

**Nota** voor burgemeester en wethouders

Team  
DEV-BLD

**Onderwerp**

Uitkomsten verkenning Deventer Inclusie Deal

1- Notagegevens		2- Bestuursorgaan	
Notanummer	2021-000275	<input checked="" type="checkbox"/> B & W	02-03-2021
Datum	15-02-2021	<input checked="" type="checkbox"/> Raad	--
Programma:		<input type="checkbox"/> Burgemeester	--
08 Meedoen		<b>College van B &amp; W</b>	
Portefeuillehouder Weth. De Geest		- Burgemeester	- Weth. Grijsen
		- Weth. De Geest	- Weth. Verhaar
		- Weth. Walder	- Weth. Rorink

Besluitenlijst	d.d.	d.d.	d.d.
<input type="checkbox"/> Akkoordstukken	--	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	02-03-2021
		<input type="checkbox"/> Besloten	--

Routing	d.d.	par.	
programmamanager	23-02-2021	<input type="checkbox"/> adj.secr.	--
Wethouder	24-02-2021	<input checked="" type="checkbox"/> gem.secr.	25-02-2021
		BIS Openbaar	
		Status	Definitief 2021-03-03

Bijlagen

Bijlage 1 Uitkomsten verkenning Deventer Inclusie Deal

B & W d.d.: 02-03-2021

Besloten wordt:

- 1 Kennis te nemen van de uitkomsten van de verkenning n.a.v. het advies van de werkgroep Diversiteit;
- 2 in te stemmen met het aanstellen van een kwartiermaker voor de periode van één jaar;
- 3 de raad te informeren over de uitkomsten van de verkenning;
- 4 de raadsmededeling vast te stellen en aan de bieden aan de raad;
- 5 de nota en het besluit openbaar te maken.

**Financiële aspecten:**

Financiële gevolgen voor de gemeente?	Ja
Begrotingswijziging	Nee
Financiële gevolgen opvangen	
Er wordt €37.000,- uitgetrokken om voor één jaar een kwartiermaker voor 10 uur per week aan te stellen. De kosten hiervoor worden gedekt binnen het programma Meedoen	

**Voorstel openbaarmaking conform Wet Openbaarheid Bestuur (Wob)**

- 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  
Bekendmaking conform Awb

Nee  
Nee

### ADVIESRADEN:

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

Nee

## Toelichting

### Inleiding

Van september 2020 tot februari 2021 is een verkenning uitgevoerd naar de aanbevelingen uit het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid' van de werkgroep diversiteit. Het doel van de verkenning was om tot een uitwerking te komen van een Deventer Inclusie Deal, zoals aanbevolen in het advies. In een Inclusie Deal werken partijen en organisaties vanuit gezamenlijke doelstellingen aan een inclusief Deventer. De belangrijkste uitkomsten uit de verkenning zijn:

- Er is behoefte aan gezamenlijke doelstellingen, zodat duidelijk is welk vraagstuk we oplossen en initiatieven en partijen kunnen aanhaken.
- Er is duidelijk draagvlak voor samenwerking. Daarom wordt een samenwerkingsstructuur voorgesteld waarin initiatieven met elkaar worden verbonden. Ook worden partijen zo gestimuleerd om aan te haken, samen een bijdrage te leveren aan een inclusieve stad en zich in te zetten voor diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie. Vanuit deze samenwerking wordt de inhoud van een Inclusie Deal verder ingevuld en gezamenlijk uitgevoerd.
- Vervolgstappen: Om door de stad gedragen doelstellingen te formuleren, initiatieven te verbinden en het proces verder aan te jagen is het wenselijk om voor één jaar een kwartiermaker aan te stellen. De kwartiermaker een Deventer Inclusie Deal tot stand en zorgt voor een duurzame borging.
- Om een goed en aansprekend voorbeeld te zijn in het wenselijk dat de gemeentelijke organisatie (nog) actiever aan de slag gaat om een diverse en inclusieve organisatie te zijn.

De uitwerking van de uitkomsten vindt u in de bijlage.

### Beoogd resultaat

Door middel van een Deventer Inclusie Deal zetten organisaties, instellingen en bedrijven zich gezamenlijk actief in voor een inclusieve stad en voor meer diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie. Door een breed gedragen samenwerking wordt de Deventer samenleving inclusiever.

### Kader

- Bestuursakkoord 2018-2022, waarin staat dat we ons blijven inzetten voor verdere emancipatie en de mogelijkheden van een adviesraad sociale cohesie worden verkend.
- Initiatiefvoorstel 'Deventer Divers' (voorstelnummer 2127408, maart 2018)
- Deventer Inclusie Agenda 2020-2024

### Argumenten voor en tegen

Redenen om in te stemmen met het aanstellen van een kwartiermaker:

1. Het stimuleren van een samenwerkingsstructuur met door de stad gedragen doelstellingen 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)

De uitkomsten uit de verkenning zijn geformuleerd aan de hand van gesprekken met verschillende partijen in de stad, bijeenkomsten met ambassadeurs (mensen uit Deventer organisaties en instellingen die zich actief (willen

gaan) inzetten voor inclusie), en de werkgroep diversiteit.

### **Financiële consequenties**

De inzet van de kwartiermaker bedraagt 10 uur per week gedurende één jaar. De kosten hiervan, € 37.000, worden gedekt binnen het programma Meedoen.

### **Aanpak/uitvoering**

- Om het proces verder aan te jagen en te begeleiden wordt voor één jaar een kwartiermaker aangesteld.
- De uitkomsten van de verkenning wordt ter kennisgeving aangeboden aan de ASDD.

## RAADSMEDEDELING

Onderwerp Uitkomsten verkenning Deventer Inclusie Deal

Mededelingennr	2021-000275	<b>Portef.houder</b>	Weth. De Geest
Team	DEV-BLD	<b>BenW-besluit d.d.:</b>	2 maart 2021

### 1. Inleiding: waarom deze mededeling

Van september 2020 tot februari 2021 is een verkenning uitgevoerd naar de aanbevelingen uit het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid' van de werkgroep diversiteit. Het doel van de verkenning was om tot een uitwerking te komen van een Deventer Inclusie Deal, zoals aanbevolen in het advies. In een Inclusie Deal werken partijen en organisaties vanuit gezamenlijke doelstellingen aan een inclusief Deventer.

Middels deze raadsmededeling informeert het college uw raad over de uitkomsten van de verkenning en het vervolgproces, zoals het aanstellen van een kwartiermaker voor één jaar. De uitwerking van de uitkomsten vindt u in de bijlage.

### 2. Kader

- Bestuursakkoord 2018-2022, waarin staat dat we ons blijven inzetten voor verdere emancipatie en de mogelijkheden van een adviesraad sociale cohesie worden verkend.
- Initiatiefvoorstel 'Deventer Divers' (voorstelnummer 2127408, maart 2018)
- Deventer Inclusie Agenda 2020-2024

### 3. Kern van de boodschap

Uit de verkenning blijkt dat er draagvlak is om samen te werken aan een inclusief Deventer en dat er behoefte is aan duidelijke doelstellingen voor de stad als geheel. Om het proces verder aan te jagen en te begeleiden wordt voor één jaar een kwartiermaker aangesteld. De kwartiermaker krijgt de opdracht om de Deventer Inclusie Deal verder vorm te geven (draagvlak in de stad en door de stad gedragen doelstellingen), het aanjagen van samenwerking en het coördineren van de ambassadeurs.

### 4. Nadere toelichting

Het afgelopen halfjaar (september 2020- februari 2021) is een verkenning uitgevoerd naar een 'Deventer Inclusie Deal'. De aanbeveling voor een dergelijke Inclusie Deal kwam naar voren in het advies van de werkgroep diversiteit.

De belangrijkste uitkomsten en aanbevelingen uit de verkenning zijn:

- Er is behoefte aan gezamenlijke doelstellingen, zodat duidelijk is welk vraagstuk we oplossen en bestaande initiatieven en partijen kunnen aanhaken.
- Uit de verkenning blijkt dat er draagvlak is voor samenwerking. Daarom wordt een samenwerkingsstructuur voorgesteld waarin initiatieven met elkaar worden verbonden, partijen worden gestimuleerd om aan te haken, samen een bijdrage te leveren aan een inclusieve stad en zich in te zetten op diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie. Vanuit deze samenwerking wordt de inhoud van een Inclusie Deal verder ingevuld en gezamenlijk uitgevoerd.
- Om door de stad gedragen doelstellingen te formuleren, initiatieven en partijen te verbinden en het proces verder aan te jagen is het wenselijk een kwartiermaker aan te stellen die voor één jaar met deze opdracht aan de slag gaat en daarmee een Deventer Inclusie Deal tot stand brengt en zorgt voor een duurzame borging.
- Om een goed en aansprekend voorbeeld te zijn in het wenselijk dat de gemeentelijke organisatie (nog) actiever aan de slag gaat om een diverse en inclusieve organisatie te zijn.



## **Uitkomsten verkenning Deventer Inclusie Deal**

Februari 2021

Voor u liggen de uitkomsten en aanbevelingen uit de verkenning naar aanleiding van het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid'. Dit advies werd in juni 2020 opgeleverd door de werkgroep Diversiteit. Hierin werd aanbevolen in te zetten op een Deventer Inclusie Deal. Van september 2020 tot februari 2021 is verkend hoe een dergelijke inclusie deal tussen partners in de stad eruit kan zien en wat er nodig is dit te bewerkstelligen.

## Aanleiding

Deventer wil actief aan de slag met inclusie, niet alleen in de eigen organisatie: 'Wij geven zelf het goede voorbeeld door gericht te blijven streven naar een ambtelijke organisatie die qua samenstelling een afspiegeling vormt van de samenleving' (bestuursakkoord 2018-2022), maar ook in de stad. Zo wordt in het collegeakkoord uitgesproken dat in Deventer iedereen meedoet en meetelt en wordt de ambitie uitgesproken om discriminatie, racisme en antisemitisme actief te bestrijden en emancipatoire bewegingen te verwelkomen en te stimuleren. Vanuit de gemeenteraad ligt er het initiatiefvoorstel 'Deventer Divers', dat in 2018 definitief is vastgesteld. Hierin geeft de raad de opdracht aan het college om het diversiteitsbeleid en antidiscriminatiebeleid actief te versterken en uit te breiden. Tot slot heeft de werkgroep Diversiteit in juli 2020 het advies 'Deventer samen in vrijheid en gelijkwaardigheid' opgeleverd aan B&W. Een van de aanbevelingen uit het advies is het opzetten van een Deventer Inclusie Deal, waarin verschillende organisaties, instellingen en bedrijven een actief en gezamenlijk diversiteits- en inclusiebeleid vormgeven en uitvoeren. De gemeente Deventer wilde een dergelijke inclusie deal graag verkennen.

## Doel

Het doel van de verkenning was om tot een uitwerking te komen van een Deventer Inclusie Deal, zoals aanbevolen in het advies van de werkgroep diversiteit. Het gaat hier om een nieuwe samenwerkingsvorm tussen partners in de stad, om vanuit een gezamenlijke kader en agenda de Deventer samenleving inclusiever te maken.

Het uiteindelijke doel van een Inclusie Deal is het samenwerken aan een inclusief Deventer: een samenleving waarin iedereen op gelijkwaardige manier mee kan doen en ook meedoet. Met als onderdeel daarvan diverse én inclusieve organisaties.

## Aanpak

Van september 2020 tot februari 2021 is verkend wat er speelt in Deventer en wat er nodig is om samen te werken aan een inclusieve stad. Dit is gedaan door middel van een startbijeenkomst waarin het advies van de werkgroep diversiteit gedeeld is met verschillende organisaties. Vervolgens zijn er gesprekken gevoerd met meerdere partijen, zoals het MKB en de DKW. Tegelijkertijd is gestart met een groep ambassadeurs. Dit zijn mensen die werkzaam zijn binnen verschillende Deventer organisaties en zich (willen gaan) inzetten voor meer inclusie. In de eerste twee bijeenkomsten met de ambassadeurs (januari en februari 2021) zijn verschillende ervaringen, wensen en behoeftes gedeeld. Tot slot is er gekeken naar hoe andere gemeentes diversiteits- en inclusiebeleid hebben vormgegeven en wat we daar voor Deventer van kunnen leren.

Tijdens de verkenning is het proces om samen te werken aan een inclusieve stad al deels in gang gezet. De start van de ambassadeursgroep heeft ervoor gezorgd dat de ambassadeurs binnen hun eigen organisatie en werkveld de eerste stappen hebben gezet, zoals het gesprek aan gaan met de directeur, het onderwerp bespreekbaar maken bij collega's of de samenwerking met een andere organisatie zijn aangegaan. Ook blijkt uit de gevoerde gesprekken dat veel mensen de noodzaak van inclusie inzien en hier stappen in willen maken.

## Uitkomsten

### 1. Gezamenlijke kader

Uit de verkenning is gebleken dat er behoefte is aan een duidelijke doelstelling. Er zijn gezamenlijke uitgangspunten nodig om samen aan te werken en waar partijen op kunnen aanhaken. Op deze manier wordt het duidelijk welk vraagstuk we oplossen en wordt de urgentie van mensen en organisaties om mee te doen vergroot. Deze doelstellingen kunnen vervolgens worden opgenomen in een Deventer Inclusie Deal. Bovendien geven doelstellingen de mogelijkheid tot rapportage. Het maakt duidelijk wat het de stad gaat opleveren en er kan in kaart worden gebracht in hoeverre de doelstellingen worden behaald, gemonitord of de gewenste resultaten in stand blijven en eventueel moeten worden aangescherpt.

Twee algemene doelstellingen die in de verkenning naar voren kwamen worden hieronder beschreven. Een verdere uitwerking en aanvulling is nodig. Een van de manieren om concrete doelstellingen te formuleren die goed aansluiten bij de vraagstukken in de stad is door het aanstellen van een kwartiermaker (zie vervolgstappen).

- **Verbinden groepen in de stad**

Uit de verkenning, maar ook uit de eerder georganiseerde bijeenkomsten van de werkgroep diversiteit blijkt dat er in Deventer veel initiatieven zijn rondom diversiteit en inclusie. Er zit veel energie op dit onderwerp. Zo waren er bij de startbijeenkomst in november 2020 meer dan 25 mensen aanwezig en hebben 10 mensen zich opgegeven voor de eerste ambassadeursgroep. Er is vanuit de al bestaande initiatieven en actieve mensen veel behoefte aan verbinding. Zij werken nu vaak nog los van elkaar. Bovendien is het goed voor het proces als de samenwerking tussen groepen in de stad wordt opgezocht. In een inclusieve stad staan inwoners, groepen en initiatieven in verbinding met elkaar staan. Op deze manier kunnen initiatieven elkaar versterken.

- **Delen kennis en ervaringen**

Onder de organisaties en mensen die zich momenteel inzetten voor een inclusieve stad of dit willen gaan doen is er behoefte aan het delen van kennis en ervaringen. Wat betekent het nu om een inclusieve organisatie te zijn en hoe draag je hieraan bij? Een van de manieren waarop kennis kan worden gedeeld is via de ambassadeursgroep. Hier kunnen ambassadeurs terecht met hun vragen en worden bijvoorbeeld experts gevraagd voor trainingen. Daarnaast draagt het delen van kennis en ervaringen bij aan de bewustwording van de noodzaak van een inclusieve stad. Hierdoor worden nieuwe partijen betrokken bij het proces. Ook bij kennisdeling zou een kwartiermaker een belangrijke rol kunnen spelen.

### 2. Nieuwe samenwerkingsstructuur

#### **Deventer Inclusie Deal**

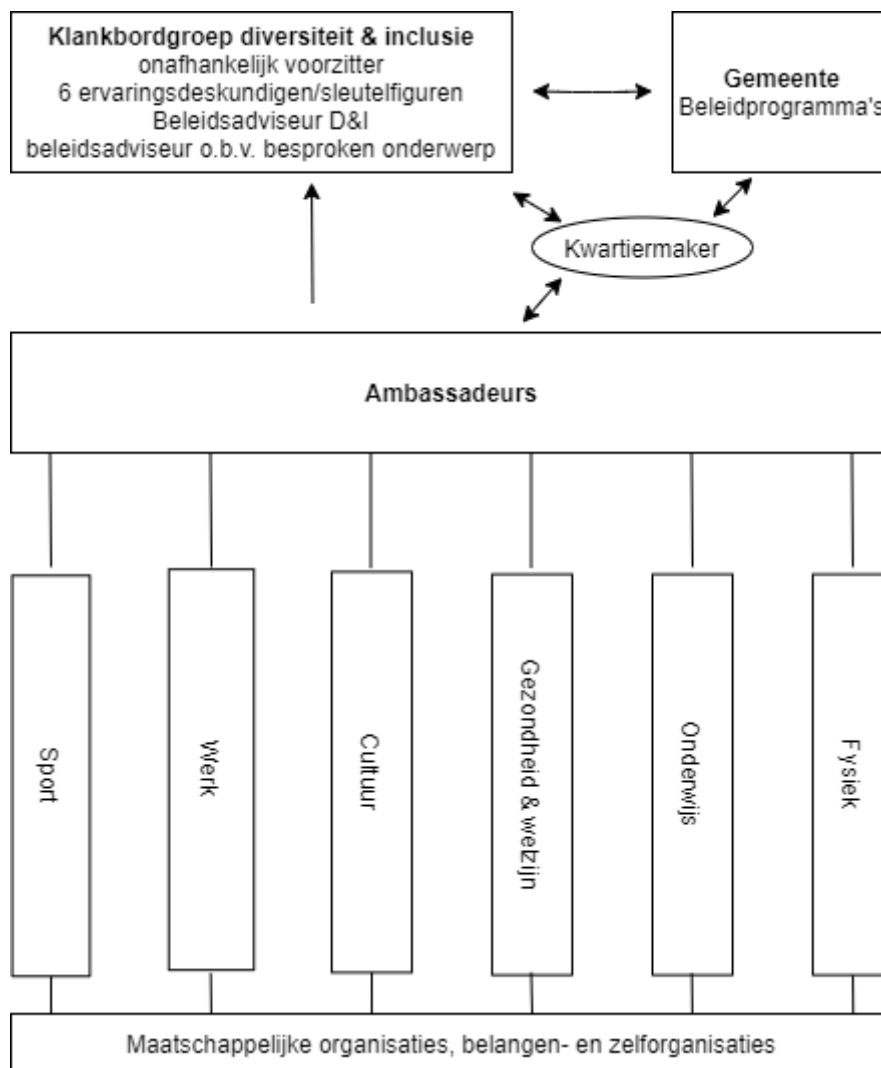
Uit de verkenning is naar voren gekomen dat er draagvlak is voor samenwerking. Hoe deze samenwerking, of 'Inclusie Deal' er precies uit gaat zien zal in de komende periode moeten worden ingevuld door de stad: de ambassadeurs, de klankbordgroep en hetgeen wat de kwartiermaker in de stad ophaalt. Dit, omdat de deal gedragen moet worden door de stad. Het is van belang om er mét de inwoners en partners invulling aan te geven, zodat mensen zich eraan willen binden.

Wanneer we het hebben over een Deventer Inclusie Deal gaat dit over inclusie in de volle breedte: het kunnen meedoen in de samenleving ongeacht geloof, gender, seksuele geaardheid, culturele achtergrond, het hebben van een beperking etc. Daarom wordt bij het invullen en uitwerken van een Inclusie Deal ook de verbinding gelegd met de Inclusie Agenda, die zich richt op mensen met een

bepanking. Afstemming vindt plaats met de activiteiten die in het Plan van Aanpak van de Inclusie Agenda zijn opgenomen en in het voorjaar van 2021 worden in georganiseerd.

### Voorstel samenwerkingsstructuur

Om samen te werken aan een inclusief Deventer wordt onderstaande samenwerkingsstructuur voorgesteld. Door deze samenwerking worden initiatieven met elkaar verbonden en worden partijen gestimuleerd om aan te haken, samen een bijdrage te leveren aan een inclusieve stad en zelf zich in te zetten op diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie. Ook kan binnen deze samenwerkingsstructuur de inhoud van een Deventer Inclusie Deal verder worden ingevuld. Het gaat hierbij dus om een samenwerkingsstructuur tussen partners in de stad, waar de gemeente op aanhaakt.



### Kwartiermaker

Om het proces te begeleiden en aan te jagen, te inventariseren wat er speelt in de stad, de stad actief te betrekken en een goede schakel tussen de stad en de gemeente te hebben is het wenselijk om een kwartiermaker in te stellen. Dit is iemand die deskundig is op het thema inclusie en heeft verstand van bestuurlijke en politieke zaken.



### *Functie*

1. De kwartiermaker is iemand die in de stad, mét de inwoners aan de slag gaat. De kwartiermaker haalt op wat er in de wijken speelt, verbindt initiatieven, jaagt nieuwe initiatieven aan en initieert gesprekken. Op deze manier wordt het proces in de stad aangejaagd en worden er signalen opgevangen. Hierdoor kunnen concrete doelstellingen worden geformuleerd en kan het diversiteits- en inclusiebeleid verder worden vormgegeven.
2. Coördinatie ambassadeurs. De kwartiermaker begeleidt en coacht de ambassadeurs. In de beginperiode vindt er 1x per maand een bijeenkomst met de ambassadeursgroep plaats. Hier wordt geïnventariseerd hoe het gaat, waar er behoefte aan is etc. De kwartiermaker kan hier ook terugkoppelen wat er opgehaald is in de stad, en of dit aansluit bij wat de ambassadeurs ophalen. Op deze manier ziet de kwartiermaker ook toe op het proces van de ambassadeurs.
3. Het vormgeven en bewerkstelligen van een Deventer Inclusie Deal. Middels bovengenoemde taken draagt de kwartiermaker bij aan draagvlak voor een Inclusie Deal en door de stad gedragen doelstellingen, die opgenomen kunnen worden in de deal. Hierbij legt de kwartiermaker ook de link met de Inclusie Agenda.

### **Klankbordgroep**

Om het proces en de acties goed af te stemmen met wat er speelt in de stad wordt een klankbordgroep met ervaringsdeskundigen ingesteld. Het is nodig om degenen om wie het gaat positie te geven om problemen rondom inclusie te agenderen, oplossingen aan te dragen en anderen te adviseren op vraagstukken. Juist hun kennis en inzichten is van belang voor het formuleren van een goede aanpak.

### *Functie*

1. Geeft invulling aan de Deventer Inclusie Deal
2. Bewaakt proces rondom Deventer Inclusie Deal: toetsen of de ideeën van pijlers en organisaties bijdragen aan de uitgesproken ambities.
3. Geeft vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen in de stad en hun kennis op het gebied van diversiteit en inclusie advies over (voorgesteld) beleid of bijvoorbeeld 1 vertegenwoordiger in Adviesraad Sociaal Domein Deventer (ASDD).
4. Gaat twee keer per jaar met de verantwoordelijk wethouder om tafel om de stand van zaken te bespreken, de signalen uit de stad en waar er mogelijkheden zijn voor verbetering.

### *Samenstelling*

- Voorzitter (klankbordgroep kiest uit midden een voorzitter)
- 6 leden die een vertegenwoordiging zijn van en kennis hebben op verschillende aspecten van het diversiteits- en inclusievraagstuk<sup>1</sup>. Leden hebben persoonlijke betrokkenheid bij het onderwerp. Ze kennen de stad goed en zijn ze actief in het maatschappelijk leven. Het zou goed zijn als er enkele sleutelfiguren/vertegenwoordigers uit de verschillende Deventer gemeenschappen bij zitten. Zij hebben een goede positie binnen de gemeenschappen, op deze manier betrekken zij de gemeenschappen en wordt de gemeenschap vertegenwoordigd. Voorbeeld: <https://ksnijmegen.nl/over-ons/>
- Beleidsadviseur diversiteit en inclusie gemeente Deventer: zorgt voor verbinding gemeente Deventer.
- Beleidsadviseur gemeente Deventer: afhankelijk van het onderwerp dat besproken wordt haakt aan. Op deze manier wordt goed afgestemd, is beleidsadviseur op de hoogte van wat er gebeurt en kan meedenken.

---

<sup>1</sup> Denk hierbij aan uitsluiting of ongelijke kansen door leeftijd, seksuele oriëntatie, etnische afkomst, genderidentiteit, huidskleur, beperking, opleidingsniveau, religie, geletterdheid etc.

### *Profiel schets lid klankbordgroep*

- Kennis van diversiteit en inclusie, of deze willen op doen
- Toegang tot netwerken binnen de gemeenschappen in Deventer
- Inzicht in lokale maatschappelijke ontwikkelingen
- Ambitie om sectoren te adviseren op het gebied van diversiteit en inclusie
- Talent om ontwikkelingen te signaleren

### **Ambassadeurs**

#### *Functie*

In de uitvoering bijdragen aan diversiteit en inclusie. Door middel van kennisuitwisseling, delen van ervaring, inspireren van anderen. Zij gaan echt aan de slag in de wijken en/of binnen de eigen organisatie. Ook zijn zij binnen hun netwerk het aanspreekpunt als het gaat over diversiteit en inclusie.

#### *Profiel schets ambassadeur:*

- Begrijpt het onderscheid tussen diversiteit en inclusie
- Is intrinsiek gemotiveerd en heeft de ambitie bij te dragen aan een inclusief Deventer
- Onderschrijft de noodzaak van inclusie in organisatie en stad Deventer
- Beschikt over een relevant netwerk in de stad of is bereid deze op te bouwen
- Is vaardig in het leggen van nieuwe contacten.

### **Pijlers**

#### *Functie*

1. Per pijler wordt gezamenlijk nagedacht over de invulling van een Inclusie Deal: wat zijn de ambities, hoe willen we die gaan uitvoeren? Wat kunnen we van elkaar leren? Wat hebben we nodig?
2. Wanneer de Inclusie Deal rond is geven de organisaties uitvoering hieraan. Binnen de pijler kunnen initiatieven worden verbonden, ideeën worden gedeeld. Ook kunnen andere organisaties aansluiten en leren van de deelnemende organisaties.

#### *Samenstelling*

- Per pijlers komen vertegenwoordigers van partijen en organisaties samen. Dit kunnen zowel directeuren of bestuurders zijn als ook werknemers. Zij moeten wel binnen hun organisatie positie hebben om dit onderwerp te agenderen.
- Per pijler neemt minstens één iemand deel die ook ambassadeur is. Op deze manier kan de samenwerking met andere pijlers worden opgezocht. Ook kan de ambassadeur in de ambassadeursgroep informatie en kennis ophalen en eventuele vraagstukken en aanpakken bespreken.
- De kwartiermaker houdt de verbinding met en tussen de pijlers. Ook kan de kwartiermaker gevraagd worden voor inhoudelijke expertise.

Het verschilt per pijler hoe partijen aan tafel komen. Binnen de pijler 'werk' zijn bijvoorbeeld al gesprekken geweest met het MKB en de DKW. Zij willen zich hiervoor gaan inzetten. In andere gevallen moeten nog gesprekken worden gevoerd en wordt er gezocht naar mensen die voortrekker willen zijn. Waar mogelijk wordt aangesloten bij bestaande overlegstructuren.

### 3. Vervolgstappen

- **Het aanstellen van een kwartiermaker**

Om de energie vast te houden die nu in de stad zit is het wenselijk een kwartiermaker aan te stellen. De kwartiermaker gaat in ieder geval één jaar actief in en met de stad aan de slag om het proces te begeleiden en aan te jagen. De kwartiermaker kan initiatieven met elkaar verbinden en ondersteunen,

gesprekken initiëren en organisaties adviseren. Op deze manier ondersteunt de kwartiermaker ook met het formuleren van gezamenlijke doelstellingen van een Inclusie Deal.

De opdracht van de kwartiermaker is als volgt: het bewerkstelligen van een Deventer Inclusie Deal (draagvlak in de stad en door de stad gedragen doelstellingen), het aanjagen van samenwerking en de coördinatie van de ambassadeurs.

- **Oog voor diversiteit en inclusie tijdens het proces**

Om tot een effectieve en breed gedragen aanpak te komen is het wenselijk om bij de verdere ontwikkeling en uitvoering een diversiteit aan inwoners en partners te betrekken. Wanneer hier niet expliciet op wordt gelet is de kans groot dat de mensen om wie het gaat geen input kunnen leveren en meebeslissen. De mensen die in de positie zijn om problemen rondom exclusie te agenderen zijn immers niet degenen die zelf worden uitgesloten. Terwijl juist de kennis en inzichten van mensen die te maken krijgen met exclusie van belang zijn voor het formuleren van een goede aanpak. Hier kan de klankbordgroep met ervaringsdeskundigen en belangrijke rol in spelen. Daarnaast kan een kwartiermaker wensen en behoefte ophalen vanuit de kwetsbare doelgroepen. Tot slot helpt het als de gemeentelijke organisatie zich actief inzet om een diverse en inclusieve organisatie te zijn. Een diverse en inclusieve organisatie gaat gepaard met inclusievere voorstellen en beslissingen.

- **Aandacht voor eigen organisatie**

De beste manier om anderen te stimuleren is door zelf een goed en aansprekend voorbeeld te zijn. Het is daarom belangrijk dat de gemeente binnen haar eigen organisatie actief met diversiteit én inclusie aan de slag gaat. Zo wordt niet alleen het personeelsbestand een betere afspiegeling van de samenleving, maar ook de denkkraft van de gemeente wordt vergroot. Verschillende inzichten en zienswijze leveren betere diensten en voorstellen op. Bovendien zal dit vraagstuk de komende jaren toenemen. Dit blijkt uit ervaring van andere gemeentes, zoals de gemeente Arnhem, Ede en Enschede. Naast de focuspunten voor de stad moet daarom gekeken worden naar de gemeentelijke organisatie. Het is nodig om in te zetten op:

- ***Een divers personeelsbestand***

Het personeelsbestand moet op alle niveaus divers worden. Dit betekent o.a. dat P&O in alle lagen inzet op diversiteit. In de HR-visie 2020-2023 wordt al aandacht besteed aan het vergroten van diversiteit in het personeelsbestand. Dit is een mooie eerste stap. Hierbij moet worden opgemerkt dat er ook expliciet aandacht moet zijn voor inclusie op alle niveaus van de organisatie. Alleen op deze manier wordt de kracht van diversiteit benut.

- ***Een inclusieve organisatie***

Dit houdt o.a. in dat P&O een inclusieve werksfeer/-vloer behoudt en waarborgt. Met volledige steun van de directie en in goed overleg met het management van de gehele organisatie. Andere onderdelen hiervan zijn bijvoorbeeld inclusief leiderschap. Een laagdrempelige manier te starten met het stimuleren van diversiteit en inclusie en deskundige ondersteuning te krijgen is het ondertekenen van de [Charter Diversiteit](#).

- ***Inclusieve communicatie***

Een inclusieve samenleving vraagt om een organisatie die in staat is te communiceren met alle inwoners. Communicatie waarbij iedereen zich gezien en begrepen voelt is daarom van groot belang. Het gaat hierbij zowel om interne communicatie als externe communicatie. Op dit moment communiceren we op diverse manieren en via diverse media naar inwoners en andere doelgroepen. We weten echter niet of dit een succesvolle wijze is. Een gezonde, inclusieve werkplek begint met een inclusief gebruik van taal en beeldmateriaal waaruit diversiteit spreekt, zonder (onbedoelde) vooroordelen. Via woord- en beeldkeuze kunnen we ervoor zorgen dat geen enkele groep zich uitgesloten, gediscrimineerd of niet welkom voelt.

- **Interne integrale samenwerking**

De focus heeft tot nu toe gelegen op de stad. Als vanuit de stad actief wordt ingezet op inclusie heeft dit echter ook gevolgen voor het gemeentelijk beleid. Medewerkers binnen de verschillende beleidsterreinen moeten hiervan op de hoogte zijn. Bovendien wordt het proces versterkt als inclusie uitgangspunt wordt bij het ontwikkelen en uitvoeren van beleid en dienstverlening. Dit is iets wat niet vanzelf gebeurt, maar waar bewustwording en kennis onder medewerkers. Hierbij is een integrale aanpak noodzakelijk. Uit ervaring van andere gemeentes blijkt dat een interne integrale samenwerking nodig is om inclusie op een effectieve manier te bevorderen.

Er ligt daarmee een mooie kans om beleidsmedewerkers door inclusie bij elkaar te brengen, in een voor de gemeente Deventer passende manier. Zo ontmoeten collega's elkaar op een nieuw terrein, leren ze van elkaar, worden ze eigenaar van het initiatief en ontdekken ze hoe ze samen inclusieve waarden kunnen creëren. De Deventer Inclusie Agenda 2020-2024, vastgesteld door het college op 07-04-2020, bevat een plan van aanpak voor het interne traject (blz. 15). Hierin is onder andere opgenomen dat er vanuit alle 12 programma's een contactpersoon wordt aangewezen voor de kerngroep.