



Inspanning voor Ontspanning

Voortgangsrapportage juni 2022
Integratie & Samenleven

Relax. Dit is Rotterdam
Rotterdam tegen Racisme
Rotterdamse Aanpak Inburgering

Van

Maatschappelijke Ontwikkeling
Integratie & Samenleven

Registratienummer

Datum

Juni 2022



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Pijler 1: Gelijkwaardigheid	5
2.1	We bevorderen gelijke kansen op de arbeids- en woningmarkt en in het uitgaansleven	5
2.1.1	Arbeidsmarkt	5
2.1.2	Nachthoreca	6
2.1.2	Woningmarkt	7
2.1.3	Sport	8
2.1.4	Cultuur	9
2.2	We bevorderen gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers	9
2.2.1	Inclusiviteitsindex	9
2.2.2	EU-project 'Rotterdam voorbij discriminatie'	10
2.2.3	Vrouwemancipatie	11
3	Pijler 2: Verbinding	13
3.1	We bevorderen de sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad.	13
3.1.1	Campagne 'Gewoon in Rotterdam'	13
3.1.2	Roze Zaterdag	13
3.2	We faciliteren ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke.	13
3.2.1	Dialogen	13
3.2.2	Snelloket kleine initiatieven	14
3.2.3	Levensbeschouwelijke diversiteit en keuzevrijheid	14
3.3	We ondersteunen scholen in Rotterdam met voorlichting en training over het omgaan met diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting.	15
3.3.1	Primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs	15
3.3.2	Informeel religieus onderwijs	16
3.4	We bevorderen de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit.	17
3.4.1	Deskundigheidsbevordering en inclusie in het sociaal domein	17
3.5	De gemeente geeft het goede voorbeeld	20
3.5.1	Gemeente Rotterdam als inclusieve en diverse werkgever	20
3.5.2	Adviesraad Anti-Racisme en Inclusie	22
3.5.3	Onderzoek institutioneel racisme	22
3.5.4	Stadsmarinier Racisme en Discriminatie	22
4	Pijler 3: Veiligheid en handhaving	23
4.1	We verhogen de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers	23
4.1.1	Handhaving	23

4.1.2	Veiligheid van maatschappelijke en religieuze instellingen	23
4.1.3	Aanpak Seksuele Straatintimidatie	23
4.1.4	Veiligheidsalliantie/Veilige wijken	24
4.1.5	Veilige Steden	24
4.2	We vergroten de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie.	25
4.2.1	Campagne 'Zie het. Zeg het. Meld het.'	25
4.3	We faciliteren ontmoeting(splekken) en trainingen voor kwetsbare Rotterdammers, gericht op het vergroten van assertiviteit en veerkracht.	25
4.3.1	Ontmoetingsplekken	25
4.3.2	De Roze Sociale Kaart	26
4.3.3	Weerbaarheid	26
5	Rotterdamse Aanpak Inburgering	27
5.1	Start van de nieuwe Wet inburgering 2021	27
5.2	Landelijke ontwikkelingen	27
5.2.1	Taakstelling huisvesting statushouders	27
5.2.2	Bottleneck bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)	28
5.2.3	Financiering en start van de Onderwijsroute	28
5.2.4	Jongeren 18-/18+	28
5.3	Lokale ontwikkelingen	29
5.3.1	Aanbesteding Onderwijsroute	29
5.3.2	Samenwerking contractpartners	29
5.3.3	Kwaliteitsconvenant Taal en Inburgering	29
5.3.4	Aanpak Onvoltooide Inburgering	30
5.3.5	Communicatie	30
6	Financiën	31
6.1	Budget Samenleven	31
6.2	Budget Integratie	31

1 Inleiding

Over deze rapportage

Voor u ligt de vijfde voortgangsrapportage van het actieprogramma Integratie & Samenleven 2019-2022: *Relax. Dit is Rotterdam* (hierna: *Relax*), het intensiveringsplan *Rotterdam tegen Racisme* (hierna: *RTR*), en de *Rotterdamse Aanpak Inburgering* (hierna: *RAI*).

Het doel van deze rapportage is om u inzicht te geven in alle ontwikkelingen, behaalde/beoogde resultaten en ontwikkelingen van 2021. Waar mogelijk en/of relevant zijn meer recente ontwikkelingen in 2022 óók meegenomen. Voor het aantal nieuwe raadsleden is gezorgd dat niet alleen updates zijn beschreven, maar overal ook een toelichting op de activiteit. Dat betekent wel enige herhaling voor raadsleden die het dossier al langer volgen.

De rapportage is opgebouwd per thema, langs de drie pijlers van *Relax*. Te weten: gelijkwaardigheid, verbinding en handhaving en veiligheid. Activiteiten die later zijn ingezet vanuit *RTR* zijn hier ook aan toegevoegd. Daarna volgt een hoofdstuk over integratie, op basis van de *RAI*. Eerder ontving u al de Monitor Statushouders en de voortgangsbrief over het stadsprogramma Koloniaal & Slavernijverleden Rotterdam. Over de opvang van Oekraïense vluchtelingen en asielzoekers wordt u ook steeds separaat geïnformeerd. Deze onderwerpen worden hier niet herhaald.

Over het dossier Integratie & Samenleven

Het integratie- en samenlevingsbeleid heeft als doel om de acceptatie van (verschillende vormen van) diversiteit die onze stad kenmerkt te bevorderen. Dat doen we door meer ontspanning te brengen in de manier waarop we in Rotterdam omgaan met elkaar. Onze inzet richt zich op het bevorderen van gelijkwaardigheid, op alle maatschappelijke onderdelen, zodat elke Rotterdammer zichzelf kan zijn, zich gewaardeerd voelt en zijn/haar/diens talenten kan ontwikkelen. Ongeacht etniciteit, nationaliteit, verblijfsstatus, huidskleur, cultuur, religie, gezondheid, geslacht, genderidentiteit, seksuele gerichtheid, leeftijd, sociaaleconomische positie en opleidingsniveau. Ook nieuwkomers krijgen de ondersteuning die nodig is om gelijkwaardig te kunnen leven en werken in Rotterdam. Samen bouwen we aan een verbonden stad, met waardering van diversiteit, vrijheid en gelijke kansen.

2 Pijler 1: Gelijkwaardigheid

2.1 *We bevorderen gelijke kansen op de arbeids- en woningmarkt en in het uitgaansleven*

2.1.1 Arbeidsmarkt

De gemeente Rotterdam zet zich in voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Iedereen hoort erbij, vindt aansluiting en voelt zich gewaardeerd. Verschillen tussen mensen benutten we als een kracht. Diversiteit van mensen brengt frisse perspectieven mee die leiden tot nieuwe inzichten. Voor onze stad is een arbeidsmarkt die recht doet aan elk individueel talent daarom essentieel voor collectieve vooruitgang, het vertrouwen en onderling respect tussen Rotterdammers. Een inclusieve en eerlijke arbeidsmarkt vraagt om verandering in houding, oordeel en handelen van organisaties en medewerkers. Dit vergt langdurige investering in het objectief en transparant inrichten van processen, zoals werven en selecteren, leidinggeven en samenwerken.

Op initiatief van de gemeenteraad is in 2016 het Rotterdamse platform tegen arbeidsmarkt-discriminatie opgericht: 010-Inclusief. Het netwerk bestaat uit bedrijven en organisaties die elkaar inspireren, ondersteunen en adviseren om te komen tot een gevarieerder personeelsbestand en een inclusief werkklimaat. De gemeente ondersteunt dit netwerk. Daarnaast is de gemeentelijke inzet sinds het plan *Rotterdam Tegen Racisme* uitgebreid met de 'Servicedesk Inclusie op de arbeidsmarkt', uitgevoerd door de landelijk bekende organisatie Diversiteit in bedrijf. Medio 2021 ging de samenwerking tussen 010inclusief en Diversiteit in bedrijf van start om het netwerk stappen verder te brengen. In krap een jaar tijd is dat geslaagd. Er is in de stad een groeiende interesse merkbaar voor dit thema, dat biedt nieuwe kansen om de beweging verder te versterken en uit te breiden.

Doelen en voortgang:

- Agenderen: De kwartiermakers van het netwerk gaan met bedrijven en organisaties in gesprek om diversiteit en inclusie te agenderen en aan te zetten tot actie binnen het netwerk. In het eerste projectjaar (2021) zijn er 106 kennismakingsgesprekken met Rotterdamse werkgevers gevoerd.
- Advies en hulp bij plan van aanpak: Ruim 40 bedrijven en organisaties zijn inmiddels ondersteund bij het maken van plannen van aanpak voor diversiteitsbeleid en het delen van kennis. Zij worden op weg geholpen bij het formuleren van doelstellingen, visie en strategie.
- Het netwerk bestaat momenteel uit 48 organisaties. Hier zitten ook 6 expert-organisaties bij, die inhoudelijke kennis hebben en beschikbaar stellen. Denk aan Stichting Wrokko, Black Ladies Talk en Rotterdamse Nieuwe.
- Helpdeskvragen: Het afgelopen halfjaar zijn er 62 helpdeskvragen binnengekomen, over diverse onderwerpen. Bijvoorbeeld over bewustzijn en draagvlak (hoe krijg je de top van de organisatie mee), inclusieve communicatie (waarom wordt er voor een bepaalde regenboogvlag gekozen) en monitoring & meting (hoe meet je diversiteit zonder mensen in hokjes te stoppen). De Servicedesk voorziet alle vragen van antwoord met tips en begeleidende documenten.
- Groeiend bereik: De communicatiekanalen van het netwerk hebben een steeds groter bereik. Via de website (www.010inclusief.nl), LinkedIn en de nieuwsbrief wordt diversiteit en inclusie geagendeerd en actief onder de aandacht gebracht. Bijvoorbeeld met een artikel over het belang van meer mannen in de kinderopvang.¹ Ook wordt de bekendheid van het platform 010-Inclusief op deze manier vergroot. Verschillende platformleden, zoals Nationale Nederlanden en de Beroepentuin, delen hun ervaringen in de rubriek Goed Werkgeverschap op de website.

¹ [Waarom mannen in de kinderopvang belangrijk zijn | 010 Inclusief](#)

- 010-Inclusief Award: Rotterdam is vele ondernemers en organisaties rijk die niet alleen praten over gelijke kansen op de arbeidsmarkt, maar het ook echt in de praktijk brengen. Op allerlei creatieve manieren. Om anderen te inspireren en goede voorbeelden in het zonnetje te zetten, heeft de gemeente op basis van de motie 'Belonen van inclusie en acceptatie' (18bb4843) de opdracht gegeven tot een Rotterdamse inclusiviteitsprijs. Diverse inzendingen zijn door een onafhankelijke jury beoordeeld en daaruit zijn twee winnaars geselecteerd, een voor mkb en een grotere werkgever: Rotterdam Recruitment Agency (Heilige Boontjes) en Traineeship Diversiteit (Unique). Zie ook het artikel op de website: [010 Inclusief Award | 010 Inclusief](#)

De afgelopen periode zijn de volgende bijeenkomsten georganiseerd:

- 7 oktober 2021: Themabijeenkomst 'Jezelf zijn op de werkvloer' met themaspreker van Deloitte.
- 25 november 2021: Themabijeenkomst 'Hoe vind je divers personeel?', met het Maritiem Museum als host.
- 16 december: Partnerbijeenkomst over het jaarprogramma van het netwerk
- 1 maart 2021: Partnerbijeenkomst over toekomstige ambities van het netwerk
- 11 maart Uitreiking Award010inclusief bij Unilever
- 7 april 2022: Themabijeenkomst 'Voorkom draaideur effect: behoud van talent', met verzekeraar HDI Global als host.

Afsluitend voor het onderdeel Arbeidsmarkt: Rotterdam gaat *mystery guest* onderzoek doen naar stagemarktdiscriminatie binnen het mbo, met daarin ook vergelijkingen tussen bedrijven die wel of niet actief bezig zijn met inclusief werkgeverschap om mogelijke effectverschillen te kunnen zien. Zodoende werken we toe naar een beter beeld van wat werkt. U bent hierover eerder geïnformeerd (zie wethoudersbrief 22bb3226).

2.1.2 Nachthoreca

De inzet voor een discriminatievrij deurbeleid in het Rotterdamse uitgaansleven vindt plaats via het Panel Deurbeleid. Het panel is een samenwerkingsverband tussen gemeente, horeca, particuliere beveiligers, politie en het antidiscriminatiebureau RADAR. Daarnaast worden Rotterdamse jongeren in het panel vertegenwoordigd. Voorzitter van het panel deurbeleid is de gemeentelijke Stadsmarinier Racisme en Discriminatie. Het panel beoordeelt het deurbeleid van individuele horecaondernemingen, onderzoekt klachten, geeft ondernemers instrumenten voor discriminatievrij deurbeleid en heeft ook criteria opgesteld in een convenant dat door 18 Rotterdamse horecaondernemingen is ondertekend.

De kernactiviteiten van het panel zijn:

- Meldpunt: Mensen die door een horecaonderneming de toegang zijn geweigerd en menen dat dit op discriminerende gronden is gebeurd, kunnen dit melden bij het panel
- Sfeerbezoeken: Eén keer in de twee jaar worden in opdracht van het panel belevingsonderzoek gedaan, de zogenaamde sfeerbezoeken. Dit wordt verdubbeld, naar eens per jaar.
- Portierstraining: Tijdens deze training stonden onder andere gastvrijheid versus veiligheid, omgaan met agressie, gewenst deurbeleid en wettelijke kaders, diversiteit en veiligheid centraal.

Gedurende de pandemie is de nachthoreca lange tijd gesloten geweest. In die periode hebben de portierstrainingen wel plaatsgevonden en heeft het panel nagedacht over intensivering van de activiteiten na heropening van de nachthoreca. Dit heeft tot het volgende resultaat geleid:

- Intensivering van de sfeerbezoeken: In plaats van één keer per twee jaar zullen er jaarlijks sfeerbezoeken plaats gaan vinden. Door de langdurige sluiting van de nachthoreca in verband

met de geldende corona-maatregelen zullen de sfeerbezoeken pas worden ingepland wanneer de situatie binnen de horeca weer enigszins is genormaliseerd.

- Uitbreiding aantal convenantpartners: Hierbij wordt niet alleen gekeken naar potentiële convenantpartners in het centrum van Rotterdam. Ook nachthoreca buiten het centrum waar een portier aan de deur staat zal hierin worden meegenomen.
- Uitbreiding van de scope: De komende periode werkt het panel aan het 'panel 2.0', waarbinnen niet alleen aandacht is voor een discriminatievrij deurbeleid, maar ook voor inclusie en diversiteit in de horeca (dus als je eenmaal binnen bent) en seksueel grensoverschrijdend gedrag.

2.1.2 Woningmarkt

Goede en betaalbare woningen moeten voor iedereen toegankelijk zijn. Verschillende studies tonen aan dat discriminatie op de woningmarkt voorkomt en problematisch is. Landelijk onderzoek uit 2021 door antidiscriminatiebureau RADAR en kenniscentrum Art.1 laat zien dat etniciteit een rol speelt bij selectie van huurders. Mensen met een 'niet-Nederlands klinkende (achter)naam' hebben minder kans om uitgenodigd te worden voor een bezichtigingsmoment dan personen met een 'oorspronkelijk' Nederlands klinkende naam. Ook blijkt steeds dat een groot deel van de makelaars, ook in Rotterdam, bereid is om mee te werken aan een discriminerend verzoek van een verhuurder. Zie ook wethoudersbrief 21bb008105 'Monitor discriminatie woningverhuur en Rotterdamse praktijktesten.'

De gemeente Rotterdam investeert sinds 2018 in discriminatiebestrijding bij woningverhuur. Rotterdam doet mee aan een pilot van het Rijk rondom Goed Verhuurderschap, met als doel stevig in te zetten op discriminatiebestrijding bij particuliere verhuur. Dit doen we onder meer door:

- Periodiek *mystery guest* onderzoek
- Agenderen van dit onderwerp bij woningmarktpartijen, zoals makelaars, verhuurders en brancheorganisaties
- Communicatie en voorlichting
- Nauwe samenwerking met antidiscriminatiebureau RADAR
- Met het Rijk optrekken voor onder andere aanvullende wet- en regelgeving op de woningmarkt
- Op het thema woningmarktdiscriminatie werken we samen met diverse gemeenten, onder regie van het ministerie van BZK. We delen kennis over ieders lokale aanpak en wisselen ervaringen uit als het gaat om effectieve interventies.

Hieronder leest u de laatste ontwikkelingen.

Mystery guest onderzoek met opvolgende gesprekken

Op dit moment loopt de landelijke Monitor Woningmarktdiscriminatie. In aanvulling daarop heeft Rotterdam aan het onderzoeksinstituut Verwey Jonker opdracht gegeven extra testen in Rotterdam uit te voeren. Zodat uitspraken kunnen worden gedaan over de mate waarin wordt gediscrimineerd door verhuurders in Rotterdam. Als follow-up willen we sensibiliserende gesprekken voeren met verhuurders waarvan gebleken is dat zij hebben gediscrimineerd. Uit eerder onderzoek blijkt dat het voeren van goede gesprekken bijdraagt aan bewustwording en aan gedragsverandering. U wordt nader geïnformeerd na afronding van het onderzoek.

Voorlichting en bewustwording

Structurele inzet op kennisbevordering en bewustwording van makelaars, brancheorganisaties, woningcorporaties en verhuurders op het gebied van antidiscriminatie is nodig. RADAR heeft inhoudelijk voorlichtingsmateriaal en een trainingsaanbod voor makelaars. Ook wordt op korte termijn de brochure 'Voorkomen discriminatie bij woningverhuur' verspreid onder de woningmarktpartijen. Met hierin o.m. concrete tips voor een eerlijker en objectiever selectieproces en hoe je omgaat met discriminerende verzoeken als makelaar. De informatie komt ook op gemeentelijke website 'Goed

Verhuren', waar algemeen informatie over discriminatie is opgenomen. Bewustwording vereist structurele aandacht, door bijv. verhalen van huurders/woningzoekenden met discriminatie ervaringen delen met verhuurders en makelaars, het organiseren van kennisbijeenkomsten en het werven van woningmarktpartijen voor het netwerk 010Inclusief.

Aanpakken en sanctioneren van discriminatie: meldplicht, vergunningsplicht

Vorige zomer is het landelijke wetsvoorstel Goed Verhuurderschap in consultatie geweest. Rotterdam heeft met de G5 (Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Amsterdam en Eindhoven) op dit wetsvoorstel gereageerd. Het wetsvoorstel Goed Verhuurderschap geeft de gemeente meer bevoegdheden om te handhaven en misstanden op de particuliere woningmarkt te bestrijden, waaronder ook discriminatie. Het introduceert een landelijk verhuurdersvergunning die gebiedsgericht door gemeenten kan worden ingezet. Ook bevat het algemene regels voor goed verhuurderschap en antidiscriminatie die voor alle verhuurders kunnen gelden.

Het wetsvoorstel is een betekenisvolle stap in de goede richting. De wet 'Goed Verhuurderschap' i.o. voorziet onder meer in:

- Regelgeving ten aanzien van een transparant en objectief verhuurproces en motivering keuze verhuurders bij toewijzing van een woning;
- Meldplicht discriminatie en de verplichting voor gemeenten voor het inrichten van een meldpunt
- Sanctioneren middels verhuurdersvergunning en handhavingsverplichting voor gemeenten

Momenteel ligt het wetsvoorstel ter advisering bij de Raad van State. De termijn waarop advies volgt is niet bekend, maar wordt op korte termijn verwacht. Daarna wordt het definitieve wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd, waarmee de definitieve tekst van het wetsvoorstel ook inzichtelijk is. Inwerkingtreding van dit wetsvoorstel wordt 1 januari 2023 verwacht. Vooruitlopend op invoering van deze wet zijn we in gesprek met de branche over een eerlijk verhuurproces.

2.1.3 Sport

Rotterdam Sportsupport zet door middel van het project 'Veilige sportverenigingen met sterke jeugdafdelingen' in op een veilig sportklimaat voor alle Rotterdammers. In het kader van dit project bieden ze workshops en masterclasses aan, aan onder andere sportbestuurders, trainers en scheidsrechters. Er zijn in het afgelopen jaar zes workshops/masterclasses aangeboden over verschillende onderwerpen (LHBTIQA+/racisme en discriminatie). Door middel van deze trainingen krijgen clubs onder andere tools aangereikt om racisme en/of discriminatie te herkennen, bespreekbaar te maken en aan te pakken, maar ook op welke manier een veilig sportklimaat voor LHBTIQA+-personen kan worden gecreëerd. Eind 2021 lag de focus van sportverenigingen vooral op het organiseren en implementeren van corona toegangsbewijs controles en minder op het vergroten van kennis over inclusie en diversiteit. Om die reden zijn de resultaten voor 2021 niet gewijzigd sinds de vorige voortgangsbrief.

Op 21 maart 2022 heeft Rotterdam Sportsupport een netwerkbijeenkomst voor voetbalverenigingen over inclusie en diversiteit georganiseerd. Samen met experts van RADAR, de John Blankenstein Foundation, de KNVB en de Excelsior Foundation gingen vertegenwoordigers van 15 Rotterdamse voetbalverenigingen met elkaar in gesprek over de onderwerpen racisme en LHBTI-inclusie. Diverse verenigingen hebben aangegeven naar aanleiding van deze bijeenkomst verder in gesprek te willen met Rotterdam Sportsupport over de tijdens de bijeenkomst behandelde onderwerpen.

In het kader van de campagne 'Omarm Rotterdam' kunnen sportclubs de Rotterdamse aanvoedersband aanvragen. Deze inclusieve aanvoedersband staat voor elkaar steunen, leiderschap, samenwerken en betrokkenheid. Voetbalclub VOC organiseerde in 2021 'Omarm

Rotterdam', een speciale sport- en speldag voor haar jeugdleden die helemaal in het teken stond van inclusie en diversiteit. Voor 2022 is Rotterdam Sportsupport in gesprek met 6 voetbalverenigingen die interesse hebben getoond in een sportdag zoals in 2021 door VOC is georganiseerd.

Vorig jaar zijn de Roze Kameraden opgericht, een club voor Feyenoordsupporters die zich identificeren als LHBTIQA+. Het doel van de Roze Kameraden is om de acceptatie van de LHBTIQA+-gemeenschap te verbeteren onder voetbalfans. Dit doen zij onder andere door het uitdelen van roze voetbalpakketten aan Rotterdamse voetbalclubs en het organiseren van bijeenkomsten in samenwerking met Out in Rotterdam (voorheen Gay Rotterdam), Rotterdam Sportsupport, het COC en de John Blankenstein Foundation. Door middel van een subsidie ondersteunt de gemeente de activiteiten van de Roze Kameraden.

2.1.4 Cultuur

Inclusiviteit is één van de drie beleidspeerpunten in het huidige Cultuurplan 2021-2024. De sector moet de komende jaren op het gebied van Personeel, Programma, Partners en Publiek een afspiegeling van de stad worden. Gemeente Rotterdam ondersteunt hen daarin, o.a. met 010-Inclusief. Het afgelopen jaar is onder andere het manifest Cultuur/Inclusief opgesteld, dat oproept institutioneel racisme binnen de cultuursector te bestrijden. Er is sprake van meer inclusiviteit in de samenstelling van Raden van Toezicht en besturen. Ook heeft de Rotterdamse Culturele Basis (RCB) op Diversity Day het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf (SER) getekend. De acht instellingen committeren zich aan meer diversiteit op de werkvloer.

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

2.2.1 Inclusiviteitsindex

In deze voortgangsrapportage staan diverse beleidsinterventies die toewerken naar meer gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers. Maar tegelijk is er beperkt wetenschappelijk onderzocht wat werkt. Ook blijft er veel ruimte voor discussie bij cijfers over discriminatie: duidt een stijging van het aantal meldingen op meer discriminatie, of meer bewustwording en emancipatie? Als mensen volgens enquêtes zichzelf als ruimdenkend en tolerant zien, hoe verklaren we dan de vele praktijktests die op de woningmarkt en arbeidsmarkt het tegendeel laten zien? Het is daarom belangrijk om de aanpak van discriminatie te verwetenschappelijken en daarover betere, objectieve data als sturingsinformatie te hebben.

De gemeente werkt samen met de Erasmus Universiteit Rotterdam en antidiscriminatiebureau RADAR aan de inclusie-index. Hiermee beogen we een verwetenschappelijking van de aanpak van discriminatie. Een onderzoeksprogramma genaamd *Rotterdam Inclusivity Project* staat hiervoor aan de lat. Het project is inmiddels op volle vaart gekomen. Dit onderdeel is tot stand gekomen door *Rotterdam Tegen Racisme*.

Algemeen

In het *Rotterdam Inclusivity Project* staat de benadering van discriminatie en racisme letterlijk op de kaart. In opdracht van gemeente Rotterdam werken onderzoekers van de Erasmus Universiteit Rotterdam samen met de anti-discriminatie organisatie Radar aan een systematische manier van het samenbrengen van kennis over racisme en discriminatie en de aanpak daarvan. Middels jaarlijkse cycli van verschillende onderzoeken wordt, tevens in samenwerking met studenten, gebouwd aan een verwetenschappelijking van kennis op dit gebied. Dit project slaat middels een *multi-method* wetenschappelijke aanpak en nauwe samenwerking met de partners een brug tussen wetenschap, beleid en praktijk en stelt de gemeente in de gelegenheid te komen tot een meer *evidence based approach* in de benadering van racisme en discriminatie.

In ontwikkeling: Dashboard

Kennis wordt samengebracht op een digitaal platform. De analyse van de cijfers van CBS Microdata, het Wijkprofiel en Omnibus enquête zijn al deels gedaan en het dashboard wordt binnenkort gelanceerd.

In het dashboard komt tot cijfermatig en visueel tot uiting waar kansen op ervaren, structurele of gerapporteerde discriminatie samenkomen, tot op wijkniveau. Hierin wordt gebruik gemaakt van een intersectionele lens, dat wil zeggen er wordt gekeken naar de samenkomst van diverse kenmerken (o.a. gender, leeftijd, diversiteit tegenover opleidingsniveau, inkomen, en afhankelijkheid van sociale voorzieningen). Dit wordt gedaan middels een kwantitatieve studie op basis van analyses van CBS Microdata en onder andere gevisualiseerd in een kaart van Rotterdam. Daarnaast worden patronen van ongelijkheid in verband gebracht met data over ervaren discriminatie vanuit de omnibus enquête en meldingscijfer van discriminatie van RADAR.

Het platform zal beleidsmakers, onderzoekers, politici, studenten maar ook bewoners van Rotterdam aanspreken. Hiervoor wordt gebruikt gemaakt van intuïtieve en innovatieve datavisualisaties om patronen van ongelijkheid in de stad op buurtniveau zichtbaar te maken.

Vervolgstappen

Momenteel wordt het platform aangevuld en uitgebreid. De meer complexe analyses zullen een beter inzicht geven in de verschillende dimensies van dit onderwerp. Naast het uitdiepen van de bovengenoemde methode wordt er vanaf januari ook kwalitatief onderzoek gedaan om de bewoners van Rotterdam te betrekken bij het onderzoek. Voor de zomer van 2022 volgt er tevens een beleidsanalyse, een mogelijke toevoeging van een tijdsdimensie aan het dashboard, zeven nieuwe deelonderzoeken door studenten en een aantal aanvullende *policy briefs* gericht op beleidsontwikkelingen. Tevens werken wij toe naar een experimentele opzet en vergelijkende studies, zodat we gezamenlijk de vraag (*evidence based*) kunnen beantwoorden wat er wel en wat er niet werkt in de benadering van racisme en discriminatie.

Dit vraagt duurzaam commitment van de gemeente en de EUR, zodat we ieder jaar beter inzicht krijgen in wat werkt, wat niet en hoe het écht zit met discriminatie in onze stad.

2.2.2 EU-project 'Rotterdam voorbij discriminatie'

De gemeente Rotterdam, RADAR en Art.1 werken nauw samen aan het tweejarige project 'Rotterdam voorbij discriminatie'. Dit project beoogt beter zicht te krijgen op de impact die discriminatie heeft op verschillende lokale gemeenschappen: de Islamitische gemeenschap, de Joodse gemeenschap en de Zwarte gemeenschap, daarin een gezamenlijke agenda te formuleren en die verder te brengen met de gemeente, politie en Openbaar Ministerie (OM).

Verbinding maken

Vanaf de zomer van 2021 zijn drie groepen gevormd van in totaal ongeveer 40 mensen die zich identificeerden met deze gemeenschappen of de persoonlijke kenmerken daarvan². In de eerste fase van het project gaat het om het versterken van het *bonding*kapitaal: met elkaar binnen de gemeenschap uitwisselen van ervaringen t.a.v. discriminatie en uitsluiting, vertrouwen onderling versterken en nagaan welke stappen gezet moeten worden om tot verbetering te komen. Daarvoor zijn drie maal drie bijeenkomsten georganiseerd met Rotterdammers uit de Joodse gemeenschap, de Islamitische gemeenschap en de Zwarte gemeenschap. Tijdens deze bijeenkomsten is opgehaald

² Hiermee bedoelen we dat niet iedereen zich tot een 'gemeenschap' rekent op basis van een gedeeld persoonlijk kenmerk zoals religie of huidskleur. Dit is immers slechts één van de vele eigenschappen die je tot een persoon maken. Gemeenschappen zijn ook niet vastomlijnd. In ieder geval zijn we in gesprek met Rotterdammers die zichzelf identificeren als joods, islamitisch of zwart.

welke ervaringen men heeft met racisme, discriminatie en antisemitisme. Ook is er gesproken over welke concrete voorstellen men heeft om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

Uitkomsten van de eerste fase

Joodse Rotterdammers benoemden diverse ervaringen met anti-Joods geweld. Deze ervaringen varieerden van expliciete vormen van agressie op straat op grond van uiterlijke kenmerken tot ervaringen waarbij er sprake is van (rechtstreeks) negatief gedrag, uitingen, insinuaties of bejegening vanwege het Joods-zijn. De ervaring dat anti-Joods opvattingen weer 'alledaags' worden, bijvoorbeeld in de politiek en in het verzet tegen de coronamaatregelen hebben een grote impact op de mensen die we gesproken hebben. Zwarte Rotterdammers gaven aan dat het institutioneel racisme het zwaarst weegt. Institutioneel racisme komt tot uitdrukking in expliciete uitsluiting, maar ook in subtiele vormen van geweld, die langs lijnen lopen van ongeschreven regels, die moeilijk zijn aan te wijzen. Islamitische Rotterdammers lijken het meest institutionele discriminatie te ervaren, dat volgens hen in het systeem van instanties zit ingeweven. Dit komt tot uiting in expliciete uitsluiting, maar ook in subtiele vormen van geweld, soms bewust, soms onbewust.

Voorstellen tot verandering

De drie groepen deelnemers hebben tot op heden al enkele concrete voorstellen gedaan om in Rotterdam discriminatie te voorkomen en tegen te gaan.

1. De meervoudige werkelijkheid van één Rotterdam

- Rotterdam als 'superdiverse' stad. Begrip kweken/contact maken en je zelf laten zien aan de ander via bijvoorbeeld culturele uitingen. Ruimte voor het viëren van je eigen identiteit en cultuur, samen met anderen.

2. Beeldvorming en invloed (social) media

- Negatieve en beschadigende moraal van de social-media keren en positieve rolmodellen voor jongeren stimuleren.
- Media: Negatieve beeldvorming, platte beelden en onethisch handelen doorbreken.

3. Onderwijs

- Equity: gelijke kansen in het onderwijs/ stagemarkt. Positieve praktijken en incentives bevorderen.
- Jongeren opvoeden in diversiteit en inclusie en daarbij wereldburgerschap bevorderen.
- Geschiedenis (onderwijs) herschrijven: recht doen aan het echte verhaal. Balans herstellen.

4. Bonding en linking

- Onderlinge hulp, je eigen identiteit omarmen, woorden vinden voor je ervaringen, beschadiging zien en er greep op krijgen.
- Burgerkracht versterken tegenover overheid en overheidsgeweld en het aankaarten van geweld.

Tweede en derde fase

Tijdens de volgende fasen van het project worden er eerst *bridging* bijeenkomsten georganiseerd waarbij de drie groepen bij elkaar komen om samen een gezamenlijke Rotterdamse sociale agenda tegen discriminatie te formuleren, tijdens deze bijeenkomsten worden de voorstellen tot verandering gezamenlijk met elkaar besproken, er vindt een kruisbestuiving plaats tussen de drie groepen. Deze agenda zal tijdens de fase daarop, de *linking* fase besproken worden met de relevante stedelijke organisaties en zal er gezocht worden naar commitment voor duurzame initiatieven om discriminatie tegen te gaan.

2.2.3 Vrouwemancipatie

Tijdens het raadsdebat op 16 december 2021 is de volgende motie aangenomen (motie 21bb16305) 'Vrouwenemancipatie nu'. De motie verzoekt het college om in de volgende raadsperiode



vrouwenemancipatie in brede zin zichzelf als opdracht mee te geven en vrouwenemancipatie in brede zin nog meer duurzaam te borgen in beleid.

Over dit thema vindt tot heden het volgende plaats. Vrouwenemancipatie is belangrijk op ieder (carrière)niveau. Begin 2021 heeft Dona Daria voorbereidingen getroffen voor de expositie *Gerse Vrouwen*, waar het emancipatieproces van Rotterdamse vrouwen vanaf de jaren '70 tot heden in kaart wordt gebracht. Dit is gedaan in samenwerking met het Stadsarchief. Dona Daria, omdat verschillende Rotterdamse vrouwenorganisaties vroeger zijn opgegaan in het toenmalige Centrum voor Vrouwenemancipatie Dona Daria. Met de expositie worden niet alleen Rotterdamse vrouwen *en* mannen bereikt die deze periode bewust hebben meegemaakt, maar het is ook belangrijk om deze geschiedenis mee te geven aan de jonge(re) generaties.

Ondanks de steeds veranderende coronamaatregelen zijn de volgende activiteiten in 2021 gerealiseerd.

- Digitale opening van de expositie in maart heeft 347 digitale bezoekers aangetrokken.
- De fysieke tentoonstelling (op locatie DigItUp) is geopend op 5 november en sloot op 4 december met een bereik van 295 bezoekers. Online werd de tentoonstelling meer dan 5000 keer bezocht.
- Diverse workshops en trainingen.

In 2021 is de samenwerking geïntensiveerd met het initiatief Young Feminist Roffa. Van oorsprong is Young Feminist een landelijk initiatief van de Nederlandse Vrouwenraad. De editie in Rotterdam is de eerste die ooit op stadniveau plaatsvindt. Young Feminist Roffa is een Rotterdams initiatief, gericht op Rotterdam en Rotterdammers die zich identificeren als feminist en/of activist of gemotiveerd zijn om aan dit onderwerp bij te dragen. Zowel jonge mannen als vrouwen met verschillende achtergronden qua etniciteit, cultuur, religie of opleidingsniveau. 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 volgend, hoger niveau te tillen.

Dit past in de ambitie om jonge vrouwelijke potentials te betrekken en verbindingen met bijvoorbeeld het bedrijfsleven te maken. Zo kunnen vanuit het netwerk innovatieve ideeën worden aangereikt om te zorgen dat een gelijke verdeling ontstaat tussen vrouwen en mannen op besluitvormende en bestuurlijke functies. Er zijn contacten gelegd om connectie met een aantal bedrijven op dit onderwerp te intensiveren en te verdiepen. Ook hier zijn mede door de coronamaatregelen het activeren en intensiveren van het netwerk, grotendeels stilgelegd.

Voor de netwerkontwikkeling wordt ook de samenwerking nader ingevuld met Chicks and the City (CATC). CATC is een initiatief voor en door meisjes/ jonge vrouwen die zich met maatschappelijke vraagstukken bezighouden. Vrij recent heeft CATC het Manifest Rotterdam tegen Racisme aan de wethouder overhandigd en vervolgens tijdens een lijsttrekkersdebat vlak voor de gemeenteraadsverkiezingen, aangeboden aan de aanwezige lijsttrekkers van verschillende politieke partijen (zie afdoeningsbrief over de motie 'Steun Manifest tegen Racisme 22bb2175).

3 Pijler 2: Verbinding

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

3.1.1 **Campagne 'Gewoon in Rotterdam'**

De campagne 'Gewoon in Rotterdam' normaliseert diversiteit in Rotterdam, spreekt de gedeelde Rotterdamse identiteit aan en heeft als doel zo de acceptatie van diversiteit te vergroten. Dit gebeurt onder andere via social media. Ook de komende maanden blijven we aandacht vragen voor diversiteit in de stad. Dit doen we niet alleen door middel van deze campagne. Het hele jaar door vieren Rotterdammers verschillende feestdagen en worden belangrijke momenten herdacht.

Ook dit jaar bieden we Rotterdammers weer een kalender met voor hen belangrijke dagen aan³. Deze kalender is te vinden op de website van de gemeente, maar is ook in print verspreid bij de Bibliotheek, Vraagwijzers en Huizen van de Wijk. Op een aantal van deze belangrijke dagen wordt de Erasmusbrug ook aangelicht en de vlag op het stadhuis gehesen.

3.1.2 **Roze Zaterdag**

Op 18 juni 2022 vindt Roze Zaterdag plaats op de Coolingsingel in Rotterdam. Roze Zaterdag is een jaarlijkse thema- en feestdag die naast ontmoeting, feest en zichtbaarheid ook een emancipatoir en demonstratief karakter heeft en wordt ieder jaar in een andere Nederlandse stad georganiseerd. Door middel van een manifest zal tijdens Roze Zaterdag onder andere aandacht worden gevraagd voor de positie van extra kwetsbare leden van de LHBTIQA+-gemeenschap en zal de jaarlijkse Pride Walk worden gelopen. Daarnaast treden er diverse artiesten op en is er een informatiemarkt waar Rotterdamse LHBTIQA+-organisaties hun activiteiten onder de aandacht kunnen brengen.

Aansluitend op Roze Zaterdag worden gedurende hele week Pride activiteiten georganiseerd. Dit zijn zowel inhoudelijke activiteiten, zoals de Pride-conferenties, maar er zijn ook speciale activiteiten voor bijvoorbeeld roze ouderen en LHBTIQA+-ers met een beperking. Normaal gesproken vindt Rotterdam Pride altijd in september plaats, maar omdat Roze Zaterdag altijd in juni wordt gevierd is ook Rotterdam Pride dit jaar naar juni verplaatst. In plaats van het grootschalige Rotterdam Pride zal in september nog wel het Pride Fest worden georganiseerd, een kleinere spin-off van het Pride Festival.

3.2 *We faciliteren ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke.*

3.2.1 **Dialogen**

Stichting Dona Daria voert de aanbestedingsopdracht voor dialoogvoering uit. De opdracht bestaat uit het organiseren van dialogen in de stad, onder andere over de gelijkwaardige positie qua geslacht, gender en seksuele voorkeur, het tegengaan van discriminatie en stimuleren van zelfbeschikking. Waar nodig wordt eerst binnen de eigen gemeenschap of eigen veilige kring gesproken om taboeonderwerpen aan te snijden. Pas daarna wordt de stap naar variabele netwerken gemaakt met wisselende samenstelling en wordt de mogelijkheid geboden hun stem binnen verschillende groepen te laten horen.

In 2021 zijn er 313 van de beoogde 350 dialogen georganiseerd waarmee 3.700 van de beoogde 4000 Rotterdammers zijn bereikt. Wel zijn er meer trainers opgeleid: 176 Rotterdammers, meer dan de minimale 150 per jaar. Vanwege de coronamaatregelen zijn twee grote stedelijke events uitgesteld naar het laatste kwartaal van 2021 en gesplitst in drie kleinere events gerealiseerd. Op 26 oktober

³ Zie: <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/kalender/Dagen-van-en-voor-Rotterdammers.pdf>

vond het event Diversity Day plaats: “het werken aan de agenda van de toekomst naar een inclusieve samenleving”. Voor dit event was de corona toegangspas met QR-code vereist. Dit heeft ook een aantal belangstellenden weerhouden om deel te nemen. Ook is bij dit event onvoldoende diversiteit qua samenstelling van de bezoekers geconstateerd. In november verspreid over meerdere dagen, is ‘de Dag van het Dialoognetwerk’ event georganiseerd. In totaal hebben 436 deelnemers de 3 events bezocht (dit is inclusief de themaweek bij InHolland)

3.2.2 Snelloket kleine initiatieven

Een van de extra acties uit het intensiveringsplan Rotterdam tegen Racisme was het snelloket voor kleine initiatieven. Een laagdrempelige manier om zelforganisaties en individuele burgers en groepen te ondersteunen bij het organiseren van activiteiten die bijdragen aan een inclusieve samenleving, zonder dat daar een uitgebreide subsidieaanvraag bij de gemeente voor nodig is. SKIN Rotterdam en Dona Daria hebben dit uitgevoerd door middel van een vouchersysteem. De vouchers varieerden tussen de €500 en max. €1.500 per initiatief. Zij beoordeelden of het initiatief bijdroeg aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten van Relax. Er was onder de initiatiefnemers veel dankbaarheid en waardering voor de Gemeente Rotterdam voor de ondersteuning en kansen die het initiatievenloket heeft geboden. De verantwoordelijkheid, zowel financieel als inhoudelijk (bij de afgifte van de vouchers) lag bij SKIN en Dona Daria. Zij rapporteren aan de gemeente.

Resultaten van de pilot.

- SKIN heeft 14 initiatieven met het vouchersysteem ondersteund. Een greep uit de verschillende initiatieven: jongeren reflecteren in filmpjes over thuis voelen in Rotterdam en bieden op sociale media aan om met anderen hierover in gesprek te gaan. Portretsessies van voorgangers van kerken in een bevreemdende omgeving en het gesprek hierover. Dialogen tussen de achterban van verschillende kerken en andere organisaties over uitsluiting, discriminatie en respectvol met elkaar omgaan. Gesprek over diversiteit tijdens een maaltijd met gerechten uit verschillende windstreken. Speeddaten met iemand met een andere culturele achtergrond. Een voorstelling over seksualiteit en religie. Aan de hand van filmpjes over diversiteit in de politiek het gesprek voeren. Naar aanleiding van een gesprek over polarisatie die de coronamaatregelen oproept is de actie +MaakdeStadBeter gestart. Totaal bereik: 190 deelnemers (130 fysiek – 60 digitaal)
- Dona Daria heeft 19 initiatieven ondersteund. Enkele voorbeelden: Misa, Krachtvrouwen Oude Westen, Wijkpastoraat Rosa, Vrouwen hand in hand tegen racisme, IGBO. De onderwerpen van gesprek zijn uiteenlopend van aard. Dit maakt het initiatievenloket tot een succes, omdat de onderwerpen door de initiatiefnemers zelf worden gekozen. Er is over racisme en discriminatie in de buurt gesproken, er is gesproken over de overlast die een buurt ervaart met migrantenjongeren. Veiligheid van vrouwen. Buurtouders hebben gesproken over discriminatie tussen de kinderen onderling. Discriminatie van LHBTIQA+ personen. Iedere groep is in staat gesteld om op een manier die bij hen past het gesprek aan te gaan. Totaalbereik: 185 deelnemers (1 initiatief moet nog worden uitgevoerd)

Er waren meer aanvragen dan vouchers. Zowel SKIN als Dona Daria hebben hierin keuzes moeten maken, zoals het verdelen van lagere bedragen over meer goede initiatieven. Er zijn ook initiatiefnemers die het niet bij een eenmalig initiatief houden, maar door blijven gaan met het ontwikkeld concept. Voor verschillende initiatieven vormden de vouchers een duwtje in de rug om een idee dat ze al langer hadden te realiseren. Er is veel energie en creativiteit losgekomen.

3.2.3 Levensbeschouwelijke diversiteit en keuzevrijheid

De bij de begrotingsbehandeling aangenomen motie ‘Acceptatie levensbeschouwelijke diversiteit geeft (21bb14105) opdracht om een voorstel te doen om acceptatie en wederzijds begrip voor

levensbeschouwelijke diversiteit te vergroten. We zijn met stakeholders in gesprek om te zien welke partij in staat is om kennis en verbinding te creëren, met als doel om te komen tot meer wederzijds begrip voor levensbeschouwelijke diversiteit. De gesprekken hebben inmiddels plaatsgevonden en het afdoeningsvoorstel is naar u onderweg.

In de Koers van de Stad is bepaald dat er een (poster)campagne komt over keuzevrijheid ten aanzien van religie. Dit mede op initiatief van Leefbaar Rotterdam en de motie 'bescherm afvalligen en keuzevrijheid' (19bb22309). De gedachte is om meer bewustwording te creëren dat Rotterdammers een eigen keuze kunnen maken om afstand te doen van het geloof waar zij mee opgevoed en opgegroeid zijn – en andersom ook de vrijheid hebben om juist wél openlijk een religie te volgen die in de opvoeding niet is meegegeven. Door coronacommunicatie konden we lange tijd geen campagne voeren in de buitenruimte. Nu dit weer wel kan, zijn er al veel andere campagnes van de gemeente, zoals de campagne voor het melden van discriminatie (zie hoofdstuk 4.2). Daarbij vinden er op het moment van schrijven coalitieonderhandelingen plaats en is nog niet bepaald hoe een nieuw college aankijkt tegen een campagne die treedt in hoe mensen hun religie al dan niet wensen uit te oefenen. Het ontwerp van de campagne wordt nog even aangehouden en straks aan een nieuwe wethouder voorgelegd.

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

3.3.1 **Primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs**

Het antidiscriminatiebureau RADAR voert de opdracht voor het onderwijs uit. Het gaat daarbij om primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Doel is om kennis van mensenrechten en acceptatie van diversiteit bij leerlingen bevorderen, hen bewust maken van hun eigen vooroordelen en weerbaarheid tegen discriminatie bevorderen en om docenten handvatten bieden om met diversiteit in hun klas om te gaan en moeilijke onderwerpen bespreekbaar maken.

Net als op veel andere terreinen heeft het onderwijs veel last gehad van de beperkingen als gevolg van corona. Scholen waren deels gesloten waardoor lessen online moesten plaatsvinden en daarnaast waren veel scholen terughoudend met het toelaten van derden. Dat betekent dat RADAR ook in 2021 haar activiteiten op een andere manier vorm heeft moeten geven waardoor het bereik iets lager lag dan gewenst. De resultaten voor de verschillende percelen (primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs) waren in 2021 als volgt:

- Primair Onderwijs – In 2021 zijn 90 scholen benaderd door RADAR met hun aanbod. Er zijn 84 gastlessen gegeven en/of lefkisten uitgereikt op 71 verschillende scholen. Daarnaast hebben er 8 docententrainingen plaatsgevonden. Bijna alle gebieden in Rotterdam worden door RADAR bereikt.
- Voortgezet Onderwijs – In 2021 hebben er op 9 scholen activiteiten plaatsgevonden. Uit de ingevulde evaluaties blijkt dat de activiteiten van RADAR positief worden beoordeeld met gemiddeld een 8,5.
- Middelbaar Beroepsonderwijs – In 2021 hebben 4 van de 7 Rotterdamse MBO-instellingen producten van RADAR afgenomen. Het betreft hier zowel Powerdays, Hot topics lessen, andere workshops voor studenten en masterclasses voor docenten. In totaal heeft RADAR met deze activiteiten 12 opleidingen bereikt. De studenten en docenten die de evaluaties hebben ingevuld beoordelen deze activiteiten allemaal met een ruime voldoende.

Doordat de scholen weer open zijn ziet RADAR voor 2022 de vraag naar gastlessen toenemen. De komende periode zal RADAR onder andere inzetten op de ontwikkeling van een e-learning module

zodat ook los van de gastlessen door RADAR op scholen aandacht aan de thema's inclusie en diversiteit kan worden besteed.

3.3.2 Informeel religieus onderwijs

Na de berichtgeving door Nieuwsuur en NRC in 2019 over misstanden binnen het informeel religieus onderwijs, is het college met een reactie gekomen over hoe we hier in Rotterdam mee omgaan (zie collegebrieven 19bb16669 en 20bb675). Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) nam vervolgens in 2020 het initiatief namens tientallen aangesloten islamitische organisaties, om aan de kwaliteit en professionalisering van het informeel onderwijs te werken. Het project heeft een positieve insteek, waarbij het zelfregulerend vermogen van de gemeenschap wordt gefaciliteerd. De gemeente Rotterdam heeft in samenwerking met het ministerie van SZW-subsidie verleend aan SPIOR, om de uitvoering van het plan 'Inventarisatie en verbetering van het informeel islamitisch onderwijs in Rotterdam' te ondersteunen.

De pilot bestaat uit twee fasen: in fase 1 is een inventarisatie gedaan naar de aard en omvang van het informeel islamitisch onderwijs in Rotterdam (zie wethoudersbrief 21bb6018). In de tweede fase zijn vrijwilligers, bestuurders en (aanstaande) docenten getraind om te werken aan een goed en veilig vormingsklimaat. Ook is er een overzicht opgesteld van relevante, eigentijdse methodieken en werkvormen die ingezet kunnen worden in het onderwijs.

Bevindingen

In de bijlage treft u de eindrapportage en leest u alle bevindingen (zowel de aard en omvang van fase2, als de bevindingen van fase 2 vanaf p. 26). Het rapport biedt meerdere aanknopingspunten voor een vervolg in de toekomst. SPIOR constateert dat er ruimte is voor verbetering in het informeel onderwijs. Bijvoorbeeld waar het gaat om ouders structureel betrekken bij het onderwijs van hun kinderen, maar ook in de modernisering van lesmateriaal dat idealiter aansluit bij de beleavingswereld van de doelgroep. Deze kennis biedt perspectief om de breed gewenste kwaliteitsverbetering vorm te geven. Waarbij uniforme kwaliteitseisen rondom veiligheid, onderwijscultuur, pedagogiek en didactiek geborgd zijn. Met tegelijkertijd binnen dit kader voldoende ruimte voor aanbieders/moskeeën om geheel autonoom vorm en inhoud te geven aan de religieuze vorming. De pilot laat zien dat dat die wil tot professionalisering er is en dat organisaties samen hierin willen optrekken. Zo zijn de trainingen voor vrijwilligers en docenten zeer gewaardeerd.

SPIOR licht 4 aanbevelingen uit als zijnde 'belangrijkste':

1. Structurele training van docenten in het informeel islamitisch onderwijs
2. Keurmerk voor kwalitatief onderwijs
3. Individuele organisatiebegeleiding door SPIOR
4. Methodieken didactisch en pedagogisch integreren aan de hand van het kwaliteitskader 'Verantwoord en professioneel moskee-onderwijs'.

Reactie

Rotterdam is blij dat SPIOR – samen met de aangesloten moskeeën en organisaties- met deze pilot stappen heeft gezet voor kwaliteitsverbetering en professionalisering van het informeel onderwijs. Het college hecht veel waarde aan dit initiatief. Dat het doel achter de pilot *gedragen is door en afkomstig is van* eigen gemeenschappen en sleutelfiguren heeft eraan bijgedragen dat de deelnamebereidheid groot was. Die constructieve houding en wil tot samenwerken (etnisch- en cultureel overstijgend, diverse stromingen) is positief. Er is openheid gegeven en er is veel zelfkritisch bewustzijn, waarmee het project een lonkend perspectief is voor een goede vertrouwensband tussen gemeenschap en gemeente. Er is substantiële informatie opgehaald over de behoeften en knelpunten in het informeel onderwijs. Ook is het waardevol dat SPIOR aansluiting gezocht heeft bij het Verwey Jonker

instituut/KIS, dat expertise draagt op dit thema en tevens een pedagogisch kwaliteitskader ontwikkeld heeft. Daarmee is het een geslaagde pilot, de gemeente dankt SPIOR langs deze weg hiervoor.

Van de aanbevelingen die SPIOR in het rapport geeft, zijn er een aantal gericht aan de gemeenschap, de koepelorganisatie zelf, de rijksoverheid en sommige aan de gemeente. Het is aan het nieuwe college om een visie en acties/ambities te formuleren op dit thema, eventueel in samenhang met de aanbevelingen die SPIOR in haar rapport doet voor een vervolg op de pilot.

3.4 *We bevorderen de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit.*

3.4.1 **Deskundigheidsbevordering en inclusie in het sociaal domein**

Onderdeel van *Relax* is de opdracht kennis- en deskundigheidsbevordering. Dit wordt door RADAR en IDEM uitgevoerd.

RADAR

De opdracht deskundigheidsbevordering en inclusie in het sociaal domein die sinds 2019 wordt uitgevoerd door RADAR, is gericht op het vergroten van kennis en vaardigheden op het gebied van inclusief- en cultuursensitief werken bij professionals en actieve vrijwilligers die werkzaam zijn in met name de sectoren zorg & welzijn en sport & cultuur en bij de gemeentelijke uitvoerders van de participatiewet. Het doel is om professionals beter in staat stellen om Rotterdammers met diverse achtergronden te bereiken en te helpen en om inclusieve bedrijfscultuur/werkvloer en een inclusief wervings- en selectiebeleid bij Rotterdamse organisaties (diversiteitsbeleid en antidiscriminatiebeleid) te bevorderen.

In het afgelopen jaar heeft RADAR 45 adviesgesprekken gevoerd met organisaties, 47 workshops en trainingen verzorgd en 6 masterclasses gegeven. Hieraan hebben diverse organisaties en professionals uit de hierboven genoemde sectoren deelgenomen. In totaal gaat het om zo'n 480 deelnemers. Hierbij speelde Corona de organisatie vaak parten. Veel activiteiten moesten worden verschoven of afgezegd en een aantal staan nog gepland voor dit jaar. Ondanks de ontwikkelingen omtrent covid-19 en de wisselende maatregelen en mogelijkheden blijkt dat het onderwerp 'een inclusieve organisatie/werkvloer' bij steeds meer organisaties hoog op de agenda staat en een duidelijk punt van aandacht is. Binnen het project K&D (kennis & deskundigheidsbevordering professionals) is gewerkt met een aantal grotere Rotterdamse organisaties, waaronder ook onderdelen van de gemeentelijke organisatie. Zij maken graag gebruik van dit ondersteuningsaanbod en willen zelfs vaak een uitgebreidere procesbegeleiding dan binnen de uren van dit programma geboden kan worden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een groot medewerkers aantal dat men getraind wil hebben, en aan de behoefte aan verdieping en vervolgtrajecten. Tegelijkertijd is het belangrijk om de kennis en vaardigheden zodanig te borgen, dat er ook daadwerkelijk ingezet wordt op een inclusieve werkvloer. Dit vraagt veel tijd, waardoor met het huidige budget dat RADAR hiervoor ter beschikking staat, lang niet alle organisaties kunnen worden ondersteund. Daarom is het goed dat de kwartiermakers van het netwerk 010-Inclusief ook individuele bedrijven en organisaties adviseren bij het opstellen van een plan van aanpak voor meer inclusief werven en selecteren en voor een inclusieve werkvloer.

Alle activiteiten zijn geëvalueerd door middel van een digitale enquête en door het afnemen van interviews met deelnemers. De meeste respondenten zijn positief over de activiteit waaraan zij hebben deelgenomen: het cijfer 7 of hoger wordt in 91% gegeven. Ze noemen deze onder andere 'interessant', 'leerzaam' en 'interactief'. Zo vonden respondenten het interessant om te leren over hoe onbewuste vooroordelen discriminatie in de hand werken. De vraag of de activiteit waaraan zij hebben deelgenomen, hen heeft geïnspireerd om meer te doen met diversiteit en inclusie, beantwoorden de



meeste respondenten door te zeggen dat het heeft bijgedragen aan bewustwording en dat zij meer oog hebben voor het thema op hun eigen werkvloer. Respondenten benoemen dat zij door de training beseffen dat inclusie niet vanzelf ontstaat, maar dat het noodzakelijk is om hierin actief te investeren. Bijvoorbeeld door zelf vaker gesprekken te voeren over vooroordelen en discriminatie, juist met collega's die in hun ogen nog kunnen leren als het gaat om dit onderwerp.

Expertisecentrum IDEM

De opdracht van expertisecentrum IDEM Rotterdam is kennis en ervaring van organisaties, professionals en vrijwilligers te vergroten en te verbinden op de thema's inclusie, discriminatie, vrouw/man-emancipatie en LHBTIQA+-emancipatie. IDEM doet dit door het organiseren van kennisbijeenkomsten, het doen van onderzoek en het bijhouden van de kennisbank en door communicatie via website, social media en nieuwsbrieven.

In 2021 zijn in totaal 8 kennisateliers georganiseerd en 3 bijeenkomsten voor een groot publiek (minimaal 50 deelnemers), waaronder Diversity Day. Twee keer per maand is de nieuwsbrief verstuurd en regelmatig zijn updates via social media gedeeld. De kennisbank is geüpdatet en uitgebreid met nieuwe onderzoeken, publicaties, etcetera. In 2021 zijn in totaal zo'n 350 titels toegevoegd aan de kennisbank. IDEM heeft het afgelopen jaar een drietal onderzoeken gedaan in de zorgsector:

- Zorg op maat: cultuursensitief werken binnen de geestelijke gezondheidszorg in Rotterdam
- Groot verantwoordelijkheidsgevoel en een dikke huid: discriminatie in de ouderenzorg
- Voorbij de eigen bril: Een verkennend onderzoek naar inclusie binnen de Rotterdamse opvoedondersteuning

Het eerste onderzoek zit in de afrondingsfase, het rapport verschijnt na de zomer. Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen van de overige twee onderzoeken, de rapporten zelf ontvangt u als bijlage.

Groot verantwoordelijkheidsgevoel en een dikke huid: discriminatie in de ouderenzorg

Zorgverleners in de Rotterdamse ouderenzorg krijgen regelmatig te maken met discriminatie door cliënten en/of naasten. Zorgverleners met een migratieachtergrond worden onder andere afgewezen door cliënten vanwege hun huidskleur of het dragen van een hoofddoek. Ook krijgen zij tijdens hun werk te maken met discriminerende opmerkingen en soms zelfs met bedreiging of agressie. Mannelijke zorgverleners worden vaak afgewezen door cliënten vanwege hun geslacht.

Lange tijd gold 'de klant is koning' binnen de ouderenzorg. Het kwam dan ook voor dat discriminerende verzoeken van cliënten werden geaccepteerd en ingewilligd. Door de nadruk op de wensen van de cliënt, was er vaak minder aandacht voor de plicht om een discriminatievrije werkomgeving te garanderen voor medewerkers. Mede onder invloed van het personeelstekort in de ouderenzorg is dit binnen zorginstellingen aan het veranderen. Het kost echter tijd en de nodige investeringen om deze omslag ook in de praktijk te maken. Er is nog veel winst te behalen.

Het onderzoek sluit af met onderstaande aanbevelingen aan zorginstellingen:

1. Erken discriminatie door cliënten als een gezamenlijk probleem
2. Investeer in een duidelijke sociale norm met betrekking tot discriminatie
3. Heb als leidinggevende aandacht voor de impact van discriminatie
4. Investeer in laagdrempelige mogelijkheden om grensoverschrijdend gedrag te melden
5. Investeer in mogelijkheden om discriminerend gedrag te bestraffen
6. Bevorder diversiteit en inclusie
7. Communiceer de sociale norm aan (toekomstige) cliënten.

Deze aanbevelingen zijn door IDEM aangevuld met een groot aantal concrete tips om ervoor te zorgen dat organisaties handelingsbekwaam zijn om deze te kunnen opvolgen. IDEM heeft op 21 april jl. een kennisatelier georganiseerd over discriminatie in de ouderenzorg. Rotterdamse zorgverleners, leidinggevend en andere professionals die willen meepraten en meedenken over het tegengaan van discriminatie en racisme waren hierbij uitgenodigd. De bevindingen uit het rapport zijn gepresenteerd, waarna ervaringsdeskundigen met elkaar in gesprek zijn gegaan. Ook het handelingsperspectief en de concrete tips zijn hierbij aan de orde gekomen. Naast het kennisatelier zullen we de tips delen met organisaties binnen de ouderenzorg, bijvoorbeeld via het netwerk 010inclusief.

Voorbij de eigen bril: Een verkennend onderzoek naar inclusie binnen de Rotterdamse opvoedondersteuning

In dit onderzoek is gekeken naar wat nodig is om opvoedondersteuning in Rotterdam inclusiever te maken. Hiervoor zijn opvoedondersteuners in Rotterdam bevraagd door middel van een digitale vragenlijst en (duo-)interviews. Ook zijn twee focusgroepen gehouden met biculturele ouders die gebruikmaken van opvoedondersteuning. In totaal zijn 9 organisaties geïnterviewd, dus 18 opvoedondersteuners. De enquête is goed ingevuld (94 keer). Het werven van ouders voor de focusgroepen verliep moeizaam, maar uiteindelijk is het gelukt om focusgroepen uit te voeren. In totaal hebben 14 ouders deelgenomen aan de twee gesprekken.

De opvoedondersteuners die hebben deelgenomen aan dit onderzoek geven aan dat een aanzienlijk deel van de ouders die gebruikmaakt van opvoedondersteuning in Rotterdam een biculturele achtergrond heeft. Vaders worden minder goed bereikt, ongeacht hun achtergrond. De professionals benoemen een aantal drempels waardoor sommige biculturele ouders minder goed worden bereikt. Het gaat om de taalbarrière waardoor ouders die de Nederlandse taal niet of beperkt beheersen over het algemeen minder gebruikmaken van opvoedondersteuning.

Professionals proberen op verschillende manieren drempels te verlagen om een zo groot mogelijke groep ouders in de stad te bereiken. Zo houden sommige aanbieders rekening met het taalgebruik in hun communicatie. Daarnaast maken veel aanbieders gebruik van hun netwerk om ouders te bereiken die zich niet snel zelf aanmelden. Binnen de opvoedondersteuning wordt op verschillende manieren rekening gehouden met de (culturele) diversiteit van de ouders. Bijvoorbeeld door een open houding aan te nemen en geen oordeel te hebben over de opvoedstijl van ouders. Of door in groepsbijeenkomsten ouders veel aan het woord te laten, waardoor hun voorbeelden en perspectieven centraal komen te staan, in plaats van die van de professional. Ook is er bij sommige interventies lesmateriaal beschikbaar in een aantal andere talen dan het Nederlands. Op het gebied van taal zijn volgens de professionals nog stappen mogelijk om de opvoedondersteuning inclusiever te maken. Dit kan door bij meer interventies het materiaal in meerdere talen aan te bieden, het materiaal meer visueel aan te bieden en minder in geschreven tekst en ook cursussen en bijeenkomsten in andere talen mogelijk te maken.

Er mag echter nog meer aandacht zijn voor andere vormen van gezinssamenstelling, bijvoorbeeld eenoudergezinnen en LHBTIQA⁺-ouders. Een meer divers personeelsbestand helpt volgens de professionals in het vergroten van het bereik van ouders en ook in het meer cultuursensitief en inclusief werken. De opvoedondersteuners bestaan nu veelal uit vrouwen zonder biculturele achtergrond.

De resultaten van deze onderzoeken dragen bij aan de opdracht van IDEM om organisaties en professionals te ondersteunen op de thema's inclusie, discriminatie en LHBTIQA⁺-emancipatie. Ze worden gebruikt als input voor kennisateliers en voor handhaven en concrete tips aan organisaties die inclusief- en cultuursensitief willen werken.



3.5 De gemeente geeft het goede voorbeeld

3.5.1 Gemeente Rotterdam als inclusieve en diverse werkgever

Als gemeente Rotterdam willen we inclusief en divers zijn. Voor discriminatie en racisme is binnen onze gemeente geen plaats. We willen een veilige werkomgeving bieden waarin de verschillende perspectieven juist op waarde worden geschat. Diversiteit moet een vanzelfsprekendheid zijn, zoals die het in de stad al is, maar dan ook op (hogere) besluitvormende posities; de gemeente als afspiegeling van de diversiteit in onze stad. We hebben de afgelopen periode belangrijke stappen richting een meer inclusieve en diverse gemeente gezet. Wederom met een flinke impuls vanuit *Rotterdam Tegen Racisme*. De voortgang hiervan wordt hieronder beschreven.

Inzicht in mate inclusie en diversiteit

Met ingang van 2021 worden vragen over (de beleving en ervaring van) inclusie in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) opgenomen. De scores op deze vragen leiden tot een totaalscore die de mate van inclusiviteit in de organisatie laat zien. De ambitie is om binnen vier jaar het indexcijfer dat de mate van inclusiviteit in de organisatie laat zien met minimaal 5 te laten stijgen (toezegging in afdoeningsbrief aan raad over de motie 'Naar een diverse en inclusieve gemeenteorganisatie' - 20bb007957). Op grond van de uitkomsten kunnen de clusters/ afdelingen/ teams het gesprek over inclusie aangaan. En hierbij de acties bepalen om de scores te laten stijgen. Ten behoeve van inzicht in de mate van diversiteit wordt op dit moment met het CBS het gesprek gevoerd over deelname aan de Barometer Culturele Diversiteit.

Werving & Selectie

We zetten in op het vergroten van de diversiteit in de interne vijver voor potentieel leidinggevenden, en vervolgens het behoud en doorgroei van hen als teammanagers naar hogere managementfuncties. Op grond van een opdracht wordt door middel van concrete acties vanuit HR Managementdirectie gewerkt aan het vergroten van de diversiteit in het leidinggevend middenkader. Meer zichtbare diversiteit (zoals afkomst, huidskleur) leidt tevens tot meer ruimte voor onzichtbare diversiteit (zoals persoonlijkheden, overtuigingen etc.).

Vanuit verschillende onderdelen van de gemeente wordt het *Inclusiviteitspanel* (een groep jonge en diverse medewerkers) gevraagd om mee te denken en adviseren over het inclusief werven en selecteren. Het gaat hierbij om alle onderdelen van het proces. De primaire focus ligt op het werven en selecteren van leidinggevenden. Op verzoek kunnen ook vacaturehouders een beroep op het panel doen.

We *experimenteren actief met nieuwe, technische, methodieken* die bijdragen aan het terugdringen van bias in het werving- en selectieproces (zoals een game die breed kijkt naar de talenten van een kandidaat). We werken aan bewustwording van het recruitmentteam, bv. door trainingen over (onbewuste) vooroordelen in werving en selectie en gesprekstafels over inclusie en diversiteit. Er is de aanpak voor meer diversiteit in het leidinggevend middenkader (zie ook hierboven).

De *projectmatige aanpak inclusief werven en selecteren* met als doel een inclusief en divers proces voor alle medewerkers van begin tot eind ten behoeve van de instroom, doorstroom en uitstroom is gestart. Hierin worden de bewezen effectieve instrumenten meegenomen, zoals een divers samengestelde selectiecommissie, inclusieve vacatureteksten, het vierogen principe etc.

Leergang Inclusief Leidinggeven wordt structureel

De leergang Inclusief Leidinggeven (ontwikkeld samen met Universiteit Leiden) is gestart met twee pilotgroepen. Na een positieve evaluatie van de leergang wordt deze structureel aangeboden voor meerdere doelgroepen binnen de gemeentelijke organisatie. De leergang biedt ruimte voor reflectie,



geeft inzicht in diversiteit en inclusie, en leert de leidinggevende inclusief te denken en handelen, en verschillen te verbinden. De training is vrijwillig, inschrijven kan via de opleidingsportal op het gemeentelijke intranet.

Vaste inzet op bewustwording en kennisdeling

Verandering begint bij bewustwording. We bieden structureel webinars, workshops, inspiratiesessies en trainingen aan in allerlei samenstellingen en op diverse niveaus (voor leidinggevend en teams) gericht op bewustwording en kennisdeling. Begin oktober 2021 was de Diversity Week, geïnspireerd op de landelijke Diversity Day. Cultureel antropoloog en auteur Sinan Cankaya trapte de week af met een lezing over microrevoluties. Verder waren er diverse webinars, workshops, dialoogtafels over de diverse invalshoeken van inclusie en diversiteit. Bijvoorbeeld: neurodiversiteit, inclusief leiderschap en toegankelijkheid voor mensen met een beperking.

'Meldknop' voor Discriminatie

In *Rotterdam Tegen Racisme* benadrukten we het belang van het intern melden van discriminatie aan vertrouwenspersonen, in het kader van ongewenste omgangsvormen. Daarom komt voor het intern melden van discriminatie en andere vormen van ongewenst gedrag een meldknop op het gemeentelijk intranet. Deze meldknop wordt voorzien van een meldcode zodat de melding snel bij de juiste medewerker terecht komt. Op dit moment zijn we aan het verkennen welke barrières te herkennen zijn met betrekking tot het intern melden van ongewenste omgangsvormen.

OpenR groeit en verbindt

OpenR is het interne inclusienetwerk waarin medewerkers vanuit alle geledingen en invalshoeken van de organisatie elkaar vinden en zich (willen) inzetten voor een diverser, inclusiever en gelijkwaardiger organisatie. OpenR vindt, verbindt en faciliteert deze medewerkers en hun inzichten, denkwijzen en perspectieven, en maakt zo medewerkers bewust hoe systemen van discriminatie en onderliggende mechanismen werken.

Onderzoek Govlab010: inclusief beleid

Met GovLab010 (samenwerkingsverband Erasmus Universiteit Rotterdam en gemeente Rotterdam op het gebied van governance) wordt een onderzoek voorbereid dat zich richt op de vraag hoe inclusief beleid gemeengoed kan worden binnen de gemeentelijke organisatie en welke barrières te herkennen zijn in verschillende beleidsdomeinen. Dit zodat bij het maken en uitvoeren van beleid voor de stad inclusie en diversiteit als vanzelfsprekend worden meegenomen. Op dit moment staan we in de eerste fase van het onderzoek, namelijk interviews houden en deze analyseren.

Specifieke aanpak

Een inclusieve en diverse gemeente is voor ons: goed werkgeverschap voor *iedereen*, ongeacht de verschillen. Dit is de paraplu voor al onze initiatieven die met elkaar bijdragen aan een inclusieve en diverse gemeente. Binnen die paraplu hebben we steeds meer aandacht voor de verschillen, omdat hetzelfde beleid en dezelfde uitvoering niet voor alle verschillende mensen passend en toereikend is. Daarom spitsen we ons beleid en de uitvoering waar mogelijk en nodig meer toe op de verschillende groepen binnen de gemeente.

Op 19 januari 2022 is de Verklaring van Dordrecht ondertekend. Hiermee committeren wij ons als gemeente aan transgendervriendelijk en genderinclusief werkgeverschap. We zijn nu bezig met de implementatie van de Verklaring van Dordrecht. Daarvoor onderzoeken we onder andere de mogelijkheden van genderneutraal registreren en adresseren, en van genderneutrale toiletten.

3.5.2 Adviesraad Anti-Racisme en Inclusie

Intussen is de gemeente nog niet zo divers en inclusief als we zouden willen. Terwijl 'wie vanuit welk perspectief beleid maakt' juist zo relevant is voor samenlevingsvraagstukken. Daarom is de Adviesraad Anti-Racisme en Inclusie per 8 maart 2022 officieel geïnstalleerd door het college.⁴ Hieraan is een lang en zorgvuldig traject voorafgegaan. Op 31 maart 2022 zijn de leden van de adviesraad officieel benoemd. De Adviesraad heeft eind vorig jaar al ambtshalve haar eerste advies gegeven over het vraagstuk "wel of geen excuses n.a.v. het slavernijverleden van Rotterdam". Dit advies is goed ontvangen door het college. Op 10 december 2022 heeft de burgemeester excuses aangeboden namens het stadsbestuur voor het slavernijverleden van Rotterdam.

3.5.3 Onderzoek institutioneel racisme

Onder regie van het Rijk doet KIS/Movisie onderzoek naar 'institutioneel racisme'. De eerste opbrengst is een literatuurstudie naar de definitie en kenmerken hiervan, toegespitst op vier institutionele terreinen: arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie. De bevindingen kunt u in dit rapport lezen: 'Institutioneel racisme: bewijs en aanpak'.⁵

Ook in 2022 loopt het project door, in de vorm van casusonderzoek. Rotterdam is medefinancier van het onderzoek. We werken samen door:

- intern te onderzoeken welke beleidsregels/-processen eventueel getoetst kunnen worden en vervolgens aan te dragen voor casusonderzoek. Of helpen bij het vinden van relevante respondenten bij casuïstiek.
- het gesprek aan te gaan met KIS/Movisie over de resultaten en uiteindelijke aanbevelingen van het onderzoek:

Bij afronding van het onderzoek (nog onbekend) wordt u geïnformeerd.

3.5.4 Stadsmarinier Racisme en Discriminatie

De stadsmarinier is in oktober 2020 aan de slag gegaan en sprak sindsdien met honderden Rotterdammers en daarnaast ambtenaren en organisaties in Rotterdam. In 2021 is het opzetten van de Adviesraad Anti-Racisme en Inclusie afgerond, is de stad meer betrokken bij het programma over het koloniaal en slavernijverleden, is discriminatie en inclusie binnen de gemeentelijke organisatie steviger op de agenda gezet en zijn mede door toedoen van de Stadsmarinier meer (haven)bedrijven toegetreden tot het netwerk 010inclusief. Ook is gestart met het voeren van wijkgesprekken tussen bewoners, politie, burgemeester en OM. De stadsmarinier richt zich in 2022 op de volgende punten:

1. Het vergroten van inclusie en diversiteit binnen de gemeentelijke organisatie. Onder meer adviseert hij over het meldingsprotocol voor discriminatie en ander grensoverschrijdend gedrag en worden er workshops georganiseerd over inclusie en diversiteit voor gemeentelijke ambtenaren. Daarnaast legt hij meer verbindingen tussen het stadhuis en de superdiverse stad.
2. De adviesraad Anti-Racisme en Inclusie die per 8 maart 2022 is aangesteld wordt door de stadsmarinier begeleid.
3. Rotterdamse bedrijven met een verleden in koloniale handel en/of slavernij worden benaderd om te bespreken welke rol zij kunnen en willen spelen in het stadsprogramma.
4. Er wordt een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van de wetenschappelijke inclusiviteitsindex (EUR).
5. Er worden stadsgesprekken georganiseerd over de mate waarin de overheid voor en met iedereen werkt: burgemeester, wethouder en politie luisteren naar bewoners en ondernemers
6. Bewustwording van discriminatie en eigen blinde vlekken bij Rotterdammers en organisaties..

⁴ Zie voor meer informatie <https://www.rotterdam.nl/nieuws/ari/>

⁵ Zie: 'Institutioneel racisme: bewijs en aanpak'.

4 Pijler 3: Veiligheid en handhaving

4.1 *We verhogen de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers*

4.1.1 Handhaving

Veiligheid en gelijkwaardigheid zijn de basisvoorwaarden voor een ontspannen stad waar iedereen zichzelf kan zijn. We houden ons allemaal aan de regels van de (grond)wet en we respecteren normen en waarden. Daar waar mensen de wet overtreden, grijpen we in. De gemeente is alert op concrete signalen en gebeurtenissen in de stad en indien nodig treden we op. In de zomer van 2021 vonden een aantal incidenten plaats gericht tegen de oprichters en het netwerk van de Roze Kameraden. Zowel de sportschool van één van de oprichters werd beklad, als het pand van het COC. De vermoedelijke daders van de bekladding van het pand van het COC zijn onlangs aangehouden. Het onderzoek naar de bekladding van de sportschool loopt nog.

4.1.2 Veiligheid van maatschappelijke en religieuze instellingen

Het college vindt het belangrijk dat Rotterdammers hun religie in vrijheid en veiligheid kunnen uitoefenen en veroordeelt intimidatie van en geweld tegen religieuze instellingen en hun bezoekers. Dat geldt óók voor stichtingen die een veilige haven zijn voor de LHBTIQA+ gemeenschap. Hoewel praktisch alle inzet die u leest in deze rapportage is gericht op preventie en het worden van een samenleving die geen voedingsbodem biedt aan intolerantie en haat – soms is dat niet genoeg en gaan mensen over de streep van de veiligheid van de ander. De afgelopen jaren is vanuit het college ingezet op het vergroten van de veiligheid en beveiliging van religieuze instellingen. En bij incidenten zoals de bekladdingen en bedreigingen aan het adres van bijvoorbeeld COC en de Roze Kameraden schalen gemeente en politie direct in.

Als het gaat om de beveiliging van religieuze instellingen (o.a. synagogen, moskeeën) wordt reeds gecoördineerd samengewerkt volgens de uitgangspunten van het stelsel bewaken en beveiligen. Daarmee zijn bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de besluitvorming en uitvoering helder voor alle betrokken partijen, waaronder gemeente en veiligheidsdiensten. Naar aanleiding van de aanslag op het Joods Museum in Brussel in 2014 zijn bij verschillende joodse instellingen in Nederland maatregelen genomen om terroristische aanslagen te voorkomen. Het lokaal bevoegd gezag (burgemeester) gaat over de objectbeveiliging. Beveiligingsmaatregelen worden op basis van dreiging en risico genomen. Passend bij de dreigingsscenario's is in de afgelopen jaren schouw van de locaties aangeboden bij zowel synagogen als moskeeën. Bij de schouw werd door een gespecialiseerd bedrijf een rondgang gemaakt door de locatie, waarbij advies is gegeven over o.a. de bouwkundige, technische en organisatorische veiligheid. Op basis van die inschatting is in de afgelopen jaren een pakket aan (beveiligings)maatregelen aangeboden.

4.1.3 Aanpak Seksuele Straatintimidatie

Seksuele Straatintimidatie blijft een hardnekkig probleem in Rotterdam. Nog altijd voelen te veel vrouwen en meisjes en LHBTIQA+ personen zich onveilig op straat. Bij het realiseren van het Jaarplan 2022 Aanpak SSI (coördinatie ligt bij Directie Veilig) is vanuit samenleven een bijdrage geleverd op de pijler *preventie*. Deze pijler is toegevoegd n.a.v. Rotterdamse onderzoeksresultaten. De focus ligt daarbij op:

- Maatschappijbrede bewustwording;
- Mannen en jongens betrekken bij de oplossing;
- Handelingsperspectief bieden aan omstanders;
- Een inclusieve (her)inrichting van de openbare ruimte, waarin het veiligheidsgevoel van vrouwen/meisjes en LHBTIQA+ personen is meegenomen.

Vanuit Relax, samenleven wordt t.a.v. de pijler preventie een bijdrage geleverd door in 2022 dit onderwerp expliciet(er) te agenderen bij de inzet van een 30-tal dialogen via Dona Daria, waar mannen en vrouwen, jongens en meisjes aan deelnemen. Verder wordt vanuit samenleven zowel inhoudelijk als financieel een bijdrage geleverd aan projecten die het thema raken (zie bij ook verderop bij Veilige Steden).

4.1.4 Veiligheidsalliantie/Veilige wijken

Een veilige leefomgeving is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Met name LHBTIQA+-personen, vrouwen en meisjes hebben regelmatig te maken met straatintimidatie of onveilige situaties in de publieke ruimte, het uitgaansleven en het openbaar vervoer. De Rotterdamse Veiligheidsalliantie 'Natuurlijk Samen' is in 2017 opgericht om:

- Het veiligheidsgevoel en de meldingsbereidheid van deze groepen te vergroten;
- Feedback te geven op nazorg en casussen (met name op buitengewone of moeilijke casuïstiek);
- Te werken aan een strategisch netwerk, agendering en kennisdeling.

De alliantiepartners zijn onder andere The Hang-out 010, Transcafé Rotterdam, COC Rotterdam, Rotterdam Pride, IDEM Rotterdam, politie-eenheid Rotterdam, Stichting OutinRotterdam, RADAR vóór gelijke behandeling tegen discriminatie, Fairspace en de gemeente Rotterdam. De coördinatie van de veiligheidsalliantie ligt bij antidiscriminatiebureau RADAR.

Aan het begin van dit jaar heeft de coördinator van de veiligheidsalliantie door middel van gesprekken met een aantal partners het afgelopen jaar geëvalueerd. Uit deze gesprekken kwam onder andere het volgende naar voren dat de partners nog veel op individuele basis werken en dit eigenlijk graag meer samen zouden doen (bijvoorbeeld op wijkniveau), nadrukkelijker als alliantie naar buiten te treden en vindbaarder te worden en meer te richten op trends en signalen dan individuele casussen. De komende periode gaan de Veiligheidsalliantie met bovenstaande punten aan de slag.

Met betrekking tot de wens om ook op wijkniveau aan de slag te gaan met het onderwerp sociale veiligheid heeft Rotterdam zich aangemeld voor deelname aan Veilige Wijken, een pilotproject waar Regenboogsteden en Veilige Steden op wijkniveau aan elkaar worden verbonden. Regenboogsteden en Veilige Steden zijn twee programma's waarmee het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de ontwikkeling van lokaal beleid stimuleert. Vanuit het Rijk zijn er middelen beschikbaar gesteld. In een volgende voortgangsrapportage informeren wij u verder over het verloop van het Rotterdamse deel van de pilot.

4.1.5 Veilige Steden

Veilige Steden is het programma van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, waar we als gemeente Rotterdam gedurende de periode 2019 tot 2023 aan deelnemen. Het doel van dit programma is om de sociale veiligheid van in het bijzonder vrouwen en meisjes en LHBTIQA+ op straat te bevorderen en te vergroten. Daarin worden ook steeds vaker mannen en jongens betrokken. Veilige Steden adviseert gemeenten en heeft zich ontwikkeld tot een netwerkorganisatie waar verschillende gemeenten (onder meer Amsterdam, Utrecht, Dordrecht, Maastricht, Arnhem en Groningen) aan deelnemen. Kennis en ervaringen worden tijdens de bijeenkomsten uitgewisseld. Inmiddels is bekend dat aan de gemeente Rotterdam (wederom) cofinanciering voor 2022 is verleend.

Naast deelname aan dit programma (jaarlijks vier netwerkbijeenkomsten waar kennis en ervaringen worden uitgewisseld) heeft dit in Rotterdam tot de volgende projecten geleid:

- "We take the lead, Safe Streets" uitgevoerd door Stichting Fairspace en Dona Daria. Het project richt zich op interventieontwikkeling die bewustwording onder jongeren stimuleren en vergroten bij (seksuele) straatintimidatie. Het richt zich niet alleen op daders, maar ook op

slachtoffers en omstanders. Fairspace heeft, mede op basis van de gesprekken, een toolkit ontwikkeld en daarnaast een handleiding gemaakt voor jongerenwerkers die bijeenkomsten willen organiseren rondom (seksuele) straatintimidatie, er is een podcast gemaakt⁶, workshops gegeven, een audiotour opgenomen en er is een foto-expositie van Fleur Mulder geweest in de bibliotheek Rotterdam, locatie Zuidplein. De expositie is enthousiast ontvangen en geeft een mooi beeld van de leefwereld van jongeren op straat.

- Het project “Ik ben niet wat jij ziet” is in de tweede helft van 2021 van start gegaan. De uitvoering ligt bij Dona Daria. Het doel van dit project is om de veiligheid en het recht op zelfbeschikking van Rotterdamse vrouwen en meisjes (in het bijzonder met een Islamitische achtergrond) te vergroten en de stigmatisering te verkleinen. De resultaten zijn later dit jaar bekend.

4.2 *We vergroten de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie.*

4.2.1 **Campagne ‘Zie het. Zeg het. Meld het.’**

Nu communicatie in de buitenruimte weer mogelijk is heeft in aanloop naar de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie (21 maart 2022) de herlancering van de campagne ‘Zie het. Zeg het. Meld het’ plaatsgevonden. Dit keer niet alleen via social media, maar ook door middel van trotters op diverse locaties door heel Rotterdam. Door middel van persoonlijke verhalen van Rotterdammers over discriminatie vragen we mensen om niet weg te kijken, maar zich uit te spreken en samen op te treden tegen discriminatie. We bieden zowel slachtoffers als omstanders handelingsperspectief en benadrukken het belang van melden van discriminatie. Dat laatste kan via de website van RADAR, maar ook via de app Discriminatiemelder. Naast de campagne hebben we samen met Radar vijf animaties gemaakt; elk met een ander thema om meldingsbereidheid te vergroten door promoten van discriminatiemelder app.

De animaties zijn al openbaar en zullen de komende tijd nog onder de aandacht gebracht gaan worden.

- LHBTIQA+: <https://youtu.be/i7J5z9I18uo>
- Sport: <https://youtu.be/m850F6o24DE>
- Werk: <https://youtu.be/rJ9ytkHIVkg>
- Visuele beperking: https://youtu.be/_b5x0JsLEHg
- Wonen: <https://youtu.be/vuISYYB5hY0>

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

4.3.1 **Ontmoetingsplekken**

Met name binnen de LHBTIQA+-gemeenschap bestaat de behoefte aan een plek om gelijkgestemden te ontmoeten. Door subsidies aan onder andere The Hangout⁰¹⁰, het COC, het Transkoor⁰¹⁰, KLAUW, Queer Rotterdam en de Roze Salon faciliteert de gemeente deze ontmoetingen. Tijdens de pandemie waren de mogelijkheden om elkaar te ontmoeten vaak beperkt tot onlineactiviteiten. Nu de beperkingen zijn losgelaten is het weer mogelijk om elkaar fysiek te ontmoeten. We vernemen dat het aantal bezoekers laat zien dat hier binnen de LHBTIQA+-gemeenschap veel behoefte aan was.

⁶ Zie www.straatvonk.nl

4.3.2 De Roze Sociale Kaart

De Rotterdamse Roze Sociale Kaart is een instrument voor zowel LHBTIQA+-personen als voor professionals⁷. Door middel van deze sociale kaart worden zij wegwijs gemaakt naar plekken waar zij elkaar kunnen ontmoeten en naar organisaties die (professionele) ondersteuning kunnen bieden. De komende periode krijgt dit instrument een uitgebreide update. Out in Rotterdam (voorheen Gay Rotterdam) heeft het beheer van de sociale kaart eind 2021 overgenomen van RADAR. De sociale kaart is een groeidocument waar steeds nieuwe organisaties en initiatieven aan kunnen worden toegevoegd. In het tweede kwartaal van 2022 zal Out in Rotterdam een kennissessie organiseren voor partijen in de stad om aandacht voor de sociale kaart te vragen.

4.3.3 Weerbaarheid

Met behulp van trainingen voor kwetsbare Rotterdammers zorgen we ervoor dat zij de tools hebben om weerbaar en assertief met situaties van ongelijkwaardigheid, uitsluiting en discriminatie om te kunnen gaan. Dona Daria voert de aanbestedingsopdracht uit.

In 2021 zijn de volgende aantallen bereikt:

- Deelname aan de training met het onderwerp vrijheden en zelfbeschikking: 173 volwassenen en 77 jongeren.
- Deelname aan de training met het onderwerp gelijke positie M/V en LHBTIQA+: 153 volwassenen en 97 jongeren.
- Deelname aan de training met het onderwerp discriminatie/inclusie: 77 volwassenen en 118 jongeren.
- De tweejaarlijkse inspiratie events zijn, vanwege de coronamaatregelen qua aantallen ver achtergebleven. Qua samenstelling in relatie tot diversiteit heeft het bereik ook niet het beoogde resultaat opgeleverd. Mensen zijn terughoudend ten tijde van covid-19. Er zijn 3 kleine events gerealiseerd met een bereik van 65 deelnemers.
- Er hebben 35 actieve sleutelpersonen van zelforganisaties en informele groepen meegedaan aan het Train-de-Trainer traject.
- Het traject coaching on the job Veerkracht en Emancipatie heeft een bereik van 46 deelnemers (in 7 van de 14 gebieden in Rotterdam).
- De trainingen zijn deels fysiek en deels digitaal gegeven.

Daarnaast heeft het ingestelde digitale inspiratieplatform Unboxing Rotterdam, dat is bedoeld voor bewoners en andere formele en informele organisaties een bereik in 2021 van 8.759 hits. Hier worden kennis en ervaringen gedeeld en gereageerd of suggesties gedaan op activiteiten van Dona Daria over diversiteit en inclusie.

⁷ Zie: [Rotterdamse Roze Sociale Kaart](#)

5 Rotterdamse Aanpak Inburgering

5.1 *Start van de nieuwe Wet inburgering 2021*

1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering (Wi 2021) ingegaan. Met de nieuwe Wet inburgering worden gemeenten verantwoordelijk voor een integraal aanbod op inburgering en krijgen zij de regierol in de uitvoering van het nieuwe stelsel. Het doel van de nieuwe wet is dat iedereen meedoet, het liefst via betaald werk. Dit is waar de inzet van de inburgeraar, de overheden en andere (maatschappelijke) partners op is gericht in het nieuwe stelsel. De regierol van gemeenten over de uitvoering is vastgelegd in de wet. De nieuwe wet kent hoge ambities vergeleken met het vorige inburgeringsstelsel. Participatie wordt gezien als hoofddoel en het vereiste taalniveau wordt verhoogd van A2 naar B1⁸. Samenwerking tussen de inburgeraar, de overheden en partners is cruciaal om deze doelen te behalen.

Onder vorige inburgeringsstelsels (Wi 2007 en Wi 2013) zijn inburgeraars zelf verantwoordelijk (ook financieel) voor hun inburgeringstraject, waaronder het uitzoeken en inkopen van inburgeringslessen. In de praktijk werkt dit niet. Een grote groep inburgeraars is de dupe geworden van malafide taalaanbieders. Veel inburgeraars hebben hun DUO-lening opgemaakt terwijl hun inburgeringstraject nog lang niet is afgerond. Hierdoor hebben sommigen grote schulden bij DUO opgebouwd. Alle betrokken stakeholders erkennen het falen van het vorige inburgeringsstelsel.

Met de Rotterdamse Aanpak Inburgering, die in november 2021 is aangeboden (21bb14516), geeft de gemeente invulling aan de nieuwe wettelijke taken en de bijbehorende verantwoordelijkheden. U vindt in dit document de complete beschrijving van de visie op en de uitvoering van de wet. Ook bevat deze aanpak de vorige inburgeringstelsels (Wi2007 en Wi2013) want hierin hebben we als gemeente nog steeds een rol omdat inburgeringsraars nog onder deze stelsels vallen. Het hoofddoel van de aanpak is om inburgeraars snel en volwaardig mee te laten doen aan de Rotterdamse samenleving.

De aanpak richt zich op inburgeraars, namelijk statushouders en gezinsmigrant en overige migranten:

- Een **statushouder** is iemand die als vluchteling wordt erkend en een asielstatus krijgt. De persoon is dan **geen asielzoeker meer** en wordt ook wel 'vergunninghouder' genoemd. Statushouders hebben een verblijfsvergunning en mogen een opleiding volgen en werken in Nederland.
- Een **gezinsmigrant** is een persoon die van buiten de EU naar Nederland komt, om een huwelijk of partnerschap aan te gaan met een in Nederland gevestigde persoon of tot Nederlander genaturaliseerde partner (de referent). Een '**overige migrant**' is een geestelijk bedienaar of familielid van kinderen die onder het kinderpardon vallen. Dit zijn geen asielstatushouders en vallen beleidsmatig gezien onder hetzelfde regime als de gezinsmigranten.

De nieuwe Wet geeft gemeenten heel beperkte ruimte om nadere invulling te geven aan de wetgeving. De ruimte die er is, wordt uitgewerkt in beleidsregels. Deze beleidsregels worden nog dit jaar ter besluitvorming aan het college voorgelegd.

5.2 *Landelijke ontwikkelingen*

5.2.1 **Taakstelling huisvesting statushouders**

De Rijksoverheid bepaalt elk half jaar hoeveel statushouders gemeenten een plaats moeten geven om te wonen. De verdeling over gemeenten hangt af van hoeveel mensen er in een gemeente wonen. Grotere gemeenten moeten meer vergunninghouders woonruimte bieden dan kleinere gemeenten. Voor Rotterdam bedraagt de taakstelling voor 2022: 865. In 2021 was de taakstelling 954.

⁸ A Basisgebruiker (A1/A2: beginner), B Zelfstandige gebruiker (B1/B2: gevorderd); <https://detaalbrigade.nl/taalniveaus/>

Van de vrijkomende woningen die dit jaar beschikbaar komen kunnen ongeveer 400 woningen toegewezen worden aan statushouders. Uitgaande van een gemiddelde bezetting van gemiddeld 2 personen per woning zouden dan nog ongeveer 60 personen buiten de corporatievoorraad om gehuisvest moeten worden. We proberen dit te organiseren via particuliere verhuurders of via leegstandsbeheer, zoals dat het afgelopen jaar ook is gelukt.

5.2.2 Bottleneck bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

Het servicecentrum Inburgering van DUO handhaaft in opdracht van het Ministerie SZW de inburgeringsplicht, informeert inburgeraars en organiseert het inburgeringsexamen. DUO blijft binnen de nieuwe Inburgeringswet de inburgeringsplicht en de inburgeringstermijn vaststellen. Inburgeraars ontvangen van DUO een kennisgevingsbrief met informatie over hun inburgeringsplicht.

Op verzoek van de minister SZW heeft DUO eind januari jl. het proces van vaststellen van de inburgeringsplicht tijdelijk stopgezet. Sinds 1 januari 2022 ontvingen ruim 300 personen in het hele land een brief van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) dat zij inburgeringsplichtig zijn onder de Wet inburgering 2021. Voor een deel van deze mensen was dat *ten onrechte*. Dit omdat zij vóór 1 januari 2022 een verblijfsvergunning ontvingen en daardoor moeten inburgeren onder de wet uit 2013. DUO heeft het proces sinds 1 maart jl. weer hervat voor de doelgroep gezinsmigranten en vanaf 25 maart jl. is het proces hervat voor de doelgroep statushouders.

Het proces voor de statushouders ging vanaf januari gedeeltelijk door in verband met de huisvesting en begeleiding zonder de kennis of inburgeraar onder de oude of nieuwe wet valt. Voor de groep die onder de nieuwe wet valt moeten we bijvoorbeeld alsnog de leerbaarheidstoets afnemen want dit is een onderdeel binnen de nieuwe wet.

Inmiddels zijn er in Rotterdam tot nu 167 gezinsmigranten gemeld en 75 asielstatushouders via DUO die onder de nieuwe wet vallen. Van de 75 statushouders is een groot deel nog niet gehuisvest in Rotterdam, maar wel vast via DUO aangemeld. Momenteel zijn er 20 statushouders in begeleiding binnen de gemeente Rotterdam die onder de nieuwe wet vallen.

Verder zijn we met DUO in gesprek want de aanmeldingen vanuit DUO roepen bij de medewerkers in de uitvoering vaak vragen op over waarom een inburgeraar bijvoorbeeld onder de nieuwe wet valt en juist niet onder de vorige, of vice versa. Voor een goede dienstverlening is het noodzakelijk om de informatie te kunnen onderbouwen aan de inburgeraar als er vragen over worden gesteld. Er wordt binnenkort een informatiesessie georganiseerd met DUO en de gemeente.

5.2.3 Financiering en start van de Onderwijsroute

In vorige voortgangsrapportage (21bb14515) bent u geïnformeerd over de financiële knelpunten rondom de onderwijsroute en het uitblijven van inschrijving op de aanbesteding van de onderwijsroute MBO. Ondertussen is de trajectprijs voor de onderwijsroute verhoogd op basis van het AEF (Andersson Elffers Felix) onderzoek naar de kosten van de onderwijsroute. De ministeries SZW en OCW hebben toegezegd voor extra middelen voor het cohort 2022. Voor structurele extra financiële middelen hebben de ministeries aangegeven hierover in het voorjaar duidelijkheid te geven.

5.2.4 Jongeren 18-/18+

Voor jongeren die op of na 1 januari 2022 18 jaar geworden zijn of worden, is de Wi2021 van toepassing. Aan schoolgaande jongeren die niet vrijstellend onderwijs volgen (VMBO/ISK kader/basis, Entree onderwijs en Praktijkonderwijs) wordt de inburgeringsplicht daadwerkelijk direct opgelegd. Jongeren die wel vrijstellend onderwijs volgen: MBO (2,3,4), HBO of WO, krijgen een tijdelijke vrijstelling. Deze wordt omgezet naar een definitieve vrijstelling wanneer de jongere zijn diploma haalt. Ons uitgangspunt is om alle schoolgaande jongeren met een inburgeringsplicht in elk geval dit

schooljaar te laten afmaken op hun huidige school en bij voorkeur ook een diploma te laten halen, ook als hier meer tijd voor nodig is. Daar waar een vervolg naar vrijstellend onderwijs mogelijk en haalbaar is, zal dit gestimuleerd worden. Met jongeren voor wie vrijstellend onderwijs, bijvoorbeeld vanwege leerbaarheid, (nog) niet haalbaar is, zal de best mogelijk route gezocht worden om in te burgeren. Dit vraagt maatwerk. Waar mogelijk wordt de school waar de jongere regulier onderwijs volgt betrokken.

5.3 Lokale ontwikkelingen

5.3.1 Aanbesteding Onderwijsroute

Met betrekking tot de aanbesteding van de onderwijsroute MBO kunnen we aangeven dat het ROC Albeda deze gaat uitvoeren. De ROC's, in het bijzonder Albeda, verzorgen al geruime tijd taalschakelonderwijs dat vergelijkbaar is met de onderwijsroute, en hebben de nodige ervaring en expertise met het voorbereiden van (anderstalige) jongeren op deelname aan regulier onderwijs en doorstroom naar vervolgonderwijs. Daarnaast gaven de ROC's aan heel snel te kunnen starten door bestaande groepen met deelnemers aan taalschakelonderwijs te mengen met deelnemers aan de onderwijsroute. Besloten is om niet opnieuw een aanbesteding te starten maar op basis van "dwingende spoed" direct in onderhandeling te gaan met beide ROC's.

De onderwijsroute naar HBO/WO heeft enige vertraging opgelopen. De opdracht voor deze route is in oktober 2021 gegund aan de Erasmus Universiteit. Deze gunning heeft nog niet geleid tot een contract met Erasmus. Na gunning heeft Erasmus aangegeven onoverbrugbare knelpunten te zien, gerelateerd aan wet- en regelgeving en de opdracht om die reden niet kunnen uitvoeren. Met Erasmus hebben we inmiddels een aantal constructieve gesprekken gevoerd. Erasmus heeft de intentie uitgesproken de onderwijsroute HBO/WO alsnog conform eisen van de wet te willen uitvoeren maar kan dit pas vanaf het nieuwe academisch jaar 2022/2023. Met Erasmus voeren we nog het gesprek over een overbruggingstraject voor inburgeraars die al op korte termijn zouden kunnen en willen starten met de onderwijsroute naar HBO/WO.

5.3.2 Samenwerking contractpartners

Inmiddels zijn alle leerroutes en de andere trajecten van de Nieuwe Wet Inburgering definitief gegund. Vanuit het contractmanagement vinden er regelmatig gesprekken met de contractpartners (totaal 9 aanbieders) plaats om de voortgang te bewaken. Ook worden er diverse informatiebijeenkomsten met de contractpartners georganiseerd om kennis, informatie en ervaring met elkaar te delen. Doordat DUO hun proces van vaststellen van de inburgeringsplicht tijdelijk had stopgezet, heeft dit ook gevolgen voor de contractpartners omdat onduidelijk was onder welke wet een inburgeraar inburgeringsplichtig is. Wel konden de reguliere processen en programma's gewoon doorgaan, zoals maatschappelijke begeleiding van statushouders en gezinsmigranten en de Rotterdamse Taalstart (RTS). Dit zijn programma's die we ook al hebben uitgevoerd binnen de oude aanpak.

5.3.3 Kwaliteitsconvenant Taal en Inburgering

Gezins- en overige migranten blijven, ook in de nieuwe wet, wel zelf verantwoordelijk voor hun inburgeringstraject. Met dit gegeven heeft de gemeente samen met de regiogemeenten in november 2020 het Kwaliteitsconvenant Taal en Inburgering gesloten met taalaanbieders, die inburgeringsprogramma's aanbieden aan gezinsmigranten. Met o.a. als doel de gezinsmigrant centraal te stellen en kwalitatief goed lesaanbod door taalaanbieders stimuleren. Maar dit convenant geldt ook voor statushouders die nog onder de vorige wetten vallen waar de gemeente voor hen geen inburgeringstraject kan inkopen. De kwaliteitsafspraken die zijn gemaakt met convenantpartners blijven van kracht na de invoering van de Wet inburgering 2021. Inburgeraars die geen verplichte

leerroute (in de nieuwe wet spreken we van leerroute) volgen, wordt geadviseerd om hun inburgeringstrajecten bij een van de convenantpartners in te kopen.

5.3.4 Aanpak Onvoltooide Inburgering

Het doel van de aanpak onvoltooide inburgering is om het aantal onvoltooide inburgeraars in Rotterdam te minimaliseren. Onvoltooide inburgeraars zijn inburgeraars die vóór 2013 inburgeringsplichtig werden, maar hun inburgering om uiteenlopende redenen nog niet hebben afgerond. Zij vallen onder de wet Inburgering uit 2007, waarin de gemeente verantwoordelijk was voor inburgeringsaanbod en handhaving. Het huidige college heeft gekozen om hierin te investeren en de volgende aanpak is hieruit voortgekomen: het in beeld brengen, bereiken en vervolgens helpen inburgeren van onvoltooide inburgeraars door hen inburgeringsvoorzieningen aan te bieden, vrij te stellen of ontheffen van hun inburgeringsplicht. Na uitvoerig onderzoek heeft de gemeente een beeld van het aantal onvoltooide inburgeraars dat op korte termijn kan inburgeren door inzet van inburgeringsvoorzieningen. Deze inburgeringsvoorzieningen worden gericht ingekocht bij zes taalaanbieders die zijn aangesloten bij het Rotterdamse Kwaliteitsconvenant Taal en Inburgering. Het resultaat is dat meer mensen die uit het stelsel van Wi2007 zijn ingeburgerd en beter de taal beheersen, hierdoor zich beter redden in de maatschappij en betere kansen hebben op het vinden van werk.

5.3.5 Communicatie

Het is belangrijk dat statushouders en gezinsmigranten weten wat de veranderde Wet voor hen betekent, waar zij terecht kunnen, wat er van hen verwacht wordt en welke ondersteuning zij kunnen krijgen; of ze nu in een overgang zitten of volledig onder de nieuwe Wet vallen.

- Op Rotterdam.nl/inburgering010 informeren we statushouders en gezinsmigranten over wat zij als inburgeraar voor hun inburgering moeten doen.
- Voor inburgeraars die in de gemeente Rotterdam worden gehuisvest zijn twee welkomstfilmpjes gemaakt voor doelgroep statushouders. Zodra deze klaar zijn, worden deze op de website geplaatst.
- Er is een routekaart waarin statushouders en gezinsmigranten kunnen zien hoe hun route loopt. Met een checklist kunnen ze bijhouden waar zij zich in hun route bevinden en houden zij overzicht over wat er heeft plaatsgevonden en wat er nog volgt. Zo behoudt men de oriëntatie, overzicht en grip op de eigen situatie.
- Daarnaast werkt gemeente Rotterdam samen met de andere G4 steden aan het ontwikkelen van een app voor inburgeraars. Met de app kunnen inburgeraars niet allen inzien waar zij in hun inburgeringsproces staan (routekaart), maar ook welke afspraken zij hebben staan. Wanneer de app gereed is, is nog onbekend.

6 Financiën

Vanuit 'Relax' zet het college €3,4 miljoen in op het bevorderen van de acceptatie van diversiteit in Rotterdam. Met 'RTR' is daar in 2021 eenmalig €1,2 miljoen aan toegevoegd voor racismebestrijding. Deze €4,6 miljoen is als volgt opgebouwd. Alle bedragen zijn afgerond.

6.1 Budget Samenleven

Budget Samenleven	Mln.
Structureel	€ 2,7
Coalitieakkoord 2019-2022	€ 0,7
Continuering van Rotterdam Tegen Racisme (incidenteel)	€ 1,2
Totaal	€ 4,6
Uitgaven	
Aanbestedingen (o.a. onderwijs, trainingen, dialogen, kenniscentrum, antidiscriminatievoorziening)	€ 1,8
Subsidies voor maatschappelijke initiatieven	€ 1,2
Projecten (woningmarkt, arbeidsmarkt, horeca, stadsmarinier, adviesraad, inclusiviteitsindex EUR, etc)	€ 1,1
Inclusief werkgeverschap (HR)	€ 0,5
Totaal	€ 4,6

6.2 Budget Integratie

Budget Integratie	Mln.
Rijksmiddelen voor inkoop inburgeringstrajecten	€ 4,2
Rijksmiddelen voor uitvoering Wet inburgering	€ 3,2
Coalitieakkoord 2019-2022 (o.a. Rotterdamse Taalstart en begeleiding gezinsmigr.)	€ 1,4
Intensieve begeleiding en trajecten W&I en Jongerenloket	€ 2,0
Onttrekking reserves Asielakkoord 2015 en bestemmingsreserves (nieuwe wet)	€ 0,8
Totaal	€ 11,6
Uitgaven	
Inkoop inburgeringstrajecten	€ 4,2
Uitvoering Wet inburgering	€ 3,2
Intensieve begeleiding en trajecten W&I en Jongerenloket	€ 2,0
Projecten (R'damse Taalstart, begeleiding gezinsmigranten, evaluatie, etc).	€1,8
Subsidies voor maatschappelijke initiatieven	€ 0,8
Totaal	€ 11,6

Voor integratie volgt hieronder een toelichting, omdat dit budget door de nieuwe Wet inburgering anders is opgebouwd dan in eerdere jaren. Inmiddels zijn de Rijksmiddelen die we voor de uitvoering van de nieuwe Wet inburgering krijgen bekend met uitzondering van de extra structurele middelen voor de Onderwijsroute. Het gaat om de volgende Rijksmiddelen:

- Budget voor inburgeringstrajecten: Per inburgeringstraject is een vast budget beschikbaar van €12.712 per statushouder en €589 per gezinsmigrant. We rekenen voor 2022 met €4,2 miljoen. Voor Omdat aan de besteding van inburgeringstrajecten voorwaarden zijn verbonden, wordt hiervoor een specifieke uitkering (SPUK) door het Rijk uitgekeerd. Het inburgeringsbudget mag worden besteed aan trajecten die direct bijdragen aan de inburgeringsplicht. Het gaat

daarbij in elk geval om de kosten van de invulling van de leerroutes, maatschappelijke begeleiding, het PVT, de MAP en de inzet van tolken. De SPUK-middelen worden achteraf gecorrigeerd aan de hand van exacte aantallen statushouders of gezinsmigranten.

- Gemeentelijke uitvoeringskosten: Voor uitvoerende en ondersteunende taken ontvangt gemeente Rotterdam met ingang van januari 2022 eerst €3,2 miljoen en vanaf 2023 €3,6 miljoen per jaar. Deze middelen worden jaarlijks via het gemeentefonds toegekend.
- Leerbaarheidstoets: Voor de uitvoering van de leerbaarheidstoets is *landelijk* voor 2022 €6,5 miljoen euro beschikbaar gesteld en voor 2023 en verder €5,5 miljoen euro.
- Einde Lening Inburgeringsplichtigen (ELIP-groep): de vroegtijdige inzet op inburgeraars die bijna hun lening verbruikt hebben maar nog niet klaar zijn voor het inburgeringsexamen, wordt door de Rijksoverheid mede gefinancierd. Deze worden in 2022 aan de begroting toegevoegd en kunnen worden afgestreept tegen de kosten die we daarvoor maken.