

Aan de gemeenteraad
Cc College van B&W
Cc Pers

GEMEENTE HILVERSUM
POSTBUS 9900
1201 GM HILVERSUM

BEZOEKADRES:
RAADHUIS
DUDOKPARK 1
TELEFOONNUMMER: 14 035
WWW.HILVERSUM.NL

DATUM 8 december 2021
ZAAKNUMMER 1077021
BEHANDELD DOOR B. Pedawi
TELEFOON (035) 629 2456
UW KENMERK
BIJLAGEN 3
BETREFT Stand van zaken Diversiteitsraad Hilversum

Geachte raads- en commissieleden,

Graag informeren wij u over de ontwikkelingen rondom de Hilversumse Diversiteitsraad.

Op 14 november 2018 is in motie [M18/84](#) het college verzocht om de aanstelling van een diversiteitsraad te onderzoeken. In 2021 heeft de Diversiteitsraad vorm gekregen in twee onderdelen:

1. Het Hilversumse Diversiteitsnetwerk met experts die actief betrokken zijn bij het onderwerp diversiteit (bv. voorzitter van de leerlingenraad van het MBO-college Hilversum).
2. De Hilversumse Diversiteitsraad met Hilversumse inwoners die gevraagd en ongevraagd advies geven aan het college en de gemeenteraad over diversiteit en inclusie. Daarnaast geven zij input aan het Diversiteitsnetwerk en toetsen zij ideeën van het netwerk.

Het uitgangspunt van zowel de diversiteitsraad als het diversiteitsnetwerk is dat we in Hilversum staan voor een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin iedere inwoner het gevoel heeft erbij te horen en waar ruimte is voor diversiteit. We hebben het Charter Diversiteit getekend van SER-Diversiteit in bedrijf. Dit is een kenniscentrum dat onderdeel is van de Sociaal-Economische Raad en heeft als doel om de diversiteit onder het personeel en een inclusieve werkvloer in zoveel mogelijk organisaties te bevorderen. Zij hebben ons geadviseerd om een visie te ontwikkelen op diversiteit en inclusie om écht impact te maken. En daarom richten wij ons in Hilversum primair op gelijke kansen op de stage- en arbeidsmarkt. Een plek waar wij met ons netwerk aan bedrijven en beroepsopleidingen een verschil kunnen maken voor mensen met diverse achtergronden.

Daarnaast hebben we samen met de leden van het Diversiteitsnetwerk en de Diversiteitsraad ook gekeken hoe we binnen bestaand beleid op andere terreinen verbeteringen kunnen aanbrengen. Deze verbeterpunten zijn zoveel mogelijk uitgezet binnen verschillende teams. In de bijlages is een opsomming opgenomen.

De komende tijd gaan we ons richten op het verder onderzoeken en implementeren van initiatieven die kunnen bijdragen aan kansengelijkheid op de stage- en arbeidsmarkt. Voorbeelden zijn de inzet van Hiretime en de samenwerking met SER- Diversiteit in Bedrijf. Hiretime zet zich in voor gelijke kansen op de stage- en arbeidsmarkt door middel van een app. Ze streven naar gelijke kansen door middel van het helpen maken van een compact CV met videoboodschap. Tegelijkertijd zijn we ervan overtuigd dat het aangaan van samenwerking met onze burgers grotere impact heeft. Juist daarom zijn we het diversiteitsnetwerk gestart.

Daarnaast gaan het Diversiteitsnetwerk en de Diversiteitsraad de handen in één slaan en een plan maken voor acties tijdens de internationale dag tegen racisme en discriminatie op 21 maart 2022.

Uitgezette acties

Er zijn de afgelopen periode vele acties uitgezet door het Diversiteitsnetwerk en de Diversiteitsraad. Alle acties zijn opgenomen in bijlage 1. In bijlage 2 staat het logo van het netwerk. In bijlage 3 is een werkbegroting opgenomen.

Wij zullen u in het 4^e kwartaal 2022 informeren over de behaalde resultaten. Indien van toepassing zullen we beoordelen of dit binnen de huidige budgetten opgevangen kan worden. Als dit niet het geval is, zal het worden opgenomen in de Voorjaarsnota 2023.

Hoogachtend,

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris,

de burgemeester,

W. Groot, ls.

P.I. Broertjes

Bijlagen

1. Uitgezette acties Diversiteitsraad en Diversiteitsnetwerk
2. Logo Hilversumse Diversiteitsnetwerk
3. Begroting Diversiteitsraad 2021-2022

Bewustwording & professionalisering

Inkoopbeleid

- De afdeling inkoop en aanbesteding heeft onderzocht of inclusie als inkoop eis kan worden opgenomen. Dit is vervolgens besproken tijdens het inkoopoverleg. Daaruit kwam naar voren dat diversiteit momenteel geen onderwerp is dat wordt benoemd in het inkoopbeleid. Bij aanbestedingen wordt diversiteit dan ook niet standaard als eis opgenomen. Interne opdrachtgevers kunnen dit wel per afzonderlijke inkoop- en aanbestedingstraject doen. Om het gemeentebreed als inkoopvoorwaarde op te nemen, is meer onderzoek nodig. Nader overleg met de inkoopafdeling volgt.
- Bij de werving van de uitvoerend coördinator Regionaal Mobiliteitsteam is in de competentieomschrijving het volgende opgenomen: cultuursensitieve beroepshouding met oog voor diversiteit en inclusie.
- Bij de aanbesteding van re-integratiebedrijven is bij het opstellen van het programma van eisen aandacht gevraagd voor cultuursensitieve dienstverlening.

Cultuurbeleid

- Bij de herijking van de nieuwe cultuurnota (die na de zomer door het college wordt voorgelegd aan de raad ter besluitvorming) wordt opgenomen dat gesubsidieerde cultuurinstellingen aangesloten zijn op de [Code Diversiteit & Inclusie](#) in de culturele sector. Deze is bedoeld om de cultuursector inclusiever te maken. In het nieuwe cultuurbeleid worden daarnaast ook de Code Cultural Governance en de Fair Practice Code opgenomen.

Personeelsbeleid

- Op 12 september 2019 heeft burgemeester Broertjes namens het college het Charter Diversiteit ondertekend van [SER Diversiteit in Bedrijf](#).
- Bij de werving en selectie van de nieuwe gemeentesecretaris is oog hebben voor diversiteit opgenomen in de profielschets.
- De afdeling HR onderzoekt momenteel de mogelijkheden voor een gemeentelijk inclusief stagebeleid.
- Medewerkers van HR krijgen regelmatig de mogelijkheid om trainingen of webinars te volgen over inclusieve werving en selectie en ontwikkeling en doorstroom van divers talent. We volgen hierbij het aanbod van de Sociaal Economische Raad (Diversiteit in Bedrijf).
- Ter verbetering van de doorstroom zijn er momenteel verkennende gesprekken met de [Nederlandse Inclusiviteitsmonitor](#). Zij brengen het diversiteitsbeleid en de inclusiviteit van organisaties in kaart op basis van inzichten uit tientallen wetenschappelijke onderzoeken en zijn op wetenschappelijke wijze gevalideerd. Het valt onder de Universiteit van Utrecht onder leiding van Universiteitshoogleraar prof. Dr. Naomi Ellemers en haar onderzoeksteam. In het onderzoeksproject [“Het moet wel werken. Meer inclusiviteit op de arbeidsmarkt door synergie tussen wetenschap en praktijk”](#) werken zij samen met SER Diversiteit in Bedrijf en de Universiteit Utrecht.

Handhavingsbeleid

- De Functionaris Gegevensbescherming werkt momenteel aan een juridisch toetsingskader voor data en internetonderzoek bij toezicht en handhaving. Hiermee komt er dus duidelijkheid welke signalen nader onderzocht worden en welke niet. Ook het gebruik van externe databronnen (bijvoorbeeld van het Inlichtingenbureau) wordt helder beschreven. Deze transparantie verkleint het risico op impliciete indirecte discriminatie door algoritmes.
- Binnen het nieuwe handhavingsbeleid komt speciale aandacht voor gesprekstechnieken, fraudebewustzijn en impliciete oordeelsvorming voor medewerkers sociaal plein die gericht zijn op. Deze trainingen zijn gebaseerd op gedragswetenschap.

Schuldhulpbeleid

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

Sportbeleid

- In het Hilversums sportbeleid is inclusieve sport één van de ambities. Dit sluit aan op het Nationaal Sportakkoord.

Lokale politiek

- Om de politieke betrokkenheid te vergroten van inwoners die ondervertegenwoordigd zijn in de lokale partijen, is in krantenberichten van de Gooi en Eemlander aandacht gevraagd voor (inclusieve) werving van kandidaten voor politieke partijen in Hilversum voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2022. De portefeuillehouder heeft hier ook bij de verschillende politieke partijen aandacht voor gevraagd.
- ProDemos heeft met subsidie van het rijk een [cursus](#) ontwikkeld voor gemeentelijke politieke partijen waarmee handvatten worden gegeven om bij de samenstelling te zorgen voor een goede afspiegeling van de maatschappij. We bieden partijen aan om deze cursus te volgen.

Bevordering van gelijke kansen op de stage- en arbeidsmarkt

Regionale aanpak jeugdwerkloosheid

- In de regionale werktafel is bij de aanpak jeugdwerkloosheid de inkoop van de applicatie [Hiretime](#) goedgekeurd. De Gooise Praktijkschool en het MBO college Hilversum gaan de applicatie Hiretime inzetten, zodat leerlingen met een migratieachtergrond een eerlijkere kans krijgen in het sollicitatieproces richting stage- en arbeidsmarkt. Daarnaast krijgen jongeren tot 27 jaar in de bijstand ook de mogelijkheid om Hiretime te gebruiken.
- De stagecoördinator van het ROC, het Werkgeversservicepunt (WSP), relatiemanagers van Hilversum en Bureau Leerplicht hebben in een gezamenlijke sessie verkend hoe gelijke kansen op de lokale stage- en arbeidsmarkt verbeterd zouden kunnen worden.
Het ROC heeft al een stagemarkt maar ze willen graag aanhaken op de banenmarkt van het WSP.
- De relatiemanagers gaan hun werkgeversnetwerk (waaronder Hilversum Zuid West) informeren over de mogelijkheid om trainingen voor inclusieve werving en selectie te krijgen voor hun personeel. De centrummanager wordt hierover geïnformeerd. Het WSP gaat hun netwerk ook het aanbod doen om kosteloos gebruik te maken van de trainingen.
Alle deelnemers zijn gewezen op een recente publicatie van het Verwey Jonker Instituut: “Ongelijke kansen op de stagemarkt” en enkele andere relevante recente onderzoeken.
<https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/ongelijke-kansen-op-de-stagemarkt/>
<https://www.inholland.nl/onderzoek/stagediscriminatie-hoeft-niet/>
<https://www.kis.nl/publicatie/mbo-stagediscriminatie-voorkomen-en-aanpakken-wat-kan-werken>
- De Starters Studies van het ROC (die opleidingen op niveau 1 en 2 aanbieden met extra aandacht voor werknemersvaardigheden) hebben een aantal organisaties in beeld die een cultureel zeer divers personeelsbestand hebben en waar veel leerlingen terecht kunnen voor stages. Ze hebben aangegeven dat ze deze bedrijven graag gecertificeerd zien voor Leermeestertrainingen om de continuïteit te borgen. We onderzoeken momenteel de mogelijkheden voor de financiering hiervan.

Versterking lokale antidiscriminatievoorziening

- Het Meldpunt Discriminatie Gooi en Vechtstreek (dat ondergebracht is bij Versa Welzijn) en fungeert als de officiële antidiscriminatievoorziening op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) krijgt vanaf 2022 structureel jaarlijks € 36.000 extra subsidie. Hiermee gaan ze onder andere inzetten op verhoging van de meldingsbereidheid van stagediscriminatie. Dit doen ze onder andere door samen te werken met de leerlingenraad van het ROC en door de campagne <https://kiesmij.nl> onder de aandacht te brengen van leerbedrijven.

Inzet vanuit G40

- In maart 2018 is het [Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt](#) (VIA) gestart door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). VIA richt zich op het verkleinen van de achterstanden op de arbeidsmarkt van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond door de inzet van acht pilots die zich richten op cruciale momenten in de loopbaan van mensen waarop achterstanden ontstaan en waar een aanpak een groot verschil kan maken. De Tweede Kamer is 17 november 2021 geïnformeerd over de uitkomsten van de pilots. Dit heeft geleid tot een VIA-werkagenda. Hilversum neemt actief deel aan diverse themagroepen van de G40. De G40 heeft de VIA-werkagenda bestuurlijk besproken en zal deze ook ondertekenen.

Bijlage 2 Logo Hilversumse Diversiteitsnetwerk



Bijlage 3 Begroting Diversiteitsraad Hilversum 2021-2022

Aanleiding en bestuurlijke status

Op 14 november 2018 is in motie [M18/84](#) aan het college verzocht om de aanstelling van een diversiteitsraad te onderzoeken.

Op 12 september 2019 heeft burgemeester Broertjes namens het college het Charter Diversiteit ondertekend van [SER Diversiteit in Bedrijf](#).

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

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

Doel

Het bevorderen van gelijke kansen voor inwoners van Hilversum. Hierbij ligt de nadruk op inwoners met een migratieachtergrond en de kansen op de stage- en arbeidsmarkt.

Beschikbaar budget voor 2-jarige pilot

2021	€ 25.000
2022	€ 25.000
Totaal	€ 50.000

Daarnaast wordt ook budget van andere beleidsterreinen ingezet voor de doelstellingen van de diversiteitsraad.

Beschikbare beleidscapaciteit

2021	2022
0,1 fte per week voor beleidsregisseur (≈ 4 uur per week)	0,1 fte per week voor beleidsregisseur (≈ 4 uur per week)

Begroting 2-jarige pilot Diversiteitsraad (2021-2022)

Bewustwording & professionalisering	Inkoopbeleid Hilversum	nvt
	Cultuurbeleid Hilversum	nvt
	Werving en Selectie Hilversum	€ 10.000
	Stagebeleid Hilversum	nvt
	Trainingen cultuursensitieve dienstverlening Sociaal Plein	€ 5.000
Preventie stagediscriminatie, bevorderen kansen op de arbeidsmarkt	Aanbieden van trainingen aan werkgevers om inclusief te werven en selecteren	€ 15.000
	Aanbieden van Programma Hiretime aan MBO-studenten en jongeren in de bijstand	Dekking uit regionale middelen voor aanpak jeugdwerkloosheid
Communicatie		€ 5.000
Inclusiviteitsmonitor		€ 15.000
Totaal		€ 50.000