

zaaknummer: 510845
afdelingsnaam: BenO-Sociaal Domein
steller: Badeen Pedawi
telefoonnummer: 035 629 2456

onderwerp: uitgangspunten doetank diversiteit

Voorstel

1. Het college te adviseren over de exacte doelstelling, werving, samenstelling, benoeming, zittingsduur, budget en werkwijze van een doetank diversiteit op basis van bijgaande notitie "Uitgangspunten doetank diversiteit".
2. Het college te adviseren om bij de kadernota 2019 de jaarlijkse kosten voor diversiteitsbeleid (maximaal € 75.000,- per jaar) vanaf 2020 te betrekken bij de besluitvorming.
3. Het college te adviseren om deel te nemen aan de Charter Diversiteit en het afdelingshoofd Beleid & Ontwikkeling te machtigen om deze te ondertekenen namens de gemeente voor het geval de burgemeester verhinderd is.

Samenvatting

Naar aanleiding van motie M18/84 hebben er meerdere gesprekken plaats gevonden met diverse organisaties en inwoners die zich bezighouden met diversiteit. Daaruit is gebleken dat het voor effectief diversiteitsbeleid noodzakelijk is om focus aan te brengen op een enkel onderwerp, bijvoorbeeld bevordering van arbeidsdeelname. Voornaamste doel van diversiteitsbeleid is bevordering van inclusie onder alle inwoners.

Diversiteit kent meerdere dimensies (beperking/uiteindelijk, geslacht, leeftijd, seksuele gerichtheid en genderidentiteit, etniciteit, religie). De gemeente Hilversum voert momenteel alleen actief LHBTI-beleid. Daarnaast komt er in het najaar van 2019 een actieplan Lokale Inclusie Agenda die zich richt op het bevorderen van de toegankelijkheid van voorzieningen en de participatie van inwoners met een handicap.

Een kwart van de inwoners van Hilversum heeft een migratieachtergrond en ervaart weerstand bij het vinden van een stageplek of betaald werk. Door het instellen van een doetank diversiteit die gebruik maakt van de expertise uit bestaande netwerken, waaronder werkgevers, beoogt het college om ook deze groep inwoners extra ondersteuning te bieden en de arbeidsdeelname te bevorderen.

Dit is in lijn met de doelstellingen uit het coalitieakkoord en uit het nieuwe minima-, schulden- en uitstroombesluit dat in juni 2019 aan de raad voorgelegd wordt. In alle genoemde beleidsstukken is de visie dat iedereen erbij hoort en ertoe doet en dat daarvoor deelname aan de samenleving een noodzakelijke voorwaarde is, of het nu om scholing, opleiding, arbeidsdeelname of participatie in brede zin gaat. De doetank richt zich telkens om een enkel concreet onderdeel om zo stapsgewijs inclusie te bevorderen onder alle inwoners.

Inleiding

Op 14 november 2018 is motie M18/84 door de gemeenteraad aangenomen. Hierin wordt het college verzocht om samen met relevante partners een voorstel voor te leggen aan de commissie Economie en

Bestuur waarin advies wordt gevraagd over opdracht, doelstelling, samenstelling en werkwijze van een diversiteitsraad. Met dit voorstel is de motie afgedaan.

De rijksoverheid voert het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 uit. De Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid stelt in haar rapport 'De Nieuwe verscheidenheid' (2018) het volgende: *"Inwoners, overheden, publieke en private organisaties dienen toegerust te zijn voor het omgaan met de sterk toegenomen verscheidenheid onder de Nederlandse bevolking. Gemeenten en andere organisaties moeten beter zicht krijgen op de diversiteit en verscheidenheid van burgers binnen de eigen gemeente. Ze moeten kennis over de lokale diversiteit ontwikkelen en op een toegankelijke manier beschikbaar maken."*

Probleemstelling/doel

Het bevorderen van inclusie onder alle inwoners van Hilversum door concrete resultaatgerichte interventies uit te voeren waarbij de focus telkens op een specifiek thema is gericht.

Argumenten

1.1 Uit onderzoek in opdracht van de rijksoverheid blijkt dat inwoners met een migratieachtergrond meer weerstand ervaren bij het vinden van een stageplek of betaald werk.

Mensen kunnen om verschillende redenen worden uitgesloten van volwaardige deelname aan de samenleving. Het werken aan een inclusieve samenleving voor alle inwoners vraagt daarom aandacht en vereist een specifieke aanpak. Voor inwoners van de LHBTI-doelgroep of met een beperking gebeurt dit al. Voor inwoners met een migratieachtergrond kan gebruik gemaakt worden van bestaande netwerken met werkgevers om de arbeidsdeelname te bevorderen.

1.2 De relevante partners die deelnamen aan de rondetafelgesprekken zijn voorstander van een praktische kerngroep diversiteit.

Alle deelnemers aan de gesprekken zijn voorstander van het voeren van een actief diversiteitsbeleid. Over de beste manier en vorm om dit te bereiken is uiteindelijk consensus bereikt. Deze zijn verwoord in bijgevoegde notitie "Uitgangspunten doetank diversiteit". Alle partijen zijn voorstander van een praktisch ingestelde doetank.

1.3 Het voeren van een diversiteitsbeleid is in overeenstemming met de visie van de gemeente.

Deze visie is door de raad vastgesteld in de kadernota Sociaal Domein 2017-2021 ("iedereen hoort erbij en doet ertoe"). Dit is in lijn met de doelstellingen uit het coalitieakkoord en uit het nieuwe minima-, schulden- en uitstroombesluit dat in juni 2019 aan de raad voorgelegd wordt. Daarin ligt de focus op bevordering van participatie en arbeidsdeelname onder alle inwoners. Met een doetank kan de inclusie bevorderd worden.

2.1 Het succes van diversiteitsbeleid is afhankelijk van het (bestuurlijk) draagvlak.

Door in de commissie het reglement nader uit te werken wordt het draagvlak verhoogd.

4.1 Deelnemen aan de Charter Diversiteit biedt als voordeel gratis ondersteuning en deskundig advies bij het ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van diversiteitsbeleid.

De Stichting van de Arbeid heeft hiertoe Diversiteit in bedrijf opgericht, een kenniscentrum dat organisaties ondersteunt. De Charter Diversiteit is een intentieverklaring en 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. In de bijlage meer informatie hierover.

Kanttekeningen

Momenteel zijn er geen middelen noch personele inzet beschikbaar voor het voeren van een diversiteitsbeleid. Om dit in de toekomst wel te doen, dient de raad hiervoor nieuwe kaders te stellen.

Financiën, middelen & capaciteit

Vooruitlopend op besluitvorming omtrent het instellen van een doetank diversiteit en het budget dat hiervoor beschikbaar gesteld moet worden, dient dit bij de kadernota 2019 al betrokken te worden bij de besluitvorming.

De hoogte van het budget voor diversiteitsbeleid (onderzoeksbudget, trainingen, vergoedingen en dergelijke) bedraagt naar verwachting vanaf 1 jaar 2020 jaarlijks maximaal € 75.000,-. In het najaar van 2019 komt er een definitief raadsvoorstel diversiteit met financiële onderbouwing en personele impact op de organisatie.

Uitvoering

In de commissie Economie & Bestuur van 3 april 2019 vindt een nadere verkenning en uitwerking plaats over dit onderwerp. De uitkomsten leiden tot een concreet raadsvoorstel. Het college zal dit voorstel ter advisering aan de raad nogmaals aanmelden bij de commissie in het derde kwartaal 2019. Daarna volgt besluitvorming in de raad over dit onderwerp en over de hoogte van de middelen die hiervoor beschikbaar worden gesteld.

De ondertekening van de Charter Diversiteit vindt plaats op 9 mei 2019 in Amsterdam door de burgemeester, onder voorbehoud.

Communicatie

De gemeente Hilversum heeft als visie “iedereen erbij hoort en doet ertoe” (Kadernota sociaal Domein). Het college bevordert deze inclusie via meerdere kanalen. Zo is er al een werkgroep LHBTI en komt er in het najaar een actieplan Lokale Inclusie Agenda die zich richt op het bevorderen van de toegankelijkheid van voorzieningen en de participatie van inwoners met een handicap.

Het college onderzoekt nu mogelijkheden om een overkoepelende doetank diversiteit in te stellen die zich inzet voor bevordering van arbeidsdeelname van inwoners met een migratieachtergrond.

Bijvoorbeeld door gebruik te maken van bestaande netwerken met werkgevers die stageplekken beschikbaar stellen. De burgemeester heeft de afgelopen maanden daartoe diverse gesprekken gevoerd over diversiteit met inwoners en relevante organisaties. We hebben ook gekeken naar hoe andere gemeentes dit doen. De komende maanden gaat het college samen met de raad de ideeën verder uitwerken.

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

D. Emmer

P.I. Broertjes

Bijlage(n)

1. Notitie “Uitgangspunten doetank diversiteit”
2. Gespreksverslagen diversiteit
3. Motie M18/84 Diversiteitsraad
4. D66 neemt initiatief tot Diversiteitsraad
5. Intentieverklaring Charter Diversiteit
6. Kennisdocument Diversiteit in Bedrijf “Van culturele diversiteit naar inclusie”