrijf. Hiermee gaf het college, vooruitlopend op het beschikbaar stellen van beleidscapaciteit en middelen, een duidelijk signaal af dat het de genoemde doelstellingen uit de motie onderschrijft. Samen met een adviseur van de Sociaal-Economische Raad hebben we toen al gekeken naar verbeterpunten.

Op 22 mei 2020 is een raadsinformatiebrief (RIB 2020-27) verzonden met uitgangspunten van een diversiteitsraad en met een voorlopig budget in afwachting van de definitieve vaststelling van de begroting 2021.

Op 11 november 2020 heeft de gemeenteraad bij het vaststellen van de begroting 2021 een bedrag van € 25.000 per jaar voor de jaren 2021 en 2022 beschikbaar gesteld voor een tweejarige pilot Diversiteitsraad.

Op 8 december 2021 is in de Collegebrief stand van zaken Diversiteitsraad de voortgang beschreven.

Landelijke ontwikkelingen

Het Rijk voert momenteel het Programma Verdere integratie op de arbeidsmarkt (VIA) uit. In de Kamerbrief van 16 november 2022 informeert de Minister van SZW de Tweede Kamer over de stand van zaken.

Het Rijk bereidt momenteel de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie voor. Op 15 december 2022 is er een commissiedebat van de Tweede Kamer.

We houden mogelijkheden voor rijksfinanciering nauwgezet in de gaten.

Samenstelling

De leden van de Diversiteitsraad zijn allen inwoner van de gemeente Hilversum en zijn geworven middels een advertentie in lokale bladen.

Omdat er al vanaf het begin behoefte was om ook een aantal belangrijke maatschappelijke partners die beroepsmatig van diversiteit en inclusie te maken hebben te betrekken, is er samen met de Diversiteitsraad een Diversiteitsnetwerk opgezet. Leden van dit netwerk worden standaard uitgenodigd voor bijeenkomsten van de Diversiteitsraad.

Daarnaast zijn er diverse externe experts geraadpleegd en gasten uitgenodigd voor een aantal bijeenkomsten.

Voorzitter Diversiteitsraad

In de collegeperiode 2018-2022 was de voorzitter van de Diversiteitsraad de portefeuillehouder Onderwijs: A.J. Wolthers.
In de collegeperiode 2022-2026 is de voorzitter de portefeuillehouder Inclusie: K. Walters.

Leden Diversiteitsraad

- Jacqueline Klee Lewis
- Joan de Windt
- Carmen Fernald
- Ramazan Deniz
- Maryam Nabazida

Leden Diversiteitsnetwerk

• Houriya Harrane	Versa welzijn
• Sly Ndlovu	Stichting One Hilversum
• Bernd Buiting	Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek
• Jessika ter Wal	Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek
• Jelle Schuilenburg	Hogeschool Inholland (decaan)
• Michelle Regnault	leerlingenraad ROC
• Ghislaine van der Nat	stagecoördinator Beroepshavo
• Allard Bentvelsen	Hilversummers.nl
• Youssef el Landouzi	Alberdingk Thijm College Hilversum
• Mohamed Bakouri	Gooische Scholenfederatie
• Khalid Amrani	Regionaal coördinator jeugdwerkloosheid
• Joan Terpstra	MBO College (strategie en beleid)

Externe experts / gasten

• Shivan Shazad	SER / Diversiteit in Bedrijf
• Jeroen Kreijkamp	Hilversum Marketing
• Sabine Oude Avenhuis	Hilversum Marketing
• Germaine Statis	Hiretime videosolliciteren
• Joke Verwoerd	Directeur Centrum voor Jeugd & Gezin
• Sara de Mul	Directeur Diversiteit in Hulp
• Ria Rigter	senior adviseur ontwikkelen & kwaliteit (GSF)
• Hanneke van Riessen	opleidingsmanager Starters Studies ROC
• Daan Bekker	Fawaka Burgerschap (Leergang Inclusief Onderwijs)
• Natascha Heerschop	wijkregisseur

Werkwijze

De werkwijze van de Diversiteitsraad heeft zich gaandeweg ontwikkeld. Vanaf het begin was er namelijk een heldere wens om vooral geen praatclub te zijn die adviesrapporten zou opleveren. De Diversiteitsraad zag voor zichzelf een werkwijze waarmee er concrete veranderingen tot stand gebracht konden worden. Waarmee een verschil gemaakt kon worden voor inwoners van Hilversum. Aanvankelijk was het dan ook een uitdaging om de vele onderwerpen en kwesties die aan bod kwamen, om te zetten in effectief en meetbaar beleid.

Algauw bleek dat de kracht van de Diversiteitsraad lag in het tot stand brengen van contacten tussen de verschillende leden van het netwerk en de raad. Het Meldpunt Discriminatie heeft bijvoorbeeld samen met ROC gewerkt aan het verhogen van de meldingsbereidheid onder stagestudenten. Ook kennisdeling en uitwisseling van ervaringen werden door de (professionele) leden van het netwerk zeer op prijs gesteld. Vanuit de beleidsmedewerker werd telkens gezocht naar vertalingen in concrete en haalbare acties. Deze zijn uiteindelijk ook gerealiseerd en worden verderop beschreven.

Doelstelling Diversiteitsraad

Het bevorderen van gelijkwaardige kansen voor alle inwoners van Hilversum. Hierbij ligt de nadruk op inwoners met een migratieachtergrond en de kansen op de stage- en arbeidsmarkt.
De Diversiteitsraad heeft al vanaf het begin gekozen voor een focus op bevordering van gelijkwaardige kansen op de stage- en arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zijn er beleidsmatig lijntjes uitgezet op andere beleidsterreinen om aandacht te vragen voor onderwerpen die met diversiteit te maken hebben. En tot slot is er ook door de Universiteit Utrecht een beleidsscan opgesteld van de huidige stand van zaken.

De bijeenkomsten van de Diversiteitsraad draaiden vaak om een bepaald thema, bijvoorbeeld kansengelijkheid op het primair en voortgezet onderwijs. Voor themabijeenkomsten werden er experts als gast uitgenodigd om hier verder mee van gedachten te wisselen. En ook de beleidscollega's die zich met onderwijs bezighouden, werden dan uitgenodigd.

Kennisdeling van bestaande evidence-based inzichten

De Diversiteitsraad heeft haar acties zoveel mogelijk uitgevoerd conform evidence-based inzichten uit de literatuur:

https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/ongelijke-kansen-op-de-stagemarkt/
https://www.inholland.nl/onderzoek/stagediscriminatie-hoeft-niet/
https://www.kis.nl/publicatie/mbo-stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpakken-wat-kan-werken

Daarnaast heeft de Diversiteitsraad genoemde inzichten actief verspreid en gedeeld binnen het netwerk en binnen diverse beleidsafdelingen van de ambtelijke organisatie (in de gehele regio).

Budget

De Diversiteitsraad heeft een uitvoeringsbudget van € 50.000,- voor de tweejarige pilot. Daarnaast zijn sommige acties gefinancierd vanuit bestaande budgetten van andere beleidsterreinen omdat die pasten binnen bestaande beleidskaders.

Beleidscapaciteit

De Diversiteitsraad heeft de beschikking over een beleidsregisseur voor 0,1 fte voor de tweejarige pilot. Dit komt neer op ongeveer 4 uur per week. Daarnaast is er ook inzet geweest van collega's van andere beleidsterreinen als de acties pasten binnen bestaande beleidskaders.

Bijeenkomsten

De Diversiteitsraad is op onderstaande data bijeengekomen:

- 25 mei 2021
- 8 juli 2021
- 26 augustus 2021
- 21 september 2021
- 25 januari 2022
- 21 maart 2022 (evenement Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie)
- 17 mei 2022
- 28 september 2022
- 13 december 2022

Acties

De Diversiteitsraad heeft een aanjaagfunctie gehad als het gaat om bestaand gemeentelijk beleid en heeft daarnaast ook zelf een aantal acties uitgezet.

Hieronder geven we een beschrijving van de acties die direct of indirect door de Diversiteitsraad zijn uitgevoerd.

Cultuursensitiviteit bij team Schuldhulpverlening (informele schulden)

Het team Schuldhulpverlening zal in samenwerking met lokale partners (Versa Welzijn, Schuldhulpmaatje en Humanitas) professionals gaan voorlichten over de risico's van het aangaan van informele schulden, rekening houdend met leeftijd en culturele achtergronden. Dit wordt meegenomen in het communicatiebeleid van het team Schuldhulpverlening. Dit kan binnen de huidige budgetten worden vormgegeven (zie ook collegebrief d.d. 23 sep 2021 met afdoening M20/105 over informele schulden).

Geen algoritmes met selectie op afkomst binnen handhavingsbeleid

Met het toeslagenschandaal en de Kamervragen over de Fraude Signalering Voorziening van de Belastingdienst nog vers in het geheugen, is er veel aandacht gekomen voor algoritmes die -onbedoeld- kunnen selecteren op afkomst en iemand daardoor in een hoger risicoprofiel kunnen indelen. De rijksoverheid hanteert daarom een toetsingskader van het College rechten van de Mens met maatstaven om te bepalen wanneer risicoprofielen leiden tot discriminatie op grond van ras (waaronder etniciteit valt) of nationaliteit.

Hilversum maakte al geen gebruik van dergelijke algoritmes (zie Collegebrief beantwoording art.41-vragen over gebruik en toezicht op slimme algoritmes van 18 maart 2021). Met het oog op het toenemend belang van datagestuurde toepassingen in de toekomst, is aan de Functionaris Gegevensbescherming meegegeven om dit mee te nemen in het juridisch toetsingskader voor data en internetonderzoek bij toezicht en handhaving. Hiermee komt er dus duidelijkheid welke signalen nader onderzocht worden en welke niet. Ook het gebruik van externe databronnen (bijvoorbeeld van het Inlichtingenbureau) wordt helder beschreven. Deze transparantie verkleint het risico op impliciete indirecte discriminatie door algoritmes. Binnen het nieuwe handhavingsbeleid komt speciale aandacht voor gesprekstechnieken, fraudebewustzijn en impliciete oordeelsvorming voor medewerkers sociaal plein die gericht zijn op. Deze trainingen zijn gebaseerd op gedragswetenschap.

Training inclusief werven en selecteren voor medewerkers HR

Medewerkers van HR hebben een training gevolgd over inclusieve werving en selectie en ontwikkeling en doorstroom van divers talent. Deze training was ontwikkeld door de Sociaal Economische Raad (Diversiteit in Bedrijf).

Beleidsscan ambtelijke organisatie (Nederlandse Inclusiviteitsmonitor)

De Nederlandse Inclusiviteitsmonitor (NIM) valt onder de Universiteit van Utrecht en onder leiding van Universiteitshoogleraar prof. Dr. Naomi Ellemers en haar onderzoeksteam. Het is een wetenschappelijke methode waarmee het diversiteitsbeleid en de inclusiviteit van organisaties in kaart wordt gebracht op basis van inzichten uit tientallen wetenschappelijke onderzoeken. De methode is op wetenschappelijke wijze gevalideerd. In het onderzoeksproject *"Het moet wel werken. Meer inclusiviteit op de arbeidsmarkt door synergie tussen wetenschap en praktijk"* werken zij samen met SER Diversiteit in Bedrijf en de Universiteit Utrecht. Op verzoek van de Diversiteitsraad heeft de NIM samen met de afdeling HR een beleids- en medewerkersscan uitgevoerd. De resultaten zijn op 7 december 2022 gedeeld met het Concern Management Team en vormen een basis voor verdere ontwikkeling vanuit HR. Het biedt tevens een goede voorbereiding op het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie dat momenteel ter behandeling in de Tweede Kamer voorligt.

De uitgevoerde beleidsscan is behoorlijk gedetailleerd en richt zich op het in kaart brengen van een systematische aanpak van een inclusieve organisatiecultuur op de HR-gebieden van Instroom, Inclusie, Doorstroom en Uitstroom. Binnen elk domein wordt getoetst of er vijf stappen worden doorlopen die de effectiviteit van beleid vergroten (1. Visie, 2. Doelen, 3. Draagvlak, 4. Acties, 5. Meten). Binnen Hilversum hebben wij ons HR-beleid niet ingericht volgens deze systematiek dus ook niet op het gebied van D&I. Wij zien meerwaarde in het vergroten van het bewustzijn dat iedereen mag zijn wie hij, zij of die is en op het vergroten van psychologisch veilig werkklimaat. Beide bewegingen dragen ook bij aan een D&I-klimaat. Binnen ons HR-instrumentarium zijn we aan het kijken welke aanpassingen we kunnen doen die hieraan ondersteunen (scherp zijn op vacatureteksten, meer kijken naar competenties).

De uitgevoerde medewerkersscan geeft geen reden om te veronderstellen dat medewerkers die zich zichtbaar en/of onzichtbaar anders voelen dan de meeste collega's niet geaccepteerd worden, niet zichzelf kunnen zijn en er niet bij horen in onze organisatie. Vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking zien we dat de meerderheidsgroep binnen Hilversum een positiever inclusiviteitsklimaat waarneemt dan de minderheidsgroep in de Nederlandse beroepsbevolking. De minderheidsheidsgroep binnen Hilversum ervaart het inclusiviteitsklimaat hetzelfde als de minderheidsgroep in de Nederlandse beroepsbevolking.

In de tabel staan de gronden op basis waarvan medewerkers zich anders voelen dan anderen, daar wordt zichtbaar dat dit in bijna de helft van de gevallen gaat om verschillen in persoonlijkheid en in mindere mate op gronden als religie, leeftijd, etniciteit/culturele achtergrond, politieke overtuigingen. Het op basis van seksuele oriëntatie anders voelen dan anderen is bijvoorbeeld bij minder dan 10 personen het geval. Het is dus belangrijk om de definitie van zich zichtbaar en onzichtbaar anders voelen te duiden met de genoemde gronden. Binnen de groep die zich zichtbaar of onzichtbaar anders voelt, komt dit in bijna de

helft van de gevallen door een ervaren andere persoonlijkheid dan de verwachtte persoonlijkheid van de collega's.

Workshop voor management en directie

De leden van het Concern Management Team hebben de workshop 'Met andere ogen' gehad over stereotyperingen, vooroordelen, uitsluiting en discriminatie. In de workshop krijgen deelnemers een virtual-reality-bril waarmee ze met andere ogen naar een situatie kijken. Na afloop vindt er onder begeleiding van een gespreksleider van Critical Mass een gesprek plaats. Daarnaast hebben alle managers van de organisatie deze workshop eveneens gevolgd of gaan ze deze nog volgen. Hiermee verhogen we bij het volledige ambtelijk management het bewustzijn over inclusie.

Workshop voor wijkregisseurs en jeugdconsulenten

Wijkregisseurs en jeugdconsulenten hebben bovengenoemde workshop ook gehad. Wijkregisseurs lopen met enige regelmaat aan tegen situaties in wijken waarbij er spanningen zijn tegen bevolkingsgroepen. Hierbij is het niet altijd eenvoudig om de juiste toon te raken. Met de workshop is er meer bewustzijn ontstaan over het belang van communicatie op dit gebied.

Workshop voor Ondernemingsraad Hilversum

De leden van de Ondernemingsraad Hilversum hebben de workshop 'Met Andere Ogen' ook gevolgd.

Videosolliciteren voor stagestudenten

In de regionale werktafel is bij de aanpak jeugdwerkloosheid de inkoop van de applicatie Hiretime goedgekeurd. De Gooise Praktijkschool en het MBO college Hilversum gebruiken de applicatie Hiretime, zodat leerlingen met een migratieachtergrond een eerlijkere kans krijgen in het sollicitatieproces richting stage- en arbeidsmarkt. Daarnaast krijgen jongeren tot 27 jaar in de bijstand ook de mogelijkheid om Hiretime te gebruiken.

Cursus 'opvoeden in twee culturen' voor medewerkers Centrum Jeugd en Gezin

De medewerkers van het Centrum voor Jeugd en Gezin hebben aangegeven dat hun medewerkers soms aanlopen tegen cultuurverschillen in opvoeding. De Diversiteitsraad heeft samen met het Centrum voor Jeugd & Gezin gezocht naar een geschikte cursus. Dit is de cursus Opvoeden in twee culturen geworden van Diversiteit in Hulp. Tijdens de workshop staat de volgende vraag centraal **'***Hoe zorg je dat de diversiteit in opvoeding niet een botsing is, maar juist een kracht voor kinderen en jongeren?***'**. De cursus bespreekt de verschillen tussen de westerse en niet-westerse cultuur, geeft inzicht in knelpunten en dilemma's en

bespreekt een aantal do's en don'ts in het opvoeden in twee culturen.

Cursus 'omgaan met verschillen en overeenkomsten' voor maatschappelijk werkers Versa Welzijn

Maatschappelijk werkers van Versa Welzijn hebben een cursus Omgaan met verschillen en overeenkomsten tussen twee culturen gevolgd. Deze workshop is gericht op hulpverleners die te maken krijgen met nieuwkomers. Tijdens de workshop wordt informatie gegeven over het verschil tussen collectivistische en individualistische culturen waardoor hun gedrag beter te begrijpen is. Daarnaast worden ook praktische tips gegeven voor de omgang en communicatie met deze doelgroep.

Leergang Inclusief Onderwijs voor docenten ROC

De docenten op het ROC gaven aan dat ze het soms lastig vinden om diversiteit en inclusie op een constructieve manier te bespreken met hun leerlingen. De samenstelling van klassen wordt steeds diverser en leerlingen lopen tegen zaken aan waar docenten soms geen weet van hebben. De Diversiteitsraad heeft samen met het ROC gezocht naar een geschikte cursus. Dit is de Leergang Inclusief Onderwijs geworden. Hierbij leren 20 docenten in het kader van Burgerschapsonderwijs in zeven sessies om structurele vormen van uitsluiting te herkennen, daar proactief op handelen en om het onderwerp met hun leerlingen op een constructieve veilige manier te bespreken in de klas. Hiermee ontwikkelen ze hun leerkrachtvaardigheden om het burgerschapsonderwijs (zoals vastgelegd in de wet) vorm te geven op een manier die rekening houdt met aspecten waar hun leerlingen in de huidige samenleving tegenaan lopen. Leraren geven aan dat ze het onderwerp stagediscriminatie niet goed kunnen adresseren in hun lessen en dat ze hier in het Burgerschapsonderwijs meer aandacht aan willen besteden.

De leergang is ontwikkeld op basis van jarenlange ervaring met scholing rondom inclusief onderwijs en stoelt op uitgebreid wetenschappelijk onderzoek. Divers onderzoek laat zien dat handelen op basis van vooroordelen wordt verminderd door expliciete scholing rondom racisme, discriminatie en gerelateerde onderwerpen. Deelnemers van de leergang (die is ontwikkeld binnen de Universitaire Pabo Amsterdam) geven na afloop aan meer tools te hebben om uitsluiting aan te pakken in hun dagelijks leven en onderwijspraktijk.

We starten met één leergang voor 20 docenten van het ROC en zetten voor het vervolg in op cofinanciering met de onderwijsinstellingen. Een aantal andere scholen heeft al aangegeven hier ook aan mee te willen deelnemen.

Lezing micro-agressie en voordracht stadsdichter op 21 maart 2022

Tijdens de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie op 21 maart 2022 heeft Joan de Windt in het raadhuis van Hilversum een lezing micro-agressie gegeven en heeft de stadsdichter van Hilversum, Charlotte de Raad, een speciaal zelfgemaakt gedicht voorgedragen met spoken poetry.

Lesprogramma Gelijk=Gelijk op scholen

Sinds een aantal jaren biedt de gemeente Hilversum prijswinnende lesprogramma Gelijk=Gelijk? aan op scholen. Dit hebben we voortgezet en uitgebreid. In dit programma (dat bestaat uit drie sessies met een peer educator en een voorbereidende sessie met de docent) maken joodse, islamitische en homoseksuele peer educators taboes bespreekbaar in het primair en voortgezet onderwijs. Zij delen hun persoonlijke verhaal en houden leerlingen een spiegel voor als het gaat om religieuze, culturele en seksuele diversiteit. In de tweede les onthullen de peer educators hun eigen achtergrond. Leerlingen worden uitgedaagd om hun vooroordelen tegen het licht te houden.

Financiering

De Diversiteitsraad heeft vanuit haar eigen uitvoeringsbudget van € 50.000,- de onderstaande kosten gedekt. Alle overige acties zijn gefinancierd uit bestaande budgetten vanuit andere beleidsterreinen (zoals regionale aanpak jeugdwerkloosheid, scholingsbudget ambtelijke organisatie of HR-beleid).

Omdat acties zoveel mogelijk uit bestaande afdelingsbudgetten zijn gefinancierd (mits passend binnen bestaande beleidskaders) is er tot op heden € 27.000,- van het budget benut. Aangezien de Diversiteitsraad pas medio 2021 gestart is met haar activiteiten, zal ze haar werkzaamheden in ieder geval voortzetten tot medio 2023.

Workshop voor Centrum Jeugd & Gezin 'Diversiteit in Hulp'	1.000
Communicatie	1.000
Lezing	500
Workshops 'Met andere ogen'	3.500
Leergang Inclusief Onderwijs (20 docenten/7 sessies)	21.000
Totaal	**27.000**
Restantbudget 2022	**23.000**

Een aantal workshops staat nog in de planning en zal nog gedekt worden vanuit het restantbudget.

Het resterende restantbudget zal in Q1 en Q2 2023 aangewend worden voor activiteiten die nog in de planning staan, waaronder een evenement op 21 maart 2023.

Vervolg

De Diversiteitsraad heeft binnen de ambtelijke organisatie het onderwerp diversiteit blijvend op de agenda gezet. Dit zal in de toekomst dan ook meegenomen worden bij het ontwikkelen van nieuwe beleidskaders.

Daarnaast zijn er blijvende contacten gelegd tussen de leden van het diversiteitsnetwerk en beleidscollega's van diverse beleidsterreinen.

Voor 2023 heeft de Diversiteitsraad het voornemen om op 21 maart 2023 (de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie) wederom een evenement te organiseren. Dit keer wil de Diversiteitsraad inzetten op samenwerking met culturele instellingen zoals De Vorstin en een programma samenstellen dat aansluit bij de interesses van de diverse bevolkingsgroepen die in Hilversum woonachtig zijn.

Verder zal de workshop 'met andere ogen' in 2023 wederom aangeboden worden aan inwoners en wijkregisseurs. De eerste ervaringen hiermee waren positief.

De Diversiteitsraad zal in 2023 nog ieder kwartaal bijeenkomen. Indien nodig zal bij de Voorjaarsnota 2023 een verzoek ingediend worden voor structurele financiering van de Diversiteitsraad.