

De Nieuwe Verscheidenheid

Handelingsperspectieven voor lokale bestuurders



Voorwoord

Wethouder Yasin Torunoglu - gemeente Eindhoven



In de jaren '20 van de vorige eeuw werd Eindhoven in korte tijd een heel stuk diverser. Honderden gezinnen kwamen vanuit heel Nederland naar onze stad om aan de slag te gaan voor de snel groeiende Philips-fabrieken. Hele wijken werden uit de grond gestampt om een thuis voor de nieuwkomers te creëren. Veelal protestanten, in een katholieke omgeving. Het lijkt nu een kleinigheid, maar destijds was dat een groot verschil.

Sindsdien is Eindhoven, zoals veel steden in Nederland, in snel tempo veranderd. De achtergrond van de inwoners wordt steeds breder. Provinciesteden worden wereldsteden, waar je in het klein de diversiteit van onze aardbol kunt tegenkomen. Een ontwikkeling die van ons allemaal wereldburgers maakt, voor zover het internet daar nog niet voor gezorgd had. Een positieve ontwikkeling, omdat het onze blik verruimt. Maar het is ook spannend, zowel voor de nieuwkomers als de bestaande bevolking, omdat verandering altijd iets vraagt van het menselijk aanpassingsvermogen.

De nieuwe aanwas aan inwoners is voor een stad als Eindhoven essentieel. De groeiende economie vraagt om meer werknemers, meer studenten en meer afnemers. De bevolkingsgroei vraagt om meer en meer diverse voorzieningen. Meer uitgaansgelegenheden, meer recreatie, meer scholen, en zeker ook: meer woningen.

Als overheid staan we aan de lat om die schaalvergroting en -verbreding mogelijk te maken. Om gebruik te maken van de kracht en dynamiek die de groei met zich meebrengt. En om het spanningsveld van diversiteit goed te managen. Dat is best een ingewikkelde opgave. Doe je dat door te proberen de verschillen kleiner te maken? Of door het verschil te laten bestaan, maar wederzijde kennis en begrip te helpen vergroten? Daar bestaan binnen de politiek verschillende meningen over.

In elk geval is het van groot belang om geen kloven te laten ontstaan. Om geïsoleerde gemeenschappen uit hun isolement te halen. Het gesprek en de ontmoeting tot stand te brengen. Met gemengde wijken, met woningen in alle prijscategorieën, met diverse scholen en aandacht voor verschillende culturele uitingen.

Nieuwsgierig is een woord dat in het Nederlands niet direct een positieve klank heeft. Maar ik denk zelf dat nieuwsgierigheid de oplossing is. Kijken buiten de 'bubbel', vragen stellen en een open geest houden voor wat anders is. Eindhoven is een stad van uitvinders en creatievelingen. De nieuwsgierigheid ligt hier op straat, zit in het DNA, en komt binnen met elke nieuwe Eindhovenenaar die zich meldt aan de balie van ons stadskantoor. En toch gaat het ook hier nog niet vanzelf.

Dat betekent dat wij hier als overheid de belangrijkste uitdaging hebben. Welk handelingsperspectief bieden we? Wat mogen inwoners van elkaar verwachten? Hoe komen ze elkaar tegen, niet langs elkaar af maar echt in contact? Hopelijk levert deze publicatie nieuwe inzichten en ideeën op bij u als lezer. Welke dat zijn: ik ben erg nieuwsgierig!

Inhoud

Voorwoord	2
Inleiding	4
Meerderheid – Minderheid steden	6
Gemeente Rotterdam – Wethouder Bert Wijbenga	6
Gemeente Rotterdam – Actieprogramma Relax Rotterdam	8
Gemeente Amsterdam – Beleidsbrief Diversiteit en inclusiviteit	10
Voorsteden	12
Gemeente Zoetermeer – Wethouder Ingeborg ter Laak	12
Gemeente Schiedam – Diversiteit als rijkdom	14
Gemeente Delft en Eindhoven – In gesprek met Yasin Torunoglu en Hatte van der Woude	14
Grootstedelijke provinciegemeenten	18
Gemeente Amersfoort – Samenkomen en samen vieren zorgt voor nieuwe verbindingen	18
Gemeente Eindhoven – Datagedreven clusteranalyse biedt nieuwe inzichten	19
Gemeente Eindhoven - Uitvoeringsprogramma diversiteit gebaseerd op onderzoek	19
Gemeenten met een specifieke minderheidsgroep	21
Gemeente Tiel – aanpak huisvesting arbeidsmigranten	21
Gemeente Gouda – Van buiten naar binnen en van beleid naar uitvoering	22
Expat gemeenten	23
Gemeente Amstelveen – Wethouder Marijn van Ballegooijen	23
Gemeenten Breda, Tilburg & Eindhoven - Holland Expat Center South	25
Gemeente Eindhoven – De bibliotheek vernieuwt samen met internationals	25
Tuinbouwgemeenten	27
Gemeente Aalsmeer – Wethouder Wilma Alink	27
Gemeente Westland – Actieprogramma huisvesting arbeidsmigranten	29
Grensgemeenten	30
Gemeente Venlo – Nieuwe Governance grensoverschrijdende samenwerking	30
Gemeente Maastricht – One-Stop-Shop in het hart van Europa	31
Homogene gemeenten	32
Gemeente De Wolden – Het voeren van dialoog	32
Gemiddelde gemeenten	34
Gemeente Gorinchem – Gorinchem is de Stad van tolerantie	34
Gemeente Woerden – Woerden maakt routekaart voor inclusie	35
WRR – Typologieën van gemeenten naar de nieuwe verscheidenheid	37

Inleiding

Voor u ligt het portfolio 'Portfolio De Nieuwe verscheidenheid: handelingsperspectieven voor lokale bestuurders'. Een portfolio is in veel takken van sport een overzicht van mogelijkheden, voorbeelden van hoe het ook kan. Zo ook hier.

In het afgelopen jaar heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) de schouders gezet onder het gezamenlijke programma 'Divers & inclusief'. Dit programma is het gevolg van twee constatering. In de eerste plaats verandert de verscheidenheid in gemeente, nieuwkomers veranderen naar herkomst en hun verblijfsduur wisselt steeds meer. Die ontwikkeling heeft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid in beeld gebracht met het rapport 'de Nieuwe Verscheidenheid – toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland' (2018). In de tweede plaats werd, onder meer in dezelfde publicatie als ook door onderzoek bij gemeenten door de VNG, geconstateerd dat het oude instrumentarium van integratie en doelgroepenbeleid haar vanzelfsprekendheid heeft verloren. Iedere gemeente was op haar eigen manier op zoek naar nieuwe antwoorden. Zo ontstond behoefte aan nieuwe handelingsperspectieven voor nieuwe samenlevingsvragen.

Tijdens bijeenkomsten in Amersfoort en Eindhoven zijn ervaringen uitgewisseld en daarnaast is onderzoek gedaan naar en gesproken met bestuurders van heel verschillende gemeenten. Deze uitgave biedt hiervan een eerste overzicht.

In deze bundel wordt aangesloten bij de indeling die de WRR heeft gemaakt in de De Nieuwe Verscheidenheid. Naast de qua verscheidenheid naar herkomst 'gemiddelde Nederlandse gemeente', zoals Oegstgeest, Soest, Huizen, Weert, Oosterhout, Hengelo, Hoogezand-Sappemeer, Middelburg of Heerhugowaard, acht soorten gemeenten:

- *Meerderheid-minderheden steden* (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag): in deze 'superdiverse' grote steden heeft de meerderheid van de inwoners een migratieachtergrond. Het aantal verschillende herkomstlanden is er bijzonder groot. Inmiddels hebben deze steden, vooral Amsterdam, te maken met gentrificatie. Dit zet wellicht een rem op de groei van het proces van steeds verscheidener worden.
- *Voorsteden* (zoals Schiedam, Diemen of Rijswijk): ook deze steden zijn zeer divers, al heeft de meerderheid van de bevolking daar nog een Nederlandse achtergrond. De verscheidenheid neemt in deze gemeenten sneller toe dan in de meerderheid-minderheden steden.
- *Grootstedelijke provinciegemeenten* (zoals Utrecht, Eindhoven, Amersfoort, Leiden en Arnhem): ook de andere grote steden kennen een zeer hoge verscheidenheid, maar het aandeel personen met een Nederlandse achtergrond is een stuk groter dan in de drie grootste steden en hun voorsteden.
- *Middelgrote gemeenten met een specifieke grote minderheidsgroep* (zoals Leerdam, Gouda, Almelo, Den Helder of Delfzijl): deze gemeenten kenmerken zich juist door de aanwezigheid van één grote niet-Europese/Angelsaksische minderheidsgroep onder hun bevolking. Dat is vaak het gevolg van de werving van gastarbeiders in een specifiek herkomstland of van redelijk grootschalige vestiging van Antillianen.
- *Expatgemeenten* (zoals Amstelveen, Wassenaar, of Voorschoten): gemeenten met kennismigranten kennen een grote verscheidenheid naar herkomstlanden, uit alle delen van de wereld. Er zijn echter, in vergelijking met de andere herkomstgroepen die zich in deze gemeenten hebben gevestigd, relatief weinig inwoners met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond.

- *Tuinbouwgemeenten* (zoals Westland, Zundert, Zeewolde of Horst aan de Maas): een groot aandeel personen met een Poolse en in mindere mate Bulgaarse achtergrond veroorzaakt de relatief grote verscheidenheid in gemeenten met een omvangrijke horticultuur.
- *Grensgemeenten* (zoals Vaals, Kerkrade, Terneuzen of Baarle-Nassau): in deze gemeenten zijn het vooral inwoners met een Duitse of Belgische achtergrond die zorgen voor een hogere mate van verscheidenheid.
- *Homogene gemeenten* (zoals Urk, Staphorst of Grootegast): in deze gemeenten heeft de overgrote meerderheid, meer dan 90 procent van de inwoners, een Nederlandse achtergrond.

De praktijkvoorbeelden, die hierna volgen, worden per type gemeente gepresenteerd, dat betekent niet dat zij alleen voor dat type gemeente leerzaam zijn. Zo kan iedere gemeente zijn voordeel doen met de designtechnieken in Eindhoven en kan de evenwichtskunst van wethouder Bert Wijbenga met 'Relax, dit is Rotterdam' iedere bestuurder inspireren.

Werken aan gemeenten die met succes de bestuurlijke opgaven oppakken is nooit af. Dit overzicht wordt dan ook op de site van de VNG aangevuld met nieuwe praktijken, inzichtelijke ervaringen van burgemeesters en wethouders. U kunt ook zelf nieuwe voorbeelden aanreiken via het forum op de VNG website: [VNG Forum 'Diversiteit'](http://www.forum.vng.nl) (www.forum.vng.nl)

Verder in gesprek?

Ga in gesprek met collega's in andere gemeenten over diversiteit en de nieuwe verscheidenheid! Via het forum Diversiteit kunt u in contact komen met collegabestuurders en ambtenaren in andere gemeenten. Het forum is een uitgelezen plek om vragen te stellen, ervaringen te delen en gezamenlijke opgaven op te pakken. Ook worden er geregeld nieuwe publicaties, dilemma's en (bestuurlijke) handelingsperspectieven gedeeld.

Meerderheid – Minderheid steden



Dit zijn de drie grote Nederlandse steden Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In deze drie 'superdiverse' steden heeft de meerderheid van de inwoners inmiddels een migratieachtergrond. Het aantal verschillende herkomstlanden is er bijzonder groot. Hieronder wordt de aanpak van gemeente Rotterdam en gemeente Amsterdam uitgelicht.

Gemeente Rotterdam – Wethouder Bert Wijbenga

'Je moet het ook over de regels hebben'

Rotterdam zet in het lokale diversiteitsdebat al langer de toon. Vooral bij de verkiezingen van 2018 werd die toon scherper. Wethouder Bert Wijbenga kreeg de opgave om na de verkiezingen uit dat debat een werkbare lijn te destilleren. De voormalige hoofdcommissaris van de politie en directeur woningcorporatie kende de stad al, ook op de plekken waar het soms schuurt. Hij ging in gesprek en kwam met een aanpak die inmiddels internationaal de aandacht trekt: 'Relax, dit is Rotterdam'. Over het belang van een evenwichtige aanpak en opvallend heldere vuistregels.

Diversiteit van debat naar besturen

'Heb het erover. Daar heeft Pim Fortuyn een lans voor gebroken, maar dat op een goede manier doen, valt nog niet mee. Het debat was een hele kluwen geworden. In de media gaat het dan vaak over de extremen: criminaliteit, afwijzing homoseksualiteit, isolement van vrouwen. Aan de andere kant het verhaal hoe leuk het allemaal is. De kunst is dan om het touwtje bij het goede eind te vinden.

In het politieke verhaal zijn we in Rotterdam in het midden gaan staan. We handhaven de wet streng, maar rechtvaardig. We erkennen tegelijkertijd dat er ook hulp nodig is tegen discriminatie en uitsluiting. Zo was de fractie van Denk aan de slag gegaan met een mystery customer om discriminatie op de woningmarkt aan de orde te stellen. We hebben gelijk gezegd: kunnen we dat niet opschalen, want discriminatie kan echt niet.'

Een thema voor het hele college

'Diversiteit is hier echt een collegeonderwerp geworden. Daar ben ik heel blij mee. Met mijn collega Sport hebben we alle aanvoeders een aanvoedersband in het kader van relax, dit is Rotterdam aangeboden. Het is heel belangrijk dat hij daaraan meedoet. Ook burgemeester Aboutaleb is een belangrijk boegbeeld van die diversiteit. Ook waar het scherp wordt. Op een gegeven moment kwam in de media dat een groep Antilliaanse jongeren grote messen had. De politieke reflexen komen dan meteen naar boven. Van relativeren naar poortjes op alle scholen en etnische registratie. Op zo'n moment is het heel fijn om een verhaal te hebben. Je gewoon actie gaat nemen en er vervolgens voor gaat staan dat het Rotterdamse jongens zijn.'

Het belang van regels

'In mijn werk bij de woningcorporatie heb ik veel te maken gehad met nieuwe Nederlanders, arbeidsmigranten. De spannende onderkant van de samenleving, die zit toch vaak bij de woningcorporaties. Als je het dan niet hebt over regels, ontstaan er uitwassen. Oudere Nederlanders op één complex met arbeidsmigranten en een groot Somalisch gezin. Het is de ethiek van de woningcorporatie om dat goed samen te laten gaan. Bij relax Rotterdam, noemen we dat streng de handhavingsspeiler. Dat kan over hele stomme dingen gaan. Kun je de kinderwagen in het portaal zetten, dat soort vragen. Regels zijn cruciaal om het met elkaar te doen. Als het over de overheid gaat, hebben we dat misschien een beetje veronachtzaamd.'

Een maatschappelijk proces

Gevraagd naar een tip voor andere gemeenten, valt Bert Wijbenga voor het eerst stil: 'Tja, een tip. Dat vind ik lastig. Iedere gemeente is anders. Laat het wel een maatschappelijk proces zijn. Wat bij ons echt geholpen heeft, is dat we uitgebreid het gesprek aan zijn gegaan. Voor mij is het nu heel erg van belang om ons verhaal in de uitvoering te krijgen, bijvoorbeeld burgerschapslessen niet uitstellen.'

Een tip voor het rijk komt er makkelijker uit: 'Als je op landelijk niveau kijkt, dan zie je dat het kabinet dat brede verhaal eigenlijk niet heeft. Broekers-Knol de immigratie, Koolmees de integratie, Engelshoven de emancipatie en Grapperhaus de veiligheidsraagstukken. Ze hebben we er met zijn vieren nog geen rode draad doorheen gelegd. Ik merk dat we op landelijk niveau ook wel heftige debatten hebben. Spanning rondom integratie is onophoudelijk in de top drie van SCP-rapporten. Daar hebben we alleen deelantwoorden op. Echter, verkiezingen polariseren, dus is de eerstvolgende kans bij de vorming van een nieuw kabinet, dan moet je het hier wel over hebben.'



Gemeente Rotterdam – Actieprogramma Relax Rotterdam

De ondertitel van het actieprogramma Relax dit is Rotterdam zegt het al 'samenleven in een stad waar niemand in de meerderheid is'. Rotterdam is te classificeren als een meerderheid-minderheid stad. In Rotterdam wordt opgemerkt dat de veranderingen die in de stad hebben plaatsgevonden veel goeds hebben gebracht, maar ook tot vervreemding hebben geleid. Hoe je daar als stad mee om gaat is een groot vraagstuk.

Doel van het actieprogramma Relax Rotterdam is ontspannen samenleven in een stad die gekarakteriseerd wordt door diversiteit, binnen de bescherming én de grenzen van de wet. Uitgangspunt van het actieprogramma is het samen te doen met de stad en op die wijze het verschil te maken.

In het actieprogramma zijn op basis van de pijlers gelijkwaardigheid, verbinding, veiligheid en handhaving en nieuwe Rotterdammers acties gedefinieerd. De tabel hierna omschrijft de pijlers, de acties en een aantal concrete voorbeelden per actie.

Pijler	Actie
Gelijkwaardigheid	Het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en woningmarkt en gelijke behandeling in het uitgaansleven. Zo is Rotterdam pilotgemeente voor de aanpak woningmarktdiscriminatie en continueert in het uitgaansleven Panel Deurbeleid.
	Gelijke kansen en gelijke behandeling voor alle Rotterdammers als doorlopende lijn in alle bestaande en nieuwe aanbestedingen.
	Bevorderen van de sociale acceptatie door middel van positieve zichtbaarheid van diversiteit en verscheidenheid in de stad. Dit gebeurt door middel van diverse subsidies (o.a. arbeidsmigratieverleden, vrouwen in de politiek, pride) en in 2020 start de campagne Rotterdamschap voor meer zichtbaarheid van wat bindt als Rotterdammers.
Verbinding	Het faciliteren van ontmoeting en dialoog tussen Rotterdammers over het omgaan met diversiteit, ongemak, sociale normen en dergelijke. Zo worden in klaslokalen dialogen gevoerd met het project Hot Topics en worden vanaf begin 2020 structureel dialogotafels in de stad georganiseerd.
	Het ondersteunen van scholen in Rotterdam met voorlichting en training over het omgaan met (seksuele- en gender) diversiteit, inclusiviteit en uitsluiting. Rotterdam zet in op weerbaarheid met studenten met het project Powerdays gericht op het vergroten van bewustwording van eigen discriminerende gedrag bij jongeren en het bevorderen van weerbaarheid van jongeren en van (potentiële slachtoffers) van discriminatie.
	Het bevorderen van de deskundigheid van professionals en vrijwilligers in de stad op de onderwerpen inclusiviteit en diversiteit. Eerder werd op initiatief van de gemeenteraad het platform 010inclusief opgericht dat zich inzet tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Het platform richt zich ook op deskundigheidsbevordering bij bedrijven en organisaties. Verder zet de gemeente via inkoop in op deskundigheidsbevordering van professionals op het gebied van cultuursensitief werken en omgaan met (seksuele en gender) diversiteit.
	De gemeente geeft het goede voorbeeld. Zo heeft de gemeente breed ingezet op inclusief werkgeverschap door scholing van medewerkers met name de leidinggevenden (bewustwording, omgaan met verschillen), een meer inclusief werving- en selectiebeleid.

Veiligheid en handhaving	<p>Het verhogen van de sociale veiligheid van (kwetsbare) Rotterdammers. Zo worden ontmoetingsplekken gefaciliteerd voor kwetsbare Rotterdammers zoals The Hang-out 010 en het COC.</p> <p>Het vergroten van de kennis over de mogelijkheden tot het melden van discriminatie, onder meer door campagnes.</p> <p>Het faciliteren van ontmoetingsplekken en trainingen voor kwetsbare Rotterdammers, gericht op het vergroten van assertiviteit en veerkracht.</p>
Nieuwe Rotterdammers	<p>Rotterdamse Aanpak Statushouders 2018-2022.</p> <p>Workshop participatieverklaring voor statushouders en gezinsmigranten. Workshops ter voorbereiding zijn voor gezinsmigranten ingekocht bij Voorlichters Gezondheid, voor statushouders maken deze deel uit van de subsidie aan Vluchtelingenwerk. Tekensessies worden verzorgd in samenwerking met Theater Babel.</p> <p>Maatschappelijke begeleiding voor gezinsmigranten. Zo heeft het lopende programma Basis op Orde meer focus gelegd op deze groep en heeft de gemeente per 2020 nieuwe dienstverlening via een aanbesteding ingekocht.</p> <p>Het instellen van een centraal punt voor inburgering.</p> <p>Een intensieve aanpak voor onvoltooide inburgering. Zo is het voormalig Taalplein toegevoegd voor de intake van statushouders, waar ook het nieuwe centrale punt voor inburgering komt: Inburgering010.</p> <p>De koers is bepaald en begroot, deze wordt nu verder uitgewerkt met de uitvoering.</p>

Bestuurlijk gezien raakt het actieprogramma de portefeuille van meerdere collegeleden. "We realiseren ons dat we er alleen door intensieve samenwerking kunnen komen", stelt wethouder Bert Wijbenga in het actieprogramma.

Het actieprogramma Relax dit is Rotterdam vindt u [hier](#).

Achtergrondinformatie over het programma Relax Rotterdam en de bovengenoemde pijlers vindt u [hier](#).

Meer informatie leest u in de voortgangsrapportage uit oktober 2019, deze vindt u [hier](#).

Gemeente Amsterdam – Beleidsbrief Diversiteit en inclusiviteit

Wie inwoner is van Nederland krijgt de kans om volwaardig mee te doen aan de samenleving en de vrijheid om te zijn wie zij of hij wil zijn. Dat is de belofte van het (staats)burgerschap. Voor een belangrijk deel van de Amsterdammers is daar echter geen of onvoldoende sprake van, omdat zij door herkomst, religie, leeftijd, beperking, seksuele oriëntatie of gender niet in volle vrijheid kunnen leven. Zo stelt wethouder Rutger Groot Wassink in de [beleidsbrief diversiteit en inclusiviteit d.d. 18 december 2018](#).

Groot Wassink vervolgt in de beleidsbrief dat het de stad dwingt om na te denken hoe de naam van Amsterdam als een vrije en tolerante stad waar gemaakt kan worden voor álle Amsterdammers. Hij benoemt vier vormen van uitsluiting in Amsterdam: discriminatie, de groeiende tweedeling (naar herkomst en religie maar ook sociaaleconomisch: arm-rijk, hoog-laag opgeleid, binnen en buiten de ring), achterblijvende emancipatie en het gevoel van onveiligheid.

De gemeente Amsterdam ziet de opgave op het vlak van diversiteit en inclusie waar de stad voor staat als een ingewikkeld en dynamisch proces dat permanent betrokkenheid en inzet vraagt. Wethouder Rutger Groot Wassink pleit met elkaar te blijven bediscussiëren wat gelijkwaardigheid is en wat gezamenlijkheid betekent in de context van Amsterdam waar geen groep meer in de meerderheid is. Amsterdam is voorbij het punt van meerderheden en minderheden gekomen. Om deze reden is werken aan diversiteit ook een structurele opgave geworden (en niet een tijdelijke inspanning totdat een nieuwe status quo is bereikt).

De problemen zijn complex, zo stelt Groot Wassink in de beleidsbrief, omdat cultuurverandering zich niet zomaar laat afdwingen. Het vraagt om een andere manier van denken en een stevige aanpak. Ambities die hij zichzelf heeft gesteld zijn dat aan het eind van de bestuursperiode (2022):

- de (arbeidsmarkt)discriminatie is afgenomen;
- de netwerken en emanciperende krachten in de stad zijn versterkt;
- het (Amsterdams) burgerschap is versterkt.

De doelen komen terug in de beleidsthema's en activiteiten daarbinnen. De aanpak van Amsterdam is een aanpak die *van onderop*, met de stadsdelen, met de mensen en groepen zelf en met steun en gefaciliteerd door de gemeente, wordt aangepakt. De gemeente Amsterdam doet dit door met elkaar in gesprek te gaan, *de dialoog* te voeren. Daarbij staat 'bonding' en 'bridging' centraal. Amsterdam stelt dat in een verbonden stad zowel sprake is van sterke bonding met de eigen groep als bridging tussen de verschillende groepen. Gevoelige en lastige onderwerpen worden daarbij niet uit de weg gegaan. *Het mag knetteren, zolang we tot de kern komen*. Hiermee zet Amsterdam de opgave voor diversiteit als een collectieve opgave/prestatie neer.

De *intersectionele* (er oog voor hebben dat niemand tot één eigenschap is terug te brengen) aanpak vraagt van de gemeente om verbinding te zoeken over meerdere assen tegelijkertijd. Niet alleen tussen groepen moet er ruimte zijn voor verschil, ook binnen groepen.

De ambities van de gemeente Amsterdam richten zich langs vier lijnen. Hierna wordt per lijn aangegeven wat daarin (onder meer) gebeurt.

1. De verbonden stad

De gemeente heeft nieuwe uitgangspunten vastgesteld voor regulier overleg met gemeenschappen en voert deze overleggen met de gemeenschappen. Stadsdelen worden ondersteund bij het organiseren van dialogen in buurten waarin schurende gesprekken gemeden worden. De voorbereidingen zijn getroffen voor het Leiderschapsprogramma Ambassadeurs van Amsterdam.

In 2020 wordt structureel het overleg met gemeenschappen gevoerd, worden de voorbereidingen getroffen om zelforganisaties te versterken en worden stadsdelen gestimuleerd de dialoog te voeren. Ook worden 1.000 Amsterdamse jongeren opgeleid om vraagstukken in hun buurt in kaart te brengen en met eigen initiatieven aan te pakken en organiseert de gemeente in aanloop naar de Internationale conferentie Tolerance+ een serie bijeenkomsten.

2. Gedeelde geschiedenis

Prioriteiten zijn een zwaarder accent op de migratiegeschiedenis, het versterken van de focus op het kolonialisme en WOII en een verkenning van een museale voorziening slavernijverleden.

In 2019 deelden drie generaties hun verhalen in een reeks publieksbijeenkomsten over 50 jaar Marokkaanse migratie en kregen de straten van het Centru-meiland de namen van Surinaamse, Antilliaanse en Indonesische voorvechters van emancipatie. Ook stelde de gemeente de samenwerkingsovereenkomst op met de kaders en de opdrachtverlening voor de nationale museale voorziening slavernijverleden.

In 2020 start Amsterdam met het programma Amsterdam Migratiestad, doet de gemeente onderzoek naar de rol van Amsterdam in het slavernijverleden en start de gemeente met de verkenningsfase voor de nationale museale voorziening slavernijverleden.

3. Antidiscriminatie

Prioriteiten zijn de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie, een vernieuwd beleid Amsterdam Inclusieve Organisatie, het versterken van de rol en positie van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en het onderzoeken van de mogelijkheden tot het vergroten van aangiftebereidheid, het ontwikkelen van een ondersteunende campagne antidiscriminatie, het continueren van de inzet op horeca en openbare ruimte en de international conference en tolerance.

Zo heeft de gemeente in 2019 met een mystery guest nieuw onderzoek uitgevoerd naar discriminatie op de woningmarkt en zet de gemeente in 2020 mystery guest in om onderzoek te doen naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

4. Versterken emancipatie

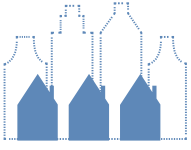
Prioriteiten zijn het vergroten van de acceptatie van biculturele lhbtqi+ personen en het verbeteren van de positie van trans personen.

In 2019 haalde de gemeente Amsterdam wensen en aanbevelingen op voor het Regenboogbeleid tijdens een participatiebijeenkomst, heeft ze een safe space geopend voor en door transpersonen en ondersteunt ze initiatieven die de economische zelfstandigheid van vrouwen bevordert.

In 2020 wil de gemeente een pand vinden voor het Regenbooghuis en de beheerconstructie vaststellen, zet ze nog steviger in op mannenemancipatie en lanceert ze de vrouwenrechtswinkel.

Meer informatie over de Amsterdamse aanpak leest u in de [beleidsbrief diversiteit en inclusiviteit](#) (december 2018). In de [voortgangsbrief diversiteit en inclusiviteit](#) leest u de stand van zaken in februari 2020.

Voorsteden



In de meeste voorsteden van de drie superdiverse steden is het aantal herkomstgroepen inmiddels erg groot. Ook deze steden zijn zeer divers, al heeft de meerderheid van de bevolking daar nog een Nederlandse achtergrond. Voorbeelden van deze gemeenten zijn Diemen, Rijswijk en Schiedam. Hieronder wordt de aanpak van gemeente Zoetermeer en gemeente Schiedam uitgelicht.

Gemeente Zoetermeer – Wethouder Ingeborg ter Laak

'Als we niks veranderen, hebben we over 10 jaar een enquête over de integratie van Eritreeërs'

New town Zoetermeer

Ingeborg ter Laak is sinds 2018 wethouder in Zoetermeer. Zij schetst de geschiedenis van deze voorstad van Den Haag: 'Het was eerst een boterdorp met amper 5000 bewoners. Mensen werkten bij Nutricia en Brinkman. Vanaf het moment dat eind jaren '60 het besluit werd genomen dat er gebouwd zou worden in Zoetermeer, is de stad niet opgehouden met groeien met inmiddels 125.000 inwoners. In eerste instantie is vooral sociale woningbouw bijgebouwd. Veel mensen uit Den Haag kwamen van Schilderwijk en Duindorp naar Zoetermeer.

Daarnaast kwamen er veel ambtenaren vanuit Den Haag naar Zoetermeer. Veel van die nieuwe inwoners bleven in het begin hun leven in bijvoorbeeld Scheveningen doorzetten. Daarmee was de sociale samenhang in Zoetermeer eerst toch minder. Inmiddels kennen we een bloeiend verenigingsleven. Het is voor een deel ook een voordeel, want iedereen is als het ware 'nieuw in de kerk'. Veel mensen zijn bezig iets nieuws op te bouwen. Bij de kinderen die hier zijn geboren, is dat alweer anders.'

In Nederland had ik ineens geen ras meer

'Diversiteit is voor mij een ingewikkeld vraagstuk. Dat heeft er wellicht mee te maken dat ik niet altijd in Nederland heb gewoond. Ik weet nog dat ik voor het eerst in Nederland kwam, wij zaten daarvoor in Tanzania. Ik had hier voor het eerst geen ras meer. Niemand vroeg mij hier waar ik vandaan kom. Als je die vraag gewend bent, is dat een bijzondere gewaarwording. Ik heb vaak meer over *mezelf* het gevoel dat ik ergens anders vandaan kom, dan de tweede en derde generatie Turkse en Marokkaanse Nederlanders die ik spreek. Ik denk dan, ja maar jij komt toch van hier, meer dan ik! Mijn tijd in het buitenland heeft er misschien voor gezorgd, dat ik wat minder kleur zie.'

Iedereen thuis

'We zijn erop gericht dat iedereen zich thuis voelt in Zoetermeer. Dat doel past ook bij onze sterke groei als gemeente. We hebben een aantal groepen die in mijn beleving van oudsher al heel goed meekomen. Met de grote Turkse en Marokkaanse gemeenschap in onze gemeente gaat het bijvoorbeeld goed, maar we hebben wel een aantal uitreizigers (Syriëgangers, HG). Daar moet je je als gemeente wel van bewust zijn, want dat heeft wel impact op de manier waarop groepen naar elkaar kijken.

Je moet wel aan de slag met uitsluitingsmechanismen, al zijn die vaak niet zo tastbaar. Daarom beginnen we met het ophalen van ervaringsverhalen. Dat gaat over hele kleine dingen. Wanneer wij een sportcafé met verenigingen hebben over de vraag hoe bind ik vrijwilligers aan mijn club, dan neem ik de vraag mee hoe je mensen met een andere achtergrond ook achter de bar krijgt bij de

voetbalclub. Door het daarover te hebben, straal je uit dat je het belangrijk vindt dat iedereen meedoet.'

Zorgen over Eritrese statushouders

'Veel van de inzet van de gemeente is gericht op statushouders. Ook Zoetermeer neemt daarin haar deel. Wethouder Ter Laak constateert grote verschillen: 'De Syrische statushouders zijn vaak hoogopgeleid en zijn zich heel bewust van hun positie als nieuwkomer in de samenleving. Vaak gaan ze aan de slag, ook al is het werk onder het niveau waarop zij in Syrië werkten. Dat is met de Eritreeërs heel anders. Deze groep komt hier vaak omdat ze niet in het Eritrese leger willen dienen. Wat je in die groep ziet, is dat ze niet loskomen van hun tribe. Geld dat even over is, wordt dan naar huis gestuurd en dan komen ze aan het eind van de maand niet uit. Nu houden we vaak de vaste lasten in, zodat in ieder geval de huur en de elektriciteit is betaald.

De vraag is hoe lang je dat kunt doen. Het doel is toch dat deze mensen zo zelfstandig mogelijk functioneren in onze samenleving. We krijgen deze groep heel moeilijk bereikt, ook de maatregelen in Coronatijd landen daar niet. Zo komt deze groep nog gewoon bij elkaar. Wat je ziet, is dat zij uiteindelijk niet aanhaken op de lokale gemeenschap. Daar zouden we meer handvatten voor moeten hebben, anders krijg je over 10 jaar een enquête in de tweede kamer: Hoe komt het dat we deze groep geen onderdeel van onze samenleving is geworden. Dat is echt hard werken aan de integratie.'



Gemeente Schiedam – Diversiteit als rijkdom

In november 2017 heeft de gemeente Schiedam de motie 'Diversiteit als Rijkdom' aangenomen. Een werkgroep van raadsleden en ambtenaren werkt aan de uitwerking van die motie. Zo heeft de gemeente Schiedam in september 2019 het Charter Diversiteit ondertekend. Met ondertekening van het Charter committeert de gemeente Schiedam zich aan door de gemeente zelf opgestelde doelen om diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Ook werkt de gemeente Schiedam aan een diversiteitsbeleid.

Een van de andere uitwerkingen van de motie 'Diversiteit als Rijkdom' is het organiseren van een stadsconferentie diversiteit. Deze conferentie heeft op 20 juni 2019 plaatsgevonden. Op deze conferentie is er vanuit persoonlijke verhalen gesproken over de persoonlijke of gezamenlijke ideale wereld van deelnemers als het om 'diversiteit & inclusie' gaat. Deelnemers aan de conferentie waren sleutelfiguren (ca 100 burgers) uit de stad Schiedam. Het streven was om zo veel mogelijk verschillende Schiedammers met uiteenlopende ideeën en ervaringen aan tafel te krijgen. De dialoog was er op gericht om positieve ervaringen uit te wisselen waar alle Schiedammers wat aan hebben om van diversiteit te leren en te vernieuwen. Doel was om dit om te kunnen zetten in concrete acties. Uit de tafelgesprekken kwam bovendien vooral naar voren dat de veiligheid verbeterd moet worden.

De gemeente benoemt de vorm waarin de gesprekken plaatsvonden (aan tafels van maximaal 10 personen, in een knusse setting, met persoonlijke verhalen) als één van de positieve punten uit de conferentie. Deelnemers hebben aangegeven hier zelf mee aan de slag te willen gaan in de wijken of buurten. Opvolgend heeft in september 2019 dan ook een 'tafelvoorzitterstraining' plaatsgevonden, die Schiedammers in staat heeft gesteld om zelf aan de slag te gaan met deze gespreksvorm.

De gemeente Schiedam geeft in haar brief 'Stand van zaken diversiteit en inclusie d.d. oktober 2019' aan van deze conferentie geleerd te hebben dat het belangrijk is te streven naar zoveel mogelijk diversiteit onder de genodigden en de deelnemers. En om deelnemers en gesprekspartners met name uit te nodigen op basis van hun professionele achtergrond in plaats van op basis van andere kenmerken.

De belangrijkste vervolgacties voor de gemeente Schiedam uit de stadsconferentie zijn:

- Het agenderen van thema's op het gebied van diversiteit en inclusie bij specifieke organisaties.
- Festivals en campagnes die aandacht vragen voor specifieke thema's en doelgroepen.
- Acties op wijkniveau, met name gericht op het ontmoeten van elkaar. Er is in Schiedam behoefte aan meer aansprekpunten en ambassadeurs op dit gebied.

De stand van zaken diversiteit en inclusief d.d. 22 oktober 2019 vindt u [hier](#).

De brief 'Uitvoering motie diversiteit als rijkdom d.d. 16 mei 2019 vindt u [hier](#).

Gemeente Delft en Eindhoven – In gesprek met Yasin Torunoglu en Hatte van der Woude

Delft en Eindhoven zijn twee steden die op het oog veel op elkaar lijken: sterke kenniseconomie, technische universiteit en een zeer diverse bevolking. Hun bestuurders beantwoorden op eigen manier wat de nieuwe verscheidenheid voor hen betekent. Lokale omstandigheden spelen daarbij een rol. Zo is de ontwikkeling van Delft nauw verbonden met de ligging tussen Rotterdam en Den Haag. Delft is bekend als stad van de TU Delft, maar bleek daarnaast een grote groep Syriëgangers te hebben. Eindhoven heeft, na het vertrek van Philips, zichzelf hervonden en trekt als tech- en designstad een heel andere groep internationals dan de werknemers die zich er de vorige eeuw hebben gevestigd.

We spraken met Yasin Torunoglu (wethouder Eindhoven) en Hatte van der Woude (wethouder Delft) over hun stad in alle verscheidenheid, de publieke en politieke opgaven van diversiteit en de dilemma's die daarbij optreden.

Zo nieuw is die verscheidenheid niet

Een belangrijk aangrijpingspunt voor het programma 'divers en inclusief' is het rapport 'De nieuwe verscheidenheid' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Hierin wordt verscheidenheid vooral beschouwd als samenlevingsvraagstuk. Voor beide steden is die verscheidenheid echter niet zo nieuw.

Hatte (Delft): 'Al sinds eeuwen - Delft was een VOC stad - maar zeker sinds de komst van de universiteit is Delft altijd internationaal georiënteerd geweest.'



De diversiteit is wel toegenomen. De Technische Universiteit is bijvoorbeeld internationaler geworden, onder meer door veel studenten uit Azië. Aan de andere kant hebben we altijd de klassieke migrantenstromen gehad en inmiddels ook honderden statushouders. De Syriëgangers zijn een gevoelig punt, maar geen hoofdthema in onze brede diversiteitsbeleid. Daarvoor hebben we een specifieke aanpak via de NCTV hebben. Conservatisme is natuurlijk een thema, want het zet liberale verworvenheden onder druk.'



Yasin: 'Eindhoven is altijd een importstad geweest. In de naoorlogse jaren heeft Philips Groningers en Drenten hier naartoe gehaald. Een voorbeeld is het Drentse dorp dat werd aangelegd met diepe tuinen, zodat nieuwe inwoners daar zelf hun groenten konden verbouwen. In de jaren 60 kwamen de Grieken en Spanjaarden, vanaf de jaren 70 de Turken en Marokkanen. Nu zijn er weer nieuwe migranten. We noemen die 'internationals', omdat 'expat' de lading eigenlijk niet dekt. Bij expat denk je aan hoogopgeleid en goed betaald. Een international is ook de internationale 'jan modaal'. Vaak wordt diversiteit met identiteit verbonden. Wie je bent en hoe je zo bent geworden, speelt in veel gesprekken over diversiteit. Het roept de vraag op hoe beide wethouders bij 'divers en inclusief' zijn bepaald. Hoe zijn zij als persoon met het thema verbonden?

Yasin: 'Die verbinding zit bij mij in alles. Ik heb een migratieachtergrond en in mijn loopbaan ben ik daar altijd wel mee geconfronteerd. Soms werkt die achtergrond voor je, soms tegen je. Ik leef in twee culturen. De ene is collectivistisch en draait om gemeenschapszin, de ander individualistisch en draait om vrijheid. Dat verschil, die diversiteit, vraagt om dialoog. Daarbij staat overigens niet alles ter discussie. Voor mij zijn de rechten van vrouwen of homo's bijvoorbeeld onaantastbaar. Hatte: 'Ik heb vijf jaar in Vietnam gewoond, een jaar in Frankrijk en 1½ jaar in Singapore. Daar heb ik ervaren hoe het is om ergens nieuw binnen te komen. Eerst moest ik wennen aan Vietnamezen, later moest ik juist weer wennen aan hoe Nederlands ik zelf bleek te zijn, bijvoorbeeld in dat hele directe. Ik kan me sindsdien goed voorstellen hoe het is om je ergens nieuw te vestigen. Toen ik terugkwam kreeg ik het gevoel dat we op het gebied van vrouwen- en homorechten een aantal stappen terug hadden gezet. Durven mannen-mannen en vrouwen-vrouwen nog wel hand in hand te lopen? Zulke dingen wil ik bespreekbaar maken.'

De opgave als lokaal bestuurder

Hoewel beide wethouders politiek – in de zin van hun maatschappij opvatting – belangrijk vinden voor diversiteit, gaat geen van beiden op de politieke tour. Yasin: "Wat ons bindt is dat we allebei willen dat je bijdraagt aan de samenleving. Politiseren en polariseren is in dit vraagstuk niet productief. Dan wordt het een geloofsdiscussie. Je bent ervoor of tegen. Dat helpt niet.'

De komende periode gaat het beiden om een andere opgave dan waar veel politieke discussies over lijken te gaan. Hatte: 'Wat ik politiek wel meeneem, is dat je aan niemand moet voorschrijven hoe je moet leven. Je wilt anderen niet in hun vrijheid beperken. Die grondrechten moet je altijd verdedigen. Dat betekent een groot vertrouwen dat iedereen iets kan en dat je geen groepen bij voorbaat als 'kansloos' wegzet. De lijn is dat we divers zijn. Dat is een gegeven en dat is prima. Het is alleen een probleem als je aan grondrechten tornt. Verder vind ik het van belang dat iedereen in de stad zijn weg en geluk kan vinden. Dat je kan zijn wie je wilt zijn. De grens is samengevat in artikel 1 en artikel 11 van de grondwet: gelijkwaardigheid en het recht op zelfbeschikking gaat boven alles.'

Ik ben eigenlijk twee dingen tegelijk aan het doen. Delft zie ik als een club waarvan iedereen lid kan worden. Aan de andere kant wil ik me zo min mogelijk bemoeien met hoe mensen in deze stad wonen. Ik vind niet dat iedereen zo nodig alles met elkaar moet verbinden. Maar dingen die echt schuren moet je wel bespreekbaar maken. Mijn dilemma is hoe je tussen die twee lijnen evenwichtig blijft.'

Yasin: 'Aanvankelijk kreeg ik te horen dat ik met mijn achtergrond me beter niet met diversiteit kon bezighouden. Daarmee zou ik me te cliëntelistisch opstellen. Gelukkig is dat veranderd en kan ik nu zelf vrijelijk praten over diversiteit. Het is geweldig daar een rol in te hebben. Ik zie het als een wrijving tussen waarden waartussen je een modus moet zien te vinden. Ik zou graag willen inzetten op dialoog in plaats van debat. Dat is overigens ook voor mij een opdracht, omdat ik zelf ook de neiging heb het debat aan te gaan.

Naast de globaliserende identiteit wil ik de lokale identiteit van Eindhoven benutten als verbindende factor. Waar de nationale trots kan worden ervaren als blokkade, daar kan de lokale identiteit juist verbinden. Dat vond ik ook sterk aan het programma 'Relax, dit is Rotterdam', dat in de eerste bijeenkomst werd gepresenteerd. Diversiteit is voor sommige mensen een feest en voor anderen bijna 'horror'. Hoe zorg je ervoor dat dit naast elkaar kan bestaan? Hoe zorg je ervoor dat ook mensen met andere opvattingen ruimte hebben. Dat wil ook uitstralen als wijkwethouder. Dan ga ik naar het smartlappenfestival en vier dat voluit mee. Voor andere bezoekers is dat misschien raar, maar het is een manier om te laten zien dat ik ook van hier ben.'

Inmiddels lijken de eerste successen in de diversiteitsaanpak zichtbaar te worden. Hatte: 'Laatst hadden we een avond om de principes uit de nota te presenteren. Ik was bang dat er niemand zou komen, maar er kwam echt een diverse club. Ze vonden het fantastisch om mee te praten. Mensen bleken al heel lang met hun verhaal rond te lopen. We hebben een hele bak met flip-over-vellen met allemaal observaties. Het raakte aan veel thema's: ook eenzaamheid kwam aan de orde. Aan die avond is door de ambtenaren ontzettend hard gewerkt. We zijn geëindigd met een borrel. En het mooie was: iedereen bleef.'

Grootstedelijke provinciegemeenten



Ook andere, voor Nederlandse begrippen, grote steden, zoals Utrecht, Haarlem, Dordrecht, Tilburg, Nijmegen of Enschede kennen een behoorlijk hoge diversiteit. Het aandeel personen met een Nederlandse achtergrond is echter een stuk groter dan in de drie grootste steden en de meeste van hun voorsteden. Hieronder wordt de aanpak van gemeente Amersfoort en Gemeente Eindhoven toegelicht.

Gemeente Amersfoort – Samenkomen en samen vieren zorgt voor nieuwe verbindingen

De viering van Koningsdag 2019 is in Amersfoort aangegrepen om zichzelf als diverse stad te manifesteren en dat onderdeel te maken van de lokale trots. Vanuit het overkoepelende thema 'Wij Amersfoort' werd ingezoomd op persoonlijke verhalen.

Het samenkomen en samen vieren in de publieke ruimte en zo het faciliteren van gesprekken en ontmoetingen heeft positieve en verbindende effecten gehad. Ad hoc verbanden hebben tot langdurige samenwerkingen geleid. 'Wij Amersfoort' krijgt daarom een vervolg bij andere evenementen en feestdagen, zoals bevrijdingsdag.

Grote aandacht, internationaal bereik

In het programma van de viering was ruimte voor verschillende verhalen. Hassan Elammouri (o.a. betrokken bij ArteGanza) presenteerde tijdens het programma *de schoonheid van het verschil* als een boeket aan de koninklijke familie. De invulling van Koningsdag 2019 heeft een groot bereik gekend. 2,7 miljoen mensen keken naar de live registratie, maar ook in Marokkaanse media werd er aandacht aan besteed.

Door Koningsdag zijn volop verbindingen en samenwerkingen ontstaan tussen mensen, bedrijven, organisaties en partijen. Dit zijn verbindingen die ook op de lange termijn bijdragen aan cohesie in de stad en het "Wij Amersfoort"-gevoel. Op het Onze Lieve Vrouwekerkhof zijn 100 Lieve Vrouwen bij elkaar gebracht. Deze vrouwen hebben onderling verbindingen en contacten gelegd. Daarnaast is er een Haag der Nationaliteiten gevormd en deze heeft een goede basis gelegd om mensen vanuit verschillende culturen en achtergronden elkaar meer op te laten zoeken en met elkaar in contact te komen. Er is een gevoel van saamhorigheid ontstaan.

Een ander voorbeeld is de verbinding die ontstaan is tussen de Young Leaders, SRO Amersfoort en de buursportcoaches vanuit het programma dat plaatsvond op het Stadhuisplein. Young Leaders is een programma waarmee Amersfoort positieve rolmodellen voor jongeren wil creëren. Ibrahim el Kahlki, jongerenwerker in Amersfoort: "Ze hebben het er nog steeds over. Bovendien heeft het bijgedragen aan hun netwerk. Zo hebben de jongeren de burgemeester leren kennen." Ook voor de burgemeester is dat winst.

Koningsdag leverde Amersfoort een trots gevoel op. Zo blijkt ook uit de uitkomsten van het Stadspanel, de uitkomsten van een enquête van citymarketing onder haar partners en de analyse van (social) media. Deze grote publieke viering is gebruikt om verbinding en ontmoeting te stimuleren en te faciliteren. De kennis en ervaring die hier is opgedaan heeft een intrinsieke waarde voor de stad. Ook heeft het evenement nieuwe netwerken en ervaringen opgeleverd. Daarom gaat 'Wij Amersfoort' vaker gebruikt worden, onder andere bij bevrijdingsdag.

De raadinformatiebrief over de rapportage na koningsdag is [hier](#) te vinden.

Klik op de volgende links voor de bijlagen met de uitkomsten van [het stadspanel](#), de [analyse van social media](#) en de [enquête van citymarketing](#). Wethouder Cees van Eijk [in een video over koningsdag](#) in Amersfoort.

Gemeente Eindhoven – Datagedreven clusteranalyse biedt nieuwe inzichten

Clusters op basis van demografische, sociaal-economische kenmerken en woonsituatie bieden een nieuwe manier om naar de spreiding en samenstelling van inwoners te kijken die traditionele doelgroepen doorkruist.

De Gemeente Eindhoven doet samen met het CBS Urban Data Center een groot onderzoek om meer zicht te krijgen op de instroom van internationals in de stad sinds 2010 en de internationale bevolking van de stad. In het onderzoek wordt er gewerkt met drie benaderingswijzen. Ten eerste worden de volgende typen internationals onderscheiden: internationale kenniswerkers, arbeidsmigranten, internationale studenten, inkomensafhankelijke partners van economisch actieve internationals, kinderen en statushouders. Daarnaast wordt gekeken naar de herkomst van de internationals conform de indeling van de WRR naar 18 herkomstgebieden.

Vernieuwend is het derde perspectief in de vorm van datagedreven clusteranalyse. In de data is gezocht naar relevante kenmerken die vaak samen voorkomen, zo zijn clusters gevormd die voor bestuurders en beleidsmakers interessant kunnen zijn, maar dwars door de meer gebruikelijke indelingen heenlopen die in de eerste twee benaderingswijzen gehanteerd worden.

Op basis van demografische, sociaal-economische kenmerken en woonsituatie zijn de volgende clusters samengesteld:

1. 'Werknemers, huurwoning en relatief kort in Nederland';
2. 'Jong, kort in Nederland, zonder kinderen';
3. 'Uitzend/oproepkrachten, zakelijke dienstverlening';
4. 'Vrouw, partner en vaak minderjarig kind';
5. 'Lang in Nederland en gesetteld';
6. 'Bijstandsuitkering, huurwoning en laagopgeleid';
7. 'Scholieren/studenten en zelfstandig ondernemers'.

Deze benadering geeft extra inzichten en op basis hiervan kan de gemeente Eindhoven doelgericht verdiepvragen stellen. Zo kan de gemeente bijvoorbeeld inzoomen op een cluster aan de hand van sociaal-culturele kenmerken, zoals vrijetijdsbesteding, of de mate van maatschappelijke of economische participatie.

De clusteranalyse is [hier](#) te vinden.

Het dashboard etnische diversiteit en integratie in Eindhoven is [hier](#) te vinden.

Gemeente Eindhoven - Uitvoeringsprogramma diversiteit gebaseerd op onderzoek

Met het ontwikkelen van een inclusief werkgeversmerk en het geven van trainingen 'inclusief objectief selecteren en beoordelen aan leidinggevenden maakt de gemeente Eindhoven werk van zijn maatschappelijke voorbeeldrol. Interventies die samen met een reeks stadsgesprekken deel uitmaken van een uitvoeringsprogramma diversiteit dat zich richt op culturele en seksuele diversiteit.

Het college kiest, mede op basis van onderzoek door RADAR en de Universiteit van Tilburg voor een uitvoeringsprogramma diversiteit dat zich richt op waar de gemeente het hardst nodig is, waar de gemeente Eindhoven een verschil kan maken en kan faciliteren. De gemeente richt zich hierbij met name op dat wat verbindt. Hieruit zijn twee aandachtspunten die

voor Eindhoven het meest van belang zijn geïdentificeerd en geadresseerd, te weten culturele en seksuele diversiteit. Vanuit deze aandachtspunten zijn drie pijlers geformuleerd waar de gemeente Eindhoven de komende periode extra op gaat inzetten:

1. De maatschappelijke voorbeeldrol van de gemeente;
2. Inzet op preventie en vernieuwing;
3. Netwerken.

Maatschappelijke voorbeeldrol: concrete interventies

Op 9 mei 2019 is het Charter Diversiteit ondertekend. Hiermee laat de gemeente Eindhoven zien dat zij zich serieus inzet voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. De gemeente heeft hier toe een inclusief werkgeversmerk ontwikkeld: 'Wij maken samen Eindhoven, om een aantrekkelijke werkgever te vormen voor diverse groepen mensen.

In 2019 zet de gemeente daarnaast in op de volgende activiteiten/doelstellingen:

- Alle leidinggevendenden hebben de training 'Inclusief objectief selecteren en beoordelen' gevolgd.
- Plan van aanpak opstellen voor het investeren in een inclusieve cultuur binnen de organisatie.
- In- en doorstroomproces met gelijke kansen voor iedereen. Duidelijke organisatie-brede afspraken over stappen bij werving en selectie en over gesprekscyclus/beoordelen en hierbij hulpmiddelen beschikbaar stellen.
- Uitgebreide restudy van het onderzoek van de Universiteit van Tilburg (effectmeting diversiteit).

Preventie en vernieuwing: door middel van dialoog op zoek naar een gezamenlijke identiteit

Vanuit de overtuiging dat het aangaan van de dialoog helpt bij het tegengaan van maatschappelijke spanningen, zet de gemeente voor de tweede pijler onder andere een reeks stadsgesprekken in om dialoog te faciliteren en bewustzijn te creëren bij diverse partners en inwoners. "Tijdens de stadsgesprekken gaan we het gesprek aan met voor- en tegenstanders op verschillende onderwerpen met als centrale vraag: hoe creëren we samen een Eindhovense identiteit? Wat bindt ons, en hoe dragen we gezamenlijk bij aan een samenleving waar iedereen welkom is? We gebruiken de kennis uit de stad om ingewikkelde vraagstukken bespreekbaar te maken." Hoofdthema's van de geplande stadsgesprekken zijn onder andere:

- Diversiteit en voetbal
- Iedereen aan het werk, ongeacht je achternaam
- LHBTI en jij
- Mag ik hier komen wonen?

Netwerken: kennis delen en vernieuwen subsidieregeling

Er wordt gewerkt aan vernieuwing van de subsidieregeling van de gemeente om te zorgen dat de toegekende subsidies daadwerkelijk bijdragen aan de ambities van de gemeente op het gebied van diversiteit en inclusie, daarnaast worden nieuwe netwerken in de stad aangeboord en wordt actief gestreefd naar kennisdeling met andere steden, onder andere door het thema diversiteit op Europese schaal bespreekbaar te maken binnen het netwerk Eurocities.

Naar de effecten van het uitvoeringsprogramma wordt onderzoek gedaan door RADAR en door de Universiteit van Tilburg.

Het complete uitvoeringsprogramma diversiteit is [hier](#) te vinden.

Gemeenten met een specifieke minderheidsgroep



Deze gemeenten kenmerken zich juist door de aanwezigheid van een grote niet Europese/Angelsaksische minderheidsgroep onder hun bevolking. Dat is vaak het gevolg van de werving van gastarbeiders in een bepaald herkomstland, zoals de Marokkaanse arbeiders in Gouda. Leerdam en Almelo hebben, na Schiedam, procentueel de meeste inwoners met een Turkse achtergrond. Den Helder en Delfzijl zijn voorbeelden van gemeenten met relatief veel Antillianen. Doordat de postindustriële migratiegolf grotendeels aan deze gemeenten voorbijging bleef het vaak bij een groep met een substantiële omvang. Desondanks is de diversiteit in deze gemeenten toch nog behoorlijk groot. Hieronder wordt een aanpak van de gemeente Tiel en de uitvoeringsagenda van de gemeente Goude toegelicht.

Gemeente Tiel – aanpak huisvesting arbeidsmigranten

De gemeente Tiel heeft de aanpak voor huisvesting van arbeidsmigranten gelijkgesteld aan de aanpak voor huisvesting van studenten. In 2018 legde Tiel de huisvesting van arbeidsmigranten aan banden om de lasten en lusten te spreiden.

Tot juni 2018 kochten werkgevers er makkelijk goedkope huizen op om Oost-Europese arbeidskrachten te huisvesten. Door haar aanpak heeft de gemeente Tiel dat bemoeilijkt. Er mogen maximaal vier arbeidsmigranten in een eengezinswoning wonen en om in Tiel kamers te kunnen verhuren, moet je eerst een vergunning aanvragen.

Ook is een maximum gesteld aan het aantal huizen voor arbeidsmigranten per straat. Het aandeel verkamerde panden per straat mag nog 10 procent zijn, die panden mogen niet naast elkaar staan. Als aan dit alles wordt voldaan, volgt een leefbaarheidstoets. In deze leefbaarheidstoets wordt gekeken naar de kwaliteit van het pand, maar ook naar de situatie in de straat en eventuele klachten uit de buurt. Dezelfde regels gelden in Tiel voor studentenhuizen (hoewel er geen studenten in Tiel wonen).

Tot nu toe is de gemeente Tiel positief over de aanpak. De gemeente laat weten dat ze scheefgroei in buurten tegengaat, om te voorkomen dat in één straat allemaal huizen staan waarin kamers worden verhuurd. En de maatregelen helpen de arbeidsmigranten zelf ook. Die mogen niet meer met z'n tiene een kleine woning delen. "Maar we hebben dus geen quotum op het aantal woningen voor arbeidsmigranten", zegt een woordvoerder.

Gemeente Gouda – Van buiten naar binnen en van beleid naar uitvoering

Marco Redeman, beleidsadviseur diversiteit en integratie vertelt meer over de aanpak van de gemeente Gouda. Toen Marco Redeman ruim een jaar geleden startte in zijn functie als beleidsadviseur diversiteit en integratie kwam hij al snel tot de conclusie dat het woord integratie losgelaten moet worden. “Het woord integratie is een politiek beladen term geworden”, zo stelt hij. Hij merkte ook dat het woord in de stad, en met name in de grote Marokkaanse gemeenschap, niet goed werd ontvangen.

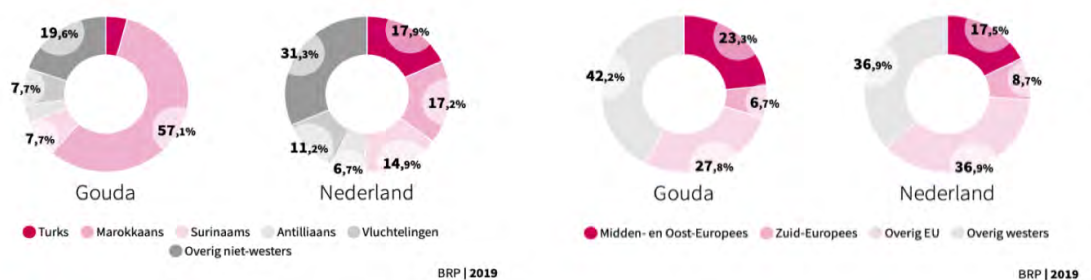
De gemeente Gouda is door de WRR geïdentificeerd als een middelgrote gemeente met een specifiek grote minderheidsgroep. De buurtmonitor integratie laat zien dat in Gouda 25,8% van de inwoners een migratieachtergrond heeft. De afbeeldingen hieronder (bron: [buurtmonitor integratie](#)) geven inzicht in de herkomstlanden van Gouwenaren.

De gemeente Gouda heeft er bewust voor gekozen om geen integratievisie maar een uitvoeringsagenda te maken die zich richt op samenleven. Deze uitvoeringsagenda is gebaseerd op de diverse stad, en beoogt die diverse stad zo inclusief mogelijk te maken. Dat doet de gemeente aan de hand van de spelregels van burgerschap. Marco Redeman vertelt: “Diversiteit zien we in de volledige breedte, met als doel elkaar eerst te zien als Gouwenaar. Dan pas als Gouwenaar met ... (herkomst, religie et cetera red.).”

Geen beleid, maar uitvoeren

“De aanpak van de gemeente Gouda is geen beleid maar een uitvoeringsagenda. Deze uitvoeringsagenda is gebaseerd op dat wat al vastgesteld is, onder meer de toekomstvisie. Op basis daarvan zijn we aan de slag gegaan met de energie in de stad. De uitvoeringsagenda is een uitnodiging aan de stad, om door te gaan waar je de goede dingen aan het doen bent. Als gemeente proberen we te verbinden en versterken waar dat kan. In de uitvoering nemen we alle doelgroepen daarin mee. De energie in de stad zien we op allerlei vlakken, soms gericht op specifieke doelgroepen, soms ook gericht op het leuker maken van de buurt.”

De visie is op het moment van het gesprek (april 2020) nog niet door de raad besproken. Dat zal kort voor de zomer gebeuren. Gouda werkt van buiten naar binnen. Startend bij de energie die in de stad leeft op projecten en activiteiten en door de goede initiatieven te verbinden en ondersteunen. Dan heeft de gemeente formeel een visie op samenleven die inclusie centraal stelt in een steeds meer diverse stad.



De uitvoeringsagenda samenleven 2020 vindt u [hier](#). De ontwerpnota sociaal domein 2020-2023 van de gemeente Gouda vindt u [hier](#) en [hier](#).

Expat gemeenten



Deze gemeenten kennen een grote verscheidenheid aan herkomstlanden, uit alle delen van de wereld. Er zijn echter relatief weinig inwoners met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. Voorbeelden van typische expatgemeenten zijn Amstelveen en Wassenaar. Ook een gemeente als Waalre zouden we tot deze categorie kunnen rekenen. Hieronder wordt de aanpak in gemeente Amstelveen, Gemeente Eindhoven en het Holland Expat Centre South toegelicht.

Gemeente Amstelveen – Wethouder Marijn van Ballegooijen

Dilemma's van expatgemeente Amstelveen: Het tempo van de veranderingen bijbenen

Amstelveen is een internationaal georiënteerde stad. Zo herbergt de gemeente onder Amsterdam en naast Schiphol al jaren een grote groep Japanners die als expats in Amstelveen wonen. Het ziekenhuis kent zelfs een Japan desk, waar je in het Japans geholpen kunt worden. 138 nationaliteiten en zo'n 20.000 inwoners met een niet Nederlandse nationaliteit geven de gemeente een internationaal profiel.

Toch zijn er ontwikkelingen die wethouder Marijn van Ballegooijen zorgen baren: 'Amstelveners zien dat hun stad heel snel aan het veranderen is. De werkloosheid is nu nog heel laag in Amstelveen. Mensen snappen dat dit ook te maken heeft met ons internationale karakter, maar aan de andere kant maakt dat het samenleven ook ingewikkelder. De snelheid van verandering vraagt het meest van ons als gemeente.' De veranderende internationalisering van Amstelveen is vertrouwd en ongekend tegelijk, wethouder Van Ballegooijen hierover: 'We staan echt aan het begin om deze nieuwe diversiteit te duiden. We hebben vertrouwen in dat onze maatregelen helpen om één stad te blijven.'

Stads- en wijkgesprekken

De gemeente heeft stadsgesprekken en wijkcafés gehouden om zicht te krijgen op de ervaring van inwoners met betrekking tot de ontwikkelingen. Wethouder van Ballegooijen: 'We hebben in de stad gesprekken gevoerd met meer dan honderd inwoners, die we steekproefgewijs uit hebben genodigd. Ook voerden wij gesprekken in verschillende wijken. De komst van nieuwe internationals brengt vragen met zich mee over de woningmarkt, maar ook over samenleven. Voelen mensen zich minder thuis, vormt de taal een drempel om met elkaar in contact te komen? We zien hier en daar dat het gaat wringen en daar willen we de ogen niet voor sluiten. We hebben nu een team opgericht dat gaat kijken wat we kunnen doen om deze ontwikkeling in goede banen te leiden, bijvoorbeeld door de toeleiding naar taalonderwijs te verbeteren.'

Elkaar ontmoeten is belangrijk om betrokken te zijn bij elkaar en onze stad. Het is belangrijk dat verschillende groepen elkaar leren kennen en niet langs elkaar heen leven. Dan leer je elkaar en elkaars cultuur beter kennen en is er meer begrip. Daarom zijn we bezig met een Visie op Ontmoeten om daarmee een extra impuls aan ontmoeten te geven. Zo willen we de behoefte aan meer alledaagse ontmoeting van nieuwkomers ondersteunen door hen beter te informeren over de mogelijkheden, bijvoorbeeld met een 'welkomspakket' bij inschrijving in de gemeente.'

Onder de radar

Wethouder Van Ballegooijen schetst een vraagstuk dat makkelijk onder de radar blijft: 'Bij statushouders hebben we de groep precies in beeld. Daar stellen we ook allerlei eisen aan, zoals taal en inburgering. De nieuwe expats vestigen zich verspreid door Amstelveen en verbinding zich als eerste met hun werk. We staan echter aan het begin van de vraag wat wij verwachten van onze expats. Wat kunnen we redelijkerwijs vragen qua verbinding met de samenleving? Is vrijwilligheid voldoende of kun je meer sturend de verbinding met de Amstelveense samenleving bevorderen? Met 1000 nieuwe internationals per jaar erbij wordt dat vraagstuk wel urgent. Een onderwerp van gesprek is bijvoorbeeld dat expats een partner meenemen, vaak een vrouw. Hoe gaat zij zich thuis voelen in Amstelveen? Het partnerprogramma dat we gaan ontwikkelen heeft tot doel om partners te helpen om hun weg te vinden. Daarbij wordt ook geholpen om vrijwilligerswerk te vinden. Dat heeft diverse voordelen. Als mensen zich thuis voelen, blijven ze ook vaak langer.'

Internationaal onderwijs

'De vroegere expats konden privaat internationaal onderwijs voor hun kinderen betalen. De huidige generatie internationals hebben een meer gebruikelijk salaris en maken gebruik van publiek onderwijs. Dat heeft tot gevolg dat op de basisscholen kinderen komen die de Nederlandse taal niet spreken. Dat vormt echt een belasting voor het onderwijs. We hebben er nu voor gekozen om voor die groep internationaal publiek onderwijs aan te bieden.' Deze keuze lijkt op gespannen voet te staan met de roep om verbinding. De keuze voor internationaal publiek onderwijs wordt dan ook vooral ingegeven door de wens om de druk op het lokale onderwijs te verminderen: 'het ontlast het reguliere onderwijs. Daarmee is het ook goed voor het draagvlak voor internationals bij de huidige inwoners. Als expats toch langer blijven, wordt de vraag naar taalonderwijs wel weer een aandachtspunt.'

Dubbelfestival

De komst van expats heeft ook geleid tot een verrijking van het cultureel en culinair aanbod in Amstelveen. In oktober vindt jaarlijks een dubbelfestival plaats: Op 1 dag het Japanse festival en op 1 dag het Indiaase Diwali festival. De tent wordt door beide groeperingen gedeeld. In dat week-einde komen dan 20 tot 30.000 bezoekers per dag. Dit jaar zal het helaas door de onzekerheid i.v.m. de coronamaatregelen niet doorgaan. Juist deze zichtbare manifestatie van deze groepen spreekt de wethouder aan: 'Voor mij is betrokkenheid de mooiste noemer: dat de stad en de openbare ruimte van iedereen is en dat groepen van elkaar en elkaars cultuur en eten kunnen genieten.'



Gemeenten Breda, Tilburg & Eindhoven - Holland Expat Center South

In de zuidelijke regio van Brabant werken veel internationale kenniswerkers, ook wel expats genoemd. Of zoals in Eindhoven, internationals genoemd. Het Holland Expat Center South is een non-profit overheidsorganisatie die is opgezet om bedrijven te helpen bij de begeleiding van internationals die in de regio werken. Het belangrijkste doel is om expats zich welkom en thuis te laten voelen.

Internationals zelf kunnen bij het centrum terecht met vragen over huisvesting, formaliteiten zoals het aanvragen van een BSN-nummer, belasting en verzekeringen maar ook over cultuur en vrije tijd. Het centrum kan werkgevers ondersteunen bij de aanvraagprocedure voor kenniswerkers. Het Expat Center biedt een versnelde procedure voor het regelen van de verblijfsvergunning en gemeentelijke registratie van kennismigranten en hun vergezellende gezinsleden.

Het Holland Expat Center South heeft vestigingen in Eindhoven, Breda en Tilburg. Het is een gezamenlijk initiatief van de betrokken gemeenten, de Immigratie en Naturalisatie Dienst (IND), Brainport Development en de provincies Noord-Brabant en Limburg.

Meer informatie vindt u [hier](#).

Gemeente Eindhoven – De bibliotheek vernieuwt samen met internationals

Trendwatcher en conceptontwikkelaar Wieske van der Velden deed namens de bibliotheek Eindhoven onderzoek naar de behoefte van internationals en hun beeld van de bieb. “De Bibliotheek moet innoveren en heeft daarom Expeditie Anton opgericht, vernoemd naar Anton Philips, de dwarsdenker van de Philipsfamilie. Wij ontwikkelen innovatieve producten en diensten om te zorgen dat de bibliotheek minder afhankelijk wordt van subsidies en ook in de toekomst van maatschappelijk toegevoegde waarde blijft. Daarbij gaan we op zoek naar waar echt behoefte aan is.”

Waar het schuurt zit energie. Daarom werkt Wietske vaak met Painstormen. “Met Painstormen ga je op zoek naar de pijnen, behoeften en wensen van je beoogde doelgroep én neem je hen mee gedurende je hele proces. Met alleen een interview of focusgroep kom je er niet meer. Je zult je eindgebruiker bij alle fases van je project moeten betrekken.” Dat werd ook duidelijk bij het onderzoek naar internationals.

“Dit onderzoek liep al langer omdat het een grote groep is, die bovendien snel groeit. Maar het bleek lastig om echt zicht te krijgen op hun behoeften. Als ik gesprekken voerde met mensen bleef ik toch een buitenstaander, ‘Wieske van de Bieb’. Mijn collega is een keer ‘undercover’ gegaan op de jaarlijkse expatfair, dat leverde al andere informatie op. Zoals het beeld dat bij een deel van de internationals over Nederlanders bestaat, dat ze je heus uitnodigen op een verjaardag of een praatje maken met de burens, maar voor de rest niet zo heel open zijn, daarmee houdt het meestal wel op.”



“We zijn uiteindelijk gaan samenwerken met de Gemeente Eindhoven en met het Expat Spouses Initiative, die richten zich op spouses (partners van internationals die zich hier vestigen voor werk). Hun werkwijze is dat zij voor opdrachtgevers onderzoek kunnen doen, spouses die hier geen werk kunnen krijgen, kunnen zo toch een zinvolle bijdrage leveren. Voor ons onderzoek is een groepje van 5 spouses aan de slag gegaan: 1 man en 4 vrouwen, ze werkten hard en professioneel en hebben in 2 weken 55 diepte-interviews afgenomen. Dat had ik zelf nooit kunnen doen en bovendien had ik dan nooit dezelfde informatie kunnen ophalen. Als je een doelgroep echt wilt bereiken, dan moet je ze er zelf bij betrekken én eigenaarschap geven.”

“De uitkomsten waren soms verrassend. Zo dachten veel internationals dat de bieb gratis is, omdat dit in hun thuisland vaak zo is. Als hier blijkt dat dit niet zo is, dan is dit een drempel. Bovendien denken ze vaak dat je dan ook lid moet zijn om het pand binnen te mogen. De meeste internationals hadden een traditioneel beeld van een bibliotheek met stille studiezalen. Maar bij ons rennen kinderen rond, zijn er veel activiteiten en is er een borstvoedingscafé.”

“Op basis van de uitkomsten hebben we ons aanbod geoptimaliseerd, zo zijn we meer Engelstalige lezingen en workshops gaan houden, onder andere over personal development. Van de 10 deelnemers in zo’n workshop is de helft local, die komen op het onderwerp af en vinden het Engels geen bezwaar. Daarnaast bleek hoe veel de doelgroep ons te bieden heeft: veel internationals willen vrijwilligerswerk doen en beschikken over veel kwaliteiten, denk denk aan advies en hulp bij ontwerpen en communicatie. Zo is het gelukt om echt in behoeften te voorzien en waarde toe te voegen voor de internationals, voor locals en voor de bibliotheek. En hiermee ook een nieuwe mogelijkheid voor verbindingen tussen internationals en locals die verder gaan dan een praatje op een verjaardag.

De website van Expeditie Anton, inclusief blogs over painstormen en trendwatching is [hier](#) te vinden. De website van het Expat Spouses Initiative vindt u [hier](#).

Tuinbouwgemeenten



De omvangrijke horticultuur in deze gemeenten heeft ervoor gezorgd dat er veel personen met een Poolse of Bulgaarse achtergrond wonen. Dit leidt ertoe dat deze gemeenten een relatief hoge mate van diversiteit hebben. Gemeenten die we onder deze categorie kunnen scharen zijn Westland, Zundert, Zeewolde en Horst aan de Maas. Hieronder wordt de aanpak in gemeente Aalsmeer en gemeente Westland uitgelicht.

Gemeente Aalsmeer – Wethouder Wilma Alink

'Ik maak me druk om de kwetsbare positie van de arbeidsmigranten'

In het zuiden van Noord-Holland ligt Aalsmeer. De gemeente deelt één ambtelijke organisatie met Amstelveen, maar heeft op het gebied van verscheidenheid heel andere vraagstukken. Aalsmeer is een tuinbouwgemeente van 32.000 inwoners met arbeidsmigranten, vaak afkomstig uit Polen en Bulgarije. Het aantal geregistreerde arbeidsmigranten is iets meer dan 1000, tijdelijke migranten worden echter slecht geregistreerd, zodat het totaal aantal veel hoger zal liggen: naar schattingen het drievoudige (Bron, onderzoek Participe, 2019).

Wilma Alink, wethouder voor D66 in de gemeente, noemt naast de tuinbouw ook de logistieksector rondom de tuinbouw als belangrijke werkgever van arbeidsmigranten: 'Er wordt in deze gemeente meer met de hand gewerkt, dat brengt andere vragen met zich mee dan bij internationals. Wat we zien is dat vooral de mensen die hier op logie zijn voor een periode van drie maanden, minder te besteden hebben. Zij trekken meer naar elkaar toe en hebben weinig contact met de oorspronkelijke Aalsmeerders.' We spreken wethouder Alink nog voor de corona crisis. De problemen waar wethouder Alink aandacht voor vraagt worden tijdens de crisis manifest.

100 meter regel

De gemeente spreidt de huisvesting van de arbeidsmigranten met behulp van de 100 meter regel. Binnen een straal van 100 meter van de woning van een groep arbeidsmigranten komt geen tweede woning. Daarnaast zet de gemeente, samen met de woningcorporatie en uitzendbureaus in op nette tuinen en bijvoorbeeld het verminderen van overlast. Dit draagt bij aan de acceptatie van de stroom Oost-Europese arbeidsmigranten. Wethouder Alink: 'De bewoners zijn heel erg tevreden dat ook de uitzendbureaus hierop inzetten.' De ervaren overlast is nauw verbonden met de leefsituatie van de arbeidsmigranten. Wilma Alink: 'Mensen gaan bij elkaar zitten, dichterbij elkaar. Dat leidt hier en daar tot ruzie, gedoe en verveling. We zien onze arbeidsmigranten ook wel in de parken of voor de ingang van de supermarkt met een biertje.' Toch gaat ze als wethouder niet zomaar mee in het beeld van overlast: 'Als een groep scholieren voor de Albert Heijn zit, hoor je daar vaak niets over. Waarom zou je dan wel optreden als een andere groep op hetzelfde bankje zit?' *

Kwetsbaar door taal

In 2019 is onder verantwoordelijkheid van welzijnsinstelling Participe een onderzoek verschenen naar de positie van blijvende Oost-Europese arbeidsmigranten in Aalsmeer. Daar komt uit naar voren dat veel blijvende arbeidsmigranten de Nederlandse taal amper machtig zijn. Dat maakt ze kwetsbaar. Op school blijken hun kinderen gelijk een achterstand op te lopen, de drempel om naar de huisarts te gaan wordt groter en de positie op de arbeidsmarkt is kwetsbaarder. Dat heeft ook te maken met andere gezagsverhoudingen tussen werkgever en werknemer in het land van herkomst.

Wethouder Wilma Alink: 'Als ik de verhalen over internationals hoor, dan denk ik wel dat wij heel andere problemen hebben. Ik maak me druk om de kwetsbare positie van de arbeidsmigranten. We hebben bedrijven die het vaak heel goed voor hebben met de arbeidsmigranten. Toch is er bij werknemers die angst van "voor jou tien anderen". Dat leidt er ook toe dat je niet te vaak ziek kunt zijn. Wat wij als gemeente kunnen doen aan die angst is in gesprek gaan met ondernemers. Wij brengen onder de aandacht dat dit speelt onder de arbeidsmigranten. Daarnaast is er in de bibliotheek een Pools spreekuur, zodat er toch een plek is waar ze terecht kunnen met vragen.'

Overloop van nieuwe internationals

De ontwikkeling, die de Wetenschappelijke raad voor het overheidsbeleid constateert, dat de verscheidenheid van karakter verandert, nog diverser, vaak tijdelijker, zal ook in Aalsmeer optreden. Wethouder Alink: 'Het percentage Indiërs, wat een grote groep is in Amstelveen, is in Aalsmeer nu nog heel minimaal. Op 32.000 inwoners hebben we nu 66 inwoners uit India. Dat levert op dit moment geen nieuwe bestuurlijke vragen op. We blijven het wel meten, want we moeten weten wat voor wijzigingen in de toekomst gaan ontstaan. Wat voor Amstelveen geldt, de komst van nieuwe groepen internationals, gaat ook voor ons werken. In kleiner formaat, we moeten op tijd anticiperen en samenwerken met Amstelveen, want anders loop je achter de feiten aan.'



Gemeente Westland – Actieprogramma huisvesting arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten leveren een belangrijke bijdrage aan de Westlandse (glastuinbouw)economie. Westland is dan ook een tuinbouwgemeente. Rondom de huisvesting van arbeidsmigranten in Westland is veel te doen. De gemeente Westland is al 10 tot 12 jaar bezig met het thema arbeidsmigranten. De krapte op de woningmarkt maakt dat de schaarste aan ontwikkelruimte steeds meer gevoeld wordt. Er zijn ook andere urgente groepen die passende huisvesting zoeken.

De gemeente Westland bepleit dat de huisvesting van arbeidsmigranten vraagt om een specifieke Westlandse ontwikkelstrategie. Het college heeft op 12 september 2017 het Actieprogramma Huisvesting Arbeidsmigranten vastgesteld. De centrale doelen van dit programma zijn:

- Meer en betere huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten realiseren: extra huisvesting door 2.000 bedden;
- Snellere samenwerking, verkenning en besluitvorming bij potentieel kansrijke locaties: zowel intern als met stakeholders;
- Meer draagvlak creëren voor noodzaak huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten.

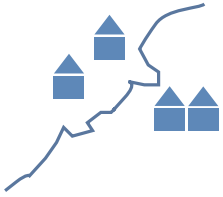
Op 18 september 2018 heeft de gemeenteraad het Ontwikkeldkader Huisvesting Arbeidsmigranten aangenomen. Doel van de gemeente hiermee is om marktpartijen te stimuleren op diverse locaties extra huisvesting te realiseren voor arbeidsmigranten. In totaal streeft de gemeente naar de realisatie van zo'n 2.000 extra bedden. Een goede samenwerking met de ontwikkelende partners is hierbij cruciaal. De gemeente Westland stelt dat zij alleen het tekort aan geschikte huisvesting niet oplost. Het initiatief voor investeringsplannen ligt bij de marktpartijen.

De gemeente, gesteund door LTO Glaskracht Westland en WWU, kiest bewust voor het ontwikkelen van een aantal nieuwe huisvestingslocaties *buiten* de dorpen. Geselecteerde percelen in het glastuinbouwgebied komen in beeld om tijdelijk (voor maximaal 10 jaar) van de agrarische bestemming af te wijken. Indien een locatie permanent wordt ingezet voor de huisvesting van arbeidsmigranten zal de bestemming verruimd worden met de specifieke aanduiding 'huisvesting arbeidsmigranten'. Middels deze specifieke aanduiding wordt het perceel niet omgezet in een algemene woonbestemming. Zo wordt voorkomen dat er nieuwe woongebieden ontstaan, midden in glastuinbouwgebied. Nieuwe locaties dienen te voldoen aan een aantal vastgestelde criteria, die terug te lezen zijn in het ontwikkeldkader.

Bij deze selectie is breder gekeken dan alleen de doelgroep arbeidsmigranten. Locaties die in beeld zijn voor een aanvulling op het reguliere woningbouwprogramma, komen niet in beeld voor arbeidsmigranten. Dat zijn locaties voor starters of spoedzoekers. Voor de huisvesting van arbeidsmigranten waren op het moment van schrijven van het ontwikkeldkader (sept 2018) 16 locaties in beeld. Een locatie wordt pas een reële locatie als een initiatiefnemer een haalbaar plan heeft gemaakt dat door de gemeente is getoetst, geen onoplosbare belemmeringen kent én als er goede communicatie- en beheerafspraken zijn vastgelegd. Pas dan is het plan voldoende kansrijk om breder te presenteren en de dialoog met de raad en belanghebbenden te starten.

Inmiddels is duidelijk dat het voeren van de dialoog niet altijd even makkelijk is. Ook deze aanpak leidt tot aardig wat weerstand. Voormalig wethouder Karin Zwinkels verklaart in *Trouw* in februari 2020 dat bij elke gekozen locaties weerstand ontstond en dat het er op inloopavonden pittig aan toe ging. Tegenstanders beargumenteren op een bijeenkomst in Monster bijvoorbeeld dat met de huisvesting op de gekozen locatie niet wordt gehouden aan de spreiding van de huisvesting van arbeidsmigranten.

Grensgemeenten



Vanzelfsprekend zijn het in de grensgemeenten vooral inwoners met een Duitse of Belgische achtergrond die zorgen voor een hoge mate van diversiteit. Voorbeelden zijn Vaals, Kerkrade, Baarle-Nassau en Terneuzen. Daarbij is in de drie eerstgenoemde gemeenten het aantal inwoners met een Duitse of Belgische achtergrond erg hoog. De landsgrenzen lopen in deze gemeenten dan ook dwars door de bebouwde kom. Hieronder wordt de aanpak in Gemeente Venlo en Gemeente Maastricht uitgelicht.

Gemeente Venlo – Nieuwe Governance grensoverschrijdende samenwerking

Op 9 mei 2019 heeft de eerste *grenslandconferentie* plaatsgevonden. Deze conferentie werd georganiseerd in het kader van de nieuwe governance grensoverschrijdende samenwerking. De conferentie werd geopend door Antoin Scholten, burgemeester van Venlo en voorzitter van euregio rijn-maas-noord. Volgens hem is Venlo, "de meest Duitse stad van Nederland", bij uitstek geschikt als locatie voor de eerste Grenslandconferentie: "Venlo ligt niet aan de rand van Nederland, maar in het hart van de Euregio."

Op de grenslandconferentie werden een aantal resultaten van het grensoverschrijdende werk gepresenteerd. Een concreet resultaat betrof het GrensInfoPunten, die aan de grens van Nederland met Noordrijn-Westfalen en Nedersaksen liggen. Deze GrensInfoPunten bieden praktische hulp en informatie over werken, wonen en studeren over de grens aan de ongeveer 48.000 grensarbeiders, maar ook aan werkgevers, stagiairs en studenten. Via de GrensInfoPunten wordt arbeidsbemiddeling aangeboden. Dit was voorheen niet mogelijk, maar is in het afgelopen jaar opgezet. Op de grenslandconferentie in mei 2019 zijn minister Holthoff-Pförtner en staatssecretaris Knops overeengekomen de financiering van de GrensInfoPunten ook na 2020 te waarborgen.

De gemeente Venlo ligt direct aan de grens met Duitsland en vormt een belangrijke schakel in de samenwerking tussen Nederland en Nord Rhein Westfalen, een belangrijke handelspartner. In het coalitieakkoord van de gemeente Venlo is over de grensoverschrijdende samenwerking opgenomen dat het wegnemen van grensbarrières voor alle inwoners uit de grensregio een belangrijk doel is. Het bevorderen van de identiteit van het gebied is eveneens een belangrijk aandachtspunt. Daartoe bestaat de werkgroep De Grens.

Gemeente Maastricht – One-Stop-Shop in het hart van Europa

Een Burgerservicenummer ontvangen binnen drie dagen, in plaats van vier weken. Deze versnelling is onderdeel van de pilot die Gemeente Maastricht, Expat Centre Maastricht Region en de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) starten in 2020. Met deze pilot kunnen internationale kenniswerkers versneld alle formele stappen doorlopen om in de regio aan de slag te gaan.

Als internationale kennisstad werkt de gemeente Maastricht sinds 2016 met het International Centre. Het Expat Centre Maastricht Region is hier onderdeel van. Dit center hanteert een One-Stop-Shop aanpak zodat expats snel en betrouwbaar geholpen kunnen worden. Naast het formele 'papierwerk' verzorgt het Expat Centre ook een oriëntatie op het gebied van wonen, gezondheidszorg, onderwijs en sociale ontmoeting. Hiermee worden publieke en private dienstverlening gebundeld zodat expats makkelijker de weg vinden in Maastricht en Zuid-Limburg.

In de nieuwe pilot koppelen de gemeente, het center en de IND hun dienstverlening aan elkaar zodat internationale kenniswerkers, wetenschappelijke onderzoekers, start-ups, buitenlandse investeerders en hun gezinsleden versneld de formele stappen kunnen nemen. Denk aan het ontvangen van een verblijfsvergunning, een persoonlijk adviesgesprek over wonen en werken in Zuid-Limburg en de inschrijving bij de gemeente.

Internationaliseringsstrategie

De pilot en het center zijn onderdeel van de bredere internationaliseringsstrategie van de gemeente Maastricht: 'Samen met kennisinstellingen in gemeenten en regio wordt de komende jaren gewerkt aan de noodzakelijke voorwaarden om de reputatie om te buigen: van het (onterechte) zelfbeeld van een vergrijzende, naar binnen gekeerde stad aan de rand van het land, naar een jonge, open en internationaal georiënteerde samenleving in het hart van Europa. Binnen de internationaliseringsstrategie zijn er drie speerpunten:

- 1) Versterken van kennis en innovatie
- 2) Versterken van cultuur in relatie tot economie
- 3) Versterken van Maastricht als ontmoetingsstad.

Met deze strategie en de speerpunten tracht de gemeente o.a. de krapte op de Zuid-Limburgse arbeidsmarkt aan te pakken en grensbelemmeringen weg te nemen. Om deze ambities te bewerkstelligen wordt samengewerkt met andere expat centra en lokale overheden.

Persbericht 9 januari 2020 'IND breidt dienstverlening uit aan kennismigranten in Zuid-Limburg'
Gemeente Maastricht, plan 'Doorontwikkeling Maastricht International Centre 2019-2024'
Website [Expat Centre Maastricht Region](#)

Homogene gemeenten



Ondanks dat de diversiteit naar herkomst de afgelopen decennia behoorlijk is toegenomen, woonden in 2015 nog steeds 3,2 miljoen mensen (19 procent van de totale bevolking) in een gemeente waar meer dan 90 procent van de inwoners een Nederlandse achtergrond had. Voorbeelden van zeer homogene gemeenten zijn Zederik, Twenterand, Renswoude, Borger-Odoorn, Kollummerland en Nieuwkruisland, Loppersum, Goeree-Overflakkee en De Wolden.



Gemeente De Wolden – Het voeren van dialoog

In december 2015/ januari 2016 werd de gemeente De Wolden gevraagd de komst van een AZC voor te bereiden. In aanloop naar de raadsvergadering over het AZC heeft voormalig griffier van De Wolden Josee Gehrke een training in het voeren van het goede gesprek (met inwoners) voor de raad georganiseerd. Doel van deze training was niet mensen te overtuigen maar te luisteren naar de zorgen en de wensen van de inwoners. Met de verkregen kennis, inzichten en vaardigheden uit de training ontstond ook een gezamenlijke aanpak voor het raadsdeel van de inwonersavond die de gemeente organiseerde rondom het AZC.

Tijdens deze inwonersavond gingen raadsleden aan statafels in gesprek met inwoners. Doel was om rechtstreeks vanuit het gesprek te horen wat er leeft, wat er goed gaat en wat niet. Door middel van een bezettingsschema (gemaakt door de griffier) gingen steeds raadsleden van verschillende fracties in groepjes met inwoners in gesprek. Leden van verschillende politieke partijen voerden het gesprek met burgers en met elkaar.

De depolitieke dialoog

Het bijzondere aan deze aanpak is dat het gesprek op dit soort avonden depolitiek gevoerd wordt. Depolitiek betekent dat een vraagstuk uit de politiek (en de bijbehorende overtuigingen) gehaald wordt. In dit geval werden de politieke argumenten en overtuigingen van de raadsleden losgelaten in het voeren van de dialoog op de inwonersavond. Op deze avond gingen raadsleden met burgers en elkaar in gesprek en standpunten werden 'bewaard' voor het politieke debat tijdens de raadsvergadering. Deze aanpak van de gemeente De Wolden gaat in de kern om elkaar te ontmoeten en te verbinden en om op die manier vraagstukken te bespreken.

Vervolgens refereerden de raadsleden samen aan de inwonersavond en hoe het vraagstuk verder te brengen. In de opvolgende raadsvergadering heeft de raad een gezamenlijke motie geformuleerd die stelde dat het AZC kon komen, maar onder bepaalde voorwaarden. Het bleef immers zoeken naar de wijze waarop het AZC kon komen op een manier die voor iedereen paste. "Een motie is hiervoor een goed instrument, zo formuleer je het en houd je het vast" aldus Josee Gehrke. Met de voorwaarden vanuit de motie is het college aan de slag gegaan.

"Het AZC is er overigens nooit gekomen, omdat het landelijke beleid werd gewijzigd". Opvolgend op dit traject heeft de rekenkamer een onderzoek gedaan naar het proces, om te onderzoeken hoe de raad heeft gehandeld. Dit rapport is in een openbare raadsvergadering voor de zomer behandeld. Het rapport vindt u [hier](#).

Dialogavond met statushouders

Deze methode van gespreksvoering heeft de gemeente begin 2017 ook ingezet bij een dialogavond met statushouders en raadsleden. "Deze avond werd georganiseerd vanuit de gedachte om als volksvertegenwoordigers in gesprek te gaan met statushouders, statushouders welkom te laten voelen en vragen te beantwoorden", aldus Josee Gehrke. "Het belangrijkste doel van deze avond was een ontmoeting organiseren waar alles gezegd mag worden. Niet alleen de mooie verhalen, maar ook wat schuurt of waar problemen zijn."

Josee Gehrke heeft deze bijeenkomst samen met organisaties vanuit de praktijk georganiseerd. Zo heeft Vluchtelingenwerk meegedacht over het organiseren van de avond, de uit te nodigen mensen et cetera. "Wat heeft geholpen is de setting: een laagdrempelige locatie of plek. We hebben deze bijeenkomst besloten gehouden om mensen de ruimte geven, terwijl we verder vrijwel alles openbaar doen." Het gesprek werd, onder leiding van een raadslid gevoerd in een kring. "Een kringgesprek is heel mooi, je zit naast elkaar en door elkaar heen." Goed luisteren en het stellen van open vragen is de kern in dit type gesprek.

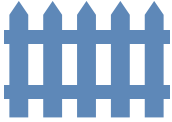
Dialog als middel voor diverse maatschappelijke vraagstukken

Voormalig griffier Josee Gehrke geeft aan dat ze in de loop der jaren in totaal wel een stuk of 17 dialogbijeenkomsten georganiseerd heeft over diverse maatschappelijke vraagstukken: "Je leert van het traject, de stijl kun je toepassen op andere vraagstukken. De dialoog is depolitiek, het opvolgende debat kan best wel scherp zijn. Dat is de plek waar raadsleden anderen overtuigen van hun mening op basis van wat ze gezien hebben. Dan volgen de besluiten." Als mooie uitkomst van deze aanpak benoemt Josee Gehrke het zelfbewustzijn dat hiermee bij raadsleden ontstaat.

Homogene gemeente

De Wolden is geclassificeerd als een homogene gemeente. In homogene gemeenten heeft de overgrote meerderheid, meer dan 90 procent van de inwoners, een Nederlandse achtergrond. In De Wolden heeft 5,1% van de inwoners een migratieachtergrond.

Gemiddelde gemeenten



Er zijn ook vraagstukken die in gemiddelde gemeenten spelen waar een specifieke inzet wenselijk is. Niet elke gemiddelde gemeente hoeft het wiel opnieuw uit te vinden, maar kan mogelijk veel leren van de aanpak in expatgemeenten, gemeenten met een specifieke minderheidsgroep of een tuinbouwgemeente. Hieronder wordt de aanpak van gemeente Gorinchem en gemeente Woerden uitgelicht.

Gemeente Gorinchem – Gorinchem is de Stad van tolerantie

Gorinchem is een stad met 90 nationaliteiten en bijna een kwart van de inwoners heeft een migratieachtergrond: 'Door de eeuwen heen heeft Gorinchem veel mensen van buitenaf aangetrokken [...] Die diversiteit maakt Gorinchem tot wat het is en dat koesteren we.' (Visie van de Stad GO2032). De gemeente wil dat iedereen mee kan doen en zich zowel veilig als thuis voelt in de stad.

Hiervoor wordt ingezet op een emancipatie- en diversiteitsbeleid. De gemeente verschuift daarmee de focus weg van (anti-)discriminatie:

'Met anti-discriminatie wordt benadrukt dat je tegen discriminatie bent. Terwijl we met emancipatie en diversiteit laten zien waar we als stad voor zijn en staan. Emancipatie is het streven naar of toekenning van gelijkgerechtigdheid. Diversiteit staat voor verscheidenheid.'

Deze insteek sluit aan bij de bevindingen van KIS rondom framing en beeldvorming: de terminologie die we gebruiken kan (onbewust) bijdragen aan negatieve beeldvorming. Wees dus bewust van welke terminologie je gebruikt.

Het thema diversiteit wordt in Gorinchem breder opgepakt dan verscheidenheid naar herkomst. Andere aspecten die aangesproken worden met het emancipatie en diversiteitsbeleid zijn leeftijd, sekse, etniciteit, uiterlijk, opleiding, religie, geardeerdheid en mogelijke competenties.

Het beleid

De doelstelling van het Emancipatie- en Diversiteitsbeleid luidt:

"De gemeente bevordert de sociale acceptatie en veiligheid van alle inwoners van Gorinchem. Alle inwoners in Gorinchem zullen in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Daarbij kan iedereen meedoen en voelt zich onderdeel van Gorinchem."

Deze doelstelling is opgesteld na onderzoek en gesprekken met o.a. inwoners, andere gemeenten en organisaties. Deze gesprekken vormen ook de basis voor de drie uitgangspunten en de rol die de gemeente zichzelf toerekent:

1. *Educatie.* Onderwijs, opvoeding en vorming zijn een middel om emancipatie en diversiteit onder de aandacht te brengen bij jongeren.
2. *Voorbeeldfunctie.* De gemeente behoort een voorbeeld te zijn voor de stad, waardoor inwoners, andere bedrijven, organisaties en stichtingen ook zullen nadenken over emancipatie en diversiteit. Sinds 2018 draagt Gorinchem de titel Stad van Tolerantie.
3. *Ontmoeting.* Met veelzijdige activiteiten beoogt de gemeente verschillende bevolkingsgroepen met elkaar in contact te brengen. Hiermee wordt 'onbekend maakt onbemind' tegengegaan en de sociale samenhang verbeterd.

Maand van Respect: het uitdragen en delen van sociale normen

De gemeente wil dat iedereen zich welkom en veilig voelt in de stad. Dat begint met tolerantie en respect. De landelijke Week van Respect bleek te kort voor de hoeveelheid activiteiten en

initiatieven die georganiseerd worden. Daarom heeft de gemeente samen met scholen in 2018 de Maand van Respect in het leven geroepen.

In deze maand geven wethouders gastlessen op scholen en zijn er exposities, dialoogtafels, filmspecials en interviews met allerlei Gorcumers. Alles staat in het teken van respect en gelijke rechten. Ter afsluiting van een maand vol met activiteiten met educatie en ontmoeting heeft er in 2019 een congres 'VerdraagSamen' plaats gevonden.

Ook tijdens dit congres zijn verhalen gedeeld en wordt de oproep voor tolerantie en respect volop in de aandacht gezet. Het centraal stellen van deze sociale normen sluit aan bij de aanbevelingen van Movisie over wat werkt bij het verminderen van discriminatie. Hierin wordt onder andere gesteld dat het communiceren van een gewenste sociale norm (zoals tolerantie en respect) de bekendheid en het draagvlak van die sociale norm versterkt.

Het beleidsstuk Emancipatie- en Diversiteitsbeleid 2018-2023 is [hier](#) beschikbaar.

Meer over de Maand van Respect en de verscheidenheid aan activiteiten leest u op [de website](#).

KIS: [Beeldvorming over integratie – Feiten zijn slechts een deel van het verhaal](#)

Movisie: [Wat werkt bij verminderen van discriminatie](#)

Gemeente Woerden – Woerden maakt routekaart voor inclusie

De Routekaart Woerden Inclusief is 'een beweging gericht op een Woerdense samenleving waaraan iedereen optimaal kan deelnemen, ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, gender, inkomen, talenten en beperkingen'. Woerden kiest hiermee voor een brede visie op inclusie waarbij verder gekeken wordt dan diversiteit naar herkomst.

Aanleiding voor de Routekaart was de invoering van het VN-Verdrag voor de rechten van mensen met een handicap. Gemeente Woerden greep de uitwerking van dit verdrag aan als kans om breder beleid op te stellen voor een inclusieve samenleving. In co-creatie met inwoners, bedrijven, scholen, clubs & verenigingen en maatschappelijke organisaties zijn speerpunten opgesteld. De 4 belangrijkste speerpunten zijn:

1. Inclusie in het onderwijs
2. De inclusieve arbeidsmarkt
3. Cultuur, Sport & Vrije Tijd
4. De inclusieve Buurt

Diversiteitsproof: van groepen naar interesses

De Routekaart is pas de eerste stap. De volgende stap is het uitvoeren van pilots voor alle speerpunten. Met 'Open culturen' wordt bijvoorbeeld beoogt meer jongeren met én zonder migratie achtergrond toe te leiden naar stages en werk. Ook worden structuren in de samenleving onder de loep genomen om diversiteit en elkaar op een vanzelfsprekende manieren tegenkomen te bevorderen. Hiermee beoogt de gemeente het denken in groepen te doorbaken en mensen samen te brengen op basis van interesses en talenten. Door initiatieven die gesprek en ontmoeting creëren te stimuleren wil Woerden de samenleving 'diversiteitsproof' maken. Buurtinitiatieven zoals [Wij zijn Woerden](#) of Expeditie de Verbinding worden als voorbeeld genoemd.

Een cultuurverandering

Met de routekaart en de verscheidene pilots wordt een cultuurverandering beoogd. Deze cultuurverandering betreft het anders werken, kijken en doen van zowel de gemeente, als haar inwoners en organisaties. Hiermee wil de gemeente stapsgewijs groeien in inclusie en daarom zullen bij het meerjarig perspectief steeds nieuwe prioriteiten gesteld worden.

Van goede voorbeelden tot gezamenlijke praktijk

Het vervolg op de Routekaart is het *Plan van aanpak Iedereen doet mee!* Doelstelling is dat inclusie in het DNA van de gemeentelijke organisatie en de samenleving gaat zitten. Er komt vooral aandacht voor goede voorbeelden en het 'doen' van inclusie: hoe kunnen Woerdenaren leren van de voorbeelden en het ook in de eigen praktijk toepassen? Met het creëren van gezamenlijke praktijken wil de gemeente bij te dragen aan een veranderproces.

De *Routekaart Woerden Inclusief* (2017) is [hier](#) beschikbaar

Het *Actieplan Iedereen doet mee!* (2018) is [hier](#) beschikbaar

WRR – Typologieën van gemeenten naar de nieuwe verscheidenheid

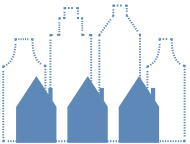
Onderzoek van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR, De nieuwe verscheidenheid 2018) laat zien dat in relatief korte tijd de diversiteit naar herkomst flink is toegekomen en tegelijk lokaal van karakter verschilt. Deze verandering brengt nieuwe vraagstukken mee voor het samenleven met elkaar.

Daarbij maakt de WRR ze onderscheid tussen verschillende type gemeenten. De WRR heeft op basis van de samenstelling van de bevolking gemeenten ingedeeld in een van de 9 type gemeenten. Dit is een momentopname ten tijde van het onderzoek. In de loop van de jaren zal de samenstelling veranderen en daarmee ook de typologie. Bent u een meerderheid-minderheden gemeente of een superdiverse gemeente waar de meerderheid een migrantenachtergrond heeft? Bent u een expatgemeente of eerder een voorstad? Ieder type gemeente brengt zijn eigen samenlevingsvragen met zich mee.



Meerderheid-minderheden steden

Dit zijn de drie grote Nederlandse steden Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In deze drie 'superdiverse' steden heeft de meerderheid van de inwoners inmiddels een migratieachtergrond. Het aantal verschillende herkomstlanden is er bijzonder groot.



Voorsteden

In de meeste voorsteden van de drie superdiverse steden is het aantal herkomstgroepen inmiddels erg groot. Ook deze steden zijn zeer divers, al heeft de meerderheid van de bevolking daar nog een Nederlandse achtergrond. Voorbeelden van deze gemeenten zijn Diemen, Rijswijk en Schiedam.



Grootstedelijke provinciegemeenten

Ook andere voor Nederlandse begrippen grote steden, zoals Utrecht, Haarlem, Dordrecht, Tilburg, Nijmegen of Enschede kennen een behoorlijk hoge diversiteit. Het aandeel personen met een Nederlandse achtergrond is echter een stuk groter dan in de drie grootste steden en de meeste van hun voorsteden.



Middelgrote gemeenten met één specifieke grote minderheidsgroep

Deze gemeenten kenmerken zich juist door de aanwezigheid van een grote niet-Europese/Angelsaksische minderheidsgroep onder hun bevolking. Dat is vaak het gevolg van de werving van gastarbeiders in een bepaald herkomstland, zoals de Marokkaanse arbeiders in Gouda. Leerdam en Almelo hebben, na Schiedam, procentueel de meeste inwoners met een Turkse achtergrond. Den Helder en Delfzijl zijn voorbeelden van gemeenten met relatief veel Antillianen. Doordat de postindustriële migratiegolf grotendeels aan deze gemeenten voorbijging bleef het vaak bij een groep met een substantiele omvang. Desondanks is de diversiteit in deze gemeenten toch nog behoorlijk groot.



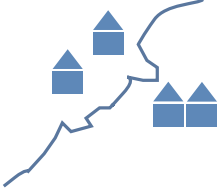
Expatgemeenten

Deze gemeenten kennen een grote verscheidenheid aan herkomstlanden, uit alle delen van de wereld. Er zijn echter relatief weinig inwoners met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. Voorbeelden van typische expatgemeenten zijn Amstelveen en Wassenaar. Ook een gemeente als Waalre zouden we tot deze categorie kunnen rekenen.



Tuinbouwgemeenten

De omvangrijke horticultuur in deze gemeenten heeft ervoor gezorgd dat er veel personen met een Poolse of Bulgaarse achtergrond wonen. Dit leidt ertoe dat deze gemeenten een relatief hoge mate van diversiteit hebben. Gemeenten die we onder deze categorie kunnen scharen zijn Westland, Zundert, Zeewolde en Horst aan de Maas.



Grens gemeenten

Vanzelfsprekend zijn het in de grensgemeenten vooral inwoners met een Duitse of Belgische achtergrond die zorgen voor een hoge mate van diversiteit. Voorbeelden zijn Vaals, Kerkrade, Baarle-Nassau en Terneuzen. Daarbij is in de drie eerstgenoemde gemeenten het aantal inwoners met een Duitse of Belgische achtergrond erg hoog. De landsgrenzen lopen in deze gemeenten dan ook dwars door de bebouwde kom.



Homogene gemeenten

Ondanks dat de diversiteit naar herkomst de afgelopen decennia behoorlijk is toegenomen, woonden in 2015 nog steeds 3,2 miljoen mensen (19 procent van de totale bevolking) in een gemeente waar meer dan 90 procent van de inwoners een Nederlandse achtergrond had. Voorbeelden van zeer homogene gemeenten zijn Zederik, Twenterand, Renswoude, Borger-Odoorn, Kollumerland en Nieuwkruisland, Loppersum en Goeree-Overflakkee.



Gemiddelde gemeenten

Er zijn ook specifieke vraagstukken die in gemiddelde gemeenten spelen waar een aparte inzet wenselijk is. Niet elke gemiddelde gemeente hoeft het wiel opnieuw uit te vinden, maar kan mogelijk veel leren van de aanpak in expatgemeenten, gemeenten met een specifieke minderheidsgroep of een tuinbouwgemeente.

Op de site van de WRR vindt u de verkenning "De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland" (<https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2018/05/29/de-nieuwe-verscheidenheid>)

Op het [interactieve portfolio](#) vindt u uw eigen gemeente en de mogelijke typologie.

Bovenstaande beschrijvingen & illustraties zijn afkomstig uit deze publicatie van de WRR. Klik op een gemeente om te zien of er al een praktijkvoorbeeld beschikbaar is. Laat u inspireren en voeg uw eigen inzichten of ervaringen toe op het forum Diversiteit.

Verder in gesprek:

Het Forum Diversiteit

Ga in gesprek met collega's in andere gemeenten over diversiteit en de nieuwe verscheidenheid! Via het forum Diversiteit kunt u in contact komen met collegabestuurders en ambtenaren in andere gemeenten. Het forum is een uitgelezen plek om vragen te stellen, ervaringen te delen en gezamenlijke opgaven op te pakken. Ook worden er geregeld nieuwe publicaties, dilemma's en (bestuurlijke) handelingsperspectieven gedeeld.

Inzoomen op de buurt:

Buurtmonitor integratie

Het Kennisplatform Integratie & Samenleven heeft tal van gegevens samengebracht per buurt, waaronder samenstelling van de bevolking, onderwijs, zorg en criminaliteit. Er kan voor dit type gegevens zowel worden gezocht op gemeentelijk niveau als delen van een gemeente. Daarbij kunnen de uitkomsten worden vergeleken met het gemiddelde van de gemeente, maar ook met het Nederlandse gemiddelde.

- Meerderheid-minderheid steden
- Voorsteden
- Grootstedelijke provinciegemeenten
- Gemeenten met een specifieke grote minderheidsgroep
- Expatgemeenten
- Tuinbouwgemeenten
- Grensgemeenten
- Homogene gemeenten
- Gemiddelde gemeenten



**Vereniging van
Nederlandse Gemeenten**

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 82 00
info@vng.nl

juli 2020

