

Nota voor burgemeester en wethouders

Team
DEV-BLD

Onderwerp

Advies werkgroep diversiteit

1- Notagegevens

Notanummer 2020-001541
Datum 08-09-2020
Programma:
08 Meedoen
Portefeuillehouder Weth. De Geest

2- Bestuursorgaan

[X]B & W	13-10-2020
[X]Raad	--
[]Burgemeester	--

College van B & W

- Burgemeester	- Weth. Grijsen
- Weth. De Geest	- Weth. Verhaar
- Weth. Walder	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
[]Akkoordstukken	--	[X]Openbaar	13-10-2020
		[]Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
Wethouder de Geest	07-10-2020	[]adj.secr.	--
Ambtelijke opdrachtgever	06-10-2020	[X]gem.secr.	07-10-2020
BIS Openbaar			
Status	Definitief2020-10-14		

Bijlagen

Bijlage 1: Advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid'

B & W d.d.: 13-10-2020

Besloten wordt:

- 1 Kennis te nemen van het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid';
- 2 in te stemmen met de verkenning naar een Deventer Inclusie Deal met diverse organisaties, zoals aanbevolen in het advies;
- 3 de raad te informeren over het advies en de verkenning;
- 4 de raadsmededeling vast te stellen en aan te bieden aan de raad;
- 5 de nota en het besluit openbaar te maken.

Financiële aspecten:

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Nee
Begrotingswijziging	Nee

Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)

- [X] De nota en het besluit openbaar te maken
- [] De nota en het besluit openbaar te maken vergezeld van bijgaand persbericht
- [] De nota en het besluit openbaar te maken nadat
- [] De nota en het besluit openbaar te maken, behalve...
- [] Het besluit openbaar te maken, maar niet de nota, gelet op artikel:
- [] De nota en het besluit niet openbaar te maken, gelet op artikel:

Kennisgeving/ Bekendmaking Awb

Kennisgeving (publicatie) conform Awb	Nee
---------------------------------------	-----

ADVIESRADEN:

Moet een van de adviesraden gehoord worden of op de hoogte gesteld?

Ja

Adviesraad/ Adviesraden

Adviesraad Sociaal Domein Deventer

Toelichting

Inleiding

In juli 2020 heeft de werkgroep Diversiteit (bestaande uit vertegenwoordigers van het Eddy Hillseum Centrum, het COC, het Meldpunt Discriminatie Deventer, een medewerker van het sociaal team vanuit Raster en onafhankelijk voorzitter Jos Fleskes), het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid' opgeleverd. (Zie bijlage voor het volledige advies). Hierin worden aanbevelingen gedaan om tot een actief en gezamenlijk diversiteits- en inclusiebeleid in Deventer partnerschap te komen. Deze aanbevelingen komen voort uit drie bijeenkomsten met 110 vertegenwoordigers uit de Deventer samenleving. Zij geven aan de speerpunten, aanbevelingen en ambities in partnerschap met de gemeente te willen vormgeven en uitvoeren, in de vorm van een Deventer Inclusie Deal. Enkele belangrijke aanbevelingen hiervoor zijn:

- Stel een kwartiermakerfase in ter ontwerp en invoering van de Deventer Inclusie Deal
- De kwartiermaker bespreekt de speerpunten voor nadere invulling met de verschillende domeinen in de stad

Het komende halfjaar wordt het advies gedeeld met organisaties, bedrijven en instellingen en worden de mogelijkheden voor een dergelijke inclusie deal gezamenlijk verkend. Dit leidt tot een voorstel voor een structuur van de Deventer Inclusie Deal, dat in februari 2021 wordt opgeleverd.

Beoogd resultaat

Door middel van een Deventer Inclusie Deal zetten organisaties, instellingen en bedrijven zich gezamenlijk actief in op diversiteitsbeleid. De deal wordt zo breed gedragen door de stad en de Deventer samenleving wordt inclusiever.

Kader

1. Bestuursakkoord 2018-2022, waarin staat dat we ons blijven inzetten voor verdere emancipatie en de mogelijkheden van een adviesraad sociale cohesie (=werkgroep Diversiteit) worden verkend.
2. Initiatiefvoorstel 'Deventer Divers' (voorstelnummer 2127408, maart 2018)

Argumenten voor en tegen

Redenen om het advies op te pakken:

1. Het advies sluit aan bij het bestuursakkoord 2018-2022, waarin staat dat discriminatie, racisme en antisemitisme actief bestreden worden en emancipatoire bewegingen worden verwelkomd en gestimuleerd.
2. Een actief en effectief diversiteits- en inclusiebeleid vraagt om concrete ambities en gezamenlijke inzet.

Extern draagvlak (partners)

Het advies is in samenwerking met vertegenwoordigers uit de Deventer samenleving tot stand gekomen. Daarnaast wordt het advies gedeeld met de Adviesraad Sociale Domein Deventer.

Financiële consequenties

Eventuele kosten voor de komende verkenningsfase (september 2020- februari 2021) worden gedekt vanuit het programma Meedoen. In het advies stelt de werkgroep de komende tijd (2021-2024) een werkbudget van €25.000 per jaar nodig te hebben. Mocht er uit de verkenningsfase een voorstel voor een financiële vraag

komen, dan wordt dit meegenomen in de brede afweging in het kader van de voorjaarsnota 2021.

Aanpak/uitvoering

Tijdens de verkenning neemt de gemeente een verbindende, stimulerende en onderzoekende rol in. In samenwerking met de werkgroep en partijen uit de stad wordt, o.a. door middel van verschillende (digitale) bijeenkomsten, een inclusie deal verder verkend en vormgegeven. Op deze manier wordt het een gezamenlijk gedragen voorstel. In februari 2021 wordt het college geïnformeerd over de uitkomst van de verkenning.

RAADSMEDEDELING

Onderwerp	Advies werkgroep diversiteit		
Mededelingennr	2020-001541	Portef.houder	Weth. De Geest
Team	DEV-BLD	BenW-besluit d.d.:	13 oktober 2020

1. Inleiding: waarom deze mededeling

In juli 2020 heeft de werkgroep Diversiteit (bestaande uit vertegenwoordigers van het Ety Hillseum Centrum, het COC, het Meldpunt Discriminatie Deventer, een medewerker van het sociaal team vanuit Raster en onafhankelijk voorzitter Jos Fleskes) het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid' opgeleverd. Hierbij ontvangt u dit advies.

2. Kader

1. Bestuursakkoord 2018-2022, waarin staat dat we ons blijven inzetten voor verdere emancipatie en de mogelijkheden van een adviesraad sociale cohesie (= werkgroep Diversiteit) worden verkend.
2. Initiatiefvoorstel 'Deventer Divers' (voorstelnummer 2127408, maart 2018)

3. Kern van de boodschap

Het college bedankt de werkgroep Diversiteit voor het waardevolle advies. Het komende halfjaar (september 2020-februari 2021) wordt onderzocht hoe de aanbevelingen uit het advies zo goed mogelijk gerealiseerd kunnen worden. Hiervoor wordt het advies onder de aandacht gebracht bij partners en gaan we in gesprek over wat voor hen de toegevoegde waarde is en wat zij hieraan bij kunnen dragen. Zo wordt tegelijkertijd de eerste stap gezet in een ontwerp voor de invoering van een Deventer Inclusie Deal: een actief en gezamenlijk diversiteits- en inclusiebeleid in Deventer partnerschap. Op deze manier ontstaat een breed gedragen inclusie agenda van de stad. In februari 2021 wordt de raad geïnformeerd over de uitkomst van de verkenning en een voorstel voor een structuur van de Deventer Inclusie Deal.

4. Nadere toelichting

In het advies van de werkgroep Diversiteit worden aanbevelingen gedaan om tot een actief en gezamenlijk diversiteits- en inclusiebeleid in Deventer partnerschap te komen. Deze aanbevelingen komen voort uit drie bijeenkomsten met 110 vertegenwoordigers uit de Deventer samenleving. De verschillende organisaties geven aan de speerpunten, aanbevelingen en ambities in partnerschap met de gemeente te willen vormgeven en uitvoeren, in de vorm van een Deventer Inclusie Deal.

Enkele belangrijke aanbevelingen uit het advies zijn:

- Stel een kwartiermaker fase in ter ontwerp en invoering van de Deventer Inclusie Deal
- De kwartiermaker bespreekt de speerpunten voor nadere invulling met de verschillende domeinen in de stad

Er is daarom gekozen het eerste halfjaar samen met de verschillende domeinen in de stad te verkennen wat de mogelijkheden zijn voor een dergelijke inclusie deal. Mocht er uit de verkenning een financiële vraag komen dan wordt dit meegenomen in de brede afweging in het kader van de voorjaarsnota 2021.

Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid

1. Inleiding

Onze open en vrije samenleving is ons grootste én kostbaarste bezit. Dat maakt onze samenleving vrijer, vreedzamer, rechtvaardiger, welvarender en gelukkiger. Dit geeft ook de stevige basis én opdracht aan ons allen om te blijven werken aan gelijke kansen ongeacht wat of wie we zijn. Crisis of niet. Onze ambitie 'iedereen doet mee' voor alle Nederlanders kan en mag er nooit minder om worden. Het maakt dat we in alle pluriformiteit tolerant samen leven en samen werken. We vieren dit jaar dankbaar onze 75 jaar vrijheid. Het is aan ons om nu samen onze verworvenheden te beschermen, te versterken en door te geven aan de volgende generaties.

Onze samenleving verandert, gemeenten veranderen en wijken en dorpen veranderen mee. Onze poldersamenleving kenmerkt zich door het samen zoeken naar compromissen. Tegelijkertijd zien we dat maatschappelijk steeds vaker tegenstellingen ontstaan en verdiepen. Groepen leven vaker in eigen bubbels en er is maar beperkt interetnisch contact. Er is soms sprake van een zelfgekozen segregatie. Ook is er te vaak sprake van (ervaren) uitsluiting van groepen om verschillende redenen. Bijvoorbeeld door een beperking, hun leeftijd, etnische herkomst, levensovertuiging, seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Maar ook door armoede of laaggeletterdheid. Sociaal culturele en sociaal economische scheidslijnen lopen te vaak langs etnische lijnen.

We zijn afgestapt van doelgroepenbeleid en richten ons het liefst op inclusie als vaste waarde voor ieder beleidsterrein met waar nodig een specifieke aanpak. Landelijk zien we steeds vaker polarisatie ontstaan door nieuwe ontwikkelingen en inzichten die mechanismen van institutionele of systematische uitsluiting en ongelijke behandeling van groepen burgers laten zien. We zien eveneens dat essentiële waarden niet altijd door iedereen gedeeld worden. Inclusie in onze samenleving vraagt van ons aandacht en prioriteit. Deze ontwikkelingen vragen eveneens van ons een grotere waakzaamheid ten aanzien van antidemocratische indoctrinatie en rechtsextremistisch gedachtegoed in onze samenleving.

De werkgroep Diversiteit stelt vast dat de landelijke ontwikkelingen ook Deventer met een zeer diverse bevolkingssamenstelling raken. In Deventer hebben we in de afgelopen 20 jaar met verschillende ambities en inzet aan de weg getimmerd maar dat heeft niet altijd tot de gewenste resultaten geleid. Kortom er is werk aan de winkel.

2. Deventer DNA

“Wij hebben het voorrecht om in één van de oudste en mooiste steden van Nederland te wonen. Een stad die mede zo mooi kan zijn door de onmisbare combinatie met de omliggende dorpen en ommelanden, die Deventer een lommerrijk, groen aanzien geven.” (Bestuursakkoord Deventer 2018-2022)

Ja, veel Deventenaren vinden het een voorrecht om in Deventer te wonen. Deventenaren zijn als geen ander trots op hun 1250 authentieke stad en haar prachtige ommeland. Dat is niet voor niets want Deventer leeft. Deventer ademt historie, schoonheid, ontwikkeling & ondernemerschap en groen. Maar Deventer ademt ook diversiteit. Deventer telt ruim 22% inwoners met een buitenlandse afkomst. In Deventer heeft 13% van de totale bevolking een niet-westerse afkomst. De laatste groep

wordt vertegenwoordigd door een grote diversiteit aan herkomsten maar het grootste deel heeft een Turkse afkomst. (Bron: Gemeente Deventer, Staat van Deventer). Authentieke en unieke Deventer eigenschappen combineren we met veel diversiteit in onze stad, wijken en dorpen. Deventer zou Deventer niet zijn als onze pluriformiteit niet gestoeld zou zijn op het fundament van vrijheid en gelijkwaardigheid. Zoals het Nederland van Erasmus, Grotius, Spinoza, Van Vloten en Johan Cruijff steeds weer om onderhoud, inzet en ambitie vraagt, vraagt het Deventer van Erasmus, Grotius, Spinoza, Van Vloten, Go Ahead én Van Marwijk dat ook.

3. Deventer Ambitie

In Deventer doet iedereen mee. In vrijheid, gelijkwaardigheid en pluriformiteit. Dat is onze ambitie. Deventer staat dan ook pal voor het kroonjuweel der verworvenheden zoals verankerd in Artikel 1 van onze Grondwet.

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld, Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Zoals beschreven in het Bestuursakkoord (2018-2022) willen we in Deventer gelijke kansen voor iedereen, ongeacht afkomst, huidskleur, geslacht of seksuele geaardheid en blijven wij ons inzetten voor verdere emancipatie. Daar past ook de ambitie bij om als gemeentelijke organisatie te streven naar een goede afspiegeling van onze samenleving.

4. Deventer Diversiteit & Inclusie

Diversiteit en inclusie gaat over alle vormen van diversiteit en inclusie. De speerpunten en aanbevelingen in deze notitie van de werkgroep Diversiteit zijn in de toepassing geschikt voor alle doelgroepen met betrekking tot inclusie beleid. In deze notitie ligt bij de inkleuring van de uitwerking wel de focus op etnisch-culturele diversiteit en gelijkwaardige participatie, voorkomen uitsluiting, tegengaan polarisatie en het bevorderen van de sociale cohesie in onze gemeente. Veel organisaties in Deventer geven aan dat er op dit gebied een grote inhaalslag gemaakt kan worden. Met focus op deze thema's kan er doelgericht gewerkt worden. Tegelijkertijd kunnen de ambities en inzet breder toegepast worden.

Organisaties kunnen in onze huidige tijd niet meer zonder diversiteits- en inclusiebeleid. Niet alleen vanuit het oogpunt van het juiste doen in onze democratische samenleving maar ook omdat het tot betere resultaten van je organisatie leidt. Het invoeren van actief diversiteits- en inclusiebeleid is geen vrijblijvend project dat er even bijgedaan kan worden. Het is een veranderingsproces dat invloed heeft op de bedrijfsvoering én de cultuur van de organisatie. Veel organisaties worstelen met echte inclusie. Juist omdat we te vaak blijven hangen in 'kleuren tellen'; geen mensen met talenten, daden en opvattingen zien maar groepen zien.

Terwijl diversiteit en inclusie begint en eindigt met iedere burger als echte gelijke te zien. Inclusie als meerwaarde én noodzaak te zien. Inclusie te zien als fundamenteel onderdeel van samen leven, van professionaliteit en van democratisch burgerschap voor alle Deventenaren en organisaties. In woord en daad. Zoals eerder aangegeven telt in Deventer iedereen mee. In Deventer geven we graag prioriteit aan diversiteit en inclusie. Diversiteit en inclusie kan niet zonder concrete ambities en inzet. Zowel top down als bottom up. Het past bij het Deventer DNA maar ook bij deze tijd om de kracht,

energie en kennis voor de Deventer Inclusie agenda te bundelen en het samen met partners in de stad vorm te geven.

5. Deventer Aanbevelingen Werkgroep Diversiteit

Wat is de stand van zaken en wat zijn de wensen in Deventer? Wat moet er anders of beter in Deventer? Met deze vragen is de werkgroep Diversiteit in opdracht van de Gemeente Deventer aan de slag gegaan in een tweetal bijeenkomsten. Hierbij waren ongeveer 110 vertegenwoordigers uit de Deventer samenleving aanwezig. Er zijn vele suggesties, ideeën en voorstellen naar voren gekomen. De werkgroep Diversiteit heeft daaruit de stand van zaken opgehaald, prioriteiten geformuleerd en deze voorgelegd aan ongeveer 60 deelnemers in een derde bijeenkomst. Dit heeft geresulteerd tot de volgende beschrijving van de stand van zaken, speerpunten en aanbevelingen voor Deventer:

Stand van zaken

Conform de landelijke trend kent Deventer geen doelgroepenbeleid meer. Als gevolg hiervan is veel infrastructuur afgebouwd en zijn faciliteiten afgeschaft of anders ingezet. Terwijl ook onze Deventer samenleving steeds diverser wordt. In Deventer wonen 120 nationaliteiten en worden 180 talen gesproken. Door (zelfgekozen) segregatie, uitsluiting en polarisering zijn steeds meer indicaties die wijzen op het bestaan of ontstaan van parallelle samenlevingen. Er is veelal sprake van een sterke gerichtheid op landen van herkomst. Ook in Deventer lopen sociaal culturele en sociaal economische scheidslijnen langs etnische kenmerken en dat is onwenselijk. Er is sprake van gebrekkig contact en verbinding tussen de verschillende gemeenschappen. De waardenontwikkeling binnen de afzonderlijke gemeenschappen staat soms haaks op de verworven waarden in onze samenleving. Dat is onwenselijk voor een open samenleving en de democratie. Deventer wijkt hierin niet af van het landelijke beeld.

Dit vraagt van Deventer actieve inzet om segregatie en tegenstellingen te voorkomen. Tegelijkertijd vraagt het om versterking van de dialoog en communicatie met de verschillende gemeenschappen. En het vraagt om vergroten van kennis en inzicht van de (dynamiek) van en tussen de verschillende gemeenschappen. Tijdens de bijeenkomsten met de vele vertegenwoordigers in de stad komt nadrukkelijk naar voren dat Deventer samen de schouders wil zetten onder de Deventer Inclusie aanbevelingen.

Deventer Inclusie Deal

De werkgroep concludeert op basis van de positieve energie, ideeën en wensen die naar voren zijn gekomen tijdens de verschillende sessies dat de verschillende organisaties de speerpunten, aanbevelingen en ambities in partnerschap met de gemeente wil vormgeven en uitvoeren. Organisaties willen graag bijdragen aan een Inclusiever Deventer én zij willen nadrukkelijk aan de slag binnen hun eigen organisaties.

Speerpunten

De werkgroep diversiteit komt op basis van de vele gesprekken en brede bijeenkomsten tot de volgende 4 speerpunten voor het diversiteitsbeleid van de komende jaren.

1. Preventie
2. Voorlichting
3. Netwerkversterking en verbinding
4. Ruimte voor initiatief vanuit de samenleving

Fase 1: Aanstellen, aanwijzen diversiteit en inclusie manager, domeinambtenaar, instellingscontact

Fase 2: Verkennen behoeften en verwachtingen per domein, per organisatie

Fase 3: Afstemming en toetsing werkwijze en samenwerking

Fase 4: Vaststellen concrete ambities, inzet en communicatie

Fase 5: Uitvoering, evaluatie en bijstelling

Waar mogelijk zal ingezet moeten worden op coproductie met de verschillende Deventer organisaties.

Ambities én inzet

De werkgroep diversiteit vindt op basis van de gesprekken wel dat de speerpunten in een breder inclusiekader geplaatst dienen te worden met de volgende ambities en inzet voor ieder gemeentelijk domein.

Aanbevelingen voor beleidsdomeinen

- Deventer ziet inclusie in alle domeinen als onderdeel van het beleid en formuleert bij beleidsvorming concrete ambitie en inzet
- Deventer geeft voorkeur aan algemeen beleid dat inclusief is en maakt indien nodig specifiek beleid
- Deventer maakt inclusief beleid dat rekening houdt met alle uitsluitingsgronden (leeftijd, gender, seksuele voorkeur, beperking, etniciteit en overtuiging)
- Deventer werkt samen met verschillende groepen burgers
- Deventer besteedt aandacht aan invalshoek gemeente, organisatie en inwoners
- Deventer kijkt door een inclusiebril naar de lokale samenleving

Aanbevelingen voor de Deventer ambities 2021-2024

- A. De (arbeidsmarkt)discriminatie in Deventer is substantieel afgenomen
- B. De netwerken en emanciperende krachten in Deventer zijn versterkt
- C. Het democratisch burgerschap in Deventer is versterkt
- D. De gemeentelijke organisatie heeft haar diversiteitsbeleid versterkt

Aanbevelingen voor duurzame implementatie en borging inclusiebeleid

Deventer streeft terecht naar diversiteit en inclusie áls duurzaam onderdeel van Deventer. Om de samenhang, het kader en voortgang van diversiteits- en inclusiebeleid te waarborgen doen we tot slot de volgende aanbevelingen:

- ✓ Stel een kwartiermaker fase in ter ontwerp en invoering van de Deventer Inclusie Deal: een actief en gezamenlijk diversiteits- en inclusiebeleid in Deventer partnerschap
- ✓ De kwartiermaker bespreekt de speerpunten voor nadere invulling met de verschillende domeinen in de stad
- ✓ Voer een inclusietoets in voor ieder vast te stellen beleid
- ✓ Stel een Deventer Inclusie Keurmerk in
- ✓ Houd een tweejaarlijkse 'Deventer Diversiteit Inclusie Top'

6. Deventer Budget

De werkgroep diversiteit denkt voor de uitvoering van de verschillende fases aan een werkbudget van 100.000 euro voor de komende 4 jaren (2021 t/m 2024). Wat de werkgroep diversiteit betreft gaat het bij de inzet om de volgende beleidsdomeinen: Cultuur, Onderwijs, Arbeidsmarkt, Welzijn & Zorg en Weerbare samenleving & Veiligheid. Het voorgestelde werkbudget staat los van de aanstelling en of aanwijzing van de kwartiermaker, diversiteitsmanager, domeinmanager, instellingscontact c.q. tussenpersoon. Hierbij stelt de werkgroep het volgende voor:

- ❖ Opstartfase: de kwartiermaker wordt aangesteld en gefinancierd door de gemeente om de Deventer Inclusie Deal financieel, organisatorisch vorm te geven
- ❖ Uitvoeringsfase: de kosten voor de Deventer Diversiteit en Inclusie Makelaar worden door de partners in het samenwerkingsverband gezamenlijk opgebracht. Hiernaast leveren de samenwerkingspartners conform de gemaakte afspraken in de Deventer Inclusie Deal fte uren, kennis en deskundigheid.

7. Deventer Verantwoording

De werkgroep Diversiteit zal per programmajaar per domein de activiteiten c.q. programma die zijn uitgevoerd aan de raad rapporteren.

Door de werkgroep Diversiteit zijn voor analyse en aanvullende inzichten de volgende bronnen geraadpleegd: Movisie, VNG, Verwey-Jonker Instituut, Ministerie van Sociale Zaken, Gemeente Deventer, CBS en SCP.

Notitie Werkgroep Diversiteit in opdracht van de gemeente Deventer

13 juli 2020, Opsteller Keklik Yücel