Gespreksverslagen diversiteit

Inleiding

Op 14 november heeft de gemeenteraad van Hilversum motie M18/84 aangenomen waarin het college verzocht wordt:
- om in het eerste kwartaal van 2019 aan de commissie Economie en Bestuur een voorstel voor te leggen waarin advies wordt gevraagd over de opdracht, doelstelling, samenstelling en werkwijze van een Diversiteitsraad;

- bij het opstellen van dit voorstel relevante partners te betrekken die voor het welslagen van deze Diversiteitsraad essentieel zijn (instanties/organisaties, vertegenwoordigingen/verbanden, personen);

Het voorstel tot instelling van een kerngroep diversiteit wordt op 3 april 2019 behandeld in de commissie Economie & Bestuur.

Inhoud

Stichting van de Arbeid (20 december 2018)	blz. 2
Gemeente Amsterdam (12 december 2018)	blz. 3
010 Inclusief (9 januari 2019)	blz. 4
Eerste rondetafelgesprek met burgemeester (21 januari 2019)	blz. 5
Adviesraad Gemeentelijk Diversiteitsbeleid Veenendaal (21 januari 2019)	blz. 8
Tweede rondetafelgesprek met burgemeester (18 februari 2019)	blz. 9
Teammanager HR gemeente Hilversum	blz. 11

Gespreksverslag Stichting van de Arbeid (20 december 2018)

Aanwezigen: Pieter Broertjes, Badeen Pedawi, Alice Odé en Paul Guds (Diversiteit in Bedrijf)

Achtergrondinfo
Diversiteit in bedrijf is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers- en werknemersorganisaties: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) maakt door subsidiëring de uitvoering mogelijk. Zij bieden de mogelijkheid om het Charter Diversiteit te ondertekenen. Dit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers uit de publieke en private sector. Door het Charter te ondertekenen committeert een organisatie zich aan zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Diversiteit kent 5 dimensies: culturele, etnische & religieuze achtergrond, gender, leeftijd, LHBTI en arbeidsvermogen.
Het Charter Diversiteit is onderdeel van een Europees netwerk van Charters in 20 landen en is ondertekend door o.a. de Tweede Kamer, NS, VNO-NCW, MKB-Nederland, Randstad, 22 gemeentes (waaronder de G4) , FNV, en CNV.

Tijdens het gesprek werd benadrukt dat er statische en dynamische diversiteit bestaat. Grote valkuil is statische diversiteit. Dit wordt vaak vanuit idealisme ingegeven maar blijft vervolgens steken op een oppervlakkig niveau omdat de organisatie als geheel niet de noodzaak voelt om mee te veranderen. De gemeente van morgen wil geen handhaver zijn die alleen maar regels oplegt maar een wendbare en krachtige organisatie zijn die in de haarvaten van de samenleving zit en weet waar de spanningen zitten. Om dit te bereiken is het raadzaam om een focus te leggen op één van de 5 dimensies van diversiteit en niet te veel willen doen in korte tijd. Dus keuzes durven maken. Ook adviseren zij om eerst de eigen organisatie op orde te hebben (qua diversiteit) alvorens met diversiteitsraden in de weer te gaan. Groot risico bij instelling van een diversiteitsraad is dat de samenstelling wellicht geen goede weerspiegeling is. Soms nemen splintergroeperingen zitting in zo een raad. Binnen de ambtelijke organisatie van de gemeente Hilversum zijn er ongeveer 650 personen in dienst. Het is raadzaam eerst te onderzoeken hoe de samenstelling hiervan is (qua diversiteit), binnen de verschillende functies. Vaak is een organisatie binnen de dimensie etnisch-culturele achtergrond redelijk divers, maar blijft de diversiteit beperkt tot de lagere functies. Dit los je niet op door in vacatureteksten een oproep te doen aan mensen met een andere afkomst, dat kan juist averechts werken. Je wil namelijk geen excuusallochtoon in je team, maar je wil iemand die in staat is om spanningen in de samenleving te vertalen naar effectieve beleidsvraagstukken.(*) Grote valkuil is dat organisaties in een kramp schieten, geen fouten durven te maken en niet nadenken over hoe hun organisatie eruit moet komen te zien. Een organisatie die diverser wil worden, dient te beseffen dat de nieuwe organisatie wezenlijk zal verschillen van de huidige. Dat is juist het doel wat je wil nastreven.

Er zijn enkele best practices te noemen als het om diversiteit gaat: de NS, Reclassering Nederland, Randstad en 010 Inclusief. Randstad Uitzendbureau kwam enige tijd geleden negatief in het nieuws terwijl zij tegelijkertijd heel vooruitstrevend bezig zijn als het om diversiteit gaat. 010 Inclusief is een unieke samenwerking tussen het bedrijfsleven en de gemeente Rotterdam. Dit platform boekt goede resultaten.

Op verzoek van burgemeester Broertjes neemt Badeen contact op met 010 Inclusief om meer informatie hierover te krijgen.

(*) Dit is conform de theorie van Robert Putnam, hoogleraar sociologie Harvard. Hij stelt dat er drie soorten van diversiteit zijn : demografische, taak-gerelateerde en psychologische diversiteit. Demografische kenmerken zoals geslacht, etniciteit, nationaliteit en leeftijd blijken geen positief effect te hebben op teamprestaties. Dat geldt ook voor diepere psychologische kenmerken, zoals persoonlijkheid. Diversiteit voegt dus alleen iets toe als het taak-gerelateerd is. Taakdiversiteit in bijvoorbeeld kennis, opleiding en werkervaring blijkt de beste voorspeller van teamprestaties. Naarmate de taak complexer wordt, wordt taakdiversiteit belangrijker.

Gespreksverslag met adviseur diversiteit gemeente Amsterdam (12 december 2018)

Deelnemers: Arnold van den broek (gemeente Amsterdam), Badeen Pedawi

Achtergrondinfo
De onafhankelijke Adviesraad Diversiteit en Integratie is op 1 juni 2004 ingesteld door het college van burgemeester en wethouders Amsterdam.

De Adviesraad Diversiteit en Integratie (ADI) wordt opgeheven. Enerzijds omdat er bij het vorige bestuur zaken zijn voorgevallen anderzijds omdat er onvoldoende activiteiten zijn ontplooid waar de gemeente Amsterdam als geheel mee aan de slag kan. Het rapport over de ADI geeft aan:
"In het verleden is de beoogde werkwijze slechts ten dele gehanteerd. De verschillen hebben onder meer betrekking op het aantal uitgebrachte adviezen per jaar, de manier waarop onderzoeken werden uitbesteed en de opvolging van adviezen door de gemeente. De directe impact van de adviezen is laag. Hoewel niet ondenkbaar is dat de activiteiten van de ADI in het verleden in enige mate hebben bijgedragen aan de politieke en bestuurlijke aandacht voor diversiteitsvraagstukken, is er nauwelijks sprake geweest van directe invloed op beleidsontwikkeling. Bij gemeenteraadsleden, college en de ambtelijke organisatie bestaat behoefte aan advies. Het gaat hier vooral om het concretiseren van het diversiteitsthema en het vertolken van de wensen en behoefte van diverse gemeenschappen richting de gemeente. Bij betrokkenen bestaan meerdere ideeën om de impact te vergroten. Deze ideeën zijn vooral gericht op het aangaan van samenwerkingen en op de positionering en werkwijze van de ADI. Met deze brief informeren wij u over het principebesluit van het college van 25 september 2018 om de ADI te ontbinden en het proces om te komen tot een nieuwe adviesvorm."

Verder geeft de heer van den Broek aan dat de kwaliteit van de adviezen achterwege bleef bij de verwachtingen.
Uit een gesprek met de voormalig voorzitter van de ADI bleek verder dat de samenstelling geen goede weergave was van de doelgroep, dat de wisselwerking tussen opdrachtgever- en opdrachtnemerschap chaotisch verliep. De rapporten die het ADI opleverde boden geen meerwaarde. Indien het bestuur verdieping wil binnen een bepaald terrein (bijvoorbeeld als het gaat om segregatie in het onderwijs), kan is het beter om gericht deskundigheid in te schakelen, bijvoorbeeld bij Movisie of VerweyJonker Instituut.
Als het gaat om inwoners te betrekken bij beleid, zijn er ook andere laagdrempeliger manieren. Bijvoorbeeld bepaalde inwonersgroepen als klankbord gebruiken. Vooral praktijkgericht dus en geen ellenlange rapporten die niemand leest.

De ADI beschikte over een onderzoeksbudget van € 70.000,- per jaar. Daarnaast ontvingen de 6 leden € 2.000,- vacatiegeld per jaar. De voorzitter ontving € 2.500,- per jaar.

Gespreksverslag met 010 Inclusief (9 januari 2019)

Deelnemers: Delilah Sarmo (010 Inclusief), Badeen Pedawi

Achtergrondinfo
In 2015 nam de gemeenteraad van Rotterdam het initiatief voor de oprichting van het platform met als doel bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. Het platform wordt bij de start gedragen door dertien Rotterdamse maatschappelijke organisaties, overheidsorganisaties en commerciële ondernemingen. De antidiscriminatievoorziening van Rotterdam, Radar, was al bezig met een project rondom arbeidsdiscriminatie en is gevraagd om het platform secretarieel te ondersteunen en te adviseren. Het platform 010 Inclusief organiseert jaarlijks 6 bijeenkomsten waarin de bedrijven en de gemeente samenkomen. Daarnaast zijn er jaarlijks 2 evenementen en diverse werkgroepen. Er is intensief contact tussen de deelnemende bedrijven en de gemeente. De bedrijven stellen tijd beschikbaar (van hun HR-directeuren), de gemeente draagt de kosten van de secretariële ondersteuning. Op korte termijn gaat het platform verzelfstandigen richting een onafhankelijke stichting waarbij de kosten gezamenlijk zullen worden gedragen.

Mevrouw Sarmo geeft tijdens het gesprek aan dat enkele andere gemeentes (waaronder Den-Haag, Utrecht, Tilburg en Den-Bosch) ook al interesse hebben getoond in deze Rotterdamse aanpak van bestrijding arbeidsmarktdiscriminatie. Ze ziet geen reden waarom deze aanpak niet ook in kleinere gemeentes zoals Hilversum zou kunnen werken. Ze noemt reclassering Nederland (één van de deelnemers) als best practice, evenals Tempo-Team. Desgewenst kan ze aan deze organisaties vragen of ze een keer in Hilversum willen komen toelichten hoe zij diversiteit nastreven in hun organisatie.

Zij geeft aan dat het instellen van een diversiteitsraad bepaalde risico’s met zich meebrengt, bijvoorbeeld als het gaat om de selectie van de deelnemers. Of de doelstellingen die je de raad meegeeft. Wat betreft het platform: alles is op basis van vrijwilligheid. Ze merkt dat de deelnemende organisaties steeds meer van elkaar overnemen en zich zo verder ontwikkelen. Ook zij geeft aan dat het belangrijk is om te focussen op een enkel aspect van diversiteit. In hun geval is dat bestrijding arbeidsmarktdiscriminatie.

Gespreksverslag eerste rondetafelgesprek met burgemeester (21 januari 2019)

Deelnemers:

Bondgenoten religieuze gemeenschappen	Jules Dresmé (pastoor) dhr M. el Bouch (bestuurslid Al Amah Moskee) Andre Wielandt (teamchef politie)
Werkgroep Hilversum Inclusief	Helma Ketelaar Rebekka Timmer
Adviesraad Sociaal Domein	Heiltje Stuurwold (vice-voorzitter)
Antidiscriminatievoorziening Gooi & Vechtstreek	Bernd Buiting
Inwoners van Hilversum	Ahmet Polat Gonca Yucel met dochter
Stichting van de Arbeid (Diversiteit in bedrijf)	Alice Odé
Stichting One Hilversum	Sly Ndlovu
Raadslid D66	Hein Jaarsma
Commissielid D66	Abdellatif Zaabat
Vluchtelingenwerk Nederland	Dorota Zitvast (teamleider)
Versa Welzijn	Dhr M. El Mansouri (sociaal raadslieden) Houriya Harrane (opbouwwerker)
Burgemeester	Pieter Broertjes
Ambtelijke ondersteuning	Badeen Pedawi (beleidsregisseur sociaal domein) Anneke La Rose (coördinator openbare orde en veiligheid)

Agenda

- inleiding door burgemeester Broertjes
- korte kennismakingsronde deelnemers
- ophalen speerpunten effectief diversiteitsbeleid onder deelnemers
- gelijke kansen op werk
- groepsgesprek
- afronding

Dimensies van diversiteit

- Arbeidsbeperkten en chronisch zieken
- Genderdiversiteit
- Leeftijd
- LHBTI
- Etnisch-culturele diversiteit

Mogelijke speerpunten gemeentelijk diversiteitsbeleid

- personeelsbestand ambtelijke organisatie
- bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie
- gelijke ontwikkelkansen binnen het onderwijs
- segregatie tegengaan in woonwijken
- …..

Samenvatting

Tijdens het rondetafelgesprek waren diverse geluiden te horen. Een diversiteitsraad is een middel en geen doel op zich. Het doel (de stip op de horizon) is een inclusieve samenleving. Een diversiteitsraad zonder actief diversiteitsbeleid levert een lastige situatie op. Het aanbrengen van focus in het diversiteitsbeleid is een randvoorwaarde voor succes. Een diffuse diversiteitsraad levert namelijk geen meerwaarde, voor niemand niet. De uitgangspunten van het diversiteitsbeleid moeten duidelijk zijn,

alvorens over een eventuele raad te praten. Wat wil je met je diversiteitsbeleid nastreven en wat stel je ervoor beschikbaar? Een diversiteitsraad (of een afgeleide daarvan) kan wel een interessant netwerk opleveren die bijvoorbeeld ingezet kan worden bij thema-gestuurde tijdelijke bijeenkomsten. De samenstelling hiervan zou bijvoorbeeld door een regiegroep gedaan kunnen worden om de continuïteit te waarborgen. Deze regiegroep hangt dan als een soort paraplu boven bestaande netwerken (bondgenotenoverleg, werkgroep Hilversum Inclusief).
De samenstelling van een raad blijft een uitdaging. Hoe trek je de mensen aan die datgene voor ogen hebben wat de organisatie nastreeft als het om diversiteit gaat? Belangrijk motto is "practice what you preach". De organisatie dient zichzelf eerst eerlijk in de ogen te kijken en wijzigingen durven aanbrengen voordat ze een (externe) raad aanstellen die rapporten op gaat leveren. Diversiteit moet gevierd worden maar hiervoor is het noodzakelijk dat dat ook gevoeld wordt door de gehele organisatie. Anders blijft het effect verwaarloosbaar, ondanks instelling van een raad.
Een diversiteitsraad zonder gezag blijft aan de oppervlakte opereren. Haar werkwijze blijft dan dat van een rapportenmachine zonder werkelijk effect. Welke functie geef je een raad mee? Moet het een denktank zijn die onderzoek doet of een aanjager van veranderingen die voelbaar zijn voor de inwoners en werknemers?

Belangrijke uitgangspunten van diversiteitsbeleid kunnen zijn: bottom-up, dus vanuit de inwoners geredeneerd. En tegelijkertijd een brede blik hebben en de samenhang in kaart brengen. Het wiel hoeft niet opnieuw uitgevonden te worden want er is al veel geschreven en onderzocht als het om diversiteitsbeleid gaat.

Mevrouw Stuurwold (Adviesraad Sociaal Domein) ziet op sommige gebieden een mogelijke overlap tussen een diversiteitsraad en de Adviesraad Sociaal Domein. De adviesraad heeft al meermaals geprobeerd leden met een migratie-achtergrond aan te trekken, maar zonder succes. De adviesraad vraagt zich daarom af of werving van leden wel het beoogde effect zal hebben. Ook stelt zij (achteraf) dat er geen mensen met een beperking waren, terwijl dat vaak bedoeld wordt als het over de inclusieve samenleving gaat. Het gebruik van dit begrip in relatie tot participatie en integratie verandert soms. Inclusie wordt de laatste jaren vooral door en voor mensen met een beperking gebruikt en in verband gebracht met het VN-verdrag handicap. Ook geeft zij (later) aan dat er zowel ervaringsdeskundigen als professionals aanwezig waren en dat dit een punt van aandacht is bij samenstelling van een diversiteitsraad.

De heer Zaabat (commissielid D66) ziet werving niet als een probleem. De gemeente kan eisen stellen aan leden en een advertentie plaatsen. De heer Jaarsma (raadslid D66) geeft aan dat het een zoektocht is naar de meest efficiënte manier om aan een inclusieve samenleving te werken.

Mevrouw Odé (Diversiteit in bedrijf) benadrukt nogmaals het aanbrengen van focus in je beleid. Ze legt uit dat dit niet betekent dat je je richt op één groep mensen (bijvoorbeeld mensen met een beperking, of mensen met een migratie-achtergrond) maar eerder op bijvoorbeeld arbeidsparticipatie. Vervolgens kun je alle vijf dimensies van diversiteit op het gebied van arbeidsparticipatie daarin meenemen. Je streeft in dit geval dan dus een inclusieve arbeidsmarkt na. Als je je op alles wil richten, dus niet specifiek op die arbeidsmarkt, dan verwacht zij weinig vooruitgang.

Mevrouw Harrane (Versa) ziet een diversiteitsraad niet zitten. Zij stelt vast dat het echte werk buiten gebeurt, dagelijks. Ondanks haar studie in interculturele communicatie en veel ervaring in de "papieren wereld" ziet zij telkens weer dat rapporten en adviesraden bitter weinig opleveren. De gemeente kan haar energie beter niet richten op nog een raad die adviezen uit gaat brengen. Een effectief diversiteitsbeleid dat praktisch en uitvoerbaar is en ondersteuning biedt buiten, daar waar het nodig is, kan wel een verschil maken.

Mevrouw Ketelaar (Hilversum Inclusief) onderstreept het belang van genderdiversiteit, met name in het bestuur.

Mevrouw Timmer (Hilversum Inclusief) benadrukt het belang van intersectionaliteit, dus meerdere dimensies van diversiteit die tegelijkertijd aanwezig zijn.

De dochter van mevrouw Kocal, studente, onthult dat veel jongeren met een migratie-achtergrond een te laag middelbaar schooladvies krijgen van hun basisschooldocent en moeite hebben met het vinden van een stageplek of baan, vanwege hun naam.

Diverse deelnemers opperen een mogelijke samenwerking met het bedrijfsleven (naar het model van Rotterdam).

Diverse deelnemers (waaronder de heer Dresmé van het bondgenotenoverleg) denken meer in verbinden, direct contact, vertrouwen krijgen in elkaar en dan, waar nodig met de gemeente overleggen en dingen meteen aanpakken. Zodat het politieke aspect een minder grote rol krijgt en de doelstellingen realistisch en haalbaar zijn.

Mevrouw Ndlovu kaart aan dat zogenaamde “Cultural Awareness”-trainingen voor het management een bewezen effectief middel zijn om meer draagvlak binnen de eigen organisatie te creëren voor diversiteit. Dat is essentieel voor een succesvolle ontwikkeling waarbij mensen niet het gevoel krijgen dat hen iets opgedrongen wordt waar ze niet achter staan.

Belafspraak met Adviesraad Gemeentelijk Diversiteitsbeleid Veenendaal (21 januari 2019)

Deelnemers: Joetta Berens (beleidsadviseur Veenendaal) en Badeen Pedawi

Achtergrondinfo
In de motie wordt nog de oude naam van dit adviesorgaan genoemd: 'Adviesraad Gemeentelijk Minderhedenbeleid Veenendaal'. Die naam wordt al een hele tijd niet meer gebruikt. Veenendaal kent al sinds 2006 een diversiteitsraad. Momenteel bestaat het uit 4 leden en een onafhankelijk voorzitter (Wim van Keulen). Voorheen waren er 8 leden. De leden komen 8 keer per jaar bijeen, soms vaker als er bijzondere activiteiten georganiseerd worden. Selectie van nieuwe leden vindt plaats door een vacature te plaatsen waarna de diversiteitsraad zelf een selectie maakt. Daarbij stelt de gemeente bepaalde eisen.

Momenteel bevindt de diversiteitsraad zich in een enigszins lastige positie omdat er geen diversiteitsbeleid meer gevoerd wordt. Het woord diversiteit komt in het coalitieakkoord niet meer voor en vanuit het college is er geen opdracht op dit gebied. De aandacht die er vanuit het college is betreft met name het veiligheidsaspect. De diversiteitsraad blijft desondanks actief en legt zich nu toe op het geven van adviezen op het raakvlak van diversiteit met andere beleidsterreinen. Zo heeft de diversiteitsraad onlangs een advies uitgebracht over het nieuwe minimabeleid.

De samenwerking bevalt goed en is gekoppeld aan veiligheid en het voorkomen van polarisatie.
De diversiteitsraad heeft onlangs geadviseerd om de charter diversiteit te ondertekenen. Dit is inmiddels gebeurd. Daarbij heeft het college wel aangegeven dat ze in hun hr-plan al aandacht geven aan een diverse opbouw van het personeelsbestand (met een nadruk op jongeren en arbeidsgehandicapten).
Wim van Keulen is voorzitter van diversiteitsraad en is in Hilversum al op gesprek geweest voordat de motie werd ingediend. Desgewenst kan hij nogmaals vragen komen beantwoorden.
De adviesraad krijgt een nieuw reglement.

Gespreksverslag tweede rondetafelgesprek met burgemeester (18 februari 2019)

Deelnemers:

Adviesraad Sociaal Domein	Heiltje Stuurwold (vice-voorzitter)
Antidiscriminatievoorziening Gooi & Vechtstreek	Bernd Buiting
Stichting One Hilversum	Sly Ndlovu
Raadslid D66	Anne S. de Jong
Commissielid D66	Abdellatif Zaabat
Versa Welzijn	Dhr M. El Mansouri (sociaal raadslieden) Houriya Harrane (opbouwwerker)
Burgemeester	Pieter Broertjes
Ambtelijke ondersteuning	Badeen Pedawi (beleidsregisseur sociaal domein) Anneke La Rose (coördinator openbare orde en veiligheid)

Agenda

- inleiding door burgemeester Broertjes
- opdracht
  (wie kiest de onderwerpen waar de regiegroep zich op gaat focussen?)
- doelstelling
  (wat bedoelen we precies met inclusieve samenleving? VN-verdrag handicap)
- samenstelling
  (ervaringsdeskundigen versus professionals)
- werkwijze
  (status van adviezen, rol bondgenotenoverleg en Hilversum Inclusief)

Samenvatting
Het belang van focus aanbrengen op een specifiek onderwerp wordt nogmaals benadrukt. De heer Buiting meldt dat de meeste meldingen die binnenkomen bij de antidiscriminatievoorziening bijvoorbeeld betrekking op arbeidsmarktdiscriminatie. Dit zou dan ook een mooi onderwerk kunnen zijn.

De heer El Mansouri benadrukt dat het belangrijk is dat het personeelsbestand van de ambtelijke organisatie een afspiegeling is van de diversiteit in de Hilversumse samenleving. Ook benadrukt hij dat de organisatie dient mee te veranderen. Als voorbeeld noemt hij de politie die actief gewerfd had onder mensen met een migratieachtergrond maar verder geen veranderingen in de eigen organisatie aanbracht. Gevolg was dat een groot deel van de nieuwe medewerkers kort daarop weer vertrokken omdat ze zich niet prettig voelden binnen de organisatie. Boegbeelden en charismatische predikers zijn van belang wil een kerngroep successen boeken.

Mevrouw Stuurwold benadrukt dat diversiteit veel breder is dan alleen etnisch-culturele diversiteit en noemt daarbij mensen met een beperking, een groep die vaak vergeten wordt.

Mevrouw Harrane vindt het belangrijk dat een eventuele kerngroep diversiteit een doorlopende rol moet krijgen met enig gewicht en verantwoordelijkheid. Dus niet vrijblijvend. Met een coördinerende rol. Iedereen is het erover eens dat het vooral geen bureaucratische rapportenmachine moet worden maar vooral een praktische doe-groep die echt praktische dingen voor elkaar kan krijgen.

Mevrouw Ndlovu geeft aan dat verbinding belangrijk is. Nu leven groepen soms teveel langs elkaar heen. Zij verzet zich hiertegen maar merkt dat sommige groepen mensen zich ongemakkelijk voelen in sommige bijeenkomsten. Het belang van culturele bewustzijnstrainingen komt opnieuw ter sprake. Dit punt was al eerder door haar genoemd.

De heer De Jong noemt de theorie van Robert Putnam (van Harvard) waarin taakgerelateerde diversiteit als enige vorm van diversiteit als succesvol wordt gezien. Dit is diversiteit waarbij je niet selecteert op

kleur, afkomst, religie maar op diversiteit in kennis en vaardigheden. Afkomst kan daarbij wel indirect een rol spelen maar is geen hoofddoel op zich.

Mevrouw Timmer vindt het van belang dat de leden echte ervaringsdeskundigen zijn. Dus geen witte, heteroseksuele mannen van middelbare leeftijd die misschien wel deskundig zijn op een bepaald gebied. Uiteindelijk komt de groep tot een concensus dat de leden zowel ervaringsdeskundige moeten zijn (zodat ze draagvlak kunnen creëren) en tegelijkertijd ook deskundig moeten zijn (zodat hun bijdrage ook echt ergens toe leidt). In andere gemeentes leidde de samenstelling later vaal tot enigheid.

De heer Zaabat laat per mail nog weten welke taken een kerngroep zou moeten krijgen. Dit zou betrekking moeten hebben op alle burgerschaps- en diversiteitsvraagstukken.

De leden zouden bij voorkeur succesvolle inwoners moeten zijn zodat ze ook een voorbeeldfunctie kunnen vervullen. De heer De Jong noemt als voorbeeld mevrouw Yip, eigenaresse van restaurant Ai Bamboe.

Mevrouw Timmer draagt mevrouw Ndlovu aan als kandidate. Ook vraagt mevrouw Timmer of er nog een derde rondetafelgesprek kan plaats vinden zodat het conceptvoorstel dat naar de commissie gaat, dan besproken kan worden.
Gezien de beperkte tijd (het conceptvoorstel dient 27 februari aangeleverd te worden in de bestuurlijke planning zodat het 3 april in de commissie behandeld kan worden) en gezien het feit dat de deelnemers het conceptvoorstel nog toegestuurd krijgen waarna ze per mail hun reactie kunnen geven, zal er geen derde rondetafelgesprek plaats vinden. De burgemeester zegt haar wel toe dat de reacties van de deelnemers wel meegenomen wel zorgvuldig bekeken zullen worden en indien nodig ook verwerkt zullen worden in het voorstel.

De diversiteit van het eigen personeelsbestand van de gemeente binnen de diverse functies/schalen wordt momenteel onderzocht door HRM. Omdat er (uiteraard) geen etnische registratie plaats vindt binnen de gemeente, duurt dit enige tijd.

De rol van de religieuze bondgenoten komt nogmaals ter sprake naar aanleiding van een reactie per mail van pastoor Dresmé waarin hij zich afvraagt of de bondgenoten hier wel mee akkoord zijn.
De bondgenoten hoeven geen actieve rol te spelen. Het gaat er om dat het reeds bestaande netwerk benut kan worden van zowel de religieuze bondgenoten als dat van de werkgroep Hilversum Inclusief.

De kerngroep diversiteit moet zowel gevraagd als ongevraagd haar mening over onderwerpen kunnen geven.
De kerngroep moet de belangen van alle inwoners behartigen en diversiteit nastreven binnen alle 5 dimensies. De groep dient te bestaan uit maximaal 5 vaste leden. Dat moeten echte doeners zijn.
Deze leden zijn zowel ervaringsdeskundige als deskundige binnen een relevant vakgebied.

De leden zijn het erover eens dat het een bezoldigde functie moet worden. De hoogte dient nog vastgesteld te worden. Hierbij kan aangesloten worden bij de vergoedingen die leden van andere adviesraden ontvangen.

De selectie en werving zou openbaar moeten zijn maar tegelijkertijd levert dat voor sommige deelnemers dan weer het bezwaar op dat de selectiesommissie dan duidelijkheid moet verschaffen over welke criteria zij hanteert.

Teammanager HR gemeente Hilversum

Deelnemers: Marleen Wiegman (teammanager HR gemeente Hilversum) en Badeen Pedawi.

Voor het peilen van de diversiteit binnen de ambtelijke organisatie heeft de teammanager HR van de gemeente Hilversum navraag gedaan bij de HR adviseurs, de recruiter en de afdelingshoofden. Daaruit bleek dat het niet bijgehouden wordt en dat er alleen op basis van giswerk een schatting gedaan kan worden. Ook is niet duidelijk op welke gronden je diversiteit meet. Het enige wat wel geregistreerd wordt is leeftijd en geslacht.

Het algemene beeld dat gedeeld wordt is dat er bij de afdelingen Publiekszaken en Sociaal Plein de meeste diversiteit is. Daar wordt ook wel bewust op gestuurd om in de dienstverlening naar de burgers in het team zoveel mogelijk een afspiegeling van de doelgroep te hebben. Bij de andere afdelingen wordt daar minder bewust op gestuurd. Het beeld is ook dat die afdelingen minder divers zijn qua achtergrond. En binnen de afdeling Openbare Ruimte zijn er bijvoorbeeld meer mannen dan vrouwen.

Samenvattend, de gemeente Hilversum kent moment dus geen bewust concernbreed beleid hierop, behalve voor de doelgroep mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Wel wordt er bewust op diversiteit gestuurd binnen een aantal teams om de aansluiting met de doelgroep te optimaliseren.

Volgens de teammanager HR is voor het nastreven van een inclusieve organisatie etnische registratie niet het aangewezen middel. Sinds afschaffing van de Wet Samen (*) is etnische registratie alleen op vrijwillige basis toegestaan. Dit is administratief belastend (toestemming vragen, gegevens volgens protocol verwerken en bijhouden) terwijl de uitkomst een vertekend beeld kan geven. Sommige werknemers zullen bijvoorbeeld geen toestemming geven. Het is effectiever om de mindset te veranderen binnen de organisatie. Dit vereist een andere aanpak.

*Wet Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden (Wet Samen)

De Wet Samen werd op 1 januari 1998 (tijdelijk) ingevoerd om arbeidsdeelname van etnische minderheden te bevorderen. Destijds koos de wetgever er bewust voor om de wet een tijdelijk karakter te geven om bedrijven van hun verantwoordelijkheid bewust te maken en te stimuleren tot het nemen van maatregelen. De wet liep per 1 januari 2004 af. Op basis van de Wet Samen waren bedrijven verplicht om een registratie bij te houden van de etnische achtergrond van hun personeelsleden, het niveau waarop werknemers met een migratieachtergrond werkzaam waren en de maatregelen die de organisatie nam om evenredigheid van arbeidsdeelname te bevorderen.
De wet werd afgeschaft om 3 redenen:
-de beoogde bewustwording onder werkgevers werd voldoende bereikt;
-de administratieve belasting voor werkgevers was te groot;
-de stigmatiserende invloed die etnische registratie uitoefende op de positie van de betrokken werknemers binnen het bedrijf.