



Gemeente
Diemen



Diemen Divers en Inclusief

2020 - 2022

Inhoud

1. Voorwoord	3
Een divers Diemen waar iedereen zichzelf kan zijn	
2. Inleiding	4
Over bewustwording, inclusiviteit en verbinding	
3. Verantwoording	6
Daarom werken we aan diversiteit	
4. Onze doelen	8
1. Een verbonden gemeenschap	9
2. Inclusieve beleidsontwikkeling	11
3. Inclusief werkgeverschap	13
5. Activiteitenagenda	15
Toelichting op de activiteitenagenda	

BIJLAGEN	19
1. Leeslijst	20
2. Voortgang: hoe monitoren we het beleid?	21
3. Financiële toelichting	22
4. Activiteitenagenda	23
5. De inwoners van Diemen in cijfers	27
6. Interview met wethouder Jeroen Klaasse en diversiteitsbeleidsadviseur Lisa Stumpel	28

COLOFON

De Beleidsnotitie Diemen Divers en Inclusief 2020-2022 is ontwikkeld door de gemeente Diemen in samenwerking met Out in the Open.

Beleidsadviseur Gemeente Diemen: Lisa Stumpel

Concept en productie: Out in the Open

Tekstredactie en vormgeving: Out in the Open i.s.m. Studio Greetje de Graaff

Fotografie interview: Willem Hoogenboom



Een divers Diemen waar iedereen zichzelf kan zijn

'We willen dat iedereen in Diemen zichzelf kan zijn. Ongeacht etniciteit, inkomen, religie, leeftijd, sekse, genderidentiteit of seksuele oriëntatie. Daarom houden we meer rekening met de diversiteit van Diemen bij het opstellen van beleid en ondersteunen we multiculturele en andere kleurrijke initiatieven.'

Deze ambitie is vastgelegd in het coalitieakkoord Duurzaam Samenleven 2018-2022. We hebben hem vertaald naar concreet beleid. De notitie Diemen Divers en Inclusief 2020-2022 geeft aan hoe we dit concrete beleid gaan invullen en hoe we van onze diversiteit onze kracht kunnen maken.

Diemen is een sterke gemeenschap met een goed woon- en leefklimaat en een diverse bevolkingssamenstelling. Daar zijn we trots op. Toch zijn niet alle groepen in onze gemeenschap in dezelfde mate betrokken bij elkaar, bij andere inwoners of bij de gemeente. Een deel van de mensen in Diemen krijgt minder de kans om volwaardig mee te doen aan de samenleving en heeft ook minder vrijheid om te zijn wie zij willen zijn. Omdat ze bijvoorbeeld geen stage kunnen vinden, ze op straat worden uitgescholden of geïntimideerd, worden overgeslagen voor een promotie of alleen mee kunnen doen als ze een deel van hun identiteit ontkennen. Solidair en met wederzijds begrip en respect samenleven is niet altijd vanzelfsprekend. Het vraagt om een actief diversiteitsbeleid en permanente inzet van de gemeente en alle inwoners samen.

Een actief en inclusief diversiteitsbeleid

In Diemen zijn we tegen elke vorm van discriminatie. We zijn na drie jaar een trotse Regenbooggemeente. Een mooi voorbeeld is het kinderprotest tegen racisme dat onze jeugd in juni organiseerde. Een initiatief dat we graag faciliteren als gemeente. Het is belangrijk kinderen, jongeren en het onderwijs te betrekken bij het werken aan gelijke kansen voor iedereen in de samenleving.

Om ervoor te zorgen dat niemand in Diemen aan de kant staat of zich buitengesloten voelt, richt ons diversiteitsbeleid zich op inclusiviteit. Waar mensen met verschillende achtergronden en perspectieven samenwerken, ontstaan nieuwe inzichten en dat leidt tot innovatie en creativiteit.

Werken aan inclusiviteit is werken aan verbondenheid, ontmoeting en bewustwording in Diemen. Hierbij sluiten we onze ogen niet voor het feit dat in bijna alle samenlevingen en culturen vooroordelen leven over mensen die 'anders' zijn. Het beoordelen van anderen op basis van uiterlijk, afkomst, seksuele oriëntatie en sociale klasse zit diep in de mens. Het is niet alleen het probleem van witte mensen, maar van ons allemaal. Daarom moeten alle groepen bij zichzelf nagaan wat hun aandeel is in het in stand houden van racisme en discriminatie. Het is goed om daarover met elkaar in discussie te gaan en zaken te benoemen. Ook de zaken die gevoelig liggen. Als we dit doen met fatsoen, met respect voor elkaar en met oog voor de nuance, leren we elkaar en onze eigen rol beter begrijpen.

Om tot een concreet beleid en activiteiten te komen, hebben we met veel verschillende partijen gesproken en een aanzet gegeven tot het ontstaan van een diversiteitsnetwerk. Het Diemens diversiteitsnetwerk is in ontwikkeling en de vele gesprekken hebben een goede basis gelegd voor de toekomst.

Als gemeente werken we structureel verder aan een verbonden gemeenschap, inclusieve beleidsplannen en inclusief werkgeverschap. We nemen de regie om met alle betrokken partijen de waarden en kenmerken van een inclusief Diemen te benoemen, verankeren inclusie in ons gemeentebestuur en bevorderen de diversiteit in de interne organisatie. Zodat de gelijkwaardigheid, gelijke kansen en sociale cohesie in Diemen toenemen en iedereen zich rechtvaardig behandeld voelt en volwaardig mee kan doen. De notitie Diemen Divers en Inclusief 2020-2022 is hierbij onze richtlijn.

Jeroen Klaasse

Wethouder Welzijn, Zorg & Diversiteit Diemen

Over bewustwording, inclusiviteit en verbinding

Diemen streeft naar een inclusieve samenleving en organisatie waarin we rekening houden met de diversiteit van de inwoners. De notitie Diemen Divers en Inclusief 2020-2022 formuleert de doelen en acties in het diversiteitsbeleid van Diemen.

Het (h)erkennen van de verschillen tussen inwoners is een belangrijke eerste stap op weg naar een inclusief Diemen. Het maakt ons ervan bewust dat verschillen tussen mensen zullen blijven bestaan en dat we hier een kracht van kunnen maken, wanneer we werken aan een gemeente waar mensen in gelijkwaardigheid kunnen meedoen. Door de verbinding te zoeken kunnen we prettig met elkaar samenleven.

Naar een inclusief Diemen met concreet beleid

Om tot concreet beleid en acties te komen hebben we veel mensen en partijen gevraagd met ons mee te denken. Met een aantal partners werken we al jaren samen. Stichting Assalaam voor de Marokkaanse gemeenschap in Diemen is daar een voorbeeld van, evenals stichting [Pink Diemen](#). Daarnaast hebben we contact gelegd met onder meer [El'sina](#), [Vluchtelingenwerk Nederland](#), [Welzijn Diemen](#), de Jongerenraad, de Wmo-raad en de kinderburgemeester, de opbouwwerkers van de Rode Kruislaan, bezoekers van Huis van de Buurt 't Kruidvat, [Stichting Dian](#), het [Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam](#), experts uit Diemen op het gebied van diversiteit en/of gesloten gemeenschappen en collega's van gemeenten in de regio. Door het voeren van deze

gesprekken hebben we ook een aanzet gedaan tot het opzetten van een Diemens diversiteitsnetwerk.

Drie doelen met thematische prioriteiten

Op basis van de gesprekken met het diversiteitsnetwerk en een bronnenonderzoek hebben we drie doelen gedefinieerd. De drie doelen zijn met elkaar verbonden en versterken elkaar, terwijl we werken aan verbinding en inclusie in Diemen.

Dit zijn onze doelen:

- 1) Een verbonden gemeenschap**
- 2) Inclusieve beleidsontwikkeling**
- 3) Inclusief werkgeverschap**

Verbonden gemeenschap

- THEMA'S achtergrond | LHBTI | leeftijd
- TE BEREIKEN VIA zichtbaarheid | ontmoeting | begrip
- ACTIVITEITEN

Inclusieve beleidsopstelling

- THEMA'S achtergrond | beperking | LHBTI
- TE BEREIKEN VIA bewustwording | kennis | netwerk
- ACTIVITEITEN

Inclusief werkgeverschap

- THEMA'S achtergrond | beperking | LHBTI
- TE BEREIKEN VIA agendering | bewustwording | kennisopbouw
- ACTIVITEITEN

Binnen elk doel hebben we een paar thematische prioriteiten gesteld die gebaseerd zijn op een diversiteitskenmerk. Bijvoorbeeld: voor een meer verbonden gemeenschap is het belangrijk dat mensen met verschillende achtergronden en seksuele oriëntatie elkaar zien en ontmoeten. Ook hebben we per doel methodes geïdentificeerd die helpen bij het werken aan de doelen. Dit geeft richting om op korte en lange termijn acties te ondernemen.

Beleidsplan Sociaal Domein 2020-2023

Diversiteit is een speerpunt uit het coalitieakkoord Duurzaam Samenleven 2018-2022. Het kreeg daarom ook een plek in het beleidsplan voor het sociaal domein Samen Diemen 2020-2023. In dat beleidsplan wordt een eerste stap gezet naar beleid voor een inclusief Diemen. Verschillende ambities uit zowel het coalitieakkoord als het beleidsplan voor het sociaal domein dragen bij aan de diversiteitsdoelstellingen van het college. Om integraliteit te bevorderen sluit de beleidsnotitie Diemen Divers en Inclusief 2020-2022 aan op de beleidsnota voor het sociaal domein. Ook de activiteiten die beschreven worden in beide beleidsnotities zijn op sommige onderwerpen nauw met elkaar verbonden. Zo werken we consistent aan een divers en inclusief Diemen waar iedereen zichzelf kan zijn.

Dit zijn onze beleidsuitgangspunten:

- **Langetermijndoelstellingen**

Het werken aan inclusie en verbinding gaat over attitudes, een bepaalde manier van opereren en denken. Dat zijn veranderingen die tijd nodig hebben om te verankeren.

- **Diversiteit en participatie**

Een inclusief en verbindend beleid kan niet slagen zonder participatie. En participatie kan niet zonder een goede afweging van wie erbij betrokken wordt en met wie gesproken wordt. Het zijn elkaar wederzijds versterkende principes.

- **Netwerk versterken**

Een sterk diversiteitsnetwerk in Diemen is cruciaal voor het behalen van onze externe en interne doelen. Het netwerk dient als bron van informatie en kan activiteiten oppakken en uitvoeren. Bovendien ontstaat zo een basis voor verbinding. Voor het fundament van het netwerk heeft de gemeente de rol van 'spin in het web'. Dit sluit aan bij de doelstellingen uit de participatievisie van Diemen (2020).

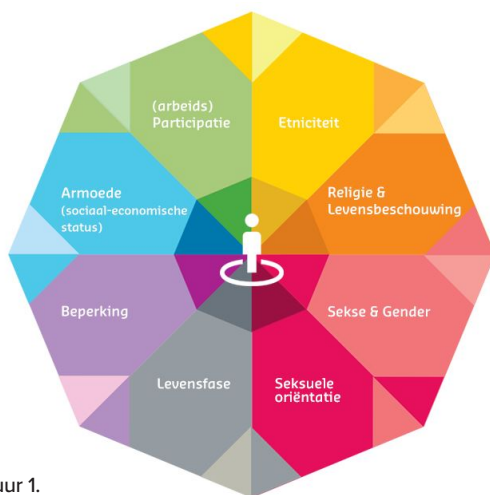
- **Diversiteit als kans**

We zijn als gemeente niet kleurenblind. We gaan uit van gelijkwaardige behandeling en verbinding maar zijn ons ervan bewust dat dit niet voor iedereen vanzelfsprekend is. Verschillen tussen mensen blijven bestaan. De kunst is om daar goed mee om te gaan en de toegevoegde waarde van deze verschillen te waarderen en te benutten.

Daarom werken we aan diversiteit

Diemen is een divers, stedelijk dorp. De verschillen tussen mensen in sociaaleconomische status, seksuele oriëntatie, geslacht of gender, achtergrond of beperking maken het niet altijd makkelijk om solidair en met wederzijds begrip en respect samen te leven. Het vraagt om een actief diversiteitsbeleid en permanente inzet van de gemeente en alle inwoners samen.

De [mensenrechten](#) vormen de basis voor het diversiteitsbeleid in Diemen. De mensenrechten bepalen dat iedereen zichzelf kan zijn en in vrijheid keuzes kan maken. Daar hoort wederzijdse verantwoordelijkheid bij, vanuit het principe: gelijke rechten, gelijke kansen. Mensen verschillen van elkaar. Die verscheidenheid noemen we diversiteit. Figuur 1 geeft een overzicht van de voornaamste diversiteitskenmerken.



Figuur 1.

Diversiteit van mensen is in onze samenleving een gegeven. Dit thema is, samen met inclusiviteit, de komende jaren een van de vier grote opgaven voor alle gemeenten in Nederland¹.

Diemen is rijk aan diversiteit. In 2019 woonden er ongeveer evenveel mannen als vrouwen in de gemeente. Gemiddeld 45% van de inwoners heeft een migratieachtergrond, van wie twee derde 'niet-westers'. Ongeveer 33% heeft een beperking op gehoor, gezicht of mobiliteit of een andere beperking. In Diemen wonen mensen uit alle levensfasen: gezinnen met (jonge) kinderen, studenten en ouderen bijvoorbeeld. [Zie ook [bijlage 5](#), Cijfers inwoners Diemen].

Ongelijkwaardige behandeling

Beleidsmatig wordt diversiteit relevant wanneer de verschillen tussen mensen leiden tot ongelijke behandeling door de overheid, het bedrijfsleven of het onderwijs, of wanneer diversiteit tot spanningen leidt in de samenleving.

Soms werken maatregelen, of het gebrek daaraan, ongelijkwaardige behandeling in de hand. Bijvoorbeeld: als vrouw mocht je van de wet tot 1920 [niet stemmen](#) en tot 1958 konden vrouwen ontslagen worden wanneer ze gingen trouwen. In 2001 werd het huwelijk gelijkgesteld voor liefdes tussen twee personen van verschillend of van gelijk geslacht en in 2017 werd wettelijk vastgesteld dat je bijvoorbeeld [met een rolstoel](#) gebouwen binnen moet kunnen komen. Ook nu, in 2020, gebeurt het dat mensen alleen vanwege hun 'niet-Nederlands' klinkende naam

niet worden uitgenodigd voor een [sollicitatiegesprek](#) of niet in aanmerking komen voor [een woning](#).

Als we zoeken naar de oorzaken van bijvoorbeeld discriminatie op de arbeidsmarkt, dan blijkt dat gediscrimineerde sollicitanten [weinig kunnen doen](#) om hun baankansen te vergroten. Een gelijkwaardige behandeling van mensen is een gedeelde verantwoordelijkheid van ons allemaal.

Sociale cohesie en polarisatie

Hoe mensen denken over en omgaan met diversiteit hangt nauw samen met de betrokkenheid en solidariteit² die ze voor elkaar voelen. Als mensen zich met elkaar verbonden voelen, is sprake van sociale cohesie in de samenleving. We meten deze sociale cohesie onder meer aan de hand van 'netwerken met gemeenschappelijke normen, waarden en referentiekaders, die het samenwerken binnen en tussen groepen onderling bevorderen'³.

De overheid doet sinds 2013 ook [een beroep](#) op deze sociale cohesie met een nadruk op de participatiesamenleving: 'Van iedereen die dat kan, wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leven en omgeving.'

Diversiteit in de samenleving kan een van de oorzaken zijn waardoor onze sociale cohesie afneemt met als gevolg polarisatie: er ontstaan conflicten en tegenstellingen tussen bevolkingsgroepen of politieke partijen worden versterkt. Het wij-zij-denken wordt vergroot en groepen komen tegenover elkaar te staan.⁴

3. Verantwoording

Zorgen bij burgers

Veel mensen maken zich zorgen over maatschappelijke tegenstellingen en polarisatie in Nederland. In ‘Burgerperspectieven 2019’ concludeert het Sociaal en Cultureel Planbureau: ‘Driekwart van de Nederlanders meent dat de meningsverschillen over maatschappelijke kwesties in ons land toenemen. Dat wijt men behalve aan de mentaliteit en de multiculturele samenleving vooral aan de media en dan met name de nieuwe media.’⁵ Polarisation kan de onderlinge solidariteit en de sociale contacten in buurten verminderen en de afstand tussen burgers en de politiek vergroten.⁶ Een voorbeeld zijn de hoogoplopende emoties in het Nederlandse debat over [Black Lives Matter](#). De discussie verhardt snel en mensen komen lijnrecht tegenover elkaar te staan, waardoor een normaal gesprek niet meer mogelijk lijkt. Ook in Diemen herkennen we deze signalen van polarisatie en inwoners maken zich er zorgen over.

Actualiteit 2020

De actualiteit heeft ook een belangrijke invloed op zaken als sociale cohesie en polarisatie. Zo leidt een economische crisis vaak tot groeiende tegenstellingen tussen mensen. In [Binnenlands Bestuur](#) stelt hoogleraar bestuurskunde [Caspar van den Berg](#) over, bijvoorbeeld, de coronacrisis: ‘De gepresenteerde brede maatschappelijke heroverwegingen geven al het startsein voor discussies over bezuinigingen die veel groepen zullen raken, waardoor onvrede en polarisatie snel terug zullen zijn.’ Ook het SCP [stelt](#) dat de toenemende ongelijkheid als maatschappelijk gevolg van de coronatijd hoog op de agenda moet staan. Het SCP vraagt expliciet aandacht voor de mate waarin het gevoerde beleid en de maatregelen

‘de solidariteit tussen groepen kunnen aantasten of de verhoudingen tussen groepen op scherp kunnen zetten’.

Gelijkwaardigheid en verbinding

Wat de eerder genoemde voorbeelden laten zien is dat het systeem niet altijd iedereen gelijkwaardig behandelt, ook al is gelijke behandeling de norm. De voorbeelden laten ook zien dat het systeem en de norm onderhevig zijn aan verandering en altijd in ontwikkeling zijn. Er zijn wettelijke kaders en richtlijnen gemaakt om deze ongelijkheid tegen te gaan. Het verbod op discriminatie in [Artikel 1 van de Nederlandse grondwet](#) is hier het bekendste voorbeeld van. Daarnaast zijn er voor specifieke onderdelen nationale en internationale wetten en verdragen ontworpen om in verschillende sectoren of voor verschillende onderwerpen de gelijke behandeling te bevorderen. Dat gelijkheid niet altijd gelijkwaardigheid betekent, is treffend geïllustreerd in figuur 2. De gemeente kan polarisatie helpen tegengaan door in te zetten op verbinding tussen mensen. Hierbij is ont-

moeting een belangrijke stap. Als ontmoeting gericht is op de overeenkomsten tussen mensen, kan dit leiden tot meer wederzijds begrip. Zo zorgen we ervoor dat de samenleving niet splijt.

Diversiteit als kans

Werken aan het (h)erkennen van de verschillen tussen mensen – diversiteit – leidt tot een beter inzicht in waar ongelijkheid speelt in een gemeente of waar polarisatie in de samenleving vandaan komt. En dat geeft handvatten. Bovendien is werken aan diversiteit allang niet meer een puur idealistisch uitgangspunt. Voor organisaties bijvoorbeeld kan een sterk diversiteitsbeleid een positieve invloed hebben op de financiële prestaties, op innovatiekracht en creativiteit. Het is een kans om meer talent aan te trekken en te benutten en inmiddels is ook aangetoond dat een effectief diversiteitsbeleid een positief effect heeft op de betrokkenheid en de tevredenheid van medewerkers.⁷



Figuur 2.
Gelijkheid: Alle drie de personen krijgen dezelfde ondersteuning [Niet iedereen kan meedoen.]
Gelijkwaardigheid: Elke persoon krijgt de ondersteuning die hij of zij nodig heeft. [Iedereen kan daardoor meedoen.]
Rechtvaardigheid: Alle drie kunnen de wedstrijd zien zonder extra ondersteuning of aanpassing, omdat de oorzaak van de ongelijkheid is aangepakt. [De muur ofwel de systemische barrière is verwijderd.]

4. Onze doelen

Een divers en inclusief Diemen waar iedereen zichzelf kan zijn, gelijke kansen krijgt, niemand aan de kant staat en niemand zich buitengesloten voelt. Dat is onze missie. Hier staan we voor en dat hebben we in dit beleidsplan vertaald in drie doelen die in dit hoofdstuk aan bod komen.

1.
Een verbonden
gemeenschap



2.
Inclusieve
beleidsontwikkeling



3.
Inclusief
werkgeverschap



Naar een divers en inclusief Diemen met concrete doelen



1 Een verbonden gemeenschap zorgt voor begrip tussen mensen

Diemen is rijk aan diversiteit. De gemeente neemt haar rol in het actief aanjagen van een verbonden en gezonde gemeenschap. Door contact, ontmoeting en verbinding te stimuleren tussen mensen, zal het begrip tussen hen groeien. Zodat iedereen zichzelf kan zijn. Onze thematische prioriteiten voor de komende tijd zijn: **etnische achtergrond, LHBTI en leeftijd. Rond deze thema's organiseren en faciliteren we verschillende activiteiten.**

De 'boze burger'

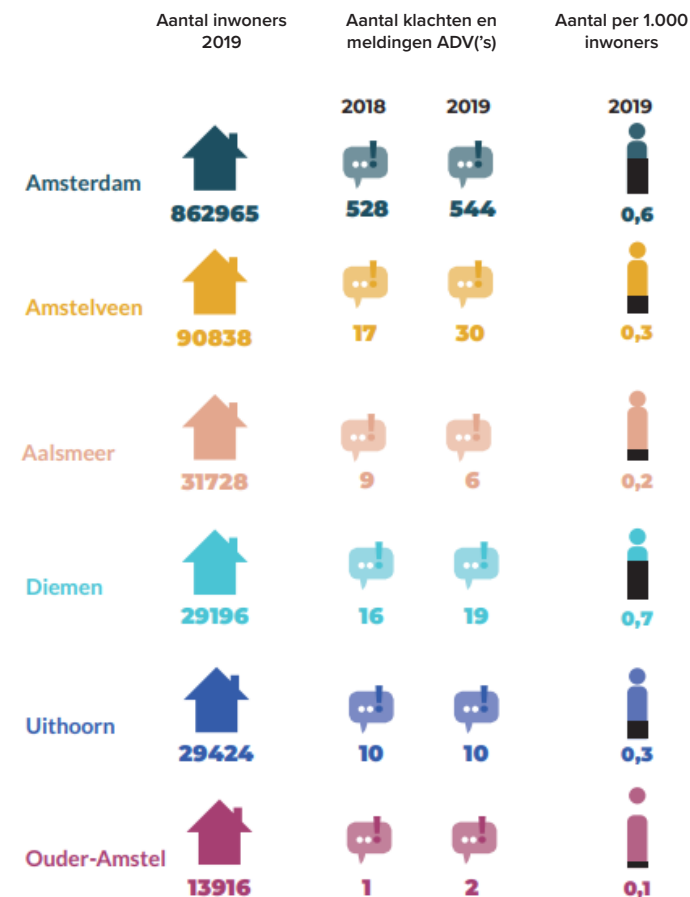
Ook als polarisatie zich nog niet openlijk voordoet, kunnen er onderhuids⁸ conflicten broeien die vroeg of laat escaleren. Om dit te voorkomen is het belangrijk om continu te werken aan verbinding. Net als in andere gemeenten zien we ook in Diemen spanningen tussen inwoners die te maken hebben met de multiculturele samenleving. Door deze spanningen komen groepen tegenover elkaar te staan. Het gaat hierbij onder meer over het 'klassieke' diversiteitskenmerk achtergrond. We noemen het 'klassiek', omdat rond dit thema ook landelijk veel spanningen en conflicten spelen.⁹ De 'boze burger'¹⁰ is inmiddels een bekend fenomeen dat verwijst naar mensen die weerstand voelen bij de multiculturele samenleving. De bekladding van de woning van een inwoner van Diemen met een racistische leus is een actueel voorbeeld ([18 maart 2020](#)). Ook reacties op Diemense social media over onderwerpen die te maken

hebben met het Sinterklaasfeest of vluchtelingen laten een duidelijk wij-zij-denken zien. Polarisation kunnen we het beste preventief te lijf gaan, zodat wij-zij-denken in de kiem wordt gesmoord.

Discriminatie in Diemen: LHBTI

Seksuele geaardheid en gender – LHBTI – zijn ook aandachtspunten in Diemen. We zijn al enkele jaren een [Regenbooggemeente](#). Dat betekent dat we actief beleid ontwikkelen voor de acceptatie van homoseksuele, bi-seksuele, transgender en [intersekse](#) personen. Toch blijkt ook in Diemen dat het werken aan een inclusief klimaat voor LHBTI-mensen nooit af is. Discriminatie, als ernstige vorm van wij-zij-denken, is voor LHBTI-mensen aan de orde van de dag. Zo geeft het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam ([MDRA](#)) aan dat de meeste meldingen van discriminatie in Diemen in 2019 over seksuele oriëntatie gingen.

Figuur 3¹¹ laat onder meer het aantal meldingen van discriminatie in Diemen zien. Ten opzichte van het inwonertal zijn dat er relatief meer dan in Amsterdam, en minstens twee keer zoveel als in regiogemeenten om ons heen. Hoewel de absolute cijfers niet hoog lijken, geldt voor discriminatiemeldingen vaak dat het een topje van de ijsberg betreft. In de uitvoering van deze beleidsnotitie gaan we werken aan meer bekendheid van het MDRA in Diemen.



Figuur 3. Discriminatiecijfers Regio Amsterdam 2019 (MDRA). (De afkorting ADV staat voor antidiscriminatievoorziening).

Jong en oud zijn in Diemen

In gesprekken met het brede diversiteitsnetwerk komt nog een ander diversiteitskenmerk steeds naar voren: leeftijd. Zowel ouder zijn als jonger zijn zorgt voor de nodige uitdagingen in Diemen. Mensen die jong zijn worden gezien als een lastige groep doordat ze weinig connectie hebben met andere generaties. Oudere mensen, en steeds vaker ook jongeren, verkeren vaak in een isolement waardoor eenzaamheid dreigt en ontmoeting lastig wordt. Eenzaamheid is ook een vaak genoemd thema in het sociaal domein.

We werken aan zichtbaarheid, ontmoeten en begrijpen

Om dit doel te bereiken en polarisatie tegen te gaan, zullen we op drie manieren werken aan de verbonden gemeenschap.

- 1) We zetten in op zichtbaarheid
- 2) We faciliteren ontmoeting
- 3) We werken aan wederzijds begrip

Het zorgen voor zichtbaarheid van alle verschillende groepen mensen en ervoor zorgen dat ze elkaar kunnen ontmoeten, zijn essentiële methodieken om een verbonden gemeenschap te stimuleren. Hierbij is het belangrijk om in te zetten op de overeenkomsten tussen mensen. We kunnen vooralsnog [preventief](#) aan de slag.

Als gemeente faciliteren wij initiatieven die met deze uitgangspunten georganiseerd worden in Diemen. Daarnaast juichen we alle activiteiten toe die bedoeld zijn om het wederzijds begrip tussen mensen te vergroten. We nemen onze rol in het coördineren, subsidiëren, monitoren en aanjagen van verbindende initiatieven uit de gemeenschap. Daarmee vervullen we als gemeente ook een belangrijke netwerkfunctie voor inwoners en organisaties in Diemen. Wanneer een conflict zich voordoet zullen we ook gebruik maken van methodieken die daar specifiek op gericht zijn. Hierbij valt te denken aan vormen van mediation. In [hoofdstuk 5](#) (en [bijlage 4](#)) staan concrete activiteiten beschreven.



2 Inclusieve beleidsontwikkeling sluit niemand uit

De gemeente is er voor elke inwoner. We streven naar meer betrokkenheid van inwoners bij de gemeente en andersom. Om inclusie in ons gemeentebeleid te verankeren, verbreden en verbeteren, willen we meer inzicht en kennis verkrijgen. We werken ook aan betere contacten met en participatie van verschillende inwoners. Onze thematische prioriteiten voor de komende tijd zijn: achtergrond, beperking en LHBTI.

Diversiteit en inclusie duiken vaak op in beleidsstukken

Binnen het sociaal domein is veel aandacht voor diversiteit en inclusie. Het komt ter sprake in evaluaties of als uitdaging.

- Inclusie is bijvoorbeeld een uitdaging als het gaat over het armoedebeleid:
‘Daar ligt onze grootste uitdaging bij het armoedebeleid: om de inwoners te vinden die we nog niet goed in beeld hebben, maar die wel problemen hebben.’ (pg. 6, Interview Beleidsmakers maart 2019 Beleidsplan Sociaal Domein 2020-2023).
- Inclusie is een verbeterpunt in de gezondheidsnota:
‘Ook moet de openbare ruimte meer aanleiding geven tot spelen, bewegen en sociale ontmoetingen tussen zo breed en divers mogelijke doelgroepen.’ (pg. 14).

Ook op andere beleidsterreinen voelen we de uitdaging om een diverse groep inwoners beter te bereiken. Er ligt een kans om inwoners te bereiken die ons, als gemeente, niet kunnen vinden: inwoners die nooit op bijeenkomsten

komen en/of deel uitmaken van gesloten gemeenschappen. Daarnaast vormt aandacht voor diversiteit in de communicatie van de gemeente een kans.

Of het nu gaat om economische zaken, onderwijs of wonen; op alle terreinen zijn er vraagstukken rond diversiteit en inclusie.

- Ook binnen het beleidsstuk ‘Spelen, bewegen en ontmoeten voor alle leeftijden’ komt het onderwerp ter sprake:
‘Met “alle inwoners” willen we aangeven dat spelen, bewegen en ontmoeten voor iedereen geldt. We streven naar inclusie van verschillende doelgroepen die variëren in leeftijd, culturele achtergrond en gezinsamenstelling, zodat iedereen prettig kan verblijven in de buitenruimte.’ (pg. 29).

Inclusie in beleidsdomeinen en in de praktijk

Een meer inclusieve beleidsopstelling en de uitvoering daarvan vergen meer aandacht.

Zo is het belangrijk om je in te kunnen leven in de ervaringen van mensen met bijvoorbeeld een andere achtergrond of seksuele oriëntatie en daarnaar te handelen. Dit geldt ook voor mensen met een beperking. Nederland heeft zich met het ratificeren van [het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap](#) gecommitted om de positie van mensen met een beperking te verbeteren volgens de grondbeginselen van toegankelijkheid, autonomie en participatie. Als we het hebben over een handicap (of ‘beperking’, zie de inclusiediamant van Movisie, figuur 1), dan gaat het om personen ‘met

langdurige, fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in samenwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving.’

Ook in het fysieke domein is een diversiteitsuitgangspunt daarom gewenst. Denk hierbij aan richtlijnen voor de toegankelijkheid van gemeentelijke gebouwen, speelplaatsen en bruggen voor mensen met een rolstoel. Of, als het gaat om dienstverlening: kennen de medewerkers de regels omtrent hulphonden?

Bij het domein veiligheid en openbare orde kunnen we onderzoeken of er sprake is van profilering. Binnen het domein sport en vrije tijd speelt ook de vraag of het evenementenaanbod inclusief en toegankelijk is voor alle mensen. Binnen het domein wonen kan ingezet worden op het tegengaan van discriminatie op de woningmarkt. Binnen het domein zorg spelen vragen als een inclusief klimaat in verzorgingshuizen en de ambitie om een dementievriendelijke gemeente te worden.

Ook binnen het domein economische zaken zijn diversiteit en inclusie relevante onderwerpen: hoe zit het met de arbeidsmarkt in Diemen? Kunnen we als gemeente een voorbeeldfunctie vervullen en kennis uitwisselen over inclusief werken en een inclusieve bedrijfsvoering? Binnen het sociaal domein is het belangrijk ons af te vragen: is het beleid voor iedereen beschikbaar en begrijpelijk? Wie bereiken we niet met onze interventies en waar komt dat door? Ook binnen de participatievisie verdient inclusie aandacht: wie nodig je wanneer uit en op welke manier werkt dat het beste?

In alle domeinen gaan we structureel werken aan inclusie. Bijzondere aandacht verdient het domein onderwijs. Want het onderwijs kan een grote rol spelen bij het bevorderen van [gelijkwaardigheid en gelijke kansen](#). Zo investeren we in jongere generaties. Zij hebben niet alleen de toekomst, zij doen er ook nu al toe.

We werken aan bewustwording, kennisopbouw en netwerkversterking

We gaan op drie manieren werken aan inclusieve beleidsontwikkeling.

We investeren in:

- 1) **Bewustwording van medewerkers**
- 2) **Het opbouwen van kennis**
- 3) **Het versterken van netwerken**

Onze activiteiten zullen zich rond deze methodieken concentreren. Hiermee voorzien we de medewerkers en partners van instrumenten om praktisch aan de slag te kunnen gaan met inclusie. De gemeente werkt hierbij als aandachtsfunctionaris en als netwerkfacilitator. De gemeente neemt haar rol in het aanjagen en organiseren van bijvoorbeeld trainingen en het uitwisselen van kennis en informatie over succesvolle factoren. Ook treden we op als spil in zowel het diversiteitsnetwerk als het dienst- en hulpverleningsnetwerk. In [hoofdstuk 5](#) (en [bijlage 4](#)) staan concrete activiteiten beschreven.



3 Inclusief werkgeverschap om de samenleving beter te dienen

Voor inclusief werkgeverschap bouwen we aan een divers werknemersbestand op elk niveau, een inclusief werkklimaat en behoud van talent. We agenderen inclusie binnen de organisatie en delen onze expertise met elkaar en het werkveld. Onze thematische prioriteiten voor de komende tijd zijn: beperking, gender en achtergrond.

Een diverse interne gemeentelijke organisatie als norm

Wanneer onze interne organisatie een representatieve afspiegeling is van de inwoners van de gemeente Diemen, kunnen we onze inwoners en de samenleving beter van dienst zijn. Een divers personeelsbestand zorgt behalve voor [betere prestaties](#) ook voor innovatie, creativiteit en meer kansen om talenten te benutten. Bovendien vervult de gemeente een voorbeeldfunctie; we kunnen niet de mond vol hebben van diversiteit en inclusie, als onze eigen mensen weinig divers zijn. Minstens zo belangrijk: diversiteitsbeleid gericht op de buitenwereld kan niet zonder een interne spiegel.

De situatie bij gemeente Diemen

Diemen zit in een samenwerkingsverband genaamd Duo+. De uitvoeringsorganisatie Duo+ werkt voor de gemeenten Ouder-Amstel, Diemen en Uithoorn. Voor Diemen doet Duo+ alles op het gebied van interne bedrijfsvoering, personeel en organisatie. Duo+ werkt aan een

nieuwe werkgeversvisie waarin inclusief werkgeverschap een belangrijk onderdeel vormt. Voor elke gemeente in het samenwerkingsverband wordt opnieuw gekeken naar de inzet op diversiteit en de vraag of we voldoen aan de criteria die landelijk zijn vastgelegd in de [Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#).

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 hebben het toenmalige kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) afgesproken dat ze banen creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen ten opzichte van 1 januari 2013. Daarvan moeten er in 2024 25.000 bij de overheid zijn gerealiseerd. De gemeente Diemen heeft in samenwerking met Pantar in 2015 en 2016 invulling gegeven aan de Wet banenafpraak en de Quotumwet. Duo+ gaat actief verder met het invullen van de kaders die bepaald zijn in beide wetten. Daarnaast wordt er gewerkt aan een bredere Duo+-visie op 'Inclusief werkgeverschap'.

Een inclusief werkklimaat

In het voorstel van Duo+ voor 'Inclusief werkgeverschap' van maart 2020 wordt beschreven hoe we gezamenlijk tot die visie komen. Doel is het verankeren van inclusiviteit in onze organisaties en cultuur. Hierbij krijgen werknemers handvatten aangereikt zodat zij met zorg en toewijding inclusief werkgeverschap in de dagelijkse praktijk kunnen inzetten. Een belangrijk advies uit het voorstel

van Duo+: 'Invulling geven aan inclusief werkgeverschap vraagt om anders kijken én anders organiseren.' Anders kijken en anders organiseren zijn noodzakelijk, want een divers personeelsbestand leidt niet automatisch tot een inclusief werkklimaat. Gebrek aan begeleiding, kennis en een duidelijke visie leidt op sommige momenten tot situaties waarin misplaatste grappen of opmerkingen – onbedoeld – leiden tot een verre van inclusieve sfeer.

Uit verschillende bronnen blijkt dat bij Nederlandse gemeenten nog een wereld te winnen is als het gaat om een diverse samenstelling van het eigen personeel. Ook in de gemeentelijke organisatie van Diemen is er minder sprake van diversiteit onder leidinggevenden, met name als het gaat om migratieachtergrond.

Percentage vrouwelijke leidinggevenden naar gemeentegrootteklasse 2012 - 2016					
	2012	2013	2014	2015	2016
Alle gemeenten	31	31	32	34	37
G4	35	35	35	38	39
> 100.000 inwoners (excl. G4)	30	34	34	34	38
> 50.000 - 100.000 inwoners	31	29	32	34	37
20.000 - 50.000 inwoners	26	28	29	29	31
< 20.000 inwoners	26	24	24	29	37
Aantal gemeenten	244	253	245	208	182

Tabel 1. Percentage vrouwelijke leidinggevenden (Diversiteit in Bedrijf 2018)

Gemeenten met een vergelijkbare omvang als Diemen lopen gemiddeld ook achter in de verdeling van het percentage mannen en [vrouwen](#) in leidinggevende functies, zoals te zien in tabel 1 op de vorige pagina. Ook zijn vrouwen vaak oververtegenwoordigd in de salarisschalen 1 tot en met 6, maar sterk ondervertegenwoordigd in de salarisschalen daarboven. Deze thematiek zien we terug in de prioriteiten voor dit doel.

Het streven naar diversiteit en een inclusief werkklimaat zijn nog niet verankerd in bestaande systemen en structuren. Er wordt bijvoorbeeld weinig of geen rekening mee gehouden bij de beoordeling van medewerkers of bij het vaststellen van de werkwaarden van nieuwe medewerkers. Deze en andere aandachtspunten zullen vanuit Diemen benoemd worden bij het samenwerken met Duo+ in de ontwikkeling van de nieuwe werkgeversvisie.

We werken aan agendering, bewustwording en kennisopbouw

Behalve in de samenwerking met Duo+ gaan we ook intern aan de slag met inclusief werkgeverschap.

We investeren in:

- 1) Het agenderen van het onderwerp**
- 2) Bewustwording van medewerkers**
- 3) Het opbouwen van kennis over het onderwerp**

Onze activiteiten zullen gericht zijn op deze drie zaken, op alle niveaus binnen de organisatie en via verschillende instrumenten. We willen dit doel gezamenlijk oppakken met P&O. We kunnen als gemeente optreden als aanjager, initiator en organisator van bijvoorbeeld trainingen en de uitwisseling van kennis en informatie. We kiezen voor agenderen en bewustwording omdat een inclusief werkklimaat alleen slaagt wanneer het breed gedragen wordt en door veel medewerkers belangrijk gevonden wordt. Hier is ook een rol weg gelegd voor het diversiteitsnetwerk en het dienst- en hulpverleningsnetwerk. In [hoofdstuk 5](#) (en [bijlage 4](#)) staan concrete activiteiten beschreven.



Toelichting op de activiteitenagenda

De drie concrete doelen die we onszelf voor de komende jaren gesteld hebben bij het werken aan een inclusief Diemen hebben we vertaald in eveneens concrete activiteiten. Ons ambitieuze diversiteitsbeleid raakt veel aspecten van de organisatie, het werk en de omgeving. Daarbij past een uitgebreide activiteitenagenda (een meer volledige en schematische weergave van de activiteitenagenda staat in [bijlage 4](#)). De activiteiten bij de verschillende doelen staan niet op zichzelf: ze versterken en overlappen elkaar onderling, waardoor toegevoegde waarde ontstaat.

Verbonden gemeenschap

- THEMA'S achtergrond | LHBTI | leeftijd
- TE BEREIKEN VIA zichtbaarheid | ontmoeting | begrip



Diversiteitsplatform

Twee keer per jaar organiseren we een diversiteitsplatform voor de organisaties, inwoners en stichtingen die werken aan verbinding en inclusie in Diemen. Deze bijeenkomsten staan in het teken van expertisedeling en netwerkversterking. Door te investeren in het organiseren en faciliteren van een sterk en actief diversiteitsnetwerk, houden we aansluiting met wat er speelt in de gemeenschap als het gaat om diversiteit en bundelen we kennis. Zo kan een diversiteitsnetwerk een bijdrage leveren in het oplossen van participatievraagstukken binnen bijvoorbeeld het sociaal domein. Het diversiteitsnetwerk kan meedenken over wie we als gemeente uitnodigen als gesprekspartner of hoe we een specifieke doelgroep bereiken. Ook kunnen ervaringsdeskundigen advies geven over vraagstukken die spelen.

Het aanjagen van initiatieven uit de gemeenschap

Een deel van het diversiteitsbudget wordt gereserveerd voor het stimuleren van verbindende initiatieven die uit de gemeenschap zelf komen. Een stichting als [Pink Diemen](#) organiseert bijvoorbeeld elke maand een ontmoetingsavond in de Omval voor mensen met een LHBTI-achtergrond. Ook gebruiken ze kunst en cultuur om de thematiek op verschillende manieren aan te kaarten. Denk aan een 'roze' filmprogramma of een lezing over homovervolgving tijdens de Tweede Wereldoorlog. Hierbij zoekt en vindt Pink Diemen ook de verbinding met andere organisaties. Dit draagt bij aan zichtbaarheid van, ontmoeting met en begrip voor de LHBTI-gemeenschap in Diemen.

Wat Pink Diemen doet voor de LHBTI-gemeenschap, doet [Stichting Assalaam](#) voor de (oudere) Marokkaanse gemeenschap. Assalaam bevordert het contact tussen Marokkaanse inwoners onderling en de betrokkenheid van deze groep bij de gemeente. Thematische vrouwenmiddagen, openbare ramadanmaaltijden en ambities om aan te haken bij initiatieven in Diemen rond taal of emancipatie zijn een greep uit de activiteiten van Assalaam.

Een ander voorbeeld is [Stichting DIAN](#), die in 2019 in samenwerking met Huis van de Buurt 't Kruidvat een Indonesia Dag organiseerde om buurtbewoners kennis te laten maken met hun cultuur en zo te zorgen voor meer wederzijds begrip.

De gemeente stimuleert deze en andere activiteiten die zorgen voor verbinding binnen en tussen verschillende groepen met financiële steun en een netwerk.

Communicatiestrategie

We werken aan een communicatiestrategie en voeren een 'campagne' om de diversiteit in Diemen te vieren en zichtbaar te maken. Zo zetten we inwoners in al hun diversiteit in het zonnetje. Bijvoorbeeld door het exposeren van hun portretten en verhalen op verschillende openbare plekken in Diemen: van het gemeentehuis tot aan het winkelcentrum, buurthuizen et cetera.

Deelproject met de jongerenraad

Samen met de jongerenraad ontwikkelen we een project rond 'jong' in Diemen. Een brainstormsessie leverde veel ideeën en energie voor een netwerkevenement of een postercampagne om de zichtbaarheid van jongeren in Diemen te vergroten en te zorgen voor meer contact tussen jongeren en andere inwoners. De ambitie is om, samen met de jongerenraad, continu in contact te zijn met jongeren om hen te blijven betrekken bij de gemeente. Hierdoor ontstaat binding met Diemen en worden drempels verlaagd. Dit kan leiden tot meer creatieve initiatieven.

5. Activiteitenagenda

Inclusieve beleidsopstelling

- THEMA'S achtergrond | beperking | LHBTI
- TE BEREIKEN VIA bewustwording | kennis | netwerk



Dementievriendelijke gemeente

Met lokale partners, vertegenwoordigd in een werkgroep, geven we het programma 'Dementievriendelijk Diemen' handen en voeten. Samen met deze betrokken werkgroep hebben we een projectplan ontwikkeld, formuleren we activiteiten en zoeken we verbinding met andere initiatieven rond dit thema. Ook hebben we de volgende doelen gedefinieerd::

- Kennis vergroten
- Netwerken
- Begeleiding op maat

Er gaat al veel goed en er wordt veel georganiseerd, zeker in het zorgdomein. De uitdaging bij het verwezenlijken van de drie doelen ligt vooral in de sociale sfeer: in inclusie van mensen met dementie. We gaan werken aan meer kennis en begrip over dementie in de gemeenschap en in de gemeentelijke organisatie.

Voor het publiek organiseren we actiedagen. Daarnaast zorgen we voor trainingen bij onder meer ons klantcontactcentrum en de afdeling Sociale Zaken. Zowel de actiedagen als de trainingen stonden gepland voor zomer/najaar 2020, maar door de coronacrisis zijn deze uitgesteld naar voorjaar 2021. Ook participeren we in het dementienetwerk en blijft in ons beleid begeleiding op maat mogelijk. We streven naar een brede opvatting van het begrip dementievriendelijke gemeente en zoeken

nieuwe samenwerkingen op met bijvoorbeeld het Netwerk Palliatieve Zorg Amsterdam (NPZA).

Met deze activiteiten werken we aan een inclusief beleid voor mensen met een beperking, we geven gehoor aan de oproep van het [VN-verdrag Handicap](#) en komen in aanmerking voor het predicaat 'Dementievriendelijke Gemeente'.

Inclusieprogramma voor medewerkers en partners

Om medewerkers van de gemeente bewust en gemotiveerd te maken voor het benoemen en meenemen van inclusievraagstukken in het opstellen en uitvoeren van beleid, komt er een structureel programma waarin deze onderwerpen ter sprake komen. Dit past goed binnen de organisatieontwikkeling 'Diemen '22'.

Op verschillende activerende en ludieke manieren kaarten we onderwerpen aan die te maken hebben met inclusie en diversiteit. We nodigen bijvoorbeeld het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) uit om een bijeenkomst te verzorgen over discriminatie: wat is discriminatie, wat betekent het, wat speelt er in Diemen, wat is de functie van het MDRA en hoe hebben we in verschillende beleidsdomeinen te maken met discriminatie. Een thema als 'transgender', de T uit LHBTI, kan door bijvoorbeeld het collectief [The Transketeers](#) tastbaarder en inzichtelijker worden gemaakt. Ook kunnen er inspiratiesessies gewijd worden aan de succesverhalen binnen de gemeente rond dit thema, om collega's met goede voorbeelden op weg te helpen dit zelf te kunnen doen. De bijeenkomsten krijgen altijd een praktische inslag, zodat medewerkers met de thematiek in hun werk aan de slag kunnen gaan. Daarnaast hebben we oog voor partners van de gemeente en delen we de opgedane kennis en ons netwerk actief met hen.

Inclusie en de verschillende beleidsdomeinen

Op alle beleidsterreinen gaan we structureel werken aan inclusie. We betrekken het management bij deze opdracht door de beleidsnotitie te presenteren in het managementteam en een gezamenlijk doel te formuleren. Bewustwording van medewerkers is belangrijk; daarvoor hebben we onder meer het al genoemde inclusieprogramma. Maar het gaat ook om concrete acties. Bijvoorbeeld door het opstellen van een thematische nieuwsbrief voor de ondernemers in Diemen (domein economische zaken). Een ander voorbeeld is het organiseren van een bijeenkomst voor verhuurders in Diemen om expertise te delen over problemen van discriminatie op de woningmarkt (domein wonen). Nog een activiteit is het faciliteren van een portretreeks in de verzorgingstehuizen van Diemen, gericht op het in beeld brengen van ouderen met een LHBTI-achtergrond.

Domein onderwijs & programma Gelijke Kansen

Kinderen met dezelfde talenten moeten dezelfde kansen krijgen. Migratieachtergrond, het opleidingsniveau of de financiële situatie van ouders of verzorgers mogen geen invloed hebben op de schoolprestaties van een kind. Het tegengaan van kansenongelijkheid is een opdracht voor iedereen, met een grote rol voor het onderwijs. Voor het domein onderwijs adresseren we inclusie door groepjes basisschoolleerlingen tijdens het scholenproject kennis te laten maken met het onderwerp. Daarnaast faciliteren we onderwijsprojectweken zoals de '[Week van Respect](#)', waarbij basisscholen in Diemen een week lang activiteiten organiseren die in het teken staan van inclusie en verbinding. Ook onderzoeken we of we met een integrale aanpak (sociaal domein, onderwijs en diversiteit)

5. Activiteitenagenda

binnen het programma [Gelijke Kansen](#) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een lokale 'Gelijke Kansen Alliantie-Agenda' kunnen opstellen.

In Diemen gebeurt binnen het onderwijs al veel op het gebied van inclusie, maar met een dergelijke agenda jagen we mogelijk initiatieven en interventies aan, bevorderen we samenwerking tussen verschillende partijen en gaan we met een frisse blik op zoek naar blinde vlekken om ze aan te pakken.

'Inclusie en verbinding' als kader binnen subsidieverstrekingen

Niet alleen in de gemeentelijke beleidsopstelling is het belangrijk dat inclusie een onderwerp wordt waar medewerkers mee aan de slag gaan, ook de uitvoerende organisaties en ketenpartners willen we stimuleren hiermee aan het werk te gaan. Het zou goed zijn om 'inclusie en verbinding' als kader op te nemen binnen het subsidiebeleid van de gemeente. Op die manier gaan we actief het gesprek aan met onze partners over inclusiviteit in hun activiteiten en organisatie. Waar mogelijk delen we kennis en het netwerk van de gemeente. Een mooi voorbeeld is Welzijn Diemen, die met '[Diemer Zwemmaatjes](#)' zwemactiviteiten organiseert voor vrouwen. Zo stimuleren zij inclusie van vrouwen met verschillende achtergronden.

Naast dit soort activiteiten kan het ook gaan over het opnemen van een post binnen budgetten voor tolkvertalingen, wanneer ketenpartners vaak te maken hebben met anderstalige inwoners. Of een post voor het beter toegankelijk maken van gemeentelijke gebouwen, zodat er steeds meer inclusieve gebouwen komen voor mensen met een beperking.

Ook kunnen we uitvoerende organisaties en ketenpartners stimuleren kennisdeling en training op te nemen in hun plannen, gericht op inclusiviteit. Per domein zal de uitwerking een ander karakter krijgen, maar op deze manier zorgt de gemeente dat inclusiviteit ook in de uitvoering een belangrijke rol speelt.

Lokale Inclusie Agenda

Zoals ook benoemd in het Beleidsplan Sociaal Domein Samen Diemen 2020-2023, werken we aan een Lokale Inclusie Agenda (LIA). Met de ratificatie van het [VN-verdrag Handicap](#) is aan de Jeugdwet, Wmo en Participatiewet de verplichting toegevoegd om in het periodiek plan op te nemen hoe de gemeenteraad uitvoering geeft aan het verdrag. Samen met mensen met een beperking gaan we met een dergelijke agenda uitwerken hoe Diemen een 'inclusieve samenleving' wil bereiken.

Inclusieve communicatie en informatievoorziening

Als mensen je boodschap niet begrijpen is het lastig ze te betrekken bij beleid of ze te bereiken voor interventies. Communicatie is daarom ook een belangrijk thema in het Beleidsplan voor het Sociaal Domein 2020-2023. Samen met het team Communicatie en de webredactie werken we aan meer inclusieve communicatie. Met de nieuwe website is al een belangrijk voorbeeld gerealiseerd: de digitale voorleesknoop. Hiermee kunnen mensen met een visuele beperking toch de website 'lezen'. Daarnaast valt te denken aan taalgebruik, visuele ondersteuning en investeren in publieksvriendelijke beleidsdocumenten of interventies. Ook voor communicatie is het daarom belangrijk een visie te hebben op inclusie en verbinding. Participatie is hierbij bijzonder relevant: het toetsen bij

verschillende doelgroepen of een boodschap overkomt en begrijpelijk is, is essentieel voor effectieve communicatie. In samenwerking met team Communicatie werken we ook aan een communicatiestrategie die hier aandacht aan besteedt.



5. Activiteitenagenda

Inclusief werkgeverschap

- THEMA'S achtergrond | beperking | LHBTI
- TE BEREIKEN VIA agendering | bewustwording | kennisopbouw



Werkgroep 'Inclusief Werkgeverschap'

Diemen participeert actief in de werkgroep 'Inclusief Werkgeverschap' die de afdeling Personeel & Organisatie (P&O) heeft opgezet. Voor een inclusief werkklimaat zijn een duidelijke visie en opdracht nodig vanuit de top van de organisatie. Op basis van de aanwezige informatie binnen de Duo+-organisaties, wordt de visie op inclusief werkgeverschap verfijnd en concreet gemaakt.

In de werkgroep zijn alle Duo+-organisaties vertegenwoordigd. Het doel is te komen tot een gezamenlijke visie die door alle Duo+-organisaties wordt gedragen. Hierbij is ook aandacht voor de motivatie om invulling te geven aan inclusief werkgeverschap. Ook wordt in kaart gebracht of er al voldoende draagvlak is voor inclusief werkgeverschap. Dit alles om het juiste plan van aanpak te kunnen kiezen.

Themapagina 'Intercomm'

Ter bevordering van een inclusief werkklimaat komt op het interne communicatiekanaal 'Intercomm' een themapagina waar medewerkers informatie, vragen en tips kunnen uitwisselen. Ook helpt het bij agendering en bewustwording van waar een inclusief werkklimaat over gaat. Elke week wordt er gepubliceerd over het onderwerp. Zo ontstaat een kennisbank waar medewerkers gebruik van kunnen maken.

Oproep: word ambassadeur voor een inclusieve organisatie!

Om het draagvlak voor een inclusief werkklimaat te vergroten, zowel in de top van de organisatie als daaromheen, gaan we in Diemen ambassadeurs oproepen. Deze ambassadeurs zijn collega's die het onderwerp binnen de organisatie en tijdens het werk willen agenderen. Zij gaan naar kennissessies, nemen deel aan het diversiteitsnetwerk van de gemeente en vangen signalen en trends op. Zo helpen we de organisatie om goed in te spelen op de behoefte van medewerkers bij het faciliteren van een inclusief werkklimaat. Dat kunnen we vervolgens dan ook uitdragen naar het bedrijfsleven in Diemen.



BIJLAGEN

1. Leeslijst	20
2. Voortgang: hoe monitoren we het beleid?	21
3. Financiële toelichting	22
4. Activiteitenagenda	23
5. De inwoners van Diemen in cijfers	27
6. Interview met wethouder Jeroen Klaasse en diversiteitsbeleidsadviseur Lisa Stumpel	28



Leeslijst

¹ Gemeenten 2024, VNG

² *De invloed en effecten van sociale samenhang* (april 2008). Astrid Huygen & Freek de Meere.
Publicatie [Verwey-Jonker Instituut](#).

³ *Sociale Samenhang en wat ons bindt en verdeelt* (2015). Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁴ *Polarisatie: Inzicht in de dynamiek van wij-zij denken* (2016). Bart Brandsma.

⁵ [Burgerperspectieven](#) (2019). Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

⁶ *Sociale Samenhang en wat ons bindt en verdeelt* (2015). Centraal Bureau voor de Statistiek.

⁷ *Effectief diversiteitsbeleid: Tel uit je winst!* (2016). [Kennissplatform Integratie en Samenleving](#), Movisie en [Verwey-Jonker Instituut](#).

⁸ *Kennissplatform Integratie en Samenleving, Polarisatie Dossier* (2018).

⁹ *SCP 2019 Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers editie 2* (2019). Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) Den Haag.

¹⁰ *Boze Burgers* (2016). Hans Bellaart, Jolijn Broekhuizen & Shira van Dongen.
Publicatie [Kennissplatform Integratie & Samenleving](#).

¹¹ *Jaarplan Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam* (2019).

¹² *Diversiteit onder Gemeente personeel* (2018). [Diversiteit in Bedrijf](#).

Hoe monitoren we het beleid?

Met verschillende indicatoren en methoden houden we grip op het diversiteitsbeleid.

We houden bij hoeveel bijeenkomsten er zijn geweest, hoe het diversiteitsnetwerk zich ontwikkelt en of we meer of minder initiatieven uit de gemeenschap faciliteren. Bij inclusiviteit en verbondenheid zijn echter ook factoren van belang die niet te meten zijn. Zoals bewustwording, kennisopbouw en hoe mensen over bepaalde dingen denken. Het is belangrijk hierover kennis te verzamelen in Diemen.

We gaan regelmatig interactieve enquêtes en interviews afnemen onder de medewerkers van het gemeentehuis en onder inwoners van Diemen. Dit wordt een terugkerend onderdeel van het monitoren van het diversiteitsbeleid. Ook zullen we gebruikmaken van pakketten en online instrumenten van andere partijen, zoals de [Nederlandse InclusiviteitsMonitor](#) en de [Audit diversiteit](#). We streven naar bevestiging van door ons behaalde resultaten in de vorm van een erkenning met bijvoorbeeld het predicaat [Regenbooggemeente](#). Elke twee jaar doen we een evaluatie om vast te stellen in hoeverre de doelstellingen van het beleid zijn gerealiseerd.

Financiële toelichting

In het coalitieakkoord zijn voor de komende jaren middelen gereserveerd voor de invulling en uitvoering van het diversiteitsbeleid. Naast deze post in de gemeentelijke begroting is er structureel budget opgenomen voor de toegang tot de (wettelijk verplichte) [antidiscriminatie-wetvoorziening \(MDRA\)](#). Daarnaast zijn voor verschillende onderdelen andere budgetten beschikbaar, bij voorbeeld P&O en binnen het Sociaal Domein. In de onderstaande tabel staat per jaar een inschatting van de benodigde financiën. Er wordt geen extra beroep gedaan op middelen om dit beleid uit te voeren. De tabel maakt inzichtelijk dat de budgetten toereikend zijn.

		Begroot	Gerealiseerd	Toelichting
Jaar 1	Diversiteitsbudget totaal	€ 80.000	€ 50.000	
2019	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker • Activiteitenbudget 	€ 61.000 € 19.000	€ 46.000 € 4.000	<ul style="list-style-type: none"> • Fte-kosten • Activiteitenkosten
Jaar 2	Diversiteitsbudget totaal	€ 80.000		
2020	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker • Activiteitenbudget 	€ 35.000 € 45.000 € 10.000* € 10.000* € 10.000 € 15.000*		<ul style="list-style-type: none"> • Fte-kosten • Activiteitenkosten <ul style="list-style-type: none"> - Faciliteren van initiatieven uit de samenleving - Trainingen en kennisopbouw medewerkers en (samenwerkings-)partijen - Communicatie en zichtbaarheidsactiviteiten - Incidenteel budget voor inclusie
Jaar 3	Diversiteitsbudget totaal	€ 80.000		
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker • Activiteitenbudget 	€ 35.000 € 45.000 € 10.000 € 10.000 € 10.000 € 15.000		<ul style="list-style-type: none"> • Fte-kosten • Activiteitenkosten <ul style="list-style-type: none"> - Faciliteren van initiatieven uit de samenleving - Trainingen en kennisopbouw medewerkers en (samenwerkings-)partijen - Communicatie en zichtbaarheidsactiviteiten - Incidenteel budget voor inclusie
Jaar 4	Diversiteitsbudget totaal	€ 80.000		
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Beleidsmedewerker • Activiteitenbudget 	€ 35.000 € 45.000 € 10.000 € 10.000 € 10.000 € 15.000		<ul style="list-style-type: none"> • Fte-kosten • Activiteitenkosten <ul style="list-style-type: none"> - Faciliteren van initiatieven uit de samenleving - Trainingen en kennisopbouw medewerkers en (samenwerkings-)partijen - Communicatie en zichtbaarheidsactiviteiten - Incidenteel budget voor inclusie

*Door de coronamaatregelen (maart 2020 – sept 2020) lopen de geplande activiteiten binnen het diversiteitsbeleid vertraging op. Waar mogelijk worden activiteiten digitaal opgepakt.

Actielijst

	Activiteit	Domein/doelgroep	Resultaat	Status	Traject
Verbonden gemeenschap	• Actiedagen zichtbaarheid dementie in Diemen	• Gemeenschap, mantelzorgers, vrijwilligers, (achterban) Wmo raad	• Zichtbaarheid, ontmoeting		• Jaarlijks
	• Netwerkactiviteiten: twee keer per jaar Diversiteitsplatform	• Diversiteitsnetwerk	• Ontmoeting		• Structureel
	• Deelproject met jongerenraad: activiteit organiseren rond zichtbaarheid en ontmoeting	• Jongeren (leeftijd)	• Zichtbaarheid, ontmoeting		• Incidenteel
	• Deelproject met kinderraad: activiteiten voor kinderen in Diemen voor ontmoeting	• Kinderen (leeftijd)	• Zichtbaarheid, ontmoeting		• Incidenteel
	• Communicatiestrategie opgesteld en in uitvoering over diversiteit	• Gemeente Diemen	• Zichtbaarheid, ontmoeting		• Structureel
	- Zichtbaarheidsactiviteit LHBTI: regenboogbankje in Diemen	- Gemeenschap	- Zichtbaarheid		- Eenmalig
	- Verhalenproject: diverse inwoners van Diemen in de spotlight	- Inwoners	- Zichtbaarheid, ontmoeting, begrip		- Eenmalig
	• Overleg met sinterklaasvereniging over inclusief Sinterklaasfeest	• Achtergrond	• Begrip		• Traject
	• Financieel ondersteunen activiteiten uit de gemeenschap			• Gestart	• Structureel
	- Ontmoetingsavonden Pink Diemen in de Omval		- Ontmoeting	- Gestart	- Structureel
- Activiteiten ten behoeve van zichtbaarheid, ontmoeting en begrip met Pink Diemen			- Gestart	- Structureel	
- Activiteiten ten behoeve van zichtbaarheid, ontmoeting en begrip met Stichting Assalaam			- Gestart	- Structureel	
- Activiteiten ten behoeve van zichtbaarheid, ontmoeting en begrip voor thema's achtergrond, leeftijd en LHBTI				- Incidenteel	



BIJLAGE 4. Activiteitenagenda

Activiteit	Domein/doelgroep	Resultaat	Status	Traject
• Trainingsdagen Dementievriendelijke Gemeente Diemen	• Medewerkers	• Bewustwording, kennisopbouw		• Incidenteel
• Programma lunchbijeenkomsten/kennissessies voor medewerkers gemeente - Lunchbijeenkomst uitleg Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) - Kennissessie over stereotypen en achtergrond in interactieve vorm - Transketeers 'transgenders op de werkvloer' quiz of het transgenderplein uitnodigen	• Medewerkers	• Kennisopbouw, netwerkversterking		• Incidenteel
• Posters van het MDRA hangen op strategische plekken in Diemen (buurthuizen, Brede Hoed et cetera)	• Sociaal Domein			
• MDRA deelt expertise tijdens netwerkbijeenkomst verhuurders Diemen	• Wonen	• Kennisopbouw, netwerkversterking		• Incidenteel
• Diversiteit als deelonderwerp tijdens scholenproject	• Onderwijs/kinderen	• Kennisopbouw		• Structureel
• Beeldgebruik magazine Daarom Diemen bevat meer diversiteit	• Gemeenschap	• Bewustwording		• Structureel
• Onzichtbare groepen strategie voor Sociaal Domein	• Sociaal Domein	• Kennisopbouw, netwerkversterking		• Structureel
• Nieuwsbrief Economische Zaken in teken van diversiteit	• Economische Zaken	• Bewustwording		• Incidenteel
• Toegankelijkheid bij nieuwbouwprojecten/herinrichting (Omgevingsvisie)	• Fysieke Domein			
• Roze in blauw	• Veiligheid			
• Expertsessie met politie over discriminatie, etnisch profileren en andere 'achtergrond'-kwesties	• Veiligheid			
• Onderwijsprojecten gericht op inclusie en verbinding faciliteren voor scholen, zoals: Week van Respect	• Onderwijs	• Kennisopbouw, netwerkversterking		• Jaarlijks
• Participatievisie relateren aan diversiteitsbeleid en andersom	• Participatie	• Netwerkopbouw		• Incidenteel



BIJLAGE 4. Activiteitenagenda

Inclusieve beleidsopstelling

Activiteit	• Domein/doelgroep	Resultaat	Status	Traject
• Kennis en ervaringen uit P&O-werkgroep beschikbaar stellen voor werkgevers in Diemen		• Kennisopbouw, netwerkversterking		• Incidenteel
• Onderzoek naar genderneutraal plassen		• Kennisopbouw		• Incidenteel
• Diversiteit/inclusie wordt opgenomen als kader in de subsidieverstrekking		• Bewustwording, kennisopbouw		• Structureel
• De communicatie van de gemeente wordt laagdrempelig en beschikbaar	• Sociaal Domein		- Gereed	
- Voorleeskноп op de website				
- Meer beeldgebruik en vertalingen mogelijk				
- Schrijfwijzer wordt beter bekend onder medewerkers van de gemeente Diemen		- Kennisopbouw		
- Publieksversie beleidsnotitie diversiteit ontwikkelen				
• Poll over belevenissen diversiteit in beleid en uitvoering in het gemeentehuis van Diemen		• Monitoring		• Jaarlijks
• Presentatie diversiteitsbeleid MT	• Management	• Bewustwording, kennisopbouw		• Incidenteel
- Opdrachtformulering MT in samenwerking met MT. Bijvoorbeeld: ronde langs de teams		- Bewustwording, kennisopbouw		- Traject

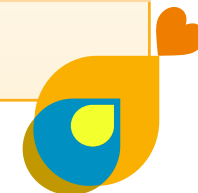


BIJLAGE 4. Activiteitenagenda

Inclusief werkgeverschap

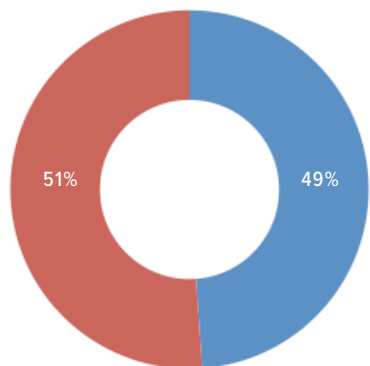
(in samenwerking met P&O en Duo+)

Activiteit	Domein/doelgroep	Resultaat	Status	Traject
• Diversiteit opnemen in concernplan Diemen 2020	• Gemeente Diemen	• Agenderen	• Gereed	
• Visiebijeenkomst Duo+ en P&O voor missie en werkwaarden	• Duo+-medewerkers	• Kennisdelen	• Gereed	
• Overleg met Duo+ en P&O over diversiteit in de organisatie	• Duo+-medewerkers	• Agenderen	• Gereed	
• Deelname door diversiteitsmedewerker aan de werkgroep voor organisatievisie - Diversiteitsmedewerker levert input en kennis voor de nieuwe werkgeversvisie op het onderwerp inclusie	• Duo+-medewerkers	• Kennisdelen	• Gereed	
• Ambassadeurschap ontwikkelen en stimuleren voor medewerkers die actief willen werken aan een inclusief werkklimaat	• Medewerkers Diemen (en Duo+)	• Agenderen, kennisdelen, netwerk		
• Themapagina op Intercomm rond inclusie en verbinden voor medewerkers	• Medewerkers Diemen (en Duo+)	• Agenderen, kennisdelen		
• Aandacht voor diversiteit in het Jong Talent Programma van de gemeente Diemen	• Medewerkers Diemen (en Duo+)			



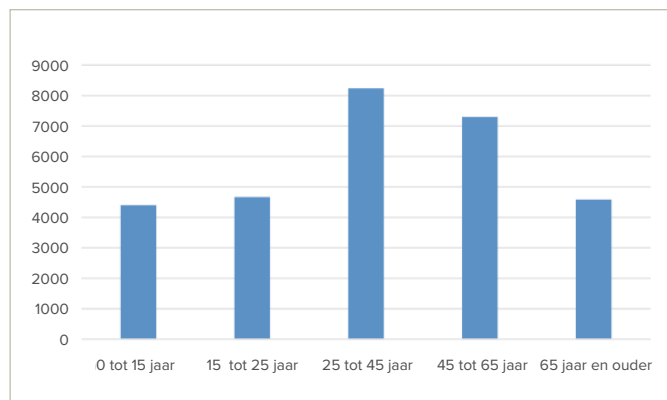
De inwoners van Diemen in cijfers

Allecijfers.nl vormt de bron van de onderstaande tabellen en grafieken, op basis van onder meer het [Centraal Bureau voor de Statistiek](http://CentraalBureauvoordeStatistiek.nl).

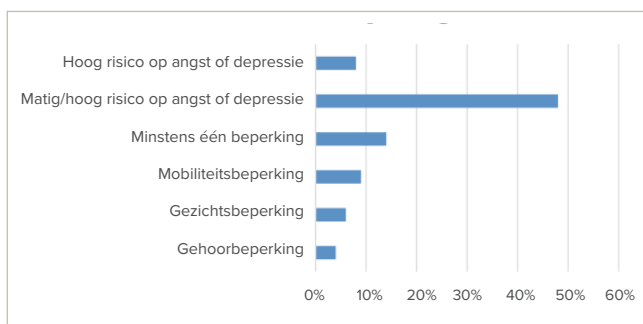


■ mannen ■ vrouwen

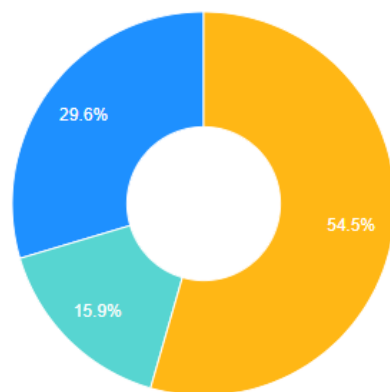
2019 | Absolute aantallen mannen en vrouwen in Diemen: 29.196



2019 | Bevolking, leeftijdsgroepen: aantal en percentage inwoners op 1 januari 2019 per leeftijdscategorie

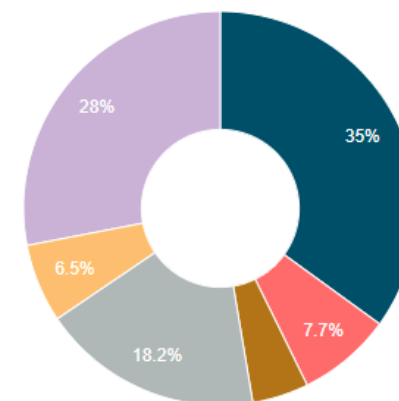


Percentage inwoners met een zichtbare of onzichtbare beperking in Diemen



● Autochtoon ● Migratie Westers ● Migratie Niet-Westers

2019 | Verdeling van de bevolking in de gemeente Diemen naar autochtoon, migratie westers en migratie niet-westers



● Westers ● Marokko ● Antillen ● Suriname ● Turkije ● Overig

2019 | Bevolking in de gemeente Diemen: inwoners met een migratieachtergrond

De weg naar een divers en inclusief Diemen

Anderhalf jaar heeft Regenbooggemeente Diemen gewerkt aan een eigen diversiteitsbeleid en de eerste diversiteitsnota: **Diemen Divers en Inclusief 2020-2022**. Om ervoor te zorgen dat niemand in Diemen aan de kant staat of zich buitengesloten voelt, richt het diversiteitsbeleid zich op inclusiviteit. Diversiteitsbeleidsadviseur Lisa Stumpel en wethouder Jeroen Klaasse over de weg naar een inclusief Diemen.

In 2018 is in het coalitieakkoord al de ambitie opgenomen dat de gemeente meer rekening zou houden met de diversiteit van Diemen bij het opstellen van beleid en multiculturele en andere kleurrijke initiatieven zou gaan ondersteunen. Waarom duurde het twee jaar voordat de notitie Diemen Divers en Inclusief 2020-2022 het licht zag?

Jeroen Klaasse: 'Die ambitie is opgesteld in juni 2018. Vervolgens kost het tijd om het budget en de mensen vrij te maken om aan de slag te gaan. In maart 2019 is Lisa begonnen als beleidsadviseur diversiteit. Ze heeft zich toen direct aangesloten bij het beleidsteam dat werkte aan het Beleidsplan Sociaal Domein Samen Diemen 2020-2023, omdat diversiteit ook daarin een belangrijk thema is. Diversiteit zou eigenlijk onlosmakelijk onderdeel van alle beleid moeten zijn.'

Lisa Stumpel: 'Ik sprong op die rijdende trein en tegelijkertijd vonden we het belangrijk dat er een gedegen participatietraject kwam, waarbij de stem gehoord werd van de mensen om wie het ging. We hebben met veel ver-



'We staan aan het begin van een belangrijke ontwikkeling'

Wethouder Jeroen Klaasse (links) en diversiteitsbeleidsadviseur Lisa Stumpel.

schillende partijen en mensen gesproken en een aanzet gegeven tot het ontstaan van een diversiteitsnetwerk. De inhoud van de nota vloeit voort uit die gesprekken. Als belangrijke thema's kwamen naar voren: LHBTI, fysieke beperking, culturele/migratieachtergrond, gender en leeftijd.'

Waarom was het 'ineens' in 2018 een ambitie om aan diversiteit en inclusie te werken? Het onderwerp speelt al heel lang. Waarom niet tien jaar eerder?

Jeroen: 'Misschien had dat ook wel gemoeten. Bij de vorige coalitieonderhandelingen in 2014 heb ik me al hard gemaakt voor de LHBTI-beweging. Ik vond het belangrijk dat de LHBTI-gemeenschap op de kaart gezet werd. We hebben veel gesproken met inwoners uit die gemeenschap en zij gaven aan dat ze behoefte hadden aan verbinding, aan gezelligheid en zichtbaarheid. We hebben ze geholpen met de korte, dorps lijnen die we in Diemen hebben. De community Pink Diemen is hieruit

‘We moeten niet over maar mét mensen praten en ze betrekken bij allerlei overheidsprocessen’

Jeroen Klaasse



voortgekomen en een regenboogbeleid dat inzet op veiligheid, zichtbaarheid en ontmoeting. In 2017 is Diemen toegetreden tot het netwerk van Regenbooggemeenten. Als permanent statement zijn de letters op het gemeentehuis alle dagen van het jaar verlicht in regenboogkleuren.’

Waarom vond je het onderwerp LHBTI zo belangrijk?

Jeroen: ‘Ik werd enthousiaster naarmate ik me er meer in verdiepte. In eerste instantie dacht ik zelf dat we best een tolerant en geëmancipeerd land zijn. Maar ik kwam erachter dat homoseksuele stellen op straat vaak negatief worden bejegend en dat homoseksualiteit van verschillende kanten wordt afgekeurd. Bijvoorbeeld door ouders in migrantenmilieus, waardoor hun kinderen niet uit de kast durven te komen. Zelf heb ik drie jonge kinderen, jongens; als een van de drie homoseksueel zou blijken te zijn, zou ik er geen enkel probleem mee hebben, maar de maatschappij misschien wel. En ik gun mijn kinderen, net als alle mensen, een leven waarin ze zichzelf kunnen zijn. Deze bewustwordingsslag heb ik zelf gemaakt, door met andere mensen het gesprek aan te gaan. Het heeft mij er ook van doordrongen dat het gaat om zichtbaarheid, om

gehoord worden, betrokken zijn. Er zijn echt nog allerlei misstanden.’

Is homofobie een probleem in Diemen?

Jeroen: ‘Het gaat meestal goed maar er gebeuren hier ook weleens nare dingen. Het komt en gaat ook in golfbewegingen. Wat je nu ziet is dat mensen met een streng christelijke of islamitische geloofsovertuiging negatief reageren op homoseksualiteit omdat ze het tegennaatuurlijk en verwerpelijk vinden. Het is belangrijk om het gesprek met elkaar aan te gaan. Dat hebben we bijvoorbeeld met Assalaam gedaan, de Marokkaanse stichting in Diemen. Dat gesprek was heel plezierig. Ze toonden begrip voor de positie van homoseksuelen, ze zeiden: wij zijn ook een minderheid en we weten hoe het is om als minderheid gediscrimineerd te worden, “anders” te zijn en andere uitgangspunten te hebben.’

Een divers en inclusief Diemen waar iedereen zichzelf kan zijn, gelijke kansen krijgt, niemand aan de kant staat en niemand zich buitengesloten voelt. Dat is nu de missie en die is in het beleidsplan vertaald in drie

doelen: een verbonden gemeenschap, inclusieve beleidsontwikkeling en inclusief werkgeverschap. Zijn jullie tevreden met wat er nu ligt?

Jeroen: ‘We zijn al aan de slag, maar deze notitie markeert toch het officiële startpunt van ons diversiteitsbeleid. Sinds 2019 is er een budget voor de bevordering van diversiteit en inclusie in Diemen. Het is belangrijk om het beleid dat we hebben opgesteld ook ter goedkeuring voor te leggen aan de gemeenteraad. Zo kunnen we verantwoording afleggen en krijgen de gemeenteraadsleden de gelegenheid om hun mening te vormen en ook input te geven. En ook niet onbelangrijk: het gevraagde budget goed te keuren. We willen immers stappen maken de komende jaren.’

Het budget bedraagt in totaal 80 duizend euro voor de komende vier jaar. Een serieus bedrag?

Jeroen: ‘We kunnen met dit budget zeker stappen maken. Een deel van het budget gaat naar de beleidsadviseur diversiteit. Die is belangrijk. Want de hele organisatie werkt in principe aan inclusiviteit, maar je hebt iemand nodig die die processen soms even scherp tegen het licht houdt. We hebben nu een diversiteitsgeweten: dat is Lisa.’

Lisa: ‘Oeps, ga er maar aan staan: het diversiteitsgeweten van de organisatie. Zo noemen mijn directe collega’s me inderdaad weleens, wanneer er vragen zijn over diversiteit en inclusie. In mijn team wordt steeds meer over het onderwerp gesproken en mensen weten me te vinden om erover te sparren. Maar ik word nog niet door iedereen in de organisatie even makkelijk gevonden, het is nog steeds wennen voor veel mensen, ook voor afdelingen waar het onderwerp niet heel direct aan de orde lijkt te zijn. ‘Ik vind het prima om de rol van “het geweten” op me

‘Deze tijd vraagt om inclusief beleid. Het gaat over gelijkwaardigheid in verscheidenheid’

Lisa Stumpel



te nemen, maar daar moet het natuurlijk niet bij blijven. Inclusie moet het uitgangspunt worden bij alles wat we doen als gemeente. Ik doe mijn best om het onderwerp op een laagdrempelige en verbindende manier aan te kaarten binnen de organisatie.’

Hoe kun je als gemeente invloed uitoefenen om te zorgen dat bijvoorbeeld het bedrijfsleven en de scholen in Diemen een inclusiever aannamebeleid voeren?

Lisa: ‘Door het goede voorbeeld te geven. Ons eigen personeelsbestand is nog niet divers genoeg. In man/vrouwverhouding en qua leeftijd hebben wij wel stappen gezet, maar er is nog weinig diversiteit als het gaat om migratieachtergrond. We hebben ook nog niet veel mensen met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt. We werken daar wel aan.’

Jeroen: ‘Het is belangrijk dat we hierbij niet alleen handelen vanuit een ivoren toren, maar samenwerken met alle groepen in Diemen. We moeten niet over maar mét mensen praten en ze betrekken bij allerlei overheidsprocessen. Een zorg is dat we vaak dezelfde mensen tegenkomen op bewonersavonden en in besturen in het

Diemens verenigingsleven. Het is heel waardevol om daar ook iedereen mee te laten doen. Betrek de vrijwilligersorganisaties, het winkelcentrum, bedrijven en maak hen partners.’

Lisa: ‘Het is niet makkelijk om een ander publiek of nieuwe groepen aan te spreken die je voorheen niet bereikte. Daarvoor moet je blijven investeren in het netwerk en nieuwe ingangen zoeken om mensen die niet of te weinig gehoord worden, een stem te geven zodat ze zich meer betrokken gaan voelen.’

Wat is de moeilijkste hobbel op weg naar een inclusief Diemen?

Lisa: ‘Het is best ingewikkeld om het regenboogbeleid, dat in principe gericht was op één doelgroep, om te zetten naar beleid dat eigenlijk over alles en iedereen gaat. Beleid dat mensen meeneemt in de inclusiegedachte en ervoor zorgt dat ze begrijpen waarom we verschillende dingen doen. Ik heb gemerkt dat meer gemeenten daarin zoekend zijn. Er worden veel bijeenkomsten georganiseerd over het schrijven van inclusief beleid. Het onderwerp leeft enorm.’

Jeroen: ‘Dat komt natuurlijk ook door het roerige debat rond de Black Lives Matter-beweging. Het is continu in het nieuws. Het debat polariseert en mensen komen steeds meer tegenover elkaar te staan. Daar moeten we wat mee. Als we er niets tegenoverstellen neemt de onvrede alleen maar toe. De samenleving is veranderd en daar moet iedereen mee leren omgaan en in meegaan. Het werken aan bewustwording kost tijd en geld maar het is essentieel.’

Lisa: ‘De overgang van doelgroepbeleid naar inclusief beleid is nieuw maar deze tijd vraagt erom. Het gaat over gelijkwaardigheid in verscheidenheid.’

Jeroen: ‘Het is haast een filosofisch onderwerp. Het beoordelen van anderen op basis van uiterlijk, afkomst, seksuele oriëntatie, religie en sociale klasse zit diep in de mens. Het is het probleem van ons allemaal. Daarom moeten we allemaal bij onszelf nagaan wat ons aandeel is in het in stand houden van racisme en discriminatie. Het is goed om daarover met elkaar in discussie te gaan en zaken te benoemen. Ook de zaken die gevoelig liggen. Onze taak als gemeente is het om te zorgen voor een gelijkwaardige uitgangspositie voor iedereen zodat mensen in harmonie met elkaar kunnen leven.’

Wat is de volgende uitdaging?

Lisa: ‘Het uitvoeren van de vele acties uit de notitie. Het uitbouwen van het netwerk en altijd met een diversiteitsbril op werken aan nieuw beleid, de blik gericht op een inclusieve samenleving. Mensen meekrijgen in de bewustwording en zelf het goede voorbeeld geven met een diverser personeelsbestand.’

Jeroen: ‘Als de inclusiebeweging over tien jaar nog veel verder is, hebben wij met deze notitie behoorlijk aan het begin gestaan van die ontwikkeling.’