

Do's en Don'ts voor inclusie en diversiteit in Gelderse gemeenten



≡ provincie

Gelderland

*Rapportage door Bureau Wijland in opdracht van
Provincie Gelderland*

November 2020 – Oktober 2021

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Werkwijze Bureau Wijland.....	4
Uitgevoerde opdrachten	5
Samenvatting per gemeente.....	6
Samenvatting gemeente Arnhem	6
Samenvatting gemeente Berg en Dal.....	6
Samenvatting gemeente Heerde	6
Samenvatting gemeente Lingewaard.....	7
Samenvatting gemeente Ede	7
Samenvatting gemeente Wageningen	7
Samenvatting gemeente Tiel.....	8
Samenvatting gemeente Nijmegen.....	8
Overzicht vragen & thema's	9
DO'S & DONT'S PER THEMA.....	10
BEWUSTWORDING	10
BELEID.....	11
PERSONEEL	13
INBURGERING.....	14
PARTICIPATIE.....	15
RACISME EN DISCRIMINATIE	16

Inleiding

De provincie Gelderland heeft in haar beleidsprogramma Leefbaarheid 2020-2024 bekend gemaakt de sociale verbondenheid te willen verbeteren in de Gelderse gemeenten. De provincie wil graag gemeenten ondersteunen bij vraagstukken over inclusie en diversiteit. In het kader hiervan heeft Bureau Wijland de opdracht gekregen vragen te verkennen die bij Gelderse gemeenten spelen op het gebied van inclusie en diversiteit en hen hierbij een eerste ondersteuning te bieden.

Het doel van deze opdracht is om Gelderland een meer diverse en inclusievere provincie te maken, waarin alle Gelderlanders zichzelf kunnen zijn en zich thuis kunnen voelen. De centrale vraag die hieruit volgt: welke obstakels voorkomen het bereiken van dit doel en hoe kunnen we deze obstakels wegnemen? Ons onderzoek begint met een inventarisatie van de verschillende vraagstukken op het gebied van inclusie en diversiteit waar gemeenten in de provincie Gelderland tegenaan lopen. Deze vraagstukken en problemen zijn in de verschillende gemeenten verkend door middel van gesprekken met bewoners, ambtenaren en cultuur-, zorg- en welzijnsprofessionals. Op basis van deze gesprekken zijn oplossingen en bijbehorende adviezen geformuleerd. Per vraagstuk hebben wij deze adviezen, in combinatie met adviezen uit eerdere onderzoeken gebundeld in een do's en don'ts rapport.

De provincie Gelderland reikt dit rapport uit aan haar verschillende gemeenten. Dit rapport biedt eenieder die werkzaam is bij de gemeente handvatten bij problemen of vragen rond een van de volgende thema's:

- Bewustwording van (het belang van) inclusie en diversiteit,
- Het opstellen en uitvoeren van inclusie en diversiteitsbeleid,
- De diversificatie van personeel en het creëren van een inclusieve werkvloer,
- Het faciliteren van inburgeringsprocessen,
- Het stimuleren en faciliteren van participatie voor verschillende (gemarginaliseerde) doelgroepen,
- En het omgaan en samenwerken met activisme tegen racisme en discriminatie.

Niet alleen beschrijft dit rapport *wat* je kunt doen, maar ook *hoe* je dit kunt aanpakken. In sommige gevallen gebeurt dit via een doorverwijzing naar websites of organisaties waar de benodigde kennis over dit vraagstuk gemakkelijk te verkrijgen is.

Dit verslag bestaat uit een beschrijving van hoe wij, als Bureau Wijland, de vragen en mogelijke oplossingen hebben verzameld, gevolgd door een samenvatting van de verschillende opdrachten die wij voor verschillende gemeenten hebben uitgevoerd. Vervolgens hebben we de vragen die ten grondslag aan deze opdrachten lagen, op een rij gezet. Zo laten wij zien hoe we tot de verschillende thema's zijn gekomen die we in het do's en don'ts gedeelte van dit verslag behandelen. Het laatste gedeelte van dit verslag is een beschrijving van de thema's en een aantal bijbehorende vraagstukken, gevolgd door de adviezen die wij daarbij geven. In dit rapport staat beschreven hoe verschillende gemeenten in Gelderland met dezelfde thema's worstelen en met welke concrete stappen vooruitgang kan worden geboekt. Wij willen met dit rapport handvatten aanreiken om aan de slag te gaan met het verbeteren van de diversiteit en inclusie in de gemeenten van Gelderland zonder dat elke gemeente zelf het wiel steeds opnieuw hoeft uit te vinden.

Werkwijze Bureau Wijland

Nadat eind oktober akkoord is gegeven vanuit de provincie Gelderland, heeft Bureau Wijland verschillende gemeenten uitgenodigd middels een brief voor een verkennend gesprek. In november 2020 zijn alle brieven de deur uitgegaan en hebben de eerste gemeenten zich gemeld voor dit gesprek. Bureau Wijland benaderde de volgende gemeenten:

Arnhem, Ede, Wageningen, Heerde, Overbetuwe, Lingewaard, Druten, Berg en Dal, West Maas en Waal, Nijmegen en Harderwijk.

Naar aanleiding van de brieven zijn er een aantal gesprekken gevoerd met de gemeenten Arnhem, Berg en Dal, Ede, Heerde, Lingewaard, Wageningen, Nijmegen en Tiel. Hierin zijn de mogelijkheden besproken voor een concrete opdracht in de vorm van een inspraakmogelijkheid voor bewoners met betrekking tot inclusie, een kennisdelingsbijeenkomst of het ondersteunen van gemeenten op een andere gewenste manier. Vervolgens heeft Bureau Wijland in verschillende vormen een eerste ondersteuning geleverd aan deze acht gemeenten (zie hieronder bij 'Uitgevoerde opdrachten'). Op basis van deze ondersteuning heeft iedere gemeente een verslag ontvangen. De verschillende verslagen van de opdrachten per gemeente vormen de basis voor de adviezen in de vorm van do's en don'ts die wij in dit rapport per onderwerp bespreken. De onderwerpen zijn gebaseerd op de verschillende thema's waarbij de gemeenten ondersteuning vroegen. De adviezen zijn gebaseerd op verkenningen onder bewoners, organisaties en ambtenaren in de verschillende gemeenten aangevuld met reeds bestaande kennis over diversiteit en inclusie.

Uitgevoerde opdrachten

- Gemeente Arnhem: Inventariseer de wensen en behoeften van verschillende organisaties en actoren in Arnhem met betrekking tot de bewustwording ten aanzien van diversiteit en inclusie.
- Gemeente Berg en Dal: Onderzoek hoe statushouders het inburgeren en participeren in de gemeente Berg en Dal ervaren.
- Gemeente Ede: Breng een advies uit over hoe draagvlak binnen de organisatie te bevorderen voor diversiteit en inclusie t.a.v. de eigen organisatie
- Gemeente Heerde: Voer een doelgroepanalyse uit onder minderheidsgroepen in de gemeente Heerde t.a.v. participatie
- Gemeente Lingewaard: Organiseer een ophaalsessie met bewoners uit minderheidsgroepen voor het schrijven van het nieuwe beleidsplan 'Iedereen hoort erbij'
- Gemeente Wageningen: Help de gemeente Wageningen bij het starten van het gericht en structureel tegengaan van discriminatie en racisme in de gemeente
- Gemeente Tiel: Adviseer de gemeente Tiel hoe zij inclusie binnen de inspraak en participatie voor burgers op gang kunnen krijgen
- Gemeente Nijmegen: Onderzoek hoe de gemeente Nijmegen de huidige participatie en betrokkenheid van inwoners met een migratieachtergrond beter kan benutten en stroomlijnen

Samenvatting per gemeente

In dit deel van het rapport zullen wij per gemeente kort uiteenzetten wat wij hebben onderzocht of georganiseerd en de uitkomsten hiervan.

Samenvatting gemeente Arnhem

De opdracht waartoe wij met de gemeente Arnhem zijn gekomen was:

Inventariseer de wensen en behoeften van verschillende organisaties en actoren in Arnhem met betrekking tot de bewustwording ten aanzien van diversiteit en inclusie.

Voor deze inventarisatie zijn wij in gesprek gegaan met allerlei verschillende organisaties in Arnhem uit diverse sectoren zoals: sport, welzijn, onderwijs, cultuur en maatschappelijke organisaties. Soms spraken we met leidinggevenden van de organisatie, soms met mensen die een uitvoerende functie hebben waarbij zij direct met doelgroepen te maken krijgen. Het verschilde dan ook per gesprek waarop de focus lag. Soms lag deze bij de interne bewustwording van inclusie en diversiteit van de eigen organisatie en soms ging het over dit bewustzijn bij de doelgroep waarmee de organisatie werkt. We hebben gevraagd wat een diverse en inclusieve gemeente voor deze organisaties betekent en gesproken over de punten die wel en de punten die niet goed gaan wat betreft inclusie en diversiteit. Daarnaast hebben we gevraagd waar zij vinden dat de gemeente Arnhem kan bijdragen aan inclusie en diversiteit en wat zij zelf daaraan zouden kunnen bijdragen. Op basis van deze gesprekken hebben wij een advies uitgebracht aan de gemeente Arnhem met verbeterpunten op het gebied van bewustwording rondom inclusie en diversiteit in de gemeente. De grootste behoefte bestaat hierbij aan een voorziening in kennisdeling en aan een netwerk of pool voor werknemers met diverse achtergronden.

Samenvatting gemeente Berg en Dal

Met de gemeente Berg en Dal kwam de volgende opdracht naar voren:

Onderzoek hoe statushouders het inburgeren en participeren in de gemeente Berg en Dal ervaren.

In Berg en Dal was de gemeente benieuwd naar de ervaringen van huidige statushouders rondom inburgering en participatie om met deze informatie een betere invulling aan hun beleid rondom de nieuwe Wet inburgering te kunnen geven. Op basis van deze vraagstelling zijn we met verschillende statushouders wonende in de gemeente Berg en Dal in gesprek gegaan over hun ervaringen met het leven in Berg en Dal. Hoe welkom voelen zij zich? In hoeverre kunnen zij meekomen met andere buurtbewoners? En hoe ervaren zij het inburgeringsproces? Op basis van deze interviews is een breed rapport voor de gemeente Berg en Dal opgesteld waarin aan de hand van verschillende thema's naar voren komt waar statushouders in hun gemeente tegenaan lopen en welke knelpunten zij tijdens het inburgeringsproces ervaren. De punten uit dit rapport kan de gemeente gebruiken voor toekomstig beleid dat zij moeten gaan opstellen en uitvoeren in het kader van de nieuwe Wet inburgering.

Samenvatting gemeente Heerde

De opdracht die in Heerde naar voren kwam:

Voer een doelgroepanalyse uit onder minderheidsgroepen in gemeente Heerde t.a.v. participatie.

Deze opdracht was lastig uit te voeren in de gemeente omdat er weinig zicht is op minderheidsgroepen in de gemeente. Daarom hebben wij met Bureau Wijland een begin gemaakt met het opzetten van een sociale kaart van de gemeente. We zijn via organisaties als Wijkwerk en Vluchtelingenwerk op zoek gegaan naar een aantal sleutelfiguren uit verschillende minderheidsgroepen in de gemeente. Met deze sleutelfiguren zijn we in gesprek gegaan over

hun ervaringen in de gemeente Heerde en over de vraag waarom zij wel of niet deelnemen aan buurt-, sport- of cultuuractiviteiten en in gemeentebelief d.m.v. bijvoorbeeld inspraak. Omdat dit slechts het begin van deze sociale kaart is, hebben wij nog geen volledige doelgroepanalyse kunnen uitvoeren. Maar wel hebben we een eerste verkennend beeld kunnen schetsen van de ervaringen van minderheidsgroepen in deze gemeente. Daarnaast kwamen de belangrijkste focuspunten naar voren waarop de gemeente zich kan richten als zij deze doelgroepen beter in beeld wil krijgen en meer wil stimuleren om te participeren.

Samenvatting gemeente Lingewaard

De opdracht waartoe wij in gemeente Lingewaard zijn gekomen luidt:

Organiseer een ophaalsessie met bewoners uit minderheidsgroepen voor het schrijven van het nieuwe beleidsplan 'Iedereen hoort erbij'.

Ook in deze gemeente was er weinig zicht op deze doelgroepen. Omdat de sociale kaart nog beperkt was, hebben wij als Bureau Wijland verschillende lokale organisaties benaderd om hun achterban uit te nodigen. Participatie voor veel mensen in de gemeente Lingewaard iets nieuws waar bewoners, vooral uit minderheidsgroepen, niet gemakkelijk voor te porren zijn. Uiteindelijk zijn we met een kleine groep bij elkaar gekomen om te spreken over de knelpunten, verantwoordelijkheden en oplossingen met betrekking tot inclusie en diversiteit in deze gemeente. Op basis van dit gesprek hebben we verschillende adviezen opgesteld over hoe de gemeente haar beleidsbelofte 'Iedereen hoort erbij' waar kan maken.

Samenvatting gemeente Ede

Samen met de gemeente Ede kwamen wij tot deze opdracht:

Breng een advies uit over hoe draagvlak binnen de organisatie te bevorderen voor diversiteit en inclusie t.a.v. de eigen organisatie.

Voor het advies hebben wij verschillende gesprekken gevoerd met een medewerker personeelszaken bij de gemeente Ede. We zijn samen op zoek gegaan naar mogelijke doelstellingen voor komend jaar en welk beleid daar het meest passend voor is. Vervolgens hebben wij advies uitgebracht over de conceptplannen van de gemeente. Uit deze gesprekken is uiteindelijk een beleidsplan voortgekomen. Bureau Wijland heeft de gemeente Ede ook een advies meegegeven voor de toekomst: beleid is mooi op papier, maar het zal alleen werken als er daarnaast ook een plan van aanpak komt waarmee actief gewerkt gaat worden aan een cultuurverandering binnen de gemeente om bewustwording en draagvlak creëren. De gemeente Ede heeft ons advies ter harte genomen en een start gemaakt met het schrijven van een plan van aanpak.

Samenvatting gemeente Wageningen

Met de gemeente Wageningen kwamen wij tot de volgende opdracht:

Help de gemeente Wageningen bij het starten van het gericht en structureel tegengaan van discriminatie en racisme in de gemeente.

De opdracht ontstond naar aanleiding van de grote Black Lives Matter demonstraties in de gemeente Wageningen. De gemeente Wageningen wil graag in gesprek gaan

met de actiegroep en tot oplossingen komen. Bureau Wijland heeft verschillende gesprekken gevoerd met medewerkers van de gemeente. In overleg is er beslist een bijeenkomst te organiseren met de actiegroep waarbij zou worden gekeken naar de problematiek, motivatie en oplossingen. Ter voorbereiding van de bijeenkomst is Bureau Wijland ook in gesprek gegaan met de actiegroep. Zij zagen de bijeenkomst als een mogelijkheid voor inspraak. De bijeenkomst is naar ieders tevredenheid verlopen. Ook zijn er actiepunten geformuleerd voor de toekomst. De actiegroep en de gemeente Wageningen hebben samen de handen ineengeslagen om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Samenvatting gemeente Tiel

In Tiel heeft er slechts één verkennend en adviserend gesprek plaatsgevonden. De gemeente Tiel wil graag inclusie bij de inspraak voor burgers verbeteren. Tijdens het gesprek zijn mogelijkheden hiertoe besproken. In de latere mailwisseling kwam echter naar voren dat het voor de gemeente Tiel lastig is om hier structurele financiële middelen en ambtelijke uren voor beschikbaar te stellen. Zonder deze middelen en uren is het lastig om dit op gang te krijgen en te borgen in de gemeente. Het adviesgesprek heeft niet geleid tot een opdracht in het kader van dit onderzoek door Bureau Wijland. De bal ligt daarom nu bij de gemeente Tiel om antwoorden op hun vragen in de toekomst te realiseren.

Samenvatting gemeente Nijmegen

De opdracht waartoe wij met de gemeente Nijmegen zijn gekomen:

Onderzoek hoe Nijmegen de huidige participatie en betrokkenheid van inwoners met een migratieachtergrond beter kan benutten en stroomlijnen.

Op dit moment is de inzet en betrokkenheid versnipperd en daarnaast zijn er veel mensen alleen op de achtergrond betrokken. De vraag vanuit de gemeente is hoe ze inwoners met een migratieachtergrond een actievere rol kunnen laten vervullen. Het doel is het intern versterken van een netwerk dat de gemeente hierbij kan helpen. De gemeente Nijmegen heeft gevraagd of Bureau Wijland daarom een eerste verkenning wilde uitvoeren en op basis daarvan een advies en routekaart op wilde stellen. De eerste verkenning die we hebben uitgevoerd, bestond uit een brainstormsessie waarbij Bureau Wijland in gesprek is gegaan met vier sleutelpersonen. Dit waren inwoners met een migratieachtergrond die actief zijn op het thema diversiteit en inclusie. Tijdens deze brainstormsessie zijn de knelpunten besproken en is gekeken hoe het netwerk in Nijmegen kan worden versterkt en wat daarbij de do's en don'ts zijn. Op basis van dit gesprek is een voorstel geschreven voor de route naar meer inclusieve inspraak in Nijmegen.

Overzicht vragen & thema's

In diverse interne overleggen tussen de verschillende gemeenten en Bureau Wijland, hebben de gemeenten een concrete onderzoeks- of organisatorische opdracht aan Bureau Wijland meegegeven. In deze gesprekken en in de uitvoering van de verschillende opdrachten door Bureau Wijland kwamen problemen en knelpunten naar boven die vaak terug te leiden zijn tot een aantal vragen. Ook is de opdracht altijd gebaseerd op een besproken onderliggende vraag van de gemeenten.

Deze vraagstukken waren:

- Hoe kunnen gemeenten organisaties in de stad ondersteunen bij het bevorderen van diversiteit en inclusie? En hoe kunnen gemeenten in het bijzonder **bewustwording** rondom deze thema's stimuleren onder organisaties? (Gebaseerd op gemeente Arnhem)
- Hoe kunnen gemeenten het beste invulling geven aan **beleid** rondom diversiteit, inclusie en **inburgering**? (Gebaseerd op gemeente Berg en Dal)
- Hoe verbreed je intern, binnen gemeenten, het draagvlak voor bevordering van inclusie en diversiteit (o.a. in de vorm van meer divers **gemeentepersoneel**)? Hoe krijg je collega's mee? (Gebaseerd op gemeente Ede)
- Waarom is er soms weinig **participatie** in gemeenten door minderheidsgroepen en hoe kunnen gemeenten deze groepen stimuleren om te participeren (zowel op wijkniveau als op beleidsniveau)? (Gebaseerd op gemeenten Heerde, Lingewaard en Nijmegen)
- Hoe werk je als gemeente het beste samen met antiracistische actiegroepen om **racisme en discriminatie** in de gemeente tegen te gaan? (Gebaseerd op gemeente Wageningen)

Op basis van deze vragen en het onderzoek dat Bureau Wijland heeft uitgevoerd, hebben we een aantal thema's uitgelicht. In dit rapport geeft Bureau Wijland advies wat je als gemeentemedewerker het beste kan doen en laten (do's en don'ts) wanneer je tegen een van de bovenstaande thema's (**bewustwording, beleid, personeel, inburgering, participatie, racisme en discriminatie**) aanloopt in je werk. De adviezen zijn enerzijds gebaseerd op de informatie uit de gesprekken met bewoners, gemeenteambtenaren en maatschappelijke en welzijnsorganisaties, en anderzijds gebaseerd op onze eigen expertise als diversiteitsexperts en op eerdere onderzoeken naar deze thema's.

DO'S & DONT'S PER THEMA

BEWUSTWORDING

In de gesprekken met de gemeente Arnhem kwam naar voren dat zij bewustwording van inclusie en diversiteit onder de verschillende organisaties in haar gemeente van groot belang achten. Zo wil de gemeente haar doelen behalen om een inclusieve en diverse gemeente te zijn waar iedereen zich thuis kan voelen. Vandaar dat vanuit deze gemeente de vraag kwam hoe zij organisaties kan ondersteunen bij deze bewustwording. Wat hebben organisaties nodig voor meer bewustzijn van deze thema's? Een vraag die natuurlijk in verschillende gemeenten van belang is. Over deze vraag zijn we met verschillende welzijns-, culturele en maatschappelijke organisaties in Arnhem in gesprek gegaan. Op basis van deze gesprekken geven wij de volgende adviezen voor gemeenten over hoe zij organisaties kunnen ondersteunen bij bewustwording rondom inclusie en diversiteit:

Do's

- Zet in op diversiteit in alle stadsbrede(cultuur)activiteiten, niet alleen bij activiteiten of festivals die alleen over diversiteit gaan.
- Ondersteun als gemeente inwoners en organisaties die zich inzetten voor inclusie en diversiteit. Dit kan in de vorm van financiële middelen, locaties, ideeën of mankracht. Zorg ervoor dat zij een grotere stem krijgen en meer mensen kunnen betrekken. Het is belangrijk de organisaties die zich hiervoor inzetten te ondersteunen, zowel financieel als inhoudelijk. Een actieve rol voor inwoners en organisaties zorgt voor een breed draagvlak. En hoe meer er wordt gesproken over inclusie en diversiteit, des te meer bewustwording er zal zijn onder inwoners in de gemeente.
- Zorg voor meer ontmoetingsplekken in de wijken. Hierdoor ontmoeten verschillende bewoners elkaar en kunnen er sneller belangrijke signalen opgevangen worden.
- Faciliteer organisaties in de vorm van het opzetten van stadsbrede diversiteits- en inclusienetwerken waar zij onderling kennis en advies kunnen uitwisselen.

Don'ts

- Zorg ervoor niet alleen in focuswijken of bij bepaalde events met diversiteit en inclusie bezig te zijn. Als je dit doet komt het thema niet bij organisaties in alle wijken op de agenda. Pas wanneer het in alle wijken een aandachtspunt is, zal de gedachte van diversiteit en inclusie breed gedragen worden.
- Moedig organisaties niet aan om beleid t.a.v. inclusie en diversiteit te maken zonder hier inhoudelijke richtlijnen of handvatten voor aan te reiken. Als elke organisatie zijn eigen beleid opstelt zonder overleg met andere soortgelijke organisaties komt er veel verdeeldheid in het beleid en wordt het moeilijker om samen te werken. Voorbeelden die geïnterviewden gaven waren verdeeldheid in het beleid van AZC's, scholen en welzijnsplekken t.a.v. inclusie en diversiteit.

BELEID

Worstelingen met beleid rondom diversiteit en inclusie kwamen in gesprekken met verschillende gemeenten naar voren. Gemeenten hadden vragen over het beleid rondom de nieuwe Wet inburgering en vragen over hoe je bepaalde beleidsbeloftes m.b.t. inclusie en diversiteit het beste kan implementeren. Uit gesprekken met bewoners van de provincie Gelderland kwam een aantal factoren naar boven waar rekening mee gehouden kan worden wanneer een gemeente beleid t.a.v. inclusie en diversiteit opstelt.

Do's

- Je kan als gemeente een diversiteitsmeetlat ontwikkelen waarlangs de gemeente samenwerkingspartners en projecten legt. Door deze meetlat te gebruiken kan je ervoor zorgen dat bij alle inspanningen die de gemeente verricht er rekening wordt gehouden met inclusie. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van een van de [tools](#) van kleurbewust meten.
- Ga nieuwe samenwerkingen aan met partners waarbij jullie zelf **actief** opzoek gaan naar mensen met een beperking, mensen met cultureel diverse achtergronden en LHBTIQ+ personen wanneer je nieuw diversiteitsbeleid of plannen rondom diversiteit opstelt. Ervaringsdeskundigheid is de belangrijkste input voor een succesvol diversiteitsbeleid. Het plaatsen van een advertentie is vaak niet voldoende omdat je hiermee slechts een beperkte groep mensen bereikt.*
- Creëer breed **draagvlak** voor diversiteit en inclusie op de werkvloer zodat dit een gedeelde verantwoordelijkheid wordt in alle teams door de gehele gemeente heen en niet alleen de verantwoordelijkheid van het team "inclusie en diversiteit". Je hebt je collega's nodig om duurzame verandering in werking te zetten.**
- Laat een derde of liever nog externe persoon kijken naar je beleid, zodat zij hier kritische noten bij kunnen plaatsen. En zorg voor een plan van aanpak m.b.t. het beleid, anders zal je beleid nooit meer zijn dan een stuk papier. Neem voor concrete handvatten bij het schrijven van inclusief beleid (in de vorm van [richtlijnen](#) of een [stappenplan](#)) een kijkje op de website van **Movisie**.

**Hoe doe je dit?* Neem contact op met lokale sociale initiatieven die de bewoners van jouw gemeente kennen en vraag of zij nog namen hebben van eventuele samenwerkingspartners. Denk daarbij aan initiatieven zoals het COC, Vluchtelingenwerk, Welzijnsorganisaties, Bureau Wijland, Vizier. Zij hebben zicht op verschillende doelgroepen en kunnen je in contact brengen met lokale sleutelfiguren uit verschillende gemeenschappen. Door zelf naar deze doelgroepen en sleutelfiguren op zoek te gaan, voorkom je dat je altijd met dezelfde partijen samenwerkt. Deze weten al hoe ze de gemeente kunnen vinden en hun stem is dus al vertegenwoordigd binnen de gemeente. Het zelf opzoeken van personen in plaats van hen naar jou te laten komen, vergt maatwerk en tijd. Dit betekent dat wanneer een gemeente het belangrijk vindt om iedereen mee te laten doen, hier ook uren en geld naartoe moeten gaan. Anders kan dit maatwerk niet worden uitgevoerd.

** *Hoe doe je dit?* Dit draagvlak kun je verbreden door bijvoorbeeld het geven van ‘[privilegetraining](#)’ waarbij mensen inzicht krijgen in hun eigen privileges of ‘culturele sensitiviteitstrainingen’ (via [Bureau Wijland](#)). Ook werkt het altijd goed om ervaringsverhalen van mensen te horen, zo bestaat er het project [the human library](#) waar je aan mee kunt doen. Je kunt dit ook doen met je eigen personeel: laat LHBTIQ+ personeelsleden, of personeelsleden met een beperking via dit programma hun verhalen delen om andere personeelsleden te laten zien hoe belangrijk diversiteit kan zijn.

Don'ts

- Werk niet altijd samen met dezelfde (‘witte’) partnerorganisatie wanneer het gaat om opstellen van beleid met betrekking tot inclusie en diversiteit.
- Zorg dat er op de werkvloer niet slechts een klein groepje de verantwoordelijkheid heeft voor beleid t.a.v. inclusie en diversiteit, in je eentje kun je deze kar niet trekken. En zorg er sowieso voor dat de groep die voor dit beleid verantwoordelijk is zowel uit vertegenwoordigers van minder- als meerderheden bestaat.
- Zorg dat je niet enkel je beleid op papier zet. Beleid op papier is mooi maar zonder uitvoering kom je er niet.

PERSONEEL

Gemeenten hebben een voorbeeldfunctie ten opzichte van de organisaties in haar steden en dorpen. Onderdeel van deze voorbeeldfunctie is volgens medewerkers van verschillende maatschappelijke organisaties: *practice what you preach*. Dit houdt in dat wanneer je als gemeente zegt voor inclusie en diversiteit te staan en organisaties hierin stimuleert, dit weerspiegelt moet zijn in je eigen organisatie. Daarom is het belangrijk dat je ook als gemeente zelf kijkt naar hoe divers je eigen personeelsbestand is. Wij geven een aantal tips wat je wel en niet moet doen wanneer je een meer divers personeelsbestand wilt krijgen en hoe de bestaande diversiteit te koesteren.

Verschillende organisaties worstelden ook met interne diversificatie of hoe ze collega's meekregen in het werken naar een inclusieve organisatie. Er is in Nederland al veel onderzoek gedaan naar diversiteit en inclusie binnen organisaties en hoe dit te verbeteren. De adviezen die wij geven zijn dan ook gebaseerd op bestaande kennis over het verbreden van inclusie binnen organisaties (zie [artikel](#) van [diversiteitinbedrijf.nl](#)).

Ook kunnen gemeenten andere organisaties binnen de gemeente helpen met de diversificatie van hun personeelsbestand. In gesprekken met verschillende organisaties in de provincie kwam naar voren dat deze behoefte hadden aan een "diversiteitspool" omdat zij zelf niet weten waar zij divers personeel kunnen vinden.

Do's

- Wanneer je mensen aanneemt, zorg dan dat er voor hen ook ruimte is binnen de organisatie. Bijvoorbeeld door draagvlak te creëren bij collega's voor mensen met verschillende culturele achtergronden. Anders ben je de binnengehaalde diversiteit misschien snel weer kwijt. Alleen binnenhalen is niet genoeg, het gaat erom dat mensen met diverse achtergronden ook echt een "plek aan tafel" krijgen en mee mogen beslissen. Het artikel [Van culturele diversiteit naar inclusie](#) geeft een goed beeld van het verschil tussen diversiteit en inclusie en hoe je voorbij oppervlakkige diversiteit komt.
- Faciliteer organisaties door een diversiteitspool te maken waar matches worden gelegd tussen organisaties die interne verandering willen op het gebied van inclusie en diversiteit en het aanbod van inwoners die werk zoeken of zich op een andere manier willen inzetten.

Don'ts

- Neem niet meer mensen met diverse achtergronden aan 'omdat het moet' zonder verder aan een inclusieve werkomgeving te werken. Inclusie gaat verder dan alleen een platte afspiegeling.
- Een klein groepje collega's het hele onderwerp inclusie en diversiteit en de werving en selectie hierop alleen laten dragen. Wanneer deze thema's door meerdere personen zal worden gedragen, zal de bewustwording groeien. Pas dan kan de eigen organisatie echt inclusiever worden. (Zie onder het kopje beleid hoe je draagvlak kan verbreden).

INBURGERING

In 2022 treedt de nieuwe Wet Inburgering in werking. Met de inwerkingtreding is een grotere rol op het gebied van de inburgering en de begeleiding van nieuwkomers weggelegd voor gemeenten. Gemeenten moeten dus op een nieuwe manier omgaan met beleid en participatie met betrekking tot statushouders. Gemeenten hebben de vraag aan Bureau Wijland voorgelegd hoe zij dit het beste kunnen aanpakken. Na gesprekken met verschillende statushouders in de gemeente Berg en Dal hebben wij een aantal adviezen verzameld die ook in andere gemeenten kunnen gelden:

Do's

- Het beheersen van de taal is een van de belangrijkste voorwaarden voor participatie: zorg voor een aanbod van goede taallessen. En ondersteun de participatie van nieuwkomers vervolgens niet alleen aan het begin maar ook op lange termijn.
- Investeer in samenwerking tussen relevante partijen, inclusief vrijwilligers en lokale contactpersonen. Op die manier wordt overzicht gehouden over de integratie. Korte lijnen en een sluitende aanpak zijn belangrijk om de integratie goed te laten verlopen; ook provinciebreed.
- Zet breed in bij het stimuleren van participatie. Bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk te stimuleren vanaf het moment dat mensen met hun inburgering starten of zelfs al daarvóór. Door samen vrijwilligerswerk te doen of aan lokale activiteiten deel te nemen, ontstaat wederzijds begrip. Tegelijkertijd verbeteren statushouders op deze wijze hun taalniveau.

Don'ts

- Zet niet in op participatie van statushouders zonder eerst voor goede taalvoorzieningen te zorgen.
- Probeer als gemeente niet de regierol strak te houden op je eigen 'eilandje'; werk samen en durf te delegeren.
- Werk voor de inburgering niet alleen de wettelijke verplichtingen af als gemeente.

PARTICIPATIE

Verschillende gemeenten kwamen met vragen hoe zij bewoners met diverse achtergronden meer konden betrekken bij de participatie in de gemeente. Dit ging zowel over wijk-, sport- en cultuurparticipatie als over inspraak in de gemeente zelf bijvoorbeeld. Op basis van de vragen van de gemeente Heerde en de gemeente Lingewaard hebben wij gesproken met verschillende nieuwkomers in deze gemeenten met de vraag waarom zij wel of niet participeren en hoe dit gestimuleerd kan worden. Hieruit komen de volgende adviezen:

Do's

- Creëer ontmoetingsplekken binnen de gemeente. Op deze manier zullen zowel de lokale inwoners als nieuwkomers elkaar op een laagdrempelige manier kunnen ontmoeten. Behoeftes en signalen komen dan sneller naar boven.
- Bevorder inspraak door meer bewustwording te creëren onder nieuwkomers dat ook zij een stem hebben binnen de gemeente. *Hoe doe je dit?* Breng flyers rond en hang deze op in buurthuizen, supermarkten en op andere laagdrempelige plekken, ga langs deuren, zoek zelf mensen actief op. Het is dan wel belangrijk dat hier ambtelijke uren en financiële middelen voor worden vrijgemaakt.
- Zet onder andere sleutelfiguren in die zelf een migrantenachtergrond hebben en inmiddels geïntegreerd zijn, LHBTIQ+'er zijn, of een beperking hebben. Zij kunnen vanuit hun eigen ervaring mensen aanspreken op de mogelijkheden om mee te doen en ook op hun verantwoordelijkheden. Ze kunnen helpen de koudwatervrees van beide kanten te verminderen. Wanneer je als gemeente nog niet een netwerk hebt onder verschillende doelgroepen in de gemeente kan je via organisaties met een groot netwerk, zoals bijvoorbeeld Bureau Wijland, het COC of Vluchtelingenwerk in contact worden gebracht met sleutelfiguren uit verschillende doelgroepen.

Don'ts

- Communiceer niet via slechts één kanaal, door bijvoorbeeld enkel in de lokale krant te laten weten dat bewoners inspraak kunnen leveren over bepaalde onderwerpen binnen de gemeente. Je bereikt dan altijd dezelfde doelgroep.

RACISME EN DISCRIMINATIE

Na de Black Lives Matter demonstraties in het najaar van 2020 staat het tegengaan van racisme en discriminatie weer hoger op de agenda van sommige gemeenten. Vooral de gemeente Wageningen heeft hier werk van gemaakt. De vragen die naar boven kwamen bij de samenwerking van de gemeente met antiracistische actiegroepen heeft de gemeente neergelegd bij Bureau Wijland. Op basis van gesprekken tussen de gemeente en de actiegroepen hebben wij de volgende adviezen opgesteld m.b.t. het behandelen van de thema's racisme en discriminatie in eigen gemeente.

Do's

- Het is belangrijk dat belangenorganisaties als gelijkwaardige gesprekpartners worden bejegend. Dan kunnen de signalen een gezaghebbende positie krijgen op de agenda, opdat een constructief gesprek kan worden gevoerd en kan worden gezocht naar oplossingen.
- In een bijeenkomst waarbij de discussie over moeilijke onderwerpen de ruimte moet krijgen, is het goed uiteenlopende organisaties mee te nemen in het proces. Op deze manier komt de discussie goed op gang.
- Maak je personeel bewust van hun eigen privileges en van wat racisme en discriminatie inhoudt. Zo kunnen gesprekken met organisaties en bewoners die hierdoor geraakt worden, met meer begrip gevoerd worden. Dit bewustzijn kan bereikt worden door culturele sensitiviteit- of privilegetrainingen.

Don'ts

- Als het gaat om discriminatie en uitsluiting, probeer geen van de partijen de les te lezen.