



Commitment document



Inhoud

Inleiding	3
Inrichting van het platform	4
Ambities.....	4
Structuur.....	4
Communicatie intern en naar buiten	4
Accounthouder gemeente	4
Opsomming activiteiten door leden	5
Beoogde resultaten	6
Monitoring en evaluatie	6
Leden van het platform	6
Deelnemerslijst.....	7
Budget en middelen	7

Inleiding

De gemeenteraad van Rotterdam heeft in 2015, naar aanleiding van een initiatiefvoorstel van de PvdA-fractie, besloten het Rotterdams Platform tegen Arbeidsdiscriminatie op te richten (zie beleidsregel “Volwaardig Meedoen in Rotterdam 2016-2018”). Hiermee wordt actief ingezet op gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

De gemeente Rotterdam heeft met ondersteuning van het bureau voor gelijke behandeling, RADAR, een aantal grote Rotterdamse bedrijven bereid gevonden om zich aan te sluiten bij het platform. Daarnaast is Zichtbaar Bewust door de gemeente uitgenodigd om aan de oprichting van dit platform bij te dragen door verdiepende gesprekken te voeren met aspirant-leden.

Tijdens de eerste bijeenkomst op 3 december 2015 in het stadskantoor het Timmerhuis hebben aspirant-leden nader kennis met elkaar gemaakt. De directeur van RADAR presenteerde als aftrap een aantal facts, figures & feelings over arbeidsmarktdiscriminatie. Alle aanwezigen zijn persoonlijk betrokken bij het onderwerp. Samen onderschrijven zij het belang van een inclusieve organisatie, waarbij ‘gelijke kansen’ voorop staan. Wethouder Ronald Schneider (stedelijke ontwikkeling en integratie) sprak aan het einde van deze bijeenkomst zijn waardering uit voor de inzet van de platformleden en benadrukte het belang om arbeidsdiscriminatie tegen te gaan.

In het navolgende traject heeft Zichtbaar Bewust alle deelnemers bezocht om inzichtelijk te maken hoe bedrijven tegen het onderwerp arbeidsdiscriminatie aankijken en wat de rol en bijdrage van de afzonderlijke deelnemers kan zijn. Deze uitkomsten zijn in de bijeenkomst van 26 januari 2016 gepresenteerd aan de aspirant-leden en verwerkt in dit concept-startdocument.

Enkele aspirant-leden hebben nog geen voorgesprek gehad. De inbreng van deze groep is verzameld door RADAR, die de coördinatie en het secretariaat van het platform verzorgt. Die inbreng is met de opmerkingen van de aspirant-leden over de doelstellingen tijdens de bijeenkomst van 26 januari in dit document meegenomen.

Alle aspirant-leden krijgen de mogelijkheid om eerst schriftelijk en daarna ook mondeling commentaar te geven op het conceptvoorstel. De eindversie van het startdocument wordt op de volgende platformvergadering vastgesteld en eind maart tijdens de officiële lancering van het Rotterdams Platform tegen Arbeidsdiscriminatie, in aanwezigheid van wethouder Ronald Schneider, gepresenteerd.

Het Rotterdams Platform tegen Arbeidsdiscriminatie richt zich binnen de Rotterdamse arbeidsmarkt op het terugdringen van discriminatie op grond van herkomst, huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, chronische ziekte en handicap, en leeftijd. De gemeenteraad van Rotterdam is initiatiefnemer van het platform. De aanpak van arbeidsdiscriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling staan hoog op de agenda van de aangesloten bedrijven, organisaties en de gemeente.

Het is belangrijk dat het platform op onafhankelijke basis zijn eigen koers bepaalt. De leden investeren tijd en middelen en bepalen op hoofdlijnen welke activiteiten het platform gaat ondernemen. De leden hebben hierover een aantal ideeën geuit die in dit document worden beschreven.

Inrichting van het platform

Ambities

De leden van het platform hebben de volgende ambities uitgesproken:

- **Kennisdeling:** alle aangesloten bedrijven hebben kennis van en/of ervaring met het voorkomen en tegengaan van arbeidsdiscriminatie. Deze kennis en ervaringen willen ze graag delen.
- **Inspireren:** Met de gecombineerde kennis en ervaring willen deelnemers niet alleen zorgen voor verbetering van de aanpak van arbeidsdiscriminatie bij de leden van het platform maar ook de blik naar buiten richten en nieuwe partijen en bedrijven inspireren om discriminatie op de arbeidsmarkt terug te dringen.
- **Innoveren:** Toenemende klachten over arbeidsdiscriminatie laten zien dat er behoefte is aan een andere aanpak. De leden van het platform onderschrijven dit en willen samen met de doelgroepen werken aan een vernieuwende en structurele aanpak.

Structuur

Het platform heeft bij aanvang 12 deelnemers. Zij vormen de kern van het platform. In een later stadium kan besloten worden de organisatie uit te breiden met een tweede schil, waarin meer specifieke taken belegd worden. In beginsel willen alle huidige leden direct en volledig betrokken zijn bij de ontwikkelingen.

Het platform komt tenminste vijf maal per jaar samen. Het secretariaat wordt gevoerd door bureau voor gelijke behandeling RADAR. De secretaris die vanuit RADAR aan het platform beschikbaar wordt gesteld heeft geen stemrecht. RADAR is zelf als werkgever en deskundige vertegenwoordigd door een directielid met stemrecht.

Het platform zoekt een vaste voorzitter die de continuïteit kan waarborgen en naar buiten toe optreedt als 'het gezicht' van dit initiatief. De voorzitter wordt gekozen door de leden. Het platform zal zelf een voorzitter benaderen.

Communicatie intern en naar buiten

De platformleden hechten intern aan een open communicatiestijl, waarin alle dilemma's, uitdagingen en knelpunten zonder reserve worden verkend en besproken. Externe communicatie wordt vooraf met de platformleden afgestemd.

Accounthouder gemeente

Als initiatiefnemer van het platform wil de gemeente doorlopend geïnformeerd worden over de voortgang van het platform en de onderwerpen die op de agenda staan. Andersom kan de gemeente een rol spelen in de informatievoorziening over arbeidsdiscriminatie. Om hierin te voorzien zal mevrouw Corrie Wolfs, beleidsadviseur, aan het platform deelnemen. Zij heeft een louter informerende rol, heeft om die reden ook geen stemrecht en participeert zonder last en ruggespraak. Naast de inhoudelijke accounthouder is de gemeente ook als werkgever vertegenwoordigd in het platform. Dit lid heeft wel stemrecht.

Opsomming activiteiten door leden

Tijdens de verdiepende gesprekken en de gezamenlijke bijeenkomsten is de leden gevraagd welke activiteiten het platform moet oppakken. Dit heeft de volgende suggesties opgeleverd.

- **Onderlinge samenwerking:** de leden willen graag in elkaars keuken kijken als het gaat om acties en maatregelen tegen arbeidsdiscriminatie. Om dit te faciliteren organiseren leden per toerbeurt een vergadering op de eigen locatie waarin ruimte is om goede voorbeelden en aansprekende resultaten van de gastorganisatie te bespreken.
- **Inspiratiesessies en dialoogbijeenkomsten:** naast het uitwisselen van ideeën en informatie, willen de leden ook anderen inspireren. Om dit te doen worden zogeheten inspiratiesessies georganiseerd voor zowel mensen uit de doelgroepen als voor werkgevers. Tot de doelgroepen worden werkzoekenden gerekend die vallen onder de beschermings sfeer van de Algemene Wet Gelijke Behandeling en de Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap en Chronische Ziekte. De leden gaan ook in gesprek met voortijdig schoolverlaters om het belang van een goede opleiding voor aansluiting op de arbeidsmarkt te onderstrepen.
- **Samenwerking met bestaande initiatieven:** verschillende stedelijke en landelijke initiatieven richten zich op de aanpak van arbeidsdiscriminatie. Voorbeelden zijn het Nationaal Programma op Zuid, het Charter Diversiteit van de Stichting voor de Arbeid en Den Haag Inclusief. De leden van het platform gaan met deze en soortgelijke organisaties samenwerken en ervaringen uitwisselen.
- **Verzameling en ontwikkeling toolkits:** door alle initiatieven van de deelnemers en andere aanbieders te verzamelen wordt gaandeweg een nieuwe toolkit ontwikkeld met praktische informatie over:
 - Selectieproces en selectiegesprekken, zoals tips met betrekking tot het realiseren van gelijke behandeling bij werving en selectie
 - Arbeidsmarktcommunicatie
 - Inzet sociale media
 - Inspirerende voorbeelden voor het ontwikkelen van diversiteitsbeleid
 - Bespreekbaar maken van discriminatie op de werkvloer.
- **Vermelding in vacatureteksten:** leden nemen in publicaties van vacatures een referentie op waarin wordt verwezen naar het platform en de doelstellingen. Bijvoorbeeld *“Organisatie X is lid van het Rotterdams Platform tegen Arbeidsdiscriminatie. Samen met andere Rotterdamse organisaties maken wij ons sterk vóór gelijke kansen en tegen discriminatie op de arbeidsmarkt.”*
- **Stimuleren van informatie-uitwisseling en onderzoek:** het platform wil informatie verzamelen en uitwisselen over de oorzaken, verschijningsvormen, gevolgen en aanpakmogelijkheden van arbeidsdiscriminatie in Rotterdam. Daarbij wordt samengewerkt met kennis- en opleidingsinstituten, de universiteit en het expertisecentrum discriminatie. Leemtes in de kennisopbouw worden vastgesteld en waar nodig wordt aanvullend onderzoek gestimuleerd.

Beoogde resultaten

Het platform wil naar goede Rotterdamse gewoonte geen praatclub zijn maar concrete resultaten boeken. Doel is om binnen de tweejarige periode de volgende resultaten te realiseren:

- Het aanbieden van een arbeidscontract of leer-werkplaats. Idealiter stelt elk aangesloten bedrijf jaarlijks een nader aantal vast te stellen medewerkers aan uit doelgroepen die veel last hebben van arbeidsdiscriminatie. Organisaties bepalen zelf, op basis van hun mogelijkheden en context, in hoeverre er mogelijkheden zijn om arbeidscontracten of leer-werkplaatsen aan te bieden aan kandidaten uit de doelgroepen.
- Minimaal 2 inspiratie- of dialoogbijeenkomsten per jaar met een van de doelgroepen of werkgevers buiten het platform.
- Minimaal 10 presentaties per jaar bij ondernemersverenigingen, werkgeversnetwerken, etc. gericht op het werven van medestanders voor de realisatie van de doelen van het platform.
- Een toolkit met nieuwe inzichten en goede voorbeelden.
- Het aantal platformleden te verdubbelen.
- De bereikte resultaten te borgen met het oog op de post projectperiode.

Monitoring en evaluatie

In samenwerking met RADAR worden activiteiten geëvalueerd en het procesverloop en de bereikte resultaten gemonitord.

De voortgang van het project wordt bijgehouden door registratie en rapportage van geleverde prestaties, evaluatie door deelnemers en door aanvullend onderzoek (enquête of verdiepende gesprekken onder werkgevers). De resultaten worden jaarlijks gerapporteerd.”

Leden van het platform

De gemeente Rotterdam heeft voor de eerste bijeenkomst een aantal bedrijven uitgenodigd tot deelname aan het platform. Hierop is positief gereageerd door een kopgroep van 11 bedrijven en organisaties. Er wordt naar gestreefd om het aantal platformleden geleidelijk uit te breiden om de impact van het platform te vergroten.

De aangesloten bedrijven kunnen grofweg in 3 categorieën worden ingedeeld namelijk:

1. **Maatschappelijke organisaties:** staan veelal in nauw contact met hun omgeving en passen hier de bedrijfsvoering op aan. Ze hebben inspirerende voorbeelden van hoe je de directe omgeving van het bedrijf kan inzetten.
2. **Overheidsorganisaties:** hebben naast de inhoudelijke ambities ook te maken met politiek ingegeven beleid, waardoor ze niet volledig onafhankelijk zijn in bedrijfsvoering.
3. **Commerciële organisaties:** zoeken zoveel mogelijk aansluiting bij de klant die niet altijd in de nabije omgeving van het bedrijf zit. Dat heeft gevolgen voor het HRM beleid.

Deelnemerslijst

- RET
- Politie Rotterdam
- Humanitas
- Rabobank
- Nationale-Nederlanden
- Woonstad Rotterdam
- Gemeente Rotterdam
- Hogeschool InHolland
- RADAR
- Unique
- Tempo Team
- Pameijer
- MKB Rotterdam
- Hogeschool Rotterdam
- Reclassering Nederland Zuid-West
- FunX
- Zadkine

Budget en middelen

De gemeente Rotterdam heeft een beperkt budget beschikbaar gesteld om het platform te faciliteren. Deelnemers stellen tijd ter beschikking voor bijeenkomsten en andere activiteiten die voortkomen uit het platform. Indien voor specifieke activiteiten extra financiële middelen vereist zijn, zullen de leden onderzoeken of hier vanuit hun eigen organisatie budget voor vrij gemaakt kan worden.

Getekend op te Rotterdam

Albeda College