



Aan het college van Burgemeester en Wethouders van Haarlem
cc. leden van de commissie Samenleving

Datum 20 oktober 2017
Ons kenmerk 2017/13
Contactpersoon S.K. Augustin
Doorkiesnummer 023-511 5273
E-mail augustsk@haarlem.nl
Kopie aan Mevr. G. van der Linden
Onderwerp Advies diversiteitsbeleid

Geacht college,

In mei 2015 ontving de Participatieraad een adviesvraag van de gemeente Haarlem over bevordering van diversiteit. In overleg met de Participatieraad heeft het college van B & W verzocht om niet alleen naar het bestaande beleid te kijken, maar ook naar andere beleidsterreinen zoals arbeidsmarktbeleid en wonen. Het college heeft de Participatieraad laten weten een integraal advies in deze op prijs te stellen.

In reactie op dit verzoek stelde de Participatieraad voor ter voorbereiding van het advies, met de doelgroepen in gesprek te gaan om te horen welk knelpunten en oplossingen zij zien voor het bevorderen van maatschappelijke participatie.

Na overleg is in 2016 afgesproken dat de gemeente zich richt op het inventariseren van het huidige beleid en het verzamelen van cijfers over de sociaaleconomische positie van Haarlemmers met een niet-Nederlandse achtergrond. De Participatieraad heeft de taak op zich genomen om in gesprek te gaan met de doelgroepen. Door wisselingen in de Participatieraad heeft de uitvoering hiervan enige vertraging opgelopen.

Om de doelgroep te bereiken is aanvankelijk gekozen om door loting via de gemeentelijke basisadministratie mensen aan te schrijven met de vraag aan een werkconferentie deel te nemen. Gedurende de voorbereiding ontstond echter twijfel over deze gekozen aanpak. Dit heeft ertoe geleid dat begin 2017 is gekozen voor een andere aanpak: er is gekozen om deelnemers te werven via de achterban van de religieuze en belangenorganisaties van migranten.

Ter voorbereiding van de werkconferentie zijn er in vier aparte sessies met de besturen van vrijwel alle belangenorganisaties van allochtonen gesprekken gevoerd. De input uit deze gesprekken vormden de basis voor gespreksonderwerpen op de werkconferentie die op 21 mei van dit jaar heeft plaatsgevonden. Voorafgaand aan

2

de werkconferentie is een bijeenkomst georganiseerd voor vrouwen uit de diverse allochtone gemeenschappen die anders niet bereikt zouden worden.

Ten behoeve van het advies is de input uit de voorgesprekken en de bijeenkomsten verwerkt en besproken met de besturen van de belangenorganisaties in Haarlem. De reacties zijn meegenomen in het definitieve advies. De Participatieraad is verantwoordelijk voor de inhoud van het advies.

Het advies bestaat uit een aantal algemene opmerkingen over het voeren van diversiteitbeleid en de uitwerking van een zestal thema's: arbeidsmarkt, inkomen en minimabeleid, onderwijs, (jeugd)hulpverlening, prettig wonen in de wijk en cultuur. Per thema staan de knelpunten en oplossingsrichtingen geformuleerd.

We zien uw reactie graag tegemoet,

Met vriendelijke groet,



Ruth Nelemaat
Voorzitter Participatieraad Haarlem

** In het advies spreken we van allochtone Haarlemmers. Hiermee bedoelen we niet-westerse allochtonen die woonachtig zijn in Haarlem. Het gaat om personen met een bi-culturele achtergrond van wie tenminste één ouder in het buitenland is geboren, met het herkomstland buiten Europa, uitgezonderd Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië*

1. Algemene opmerkingen over het diversiteitsbeleid

In de bijeenkomsten kwam een aantal aspecten aan de orde dat voor alle deelonderwerpen geldt en dat in brede zin aandacht vergt. Deze aspecten worden hierna volgend benoemd.

1.1 Samen verantwoordelijk

De Participatieraad heeft gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van belangenorganisaties. Opvallend was dat in veel bijeenkomsten werd gesteld dat diversiteitsbeleid niet alleen een verantwoordelijkheid is van de samenleving. Er wordt weliswaar verwacht van de samenleving dat ze zich inzet om de maatschappelijke participatie van allochtone Haarlemmers te bevorderen. Maar er wordt ook gesteld dat de allochtone gemeenschappen daar zelf verantwoordelijkheid in moeten nemen. De wil om een bijdrage te leveren werd dan ook veelvuldig uitgesproken door de besturen van de belangenorganisaties. Tegelijkertijd wordt ervaren dat de gemeente terughoudend is om belangenorganisaties in te schakelen bijvoorbeeld bij het geven van voorlichting en het mobiliseren van de achterban. Of het nu gaat om de arbeidsmarkt, inkomen onderwijs, of zorg. Vanuit de gedachte van de scheiding van kerk en staat is dat begrijpelijk. Echter kerken en moskeeën vervullen voor grote groepen Haarlemmers een belangrijke maatschappelijke rol. De kracht van kerkelijke en andere initiatieven is dat voor mensen die hulp zoeken het contact met de kerk of moskee een andere gevoelswaarde heeft dan het contact met professionele welzijnswerkers. Samenwerking of in ieder geval korte lijntjes tussen het formele en informele welzijnswerk kan beide versterken ten gunste van de Haarlemse burger. Als pilot zou de gemeente Haarlem bijvoorbeeld een project kunnen inrichten waarbij een of meerdere wijkteams de komende twee jaar nadrukkelijk contact leggen met de betreffende organisaties in de wijken. Uiteraard in overleg en in samenwerking met gemeente en andere formele organisaties.

Kortom, de gemeente kan meer inspelen op deze bereidheid en het verantwoordelijkheidsgevoel door belangenorganisaties een rol te geven bij de uitvoering van activiteiten en projecten die participatie bevorderen. Dit draagt bij aan de emancipatie van de allochtone Haarlemmers en vergroot de kans dat de doelgroep daadwerkelijk wordt bereikt.

1.2 De voorbeeldfunctie van de gemeente

Een kansrijk diversiteitsbeleid van de gemeente Haarlem vereist dat de gemeente zelf het goede voorbeeld geeft. Dit betekent om te beginnen, dat haar personeelssamenstelling een afspiegeling moet zijn van de Haarlemse bevolking. Dit is momenteel niet het geval. Niet wat medewerkers betreft, en ook niet wat betreft trainees. Daarnaast is in de bijeenkomsten veelvuldig gewezen op onvoldoende culturele sensitiviteit van het gemeentelijk (balie)personeel.

1.3 Complexe regelingen en procedures

Een terugkerende kwestie die veelvuldig is genoemd, betreft de toegankelijkheid van voorzieningen. Daarmee wordt niet de fysieke toegankelijkheid bedoeld maar de complexe regelingen en procedures om toegang te krijgen tot voorzieningen die via de gemeente of instanties worden aangeboden. Om de toegankelijkheid te vergroten moeten de gemeente en instanties deze complexe regelingen en procedures tegen het licht houden in het besef dat een deel van de cliëntenpopulatie de Nederlandse taal onvoldoende beheerst. Overigens komt een dergelijke screening niet alleen allochtone Haarlemmers ten goede die kampen met onvoldoende taalbeheersing. Hier hebben alle zogenaamde laaggeletterden profijt van. (Dit betreft in totaal meer dan 16.000 Haarlemse burgers, bron: stichting Lezen en Schrijven)

1.4 Taal

Ontoereikende beheersing van de Nederlandse taal komt geregeld ter sprake. Dit kan leiden tot moeizame communicatie tussen allochtone Haarlemmers en instanties en gemeente. De bestaande tolkenvoorziening biedt in veel gevallen niet voldoende soelaas. Om te voorkomen dat allochtone Haarlemmers voor het tolken afhankelijk zijn van bijvoorbeeld hun kinderen is het wenselijk dat naar alternatieven wordt gezocht en te bezien of er eventueel met vrijwilligers een lokale tolkenvoorziening kan worden opgezet. Hierbij is het van belang rekening te houden met behoefte aan privacy en deze alternatieve laagdrempelige tolkenvoorziening vooral voor niet specialistische vragen/uitleg beschikbaar te stellen. Een wekelijks spreekuur met mogelijkheid ambtelijke brieven te laten vertalen kan eveneens behulpzaam zijn. Niet alleen voor allochtone, maar voor alle laaggeletterde Haarlemmers. Daarnaast is het van belang een extra inspanning te plegen om Nederlands taalonderwijs te faciliteren voor allochtone Haarlemmers die niet kunnen terugvallen op het bestaande aanbod.

1.5 Culturele sensitiviteit

Allochtone Haarlemmers ervaren in het contact met de gemeente en instanties geregeld onbekendheid met hun culturele achtergrond. Dit leidt ertoe dat (hulp)vragen niet goed worden besproken en afgehandeld. Gebrek aan culturele sensitiviteit wordt ook ervaren bij maatschappelijke voorzieningen op het gebied van onderwijs, zorg en cultuur. Hierdoor is het aanbod minder effectief. Het is een verantwoordelijkheid van de instellingen en de gemeente om in de vorm van deskundigheidsbevordering en vaardigheidstraining hier periodiek aandacht aan te blijven besteden. Gezien het belang is het wenselijk dat de gemeente middels voorlichting de noodzaak ervan onder de aandacht brengt, intern en extern.

1.6 Polarisatie

Het thema polarisatie valt buiten de reikwijdte van het advies over het diversiteitbeleid. We besteden er wel aandacht aan omdat in de bijeenkomsten dit thema aan de orde is gekomen. Er werd geregeld zorg uitgesproken over de beleving van verslechterde verhouding tussen autochtone en allochtone bevolking in het algemeen. Belangrijk is dat deze zorg serieus genomen wordt. Een goed gedragen diversiteitbeleid laat zien dat de gemeente oog heeft voor deze zorgen.

Geen of te weinig oog hebben voor een verslechterend klimaat, waar toekomstige generaties Haarlemmers in opgroeien, kan leiden tot ontwrichting en sociale spanningen.

2. Arbeidsmarkt

2.1 Knelpunten

-In Haarlem is circa 9 procent van de beroepsbevolking werkzoekend. Het percentage allochtone Haarlemmers dat op zoek is naar betaald werk ligt met ruim 23 procent beduidend hoger.

https://haarlem.buurtmonitor.nl/jive/?cat_open_code=c27

-Allochtone werkzoekenden die de Nederlandse taal en basisvaardigheden voor het solliciteren onvoldoende beheersen, hebben moeite om aan het werk te komen.

-Allochtone werkzoekenden ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk en ervaren discriminatie op de werkvloer.

-Het ontbreekt allochtone werkzoekenden aan een breed maatschappelijk netwerk en zij zijn aangewezen op vacatures via advertenties in kranten en berichten op vacaturewebsites.

-De hoge kosten van de kinderopvang maakt het voor werkzoekende (alleenstaande) allochtone vrouwen lastig om in te stromen in de arbeidsmarkt. Vaak is niet bekend welke mogelijkheden er zijn voor financiële ondersteuning en kortingen via de belasting.

2.2 Advies

-Bevorder als gemeente werkgelegenheid die aansluit bij de specifieke vaardigheden van de allochtone werkzoekenden. **Stimuleer aandacht bij werkgevers voor diversiteit en culturele sensitiviteit.** Geef daarbij als gemeente het goede voorbeeld en zorg ervoor dat het personeelsbestand op alle functieniveaus een goede afspiegeling van de samenleving vormt.

-Inventariseer onder allochtone werkzoekenden met een WW (in samenwerking met de UWV) of bijstandsuitkering, specifieke mogelijkheden en zorg voor begeleiding op maat bij het zoeken van werk. Zorg tevens voor een taal cursus en sollicitatietraining op maat voor allochtone werkzoekenden met aandacht voor presentatie, gespreksvoering en het opstellen van een CV. Train allochtone werkzoekenden daarbij in het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

-Initieer en faciliteer trainingen over het vinden van werk door het ontwikkelen en gebruikmaken van netwerken. Organiseer netwerkbijeenkomsten waar allochtone werkzoekenden in contact worden gebracht met Haarlemse werkgevers die personeel zoeken.

-Neem als gemeente een non-discriminatie bepaling op als gunningscriteria in aanbestedingen, subsidieverordeningen en andere contractuele overeenkomsten. Hierin worden partners gehouden aan het inzichtelijk maken welke maatregelen zij

nemen om discriminatie bij werving en selectie, op de werkvloer en bij ontslag tegengaan. Voorbeelden hiervan zijn het werken aan een divers personeelsbestand, vertrouwenspersonen, training van management in omgaan met diversiteit, anoniem solliciteren en gedragsregels. Stimuleer activiteiten en programma's die bijdragen aan vergroting van de weerbaarheid op de werkvloer van allochtone Haarlemmers.

-Neem als gemeente drempels weg waar het gaat om het gebruik van kinderdagopvangvoorzieningen. Zorg voor voorlichting over de bestaande regeling voor kinderopvang en zorg dat de informatie de doelgroep ook daadwerkelijk bereikt.

3. Inkomen en minimabeleid

3.1 Knelpunten

-Er is onder allochtone Haarlemmers veel onbekendheid over mogelijkheden tot inkomensondersteuning. Het doen van een aanvraag is ingewikkeld. Een extra handicap hierbij kan beperkte taalbeheersing zijn. Voorzieningen die kunnen ondersteunen bij een aanvraag zoals het Sociaal Wijkteam zijn minder bekend.

-De communicatie tussen baliepersoneel, medewerkers van de sociale dienst en de burger verloopt niet optimaal. Taalvaardigheid van de allochtone Haarlemmers en onbekendheid met culturele achtergronden van de medewerkers spelen daarin rol.

3.2 Advies

-Vereenvoudig de regelingen en de aanvraagprocedure zoveel mogelijk en zorg voor één aanspreekpunt voor alle regelingen op gebied van inkomensondersteuning en schuldsanering. Deze aanpak komt ook autochtone Haarlemmers ten goede.

-Zorg voor betere specifieke voorlichting aan allochtone Haarlemmers over de ondersteuning die via bestaande voorzieningen kan worden verkregen. Doe dit in samenwerking met de Sociaal Wijkteams. Schuldenproblematiek en armoede hebben grote invloed op familie omstandigheden en sociaal-psychische problematiek.

-Organiseer op lokaal niveau een tolkenvoorziening. Train het baliepersoneel en dienstverleners als het gaat om culturele sensitiviteit.

4. Onderwijs

4.1 Knelpunten

-Allochtone ouders ervaren dat hun kinderen vanwege de culturele context worden onderschat en daardoor een te laag advies krijgen voor vervolgonderwijs.

-Allochtone ouders zijn onvoldoende betrokken bij het onderwijs van hun kinderen. Dat wordt negatief beïnvloed als ze laag zijn opgeleid en de Nederlandse taal onvoldoende beheersen.

-Allochtone kinderen lopen soms achterstand op in taalbegrip en taalvaardigheid als een van de ouders of beide ouders het Nederlands niet of zeer beperkt beheerst.

-Voor allochtone jongeren blijkt het extra lastig te zijn om een geschikte stageplaats te vinden. **Deels ligt dit aan de aanbieders, deels bij de jongeren zelf.**

-Allochtone kinderen en jongeren worden in de maatschappij met vooroordelen en discriminatie geconfronteerd. Ze worden daar niet goed op voorbereid.

4.2 Advies

-Initieer en faciliteer als gemeente in samenwerking met het basis- en voortgezet onderwijs, initiatieven en projecten die gericht zijn op het bevorderen van kennis en vaardigheden van leerkrachten over culturele achtergronden en hoe daar op een goede wijze mee om te gaan.

-Initieer en faciliteer als gemeente in samenwerking met het basis- en voortgezet onderwijs, initiatieven en projecten die de betrokkenheid van ouders vergroten zoals het bezoeken van de 10-minutengesprekken.

-Initieer en faciliteer als gemeente initiatieven en projecten voor huiswerkbegeleiding voor allochtone leerlingen. Zorg daarbij voor goede voorlichting over het belang van huiswerkbegeleiding om te voorkomen dat ouders dit opvatten als een negatief oordeel over de intelligentie van hun kind.

-Stimuleer als gemeente het aanbieden van stageplekken door bedrijven en instellingen voor allochtone studenten. Bied concrete ondersteuning. Denk daarbij aan een extra inspanning om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, bijvoorbeeld via het Stagebureau Connectie (onderdeel van de stichting Parkmanagement Waarderpolder). Geef als gemeentelijke stage aanbieder altijd het goede voorbeeld.

-Initieer en faciliteer als gemeente initiatieven en projecten gericht op het vergroten van de weerbaarheid en het effectief reageren op vooroordelen en discriminatie waar jongeren als gevolg van hun bi-culturele achtergrond mee worden geconfronteerd.

5. (Jeugd)hulpverlening

5.1 Knelpunten

-Allochtone ouders zijn onvoldoende op de hoogte van de veranderingen in de jeugdhulpverlening en weten niet bij welke instantie ze voor hulp kunnen aankloppen.

-Bij veel allochtone ouders bestaat de angst dat instanties hun kinderen uit huis plaatsen als ze om hulp vragen. Daarbij worden instanties als het CJG en de Raad voor Kinderbescherming met elkaar verward. Dit zorgt voor een extra drempel om hulp te vragen. Uit schaamte wordt vaak een onvolledig beeld gegeven van de problemen.

-Hulpverleners hebben onvoldoende kennis van de verschillende culturele achtergronden van allochtone ouders of houden daar onvoldoende rekening mee.

5.2 Advies

-Initieer en faciliteer specifieke voorlichting aan allochtone ouders over de veranderingen in het voorzieningenaanbod en wat de (jeugd)hulpverleningsinstanties doen en kunnen betekenen. Zorg er voor dat daarbij wordt uitgedragen dat de hulpverlening juist wil voorkomen dat kinderen en jongeren uit huis worden geplaatst. Bevorder dat positieve ervaringen van allochtone ouders met hulpverlening worden gedeeld. Bevorder de inzet van de Wijkcontactvrouwen, een laagdrempelige voorziening voor Haarlemmers, die door taalproblemen, culturele achtergrond en maatschappelijke positie de aansluiting met de Nederlandse samenleving (nog) missen.

-Initieer en faciliteer aandacht voor deskundigheidsbevordering in de (jeugd)hulpverleningsinstanties over culturele achtergronden van allochtone ouders.

-Bevorder een diverse personeelssamenstelling bij de (jeugd)hulpverleningsinstanties.

6. Prettig wonen in de wijk

6.1 Knelpunten

-Het ontbreekt aan ontmoetingsruimten en activiteiten in de wijk voor zowel allochtonen jongeren als ouderen. Dit leidt tot (ervaren) overlast van hangjongeren en eenzaamheid onder allochtone ouderen.

-Er is geen zomeractiviteiten programma voor jongeren. Zeker als het gaat om de lagere inkomensgroepen. Dit leidt tot rondhangen en verveling.

-De buurtactiviteiten kennen een sterk gesegregeerd karakter. Er is weinig onderling contact tussen de diverse autochtone en allochtone gemeenschappen.

-Het ontbreekt aan geregeld overleg tussen de gemeente en allochtone Haarlemmers. Contact wordt alleen gezocht in geval van problemen. Jongere Haarlemmers ervaren geregeld dat zij vanwege hun etnische herkomst door de politie worden aangesproken als mogelijke dader.

6.2 Advies

-Zorg ervoor dat de bestaande ontmoetingsruimten en wijkcentra in ruimere mate beschikbaar komen voor allochtone Haarlemmers. Stel deze voorzieningen ook beschikbaar in de weekenden en vakanties. Zorg vooraf voor een heldere verdeling van tijd en beschikbaarheid, opdat alle groepen gebruik kunnen maken van deze voorzieningen en zich niet buiten gesloten voelen.

-Initieer en faciliteer in de zomer een activiteitenprogramma voor jonge en oudere allochtone Haarlemmers.

-Initieer en faciliteer activiteiten die onderlinge ontmoeting via gezamenlijke buurtactiviteiten van allochtone en autochtone buurtbewoners bevordert.

-Zorg voor een regulier overleg tussen gemeente, sleutelpersonen en belangenorganisaties van allochtonen uit de wijk. **Let er op dat sleutelpersonen en belangenorganisaties een deel van de hele gemeenschap vertegenwoordigen.** Zorg geregeld voor vernieuwing wat betreft de contactpersonen. Betrek allochtone buurtbewoners op andere manieren bij geregeld overleg.

-Initieer en faciliteer trainingen van de politie in het omgaan met culturele verschillen en het vermijden van etnisch profileren. Zorg dat duidelijk is waar allochtonen ervaren etnische profilering kunnen melden.

7. Cultuur

7.1 Knelpunten

-Er ontbreken toegankelijke voorzieningen waar Haarlemse allochtone jongeren zich thuis voelen.

-Het cultuuraanbod in Haarlem sluit niet aan bij allochtone Haarlemmers.

-Veel Haarlemse allochtone jongeren staan veraf van cultuur en culturele instellingen. Er is nauwelijks sprake van ontmoeting tussen allochtone en autochtone jongeren als het gaat om passieve en actieve cultuuruitoefening.

7.2 Advies

-Neem maatregelen die ertoe leiden dat buurtvoorzieningen open, aantrekkelijk en toegankelijk zijn voor allochtone jongeren.

-Culturele podia moeten worden gestimuleerd om ideeën op te halen over wat allochtone Haarlemmers willen. Cultuurpodia moeten meer aandacht besteden aan culturele diversiteit.

-Bevorder wijkgerichte cultuureducatie voor allochtone (en autochtone) jongeren in Haarlem en neem dit mee bij de ontwikkeling van nieuwe initiatieven in de stad.