



Bouwen aan verbindend burgerschap

verschillen overbruggen in een diverse samenleving

**Nieuwe Luxor Theater,
Rotterdam
Woensdag 6 maart 2013**



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Gemeente Rotterdam

Inhoudsopgave		pag.
1.	Opening door dagvoorzitter, de heer mr. S. Harchaoui, voorzitter Raad van Bestuur FORUM	3
2.	De 'Energizer	4
3.	Welkomstwoord en inleiding door mevrouw K. Louwes, wethouder arbeidsmarkt, hoger onderwijs, innovatie en participatie van de gemeente Rotterdam	5
4.	Presentatie door de heer prof. dr. M. de Winter, hoogleraar bij de Universiteit van Utrecht	6
5.	Inleiding door mevrouw A. van Es, wethouder werk, inkomen en participatie, burgerschap en diversiteit en bestuurlijk stelsel van gemeente Amsterdam	8
6.	Presentatie door de heer E. Nazarski, directeur Amnesty International Nederland	10
7.	Bijdrage van de heer L. Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	12
8.	Verslag van workshops	13
9.	Afsluiting	39
Bijlagen		
-	Uitnodiging en programma	41
-	Deelnemerslijst	43

1- Opening door de dagvoorzitter, de heer mr. S.Harchaoui, voorzitter Raad van Bestuur FORUM

De dagvoorzitter opent de conferentie met een hartelijk welkom aan de deelnemers. De conferentie is georganiseerd door RADAR in samenwerking met het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de gemeente Rotterdam.

Tijdens de dag vinden presentaties plaats van:

- Mevrouw K. Louwes, wethouder arbeidsmarkt, hoger onderwijs en innovatie van de gemeente Rotterdam
- De heer prof. dr. W. de Winter, hoogleraar aan de Universiteit van Utrecht
- Mevrouw A. van Es, wethouder werk, inkomen en participatie, burgerschap en diversiteit, bestuurlijk stelsel van de gemeente Amsterdam
- De heer E. Nazarski, directeur Amnesty International Nederland
- De heer L. Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Daarnaast vinden zowel 's morgens als 's middags een zestal workshops plaats waarin de deelnemers zelf aan zet zijn. De aanwezigen kunnen in deze workshops meepraten en hun mening geven over hoe zij aankijken tegen het thema van de dag 'Bouwen aan verbindend burgerschap'. Oplossingen die hieruit komen zullen aan de politiek worden meegegeven.



Het publiek tijdens de opening

2- De 'Energizer'

Na zijn inleidende woorden geeft de dagvoorzitter het woord aan Tikho Ong van RADAR die de zaal meeneemt in een spel: de 'energizer'. Tijdens dit spel wordt de focus van de aanwezigen op de proef gesteld. De boodschap is dat het goed is om je te focussen op een thema, in dit geval 'verbindend burgerschap', maar dat het belangrijk is daarbij de omgeving niet uit het oog te verliezen. Bovendien blijkt tijdens het spel dat er meer mogelijk is dan men in eerste instantie denkt.



Tikho Ong begeleidt de deelnemers tijdens de 'energizer'



Het publiek in actie tijdens de 'energizer'

3- Welkomstwoord en inleiding door mevrouw K. Louwes, wethouder arbeidsmarkt, hoger onderwijs, innovatie en participatie van de gemeente Rotterdam

Mevrouw Louwes heet de aanwezigen welkom op deze mooie en symbolische plek. Nog geen 20 jaar geleden was deze locatie een verlaten, stoffige plek met alleen een aantal loodsen. De locatie is inmiddels volledig veranderd. Hoewel door sommigen als kil omschreven, wordt dit door anderen de mooiste plek van Rotterdam genoemd.

Mevrouw Louwes dankt alle organiserende betrokkenen en in het bijzonder RADAR voor het voorbereidende werk. Ook dankt zij de gemeente Amsterdam voor het feit dat straks haar collega-wethouder mevrouw Van Es eveneens hier een inleiding zal houden. Beide steden kunnen veel van elkaar leren. Zij refereert hierbij aan een rapport van Paul Scheffer van de Universiteit van Tilburg en Han Entzinger van de Erasmus Universiteit in Rotterdam. In opdracht van de gemeenten Amsterdam en Rotterdam onderzochten en vergeleken zij de integratie en participatie in beide steden. Dit resulteerde in het rapport 'De staat van integratie' dat burgerschap veel meer in relatie brengt met integratiebeleid. Mevrouw Louwes ziet bij voorkeur een overheid die naast de burger staat in plaats van het benadrukken van de tegenstelling tussen overheid versus burger. Zij realiseert zich dat mensen niet zomaar in actie komen. Maar de overheid raakt wel steeds meer doordrongen van het feit dat initiatieven die niet worden opgelegd maar vanuit de mensen zelf komen, beter aanslaan.

Deze morgen stond in het Algemeen Dagblad een artikel naar aanleiding van een rapport van RADAR over polarisatie met daarin de volgende twee conclusies:

- Extremiteiten nemen af;
- Een aantal groepen in de samenleving verhoudt zich niet tot elkaar.

In het aanpakken van dit laatste punt zal, ook vanuit de overheid, geduld nodig zijn. Geduld dat er veelal niet is. Het advies van RADAR is te investeren in activiteiten waarin verschillende groepen elkaar ontmoeten en leren kennen. En zo het 'onbekend maakt onbemind' tegen te gaan. Een ander aspect in dit onderwerp gaat om het accepteren van risico's. Mevrouw Louwes constateert dat het maatschappelijk middenveld daarin al veel verder is dan de politiek.

Mevrouw Louwes hecht veel waarde aan 'ondernemerschap'. In haar omgeving ziet zij talloze nieuwe ondernemers vanuit verschillende culturele achtergronden. Zij geeft het voorbeeld van een Marokkaanse man die de top van Shell wilde bereiken, wat hem ook is gelukt. Omdat hij echter onvoldoende plezier aan zijn werk beleefde, heeft hij besloten zich op het zelfstandig ondernemerschap te richten en is, samen met een stagiaire, een modehuis gestart. Een modehuis dat zich onderscheidt door een andere, op vrouwelijke vormen gebaseerd maatsysteem in plaats van het gebruikelijk systeem dat gebaseerd is op oude Britse legerkleding.

Mevrouw Louwes eindigt haar presentatie door de aanwezigen een succesvolle en goede dag toe te wensen.



Mw. Louwes, wethouder arbeidsmarkt, hoger onderwijs, innovatie en participatie van de gemeente Rotterdam

4- Presentatie door de heer prof. dr. M. de Winter, hoogleraar aan de Universiteit van Utrecht

De heer De Winter is pedagoog en geïnteresseerd in het thema opvoeden/vormen. Hij neemt de aanwezigen aan de hand van dia's mee in zijn verhaal.

Opvoeden gebeurt niet alleen door de ouders maar doe je met elkaar. Het gebeurt onder andere op school, op straat en via de media. Een democratie ontstaat niet vanzelf maar is de rol en verantwoordelijkheid van de samenleving. De heer De Winter verwijst daarbij naar zijn boek, uitgegeven in 2011, *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding*.

Hij is van mening dat, mede door televisieprogramma's, de focus ten onrechte op gedrag is komen te liggen. Hij vindt het van belang kinderen op te voeden vanuit optimisme, met het idee 'jij bent het centrum van jouw geluk; wie ben ik en hoe verhoud ik mij tot anderen'. De afgelopen jaren is de focus gelegd op een aantal grote problemen en het voorkomen hiervan. Om de veiligheid van het kind maximaal te kunnen garanderen wordt minder belang gehecht aan privacy. Dit is goed uit het oogpunt van veiligheid maar is een eenzijdige weg als het over opvoeden gaat. Opvoeding en onderwijs dragen bij aan de inburgering van kinderen in de samenleving. Ieder kind moet leren en uitgedaagd worden om burger van de samenleving te worden. In een democratie zijn opvoeding en onderwijs de enige manier om burgerschap te ontwikkelen. In één van de vele definities die er zijn van democratie wordt gesproken over democratische ethiek, waarin burgers die onderling verschillen op basis van gelijke rechten en plichten, zonder vijandigheid met elkaar omgaan.

De heer De Winter geeft een aantal voorbeelden van het gebruik van de term 'respect'. In straattaal heeft het een volstrekt andere betekenis als in de context van democratie.

In onze maatschappij is opvoeden een privé project van ouders geworden. Volgens de heer De Winter hebben kinderen meer dan alleen ouders nodig bij hun opvoeding. Kinderen ontwikkelen zich beter in rijke sociale netwerken. Kinderen bij wie meer volwassenen/opvoeders betrokken zijn, doen het beter dan kinderen die in isolement opgroeien. Het levert resultaat op als ouders een goede relatie met de school van hun kinderen hebben. Waar vroeger ouders ook boos werden als kinderen op school gestraft werden, is de hedendaagse praktijk dat school en ouders steeds vaker elkaars tegenstander worden. Kinderen moeten leren dat het normaal is dat er verschillen tussen mensen bestaan. Tegenwoordig krijgen kinderen die net even anders zijn al snel een etiket opgepakt. Een druk kind het etiket ADHD, een langzaam lezend kind het etiket dyslectisch.

Professor De Winter benadrukt dat opvoeden per definitie strijd betekent. Kinderen zijn geïnteresseerd in het nu, later is voor hen niet interessant, terwijl dat wel een belangrijk perspectief is bij opvoeding. Democratische bewustwording ontstaat niet vanzelf, zoals blijkt uit 'Cultivating humanity' van M. Nussbaum.

In burgerschap gaat het om vrijheid. Negatieve vrijheid is de drang om elkaar niets in de weg te leggen, versus de positieve vrijheid dat je met elkaar een eigen leven voert. Toegepast op de jeugd, werpt de heer De Winter de vraag op in hoeverre we jongeren hun gang moeten laten gaan. Zijn wij in ons jeugdbeleid doorgeschooten in het geven van vrijheid? De heer De Winter is van mening dat het bij burgerschap vooral over positieve vrijheid moet gaan. Het met elkaar inrichten van de samenleving en jonge mensen helpen vorm te geven aan hun eigen leven, zou de basis van het jeugdbeleid moeten zijn. De Winter stoort zich aan het feit dat het beleid vooral gefocust lijkt op de uitwassen en problemen, waardoor de positieve vrijheid wordt gefrustreerd.

Volgens een groep evolutiebiologen is de mens geneigd tot uitsluiten. Het discrimineren is ons min of meer aangeboren. De Winter geeft het voorbeeld dat een willekeurige groep in tweeën wordt gesplitst, de ene helft krijgt een blauw shirt, de andere helft een bruin shirt. In zo'n situatie is er een gerede kans dat beide groepen elkaar binnen een half uur tot op het bot haten. Het tegendeel is overigens ook mogelijk. Als kinderen van jongs af aan zich bewust zijn van overeenkomsten draagt dat bij tot hun gevoel van empathie. Dat is een wezenlijke voorwaarde voor democratie, zonder empathie is burgerschap niet mogelijk. Voorbeeldgedrag stimuleert deze bewustwording.

Uit het publiek wordt de opmerking gemaakt dat het vooral ook moet gaan over het opvoeden van de opvoeders. Kinderen zijn de spiegel van een cultuur. Een ander merkt op dat volwassenen niet moeten vergeten dat zij zelf ook jong zijn geweest en dat de focus meer zou moeten liggen op acceptatie.



Prof.dr. M. de Winter, hoogleraar Universiteit van Utrecht

De eerste workshopronde

Na de presentatie van de heer De Winter nodigt de dagvoorzitter de aanwezigen uit deel te nemen aan de eerste workshop van hun keuze.

5- Inleiding door mevrouw A. van Es, wethouder werk, inkomen en participatie burgerschap en diversiteit en bestuurlijk stelsel van gemeente Amsterdam

Mevrouw Van Es gaat in haar presentatie in op de kanteling in het integratiedebat: van ruigheid naar hoffelijkheid. Het denken over integratie is veranderd. Drie jaar geleden trad zij aan als wethouder Burgerschap en Diversiteit in Amsterdam. De belangrijkste reden voor haar om terug te keren in de politiek was de ruigheid van het integratiedebat in die tijd. De politieke correctheid waarmee het spreken over de multiculturele samenleving voorheen omhuld was, was ingeruild voor een nieuw realisme met harde woorden, heftige emoties en soms polariserende uitingen. Zaken lagen inmiddels open en bloot op tafel, maar er was ook verwijdering ontstaan tussen groepen Amsterdammers. Er was genoeg beschuldigd en verweten. Het woord 'integratie' had een erg negatieve bijmaak gekregen. Het ging meer over falen en vervreemding, dan over wat werkelijk de opgave was: het vinden van gemeenschappelijkheid en het aanpakken van echte problemen. Die handschoen werd door mevrouw Van Es opgepakt.

"Geen burgerschap zonder hoffelijkheid," zei zij in 2010. Het leven in een hyperdiverse stad vereist grootstedelijke competenties om in gesprek te gaan met mensen die fundamenteel anders over het leven denken dan jij. Gesprekken over seksualiteit, religie, de opvoeding van onze kinderen. Dat kan echt schuren. Daar is hoffelijkheid voor nodig. Burgerschap is de gemeenschappelijke basis die ons bindt ondanks alle verschillen. Het is de positieve kant van integratie. In de ogen van mevrouw Van Es heeft integratie drie dimensies: hardnekkige sociaaleconomische en culturele vraagstukken, excessen en dagelijkse zorgen en irritaties. Integratie gaat dus over onvoldoende werknemersvaardigheden van jongeren met een migratieachtergrond, over oververtegenwoordiging van jongens van Marokkaanse en Antilliaanse komaf op criminaliteitslijstjes, maar ook over vrouwen die niet naar buiten mogen van hun man, of meisjes die worden uitgehuwelijkt. Integratie gaat ook over meisjes die worden lastig gevallen op straat of overlast van hangjongeren. Van Es haalt een ervaring aan uit een gesprek met bestuurders van de stad over weerbare buurten. Er is verlegenheid om te benoemen dat overlast in buurten vaak wordt veroorzaakt door jongeren van Marokkaanse komaf. Toch zal dat moeten gebeuren. Want pas als problemen worden benoemd, kan gewerkt worden aan een oplossing en kunnen positieve ontwikkelingen gewaardeerd worden, zoals Marokkaanse vaders die zich meer met de opvoeding willen bemoeien



Het publiek tijdens de presentatie van mw. Van Es

Amsterdam pakt problemen daarom specifiek aan, daar waar zij zich voordoen:

- In de aanpak jeugdwerkloosheid spreekt mevrouw Van Es jongeren aan op hun eigen verantwoordelijkheid en is tevens aandacht voor de specifieke problemen van jongeren met een migratieachtergrond, zoals een beperkt netwerk, gebrekkige taalbeheersing of onvoldoende werknemersvaardigheden.
- Het inburgeringsprogramma legt een grote nadruk op taal, maar combineert dat met een burgerschapscurriculum.
- Burgerschap, antidiscriminatie en vrouwenemancipatie zijn de pijlers van het diversiteitsbeleid, dat zich bovendien richt op nieuwe generaties Amsterdammers.

De kern van integratie ligt bij vrouwen. Wie spreekt over integratie heeft het binnen drie zinnen over vrouwen. Noem hoofddoekjes, handen schudden, thuis zitten en niet werken, maar ook nauwelijks over seksualiteit, laat staan homoseksualiteit, durven praten. Vrouwenemancipatie is echt cruciaal.

Hierover zijn nieuwe gegevens beschikbaar:

- In 2011 zijn meer Amsterdamse vrouwen economisch zelfstandig, van 49 procent in 2009 naar 51 procent in 2011.
- Maar: slechts 16 procent van de vrouwen met een Marokkaanse komaf en 17 procent van de Turkse is economisch zelfstandig tegen 60 procent van de Nederlandse vrouwen.
- In de leeftijdsgroep van 25-34 jaar is in 2011 65 procent economisch zelfstandig, maar van de jonge vrouwen van Marokkaanse en Turkse komaf is slechts 29 procent economisch zelfstandig, hoewel dat sinds 2009 met 5 procent is gegroeid.
- Bij jonge Surinaamse en Antilliaanse vrouwen is het percentage dat economisch zelfstandig is afgenomen van 65 procent in 2007/2009 naar 53 procent in 2011.

Mevrouw Van Es licht de cijfers voor economische zelfstandigheid eruit, omdat dat de basis is om eigen keuzes te kunnen maken. Dat onder vrouwen van Marokkaanse en Turkse komaf en in mindere mate onder vrouwen van Surinaamse en Antilliaanse komaf zo'n achterstand is te zien, zegt iets over hun emancipatie en integratie. Deze vrouwen zijn de moeders van de kinderen die nu opgroeien. Zij zijn onmisbaar voor burgerschap en integratie. Het doel van mevrouw Van Es is dat alle Amsterdamse vrouwen gebruik kunnen maken van de vrijheid en de mogelijkheden die de stad hen te bieden heeft. Dat betekent dat zij voor zichzelf opkomen en zelf bepalen hoe zij hun leven inrichten. Vrouwen moeten daarvoor zelf verantwoordelijkheid nemen. Ga aan de slag, leer de taal beter spreken, leer een vak en ga geld verdienen. Vanuit de gemeente bouwt mevrouw Van Es aan een stevige infrastructuur voor vrouwenemancipatie, die zich richt op taal en hen op weg helpt naar werk. Mevrouw Van Es weet minister Asscher aan haar zijde in hun agenda's op integratie en burgerschap. En dat is nodig, want Amsterdam staat voor grote opgaven: segregatie is een doembeeld dat zij nog niet van ons heeft kunnen schudden.

Het tekent zich af langs de scheidslijn tussen gebieden binnen en buiten de ring. Het Leidseplein is voor veel Amsterdamse jongeren nog te ver weg. Te veel jongeren maken een slechte start en belanden daardoor bijvoorbeeld op criminaliteitslijstjes. Discriminatie op de arbeidsmarkt maakt het hun extra lastig. De verdeling tussen rijk en arm mag niet zo vanzelfsprekend een kleur hebben. Die rechtvaardige en ongedeelde stad van de toekomst is nog geen realiteit. Voor ons staat een nieuwe generatie die hiervoor moet knokken.

Van Es stelt dat we meer taal moeten brengen naar de kinderen die de Nederlandse taal niet goed beheersen en zorgen dat zij dit ook in de informele omgeving van het dagelijks leven kunnen oefenen. De lat moet echt hoger. Er is geen weg terug uit hyperdiversiteit. We zullen het met elkaar moeten doen. Amsterdam heeft het leven in diversiteit nog niet onder de knie, maar er zijn wel stappen gezet. Dat schurende gesprekken steeds meer worden gevoerd maakt trots en geeft hoop. Een onderwerp als Zwarte Piet is met veel emoties omgeven. Toch ontstaat in de stad een groeiend besef dat het niet de bedoeling kan zijn om met een mooi kinderfeest sommigen van hen juist te kwetsen. Er is bereidheid om daarover na te denken. Amsterdam durft het aan om de termen allochtoon en autochtoon los te laten. Daarmee heft het een kunstmatige scheidslijn tussen haar burgers op en spreekt hen aan op hun gemeenschappelijke basis: het wonen in de stad. De gemeente heeft hoge verwachtingen van Amsterdammers. Zij moeten het toch echt zelf doen, ook als omstandigheden moeilijk zijn. Maar er is ook zelfreflectie. Mevrouw Van Es is ervan overtuigd dat de kanteling doorzet. Amsterdam laat de ruige en soms stigmatiserende toon van het integratiedebat achter zich.

6- Presentatie door de heer E. Nazarski, directeur Amnesty International Nederland

De heer Nazarski gaat in op de mensenrechten als invulling van competent burgerschap. Hoe kunnen we het ideaal van die actieve en participerende burger bereiken? Een burger die zijn eigen verantwoordelijkheid neemt, die opkomt voor zichzelf maar ook zorgt voor de gemeenschap om zich heen. Hoe realiseer je dit, in een tijd waarin mensen vaak de nadruk leggen op de negatieve kanten van dit land? Een land in een wereld waar mensen meer en meer een open gemeenschap vormen, zonder grenzen, maar waarin diezelfde mensen tegelijkertijd hun heil dichtbij zoeken: in de buurt, de lokale gemeenschap, thuis. Om het ideaal van die actief participerende burger te bereiken, moet sprake zijn van een zeker houvast, van een helder en eenduidig referentiekader dat niet omstreden is, dat duidelijkheid schept en dat gezamenlijk richting geeft. Mensenrechten kunnen dat referentiekader vormen. Expliciet gebruik van mensenrechten voor de invulling van burgerschap is in Nederland nog niet eerder op grote schaal gebeurd. En dat terwijl mensenrechten alle voorwaarden scheppen om een unieke bijdrage te leveren. Voordat Nazarski hierop in gaat, geeft hij eerst een kijkje op mensenrechten over de grens. Mensenrechten gaan, voor de meeste mensen, over verschrikkingen in andere landen. Het gaat over executies in Syrië, gewetensgevangen in China, verkrachtingen in Kongo. Het zijn grote en angstaanjagende verhalen van dictaturen en onderdrukking. Mensenrechten gaan dan pas een rol spelen als ze dreigen te worden geschonden. Bij het denken over mensenrechten zijn dat mogelijk de eerste beelden die opkomen. Maar mensenrechten gaan niet alleen over andere landen, ernstige schendingen en minimumnormen. Mensenrechten spelen in iedere samenleving een belangrijke rol, ook in Nederland.

Mensenrechten zijn positief en progressief. Ze gaan over aspiraties en geven een moreel gerechtvaardigde norm. Als wij in Nederland spreken over vrijheid van meningsuiting, waar ligt dan de grens van wat we accepteren? Als we kijken naar mensen met een beperking, welke mate van vrijheid van beweging willen we dan met hen realiseren? Als we praten over participatie van ouderen, hoever willen we dan gaan om hen onderdeel te laten blijven uitmaken van deze samenleving. Dat zijn de vragen waarover burgers en overheden met elkaar in Nederland een dialoog moeten aangaan en normen over kunnen afspreken. En dat is precies waar mensenrechten een centrale rol in kunnen spelen.



Dhr. E. Nazarski, directeur Amnesty International Nederland

Mensenrechten kunnen juist ook in de eigen omgeving, dicht bij huis van grote waarde zijn. Op lokaal niveau in Nederland, in de steden en dorpen. Waar burgers samen leven en waar de burger en de overheid elkaar raken. Waar gemeenten concrete beslissingen nemen die het leven van hun inwoners raken. Ook daar krijgen mensenrechten betekenis.

Nazarski geeft een aantal voorbeelden:

- Het recht op privacy, wanneer er camera's worden opgehangen om de veiligheid te vergroten;
- Het recht op lichamelijke integriteit, bij het aanpakken van huiselijk geweld;
- Het recht om niet te worden gediscrimineerd, wanneer gemeenten homo-emancipatie bevorderen;
- Het recht op bescherming tegen vervolging, wanneer gemeenten te maken krijgen met de opvang of uitzetting van asielzoekers;
- Het recht op vrijheid van vereniging en vergadering, bij wel of niet laten doorgaan van demonstraties;
- De rechten van het kind, bij het formuleren van jeugdbeleid.

Uiteraard geeft het referentiekader van mensenrechten niet meteen antwoorden op alle terreinen. Maar het helpt om inhoud te geven aan beleid en praktijk. Lokaal mensenrechtenbeleid is de noemer die daarvoor sinds kort wordt gebruikt. Het is een nieuw en spannend terrein waar met een groeiend aantal gemeenten en maatschappelijke organisaties aan wordt gewerkt. Burgerschap is één van die beleidsterreinen waaraan mensenrechten voor lokale overheden een belangrijke bijdrage kunnen leveren.

Vanuit de mensenrechten bekeken is iedereen gelijk. Mensenrechten zijn inclusief en niet exclusief. Volgens Amnesty zou dat ook het uitgangspunt van burgerschap moeten zijn. Juist in een pluriforme samenleving is een niet-discriminerend referentiekader voor alle burgers van belang. De Nederlandse burgerschapsagenda lijkt vaak vertoebeld of verward te worden door de integratieagenda. Die integratieagenda spreekt veel meer over wij en zij, over een vriend-vijand schema. Mensenrechten zijn er voor iedereen, altijd en overal, zonder aanzien des persoons: allochtoon en autochtoon, ingezetene of illegaal, rijk en arm, gezond en met een beperking. In gastvrijheid openstaan voor die fundamenteel van mij verschillende ander, daar gaan mensenrechten en competent burgerschap over.

Amnesty is recent een dialoog aangegaan met een snel groeiend netwerk van gemeenten en maatschappelijke organisaties die deze visie over mensenrechten delen. Om die dialoog vorm te geven heeft Amnesty in navolging van de discriminatiecampagne van 2007 een speciaal programma opgebouwd rondom lokaal mensenrechtenbeleid. Doel van dit programma is om bewustwording te realiseren, expertise te ontwikkelen en ervaringen te delen, om zo in gezamenlijkheid te komen tot een succesvol lokaal mensenrechtenbeleid.

Een praktisch voorbeeld is de brochure die Amnesty samen met de Vereniging Nederlandse Gemeenten eind vorig jaar heeft gelanceerd over de betekenis van mensenrechten op lokaal niveau. Op basis van die brochure worden workshops en inspiratiesessies voor bestuurder en ambtenaren georganiseerd. Twee weken geleden nog was Amnesty in Nijmegen waar burgemeester Hubert Bruls aan het einde van de avond zei dat hij van Nijmegen de tweede mensenrechtenstad van Nederland wil maken, na Utrecht. Volgende week opent burgemeester Verkerk van Delft een tentoonstelling over mensenrechten in Nederland. De heer Nazarski spreekt de hoop uit dat er nog vele activiteiten zullen volgen.

7- Bijdrage van de heer L. Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Minister Asscher gaat in zijn verhaal in op de samenwerking die nodig is om het integratiebeleid in Nederland uit te voeren. Integratie heeft te maken met verwachtingen. Van spelers van Ajax wordt verwacht dat zij het goed doen. Een Antilliaanse jongen die zijn atheneumdiploma haalt, wordt gezien als bijzonder. Het sociaal planbureau komt met een alarmerend rapport, de sociale integratie hapert. deze uitkomst roept verschillende reacties op vanuit de verschillende politieke overtuigingen.

Rechts reageert: zie je wel, de integratie mislukt. Links reageert: er is te weinig aandacht voor vooruitgang en successen. Het punt is 'het hapert'. Ook hier is de basis het uitspreken van verwachtingen. Wat mag je als Nederland van nieuwkomers verwachten? Wat dient overwonnen te worden en wat is de verwachting die je expliciet moet maken? In de sfeer van de oude gewoontes worden verwachtingen impliciet gelaten.

Het participatiecontract is bedoeld als markeringspunt bij binnenkomst in Nederland. Het uitwerken van het participatiecontract zal in samenwerking met de gemeentes moeten plaatsvinden. Wat betreft de verwachtingen ten aanzien van nieuwkomers, is duidelijk dat zij zich dienen te verdiepen in het land van aankomst en de daar geldende wetten en regels. Minister Asscher geeft aan dat het de plicht van Nederland is discriminatie steviger aan te pakken. En de moed en de bereidheid te hebben het integratiedebat aan te gaan. Hij hoopt met de mensen vanuit de praktijk daar de komende maanden aan te werken en te kunnen putten uit de ervaring die lokaal is opgedaan. Hij roept eenieder op hem te voorzien van voorbeelden van de problemen waar in de praktijk tegenaan wordt gelopen.



Dhr. L. Asscher, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tweede ronde workshops

Na de bijdrage van de minister worden de aanwezigen uitgenodigd voor de tweede ronde workshops.

8- Verslag van de workshops

Tijdens de conferentie vonden er zowel 's morgens als 's middags een zestal workshops plaats. De deelnemers konden in de workshops meepraten en hun mening geven over de thema's van de workshops en van de conferentie. In de volgende pagina's wordt er gebundeld verslag van beide workshopsessies gedaan.

Workshop 1 - Sociale stabiliteit en polarisatie

Onderzoek en oplossingsmodellen

Workshopinleiders: mevrouw R. Schriemer (RADAR) en de heer R. Witte (Lokaal Centraal/10sjuns)

Workshopvoorzitter: mevrouw Chila van der Bas, College voor de Rechten van de Mens

Opening

De workshop wordt geopend met een hartelijk welkom van de voorzitter mevrouw Chila van der Bas. Mevrouw van der Bas is vicevoorzitter van het College voor de Rechten van de Mens. Dit College is op 1 oktober 2012 van start gegaan en bouwt verder op de ervaringen van de Commissie Gelijke Behandeling maar met een breder mandaat. Een aantal speerpunten van het College zijn: ouderenzorg, vreemdelingenwetgeving en toegang tot arbeid. Het College rapporteert aan de toezichthoudende commissies van de VN.

Vervolgens stelt de voorzitter beide workshopinleiders voor: Rita Schriemer en Rob Witte. Rita Schriemer is sinds 12 jaar werkzaam bij RADAR. Zij is socioloog en interesseert zich zeer voor mensenrechten en processen van uitsluiting. Zij heeft onderzoek gedaan naar verschillende minderheidsgroeperingen en in de afgelopen 1,5 jaar heeft zij zich beziggehouden met polarisatie. Tijdens een onderzoek naar extremisme in de regio Rotterdam Rijnmond heeft zij Rob Witte leren kennen. Rob Witte was tot 1 januari 2013 werkzaam bij een onderzoeksbureau gelieerd aan de Universiteit van Tilburg dat per 1 januari is opgeheven. Samen met een aantal collega's heeft Rob Witte vervolgens Lokaal Centraal opgezet. Deze organisatie houdt zich o.a. bezig met onderzoek op het gebied van veiligheid, maatschappelijke spanningen, WMO en jeugdzorg. Rob Witte houdt zich al zo'n 25 jaar bezig met onderzoek en advieswerk.

Onderzoek en oplossingsmodellen:

De workshop wordt ingeleid aan de hand van een aantal sheets, die na afloop van de workshop worden uitgereikt. Op één van de sheets staat een aantal krantenkoppen:

Wil Israël Hamas voor eens en altijd de mond snoeren?
Vechtpartij in Rotterdam tijdens protestmars Koerden
Henk & Ingrid verdacht van doodslaan Turkse buurman
Vrouw doodgestoken in school Rotterdam
Elfjarig meisje komt om door autobom in Turkije – 'werk van PKK'

Aan de deelnemers wordt gevraagd of deze krantenkoppen, of één daarvan, aanleiding geeft om er de volgende dag, of wellicht direct al, mee aan de slag te gaan op hun werk.

- Vanuit een organisatie die zich bezighoudt met Islam en dialoog wordt opgemerkt dat sommige krantenkoppen aanleiding geven tot extra inzet, bijvoorbeeld in het tot bedaren brengen van mensen. Ze kunnen ook een extra drijfveer betekenen voor het werk van de organisatie.
- Iemand anders vraagt zich af of je bij krantenkoppen, die je wellicht ook persoonlijk raken, wel zou moeten wachten tot de volgende werkdag. Er zijn ook mogelijkheden om hier iets mee te doenvia social media.
- Eén deelnemer, werkzaam in de provincie Limburg, merkt op dat veel van de krantenkoppen weinig invloed zullen hebben. De provincie is behoorlijk 'wit'. Sommige zaken zullen hooguit wat reacties oproepen in de buurt van Venlo.
- Iemand die werkzaam is bij het Ministerie van Sociale Zaken en Integratiebeleid merkt op dat veel krantenkoppen aanleiding geven tot extra werk. Dergelijke gebeurtenissen roepen vaak ook reacties op in de Tweede Kamer.
- De politie, ook aanwezig, zal er zeker op reageren. Er zijn verschillende diensten binnen de politie die informatie uit de kranten halen. Deze informatie kan bijvoorbeeld van belang zijn in wijken waar vooral bepaalde bevolkingsgroepen wonen. Er zal dan zeker gekeken worden hoe er op bepaalde krantenberichten gereageerd wordt.

- Een docent van de opleiding Sociaal Cultureel Werk, een opleiding waarin studenten van allerlei culturen en maatschappelijke achtergronden vertegenwoordigd zijn, merkt op dat hij niet direct iets met de berichten zal doen. Hij zal eerst peilen wat de sfeer is in de groep studenten. Pas als duidelijk is dat een bepaald bericht speelt in de groep zal hij er iets mee doen. Dit om niet onnodig polarisatie aan te wakkeren.
- Een medewerker van het Bureau Discriminatie Zaken geeft aan dat vooral het bericht over 'Henk en Ingrid' reacties zal oproepen.

Rita Schriemer stelt vast dat vooral politiek en politie reageren. Zij vraagt of polarisatie een veiligheidsprobleem is of een maatschappelijk probleem. Opgemerkt wordt dat het beide is. Er wordt tevens opgemerkt dat individuele bewoners in achterstandswijken nauwelijks de krant lezen. Voor sommigen geldt dat nog sterker dan voor anderen. Zo zijn alleenstaande moeders vooral bezig met het op orde krijgen van hun gezin.

- Een Koerdische vrouw, maatschappelijk ondernemer, merkt op dat veel van berichtenpolitiek geladen zijn. Wanneer zij iets met één van de berichten zou willen doen is de kans groot dat zij polarisatie in de hand werkt. Privé kan zij er wel mee bezig zijn.
- Iemand wijst op de kop waarin staat aangegeven dat een vrouw is doodgestoken in een school in Rotterdam. Het is lastig te bedenken hoe je hiermee om kunt gaan. Enerzijds wil een school de deur openhouden en voor iedereen toegankelijk zijn. Anderzijds wil de school de leerlingen en leerkrachten kunnen beschermen. Hoe combineer je beide? Het krantenbericht van 'Henk & Ingrid' kan gemakkelijk een politieke lading krijgen en is op zich al polariserend.
- Vanuit de aanwezigen wordt opgemerkt dat de media daarin ook een rol hebben. Zij horen objectief te zijn en zijn dat niet altijd. De kop legt een verband met een politicus en zijn standpunten en maakt daar gebruik van, terwijl het hier alleen gaat om een toevalligheid in de namen. De rol van de media moet niet worden onderschat. De feiten achter dit bericht hoeven geen politieke achtergrond te hebben maar de media suggereren dit wel.
- Eén van de deelnemers maakt deel uit van de Gay Straight Alliance 'Natuurlijk samen'. Deze organisatie richt zich op de veiligheid van iedereen en specifiek op die van homo's, transgenders en lesbiennes. Zij zou meer willen weten van de achtergrond van bovenstaande krantenkop. Het kan ook om een 'gewone' burenruzie gaan. Je moet eerst de verschillende processen in kaart brengen. Vervolgens kun je stimuleren dat mensen zich daarvan bewust zijn en aan de slag gaan met de vraag of en hoe je daarin kunt reageren.

De workshopinleiders merken op dat mensen iets vaak pas als een probleem ervaren als dit in de media als zodanig wordt neergezet. De Limburgse deelnemer bevestigt dit. Wanneer je in gesprek gaat met mensen over deze krantenkoppen zul je merken dat het wel degelijk leeft bij mensen. Dergelijke berichtgeving heeft invloed. Wanneer je echter doorvraagt wordt over het algemeen aangegeven dat het in hun omgeving niet speelt. Uit de krantenkoppen halen mensen echter de constatering dat het wel gebeurt. Opgemerkt wordt dat feiten en opvattingen daarna vaak los van elkaar komen te staan.

- Eén van de aanwezigen is onderzoeker op sociaal-psychologisch gebied. Uit deze onderzoeken blijkt dat mensen het meest gegrepen worden door sociale ongelijkheid. M.b.t. onrecht ten aanzien van homoseksuelen bestaat in Nederland al een soort collectieve afwijzing en verontwaardiging, die collectieve verontwaardiging mist hij als het gaat om de krantenberichten van 'Henk en Ingrid'.

De inleiders merken op dat het bij het signaleren van onrust van belang is om te peilen hoe en waar en met welke intensiteit die onrust in de verschillende groepen ervaren wordt.

Polarisatie en balans:

De inleiders halen aan dat uit onderzoek is gebleken dat in Nederland nog nauwelijks sprake is van polarisatie. Wel is er sprake van tegenstellingen, niet alleen etnische.

Een aantal zaken die een negatieve invloed hebben zijn:

- Verandering en vervreemding: dit geldt voor nieuwkomers in oude wijken maar ook voor oude buurtbewoners die zich niet meer herkennen in de wijk en zich niet meer verbonden voelen met elkaar;
- Spanningen door ervaren overlast: in de ene wijk kan dit zijn door jongeren, in een andere wijk doordat bijvoorbeeld tuinen niet meer onderhouden worden;
- Wij/zij denken, discriminatie: mensen koppelen overlast situaties vaak aan culturele gebruiken. Dit kan discriminatie in de hand werken;

- Onbekendheid met elkaar;
- Maatschappelijke ontwikkeling (bezuinigingen, verkiezingen, individualisering etc)
- Botsende leefstijlen, zoals je dat af en toe hoort over de MOE-landers (werknemers uit Midden- en Oost Europa).
Wanneer nieuwe buurtbewoners de taal niet spreken kun je ook niet met elkaar in gesprek komen en elkaar leren kennen.

Daar tegenover kun je een aantal positieve zaken plaatsen:

- Mogelijkheden voor contact en ontmoeting in de buurt;
- Begeleiding van vluchtelingen/nieuwkomers: het is van belang dat nieuwkomers geïntroduceerd worden in de wijk;
- Binding met de buurt en betrokkenheid;
- Evenredige vertegenwoordiging en participatie;
- Kansen voor kwetsbare groepen.

Aandachtspunten in de regio Rotterdam-Rijnmond:

In het onderzoek dat gedaan is naar polarisatie in Rotterdam-Rijnmond dat de wethouder vanochtend in haar inleiding aanhaalde, is onderscheid gemaakt tussen verschillende gemeenschappen:

- Kleinere dorpen en kernen: De bevolking heeft een grote afstand tot de multiculturele samenleving. Vooral jongeren zetten zich daar tegen af. Vluchtelingen en andere nieuwkomers worden vaak buiten gesloten. Dit leidt tot sociaal isolement en zelfs wegpesten. Schriemer merkt op dat dit vaker gebeurt dan gedacht wordt.
- Schiedam, Maassluis, Hellevoetsluis, Vlaardingen, Ridderkerk: Er is sprake van een instroom van nieuwe migranten (MOE-landers, Antillen) die aansluiting zoeken. Daarnaast is er een oude kern migranten die een eigen plek opeist. Er is sprake van conflicten tussen de verschillende groepen jongeren. Herstructurering bemoeilijkt de balans en de cohesie in de wijken.
- Vinexgemeenten: Er is vaak sprake van botsende leefstijlen, generatieconflicten en/of etnische verschillen. Ook de tegenstelling arm – rijk speelt hier een rol.
- Rotterdam en Schiedam: Bewoners zijn meestal gewend aan diversiteit. Er is sprake van een gevoel van vervreemding bij achterblijvers in oude wijken. Er is groepsvorming langs etnische scheidslijnen en gevoelens van achterstand vergroten de achterstand tot andere groepen in de samenleving en leiden soms tot conflicten. Binding staat onder druk in oude wijken door instroom nieuwkomers.

Spanningen en polarisatie in de G-4:

De onderzoeken in de vier grote steden laten vergelijkbare uitkomsten zien met accentverschillen.

- Het gevoel dat men met discriminatie te maken heeft (gepercipieerde discriminatie) heeft invloed op polarisatie;
- Er is sprake van weerstand/polarisatie richting de overheid en met name richting de politie;
- Er zijn potentiële trigger events zoals overlast en criminaliteit, maar ook het optreden van de politie. Het is dus van belang om de context eromheen goed te blijven volgen;
- Effecten van de sociaal economische situatie zijn merkbaar. Dit werkt door in spanningen en polarisatie van groepen. Gemeenten zouden hier bij bezuinigingen rekening mee moeten houden. Je moet bedenken wat je dan juist nodig hebt. Als er buurthuizen verdwijnen zul je waarschijnlijk; meer behoefte hebben aan outreachend jongerenwerk
- In Amsterdam en Rotterdam is sprake van een relatie tussen de grote mobiliteit van de bewoners en de mate van polarisatie;
- In Utrecht en in Den Haag is een relatie te zien tussen de kwaliteit en de effectiviteit van de professionals die in de wijk werken en polarisatie.

Algemene conclusie: De situatie is niet alarmerend, maar zeker aandacht en zorg waard en de kans op uitbarstingen is niet geheel te veronachtzamen.

De voorzitter merkt naar aanleiding van bovenstaande op dat is vastgesteld dat er sprake is van toenemende segregatie. Mensen komen elkaar nauwelijks meer tegen. Zij vraagt zich af of dat geen polarisatie in zichzelf is. De onderzoekers geven aan dat toenemende segregatie er voor zorgt dat er meer scheidslijnen komen tussen groepen mensen waarop spanningen kunnen ontstaan. In Den Haag is dit ook te zien. Maar het gaat dan veel meer over leefstijlen dan over de klassieke scheidslijn autochtoon – allochtoon. In het onderzoek naar polarisatie is ook geconstateerd dat de leefwerelden van verschillende groepen erg gescheiden zijn. Er zijn onderling wel contacten. Maar op het moment dat er een conflict ontstaat tussen iemand uit groep A en iemand uit groep B kan dit leiden tot een conflict tussen de groepen A en B. Dergelijke voorbeelden zijn al bekend.

Vanuit de aanwezigen wordt gevraagd hoe de onderzoekers de ontwikkeling van polarisatie zien in de tijd. De onderzoekers denken dat de situatie steeds complexer wordt omdat de groepen steeds meer divers worden. Er kan sprake zijn van een etnisch probleem maar het kan ook een sociaal probleem zijn. We krijgen daarnaast steeds meer te maken met nieuwe vluchtelingen en nieuwkomers. Maar er zijn ook positieve ontwikkelingen. De groepen waren voorheen veel homogener dan op dit moment. Het gevaar dat er etnisch onderscheid wordt gemaakt blijft bestaan maar er ontstaat meer diversiteit binnen de groepen. Ook binnen groepen gaat het nu om tegenstellingen als jong en oud, arm en rijk. Positief is ook dat er meer aandacht is voor de problematiek binnen groepen waardoor het meer uit de sfeer van radicalisering en polarisatie wordt gehaald.

Vanuit de aanwezigen wordt gewezen op een uitspraak van één van de wethouders vanmorgen. Hierin is gewezen op de klassen- en leefstijlenproblematiek. Er zijn ouderen die vereenzamen en er is de problematiek rondom opvoeden. Dit zijn zaken die het integratie probleem overstijgen. De onderzoekers merken op dat bij het wij/zij denken wordt uitgegaan van homogene groepen. De basis waarop groepen worden ingedeeld is heel sterk bepaald vanuit de politiek, terwijl groepen op dit moment een veel meer divers beeld laten zien. Dit geldt zeker voor groepen die hier al een aantal generaties zijn maar ook voor de autochtone gemeenschap. Rolmodellen worden uit verschillende groepen gehaald. In onderzoeken is gekeken naar een manier waarop je de spanningen zou kunnen meten. In dat kader is de spanningsdriehoek ontwikkeld:



Om te voorkomen dat trigger events oplopen en escaleren moet je goed signaleren. In dat kader heb je goede professionals nodig die goed kunnen signaleren wat er speelt en wat er mee gedaan kan worden. Professionals van verschillende organisaties moeten elkaar goed kunnen vinden.

Eén van de aanwezigen geeft aan dat hij als vrijwilliger betrokken is bij het organiseren van de Dag van de Dialoog. Hij vindt de conclusie, zoals boven weergegeven, vrij licht en mist het gevoel van urgentie. Witte merkt op dat er in de zin van urgentie altijd sprake is van een dilemma. Als het rustig is bestaat er geen gevoel van urgentie om iets te doen, zodra er iets uit de hand loopt is er vervolgens geen tijd meer om goed te kijken wat gedaan moet worden. Wel is het zo dat, wanneer er elders iets gebeurt, er ook in andere gemeenten wordt gekeken of iets dergelijks ook daar zou kunnen gebeuren. Daarbij moet je er voor waken niet juist teveel uit de kast te halen omdat daardoor juist onrust ontstaat. Vanuit de aanwezigen wordt gevraagd waarom het gevoel van urgentie gemist wordt. De vraagsteller merkt op dat dit juist gevoeld wordt vanuit zijn persoonlijke beleving. Aan de tafel van de Dialoog merkt hij die urgentie wel. Rob Witte merkt op dat dezelfde situatie door verschillende mensen verschillend wordt beoordeeld. Dat zie je ook onder professionals. Als voorbeeld noemt hij een wijk in Den Haag waar, zo bleek tijdens het onderzoek, eerstelijns professionals werken die ook de toestanden in de jaren '70 hebben meegemaakt. Zij kijken nergens meer van op en laten veel passeren zonder actie te ondernemen, terwijl anderen met minder ervaring meteen in de stress schieten. Rita Schriemer merkt op dat ook voor Rotterdam geldt dat er sprake is van gescheiden leefwerelden. Dat is in potentie gevaarlijk. De loyaliteit ligt dan alleen in de eigen groep. In de dagelijkse omgang levert dit geen grote problemen op, dit kan echter veranderen door een trigger event.

Iemand die werkzaam is bij een Woningbouwcorporatie in Schiedam merkt op dat in het onderzoek de aanbeveling wordt gedaan om ontmoeting tussen groepen te faciliteren. Je kunt dan denken aan straatbarbecues.

Het huidige beleid is er echter op gericht dat iedere organisatie zich vooral met zijn eigen zaken bezighoudt en niet over de schutting van een andere organisatie kijkt. Het geld voor straatbarbecues, dat afkomstig was van Opzoomeren, wordt nu ingezet in het kader van taal. In aanvulling hierop wordt opgemerkt dat de Dag van de Dialoog nauwelijks meer georganiseerd kan worden vanwege de bezuinigingen. Terwijl het een eenvoudig instrument is om mensen elkaar te laten ontmoeten. Witte is het er mee eens dat er in tijden van bezuinigingen goed zou moeten worden gekeken wat je dan juist moet behouden. Dat gebeurt inderdaad niet. Iemand anders geeft aan dat straatbarbecues ook door bewoners zelf georganiseerd zouden kunnen worden. Het heeft ook te maken met zelfredzaamheid. Dit wordt bevestigd. Maar er wordt eveneens opgemerkt dat bewoners die zoiets organiseren daar enigszins in gefaciliteerd moeten worden. Het gaat om de gedachtegang er achter: als gevolg van bezuinigingen wordt er van alles gesloten en gestopt. Maar als het vervolgens mis loopt dan vraagt iedereen zich af hoe dat kan. Rob Witte nuanceert deze opmerking door te wijzen op onderzoek naar de effectiviteit van activiteiten in buurthuizen, daar is weinig bewijs voor gevonden.

Iemand vraagt of de onderzoekers een idee hebben in hoeverre etnische groepen bereikt zijn in het onderzoek. Rita Schriemer merkt op dat met alle soorten bewoners gesproken is. Er is daarbij onderscheid gemaakt in etniciteit, in sociale klasse, leeftijd, enz. Ook is er met vluchtelingengezinnen gesproken.

Wat signaleert u? Wat doet u ermee?

De voorzitter vraagt de aanwezigen in groepjes van 2 personen te bespreken wat zij signaleren in de alledaagse praktijk en hoe zij daar vervolgens mee om gaan. De groepjes krijgen hier 5 minuten de tijd voor. Na afloop van deze 5 minuten wordt plenair naar de uitkomsten gekeken.

- Iemand vertelt over zijn promotieonderzoek in Nijmegen. Hij kijkt daarbij vooral naar het wij/zij denken en hoe je daarmee om kunt gaan. Uit de presentaties van de workshopinleiders haalt hij dat er veel factoren zijn waardoor mensen tegenover elkaar kunnen komen te staan. Hij denkt echter dat er veel universele waarden zijn die door iedereen gedeeld worden. Wanneer iemand iets wel of niet wil doen zul je dit altijd terug kunnen brengen naar die universele waarden. De voorzitter vraagt of er aanbevelingen zijn vanuit de aanwezigen.
- Iemand merkt op dat in zijn organisatie altijd getracht wordt de dialoog aan te gaan. Eerst wordt vastgesteld welke gezamenlijke problemen er zijn. Vervolgens wordt gekeken wat iedereen wil en hoe er tot een oplossing kan worden gekomen. De dialoog is daarbij geen doel maar een opstap naar een oplossing.
- Iemand anders merkt op dat er veel vanuit vanzelfsprekendheden wordt gesproken. In groepen zal dat nog sterker liggen. Het overbruggen van kloven is echter niet vanzelfsprekend.
- Eén van de aanwezigen zou de term 'dialoog' willen vervangen door de term 'debat'. Daarmee kun je echt met elkaar in gesprek gaan over pijnpunten. De plek voor ontmoeting en contact zou wat hem betreft ook een plek voor debat moeten zijn.
- Vanuit de politie wordt opgemerkt dat in gesprekken met jongens van rond de 12 jaar blijkt dat zij al een sterk vijandbeeld hebben over de politie. Hij acht het daarom van belang dat er al op jonge leeftijd een dialoog wordt gestart om de ontwikkeling van een dergelijk vijandbeeld tegen te gaan.
- Opgemerkt wordt ook dat er op dit moment teveel plekken zijn waar je informatie kunt deponeren. Pleidooi is dit meer te centraliseren zodat duidelijk is waar je iets kwijt kunt wanneer je iets signaleert en wie er vervolgens iets mee gaat doen.
- Iemand vertelt dat zij 20 jaar geleden full-time werkzaam was als docent Inburgering. De studenten die zij had kwamen vervolgens goed terecht in de samenleving, kwaliteiten die zij hadden kwamen naar boven tijdens de studie. Na een aantal jaren werd de functie docent Inburgering teruggebracht naar 300 uur per jaar en uiteindelijk volledig weg bezuinigd. Zij is van mening dat polarisatie meer in de hand gewerkt wordt doordat mensen de taal niet goed spreken en minder kansen hebben in de maatschappij. Nieuwkomers kunnen zelf het onderwijs niet betalen. Naar haar mening zou goed taalonderwijs 70% van de problemen oplossen. Iemand anders reageert hierop met de opmerking dat het goed is om de taal te spreken van het land waar je verblijft. Het gaat echter te ver om alleen daar de oorzaak van problemen te leggen. Er zijn mensen die de taal wel goed spreken en een goed diploma hebben maar vervolgens toch niet echt toegang hebben tot de samenleving. Na enige discussie wordt verondersteld dat het goed spreken van de taal 70% van de problemen zal kunnen oplossen, de overige 30% ligt in de houding en de gastvrijheid van de Nederlanders. Ook daar zal iets aan gedaan moeten worden. Gewezen wordt ook op een onderzoek dat gedaan is onder vluchtelingen.

Hieruit blijkt dat Iraniërs gemiddeld het best zijn opgeleid, gemiddeld ook hoger zijn opgeleid dan de gemiddelde Nederlander. Uit hetzelfde onderzoek blijkt echter dat Iraniërs ook het minst gelukkig zijn. Witte merkt op dat wanneer vluchtelingen hier komen zij een MBO-opleiding kunnen volgen, een hogere opleiding moeten zij zelf betalen. De meeste vluchtelingen hebben hier echter geen geld voor. Dit betekent dat hoger opgeleide vluchtelingen vaak terecht komen in een baan die ver onder hun niveau ligt.

- Veel trigger events zijn niet van tevoren bekend terwijl gemeenten hier wel in moeten investeren. In dat kader is het van belang om meer outreachend te gaan werken. In Rotterdam wordt in dat kader gewerkt volgens de integrale wijkaanpak. Met integrale wijkteams moet er meer zicht komen op wat er leeft achter de voordeur.

Enkele onderzoeksbevindingen:

Uit onderzoek blijkt dat, wanneer ergens een calamiteit plaatsvindt, je achteraf bijna altijd vast kunt stellen dat er al langere tijd signalen waren. De onderzoekers maken hierbij de restrictie dat niet alles te voorkomen is. Uit onderzoek is gebleken dat er tussen eerstelijns professionals vaak verschil is in visie, inschatting en beoordeling. Dit speelt zowel binnen de eigen organisatie als tussen ketenpartners. Soms blijken signalen wel te zijn waargenomen maar ze behoren niet tot het eigen werkterrein, de agenda van het overleg waar het signaal naar voren komt of tot de verantwoordelijkheid van de aanwezige professionals. Soms wordt ook gezegd: 'Ach, zo zijn ze nu eenmaal'. Signalen komen soms niet door in de ketenstructuur professional – collega's – directie – ketenpartners – gemeentelijke vertegenwoordigers – gemeentebestuur. Professionals blijken soms niet goed te weten wat ze met signalen moeten. Soms geven ze al 3 maanden lang aan dat er iets mis gaat zonder dat er iets gebeurt met dat signaal. Soms lijkt er sprake van belangenverschillen.

Conclusie is dat er altijd gesignaleerd wordt. Er zijn altijd professionals die al gewaarschuwd hebben. Dit kan zijn tijdens een overleg, maar als het overleg over iets anders gaat, wordt het signaal niet altijd op de juiste plek neergelegd.

Aanbevelingen:

Rita Schriemer wijst op preventieve activiteiten. Het faciliteren van ontmoeting is daarin een belangrijke. Gemeenten zouden de mogelijkheid tot ontmoeting moeten blijven faciliteren. Wanneer je wilt dat burens vertrouwen in elkaar hebben, helpt het als zij weten wie hun burens zijn. Vanuit de aanwezigen wordt opgemerkt dat ontmoeting ook een verantwoordelijkheid is van mensen zelf. Schriemer wijst er op dat bepaalde groepen nieuwkomers daar hulp bij nodig hebben. Wanneer mensen de taal niet spreken of de cultuur niet kennen is het heel lastig om contact te leggen. Ontmoeting gaat dan niet vanzelf. Het gaat daarbij niet zozeer over de directe burens maar over burens in de wijk. Het gaat ook niet alleen om nieuwkomers maar ook om achterblijvers, die overspoeld worden met allerlei soorten nieuwe burens en zich verlaten voelen. Vastgesteld wordt dat het enerzijds van belang is om ontmoeting te faciliteren en anderzijds te zorgen dat dit soort onderwerpen beter geagendeerd en beter besproken wordt. Opgemerkt wordt dat het van belang is dat mensen aan informatie kunnen komen Zeker in een tijd waarin veel professionals worden wegbezuinigd. Schriemer geeft aan dat, ook als professionals signaleren, goed georganiseerd moet worden dat een signaal op de juiste plek terecht komt. Het sociaal calamiteitenplan kan daarvoor een instrument zijn. Hierin worden bestaande structuren aan elkaar gekoppeld en worden verantwoordelijkheden gespecificeerd. Vroegtijdig signaleren betekent dat je goed moet kijken of je iets met een signaal kunt doen, of dat een ketenpartner er iets mee kan. Je moet weten waar je het signaal neerlegt. Ook binnen de eigen organisatie moeten mensen goed weten waar zij het over hebben en wat ze er mee kunnen doen.

Richting de samenleving:

- Bestrijd polarisatie d.m.v. binding en verbanden
- Preventieve activiteiten:
 - o bevorderen van weerbaarheid en aansluiting van kwetsbare groepen (niet op etnische kenmerken);
 - o faciliteren van (interetnische) ontmoetingen op buurtniveau;
 - o netwerkbehoud (een netwerk kan ook de-escalerend werken);
- Peilen van gevoelstemperatuur:
 - o informatiepositie creëren en/of behouden;
 - o deskundigheidsbevordering op het herkennen en erkennen van uitingen van polarisatie, discriminatie of uitsluiting;
 - o houdt oog voor trigger events.

Richting ketenpartners:

- Netwerkvorming
- Visieontwikkeling en deskundigheidsbevordering
- Vroegtijdig signaleren
- Aanpak overlast
- Effecten bezuinigingen
- Rol van de politie
- Aanpak maatschappelijke onrust en sociale calamiteiten.

De voorzitter merkt op dat vanuit de zaal is aangegeven dat het van belang is dat er goed taalonderwijs is en dat dit bereikbaar is voor mensen. Daarnaast is het van belang om outreachend te werken. In de presentatie wordt bij het onderwerp 'naar een sluitende aanpak maatschappelijke onrust en polarisatie' als 'instrumenten' bij escalatie genoemd 'repressie'. Vanuit de aanwezigen wordt aangegeven dat dit erg beperkt lijkt. Gewezen wordt hierbij op het voorbeeld van de Somalische belwinkel in het centrum van Rotterdam.

De gevolgen van de inval in deze belwinkel waren voor de Somalische gemeenschap erg groot.

Rob Witte merkt op dat hij de casus niet kent. Maar in sommige situaties kun je naar zijn mening niet anders dan ingrijpen. Je zult je daarbij tegelijkertijd wel af moeten vragen wat de gevolgen zijn van een dergelijk ingrijpen op de betreffende gemeenschap. Je zult ook met die gemeenschap in gesprek moeten.

Naar zijn mening kan er echter geen sprake zijn van goede preventie zonder repressie.

Vastgesteld wordt dat de matrix 'naar een sluitende aanpak maatschappelijke onrust en polarisatie' meer gezien zou moeten worden als een cirkel. Rob Witte zal hier mee aan de slag gaan.

Eén van de aanwezigen heeft onderzoek gedaan naar extreem rechts onder jongeren in Kennemerland.

Hij geeft aan dat de resultaten van het onderzoek enigszins gebagatelliseerd worden door Jongerenwerkers.

Zij willen hun relatie met de betreffende jongeren niet in de waagschaal stellen terwijl zij de aangewezen partij zijn om te signaleren en signalen door te geven. Witte merkt op dat een dergelijke houding inmiddels onderwerp van discussie is binnen het jongerenwerk. Het blijft ook van belang te weten hoe het jongerenwerk over bepaalde situaties denkt. Als het jongerenwerk spreekt over radicalisering dan kun je er vanuit gaan dat het proces al ver gevorderd is.

Er leven verschillende perspectieven onder professionals. Gevraagd wordt hoe onderzoekers omgaan met die verschillen in beleving. Rita Schriemer merkt op dat er in een onderzoek verschillende verhalen naast elkaar worden gelegd. De verschillende voorvallen en de inschatting daarvan worden steeds gecheckt bij de afzonderlijke professionals. Zo probeer je als onderzoeker naar een concretisering te komen.

Het bagatelliseren van situaties komt vrij veel voor. Het komt vooral voor in meenten waarin professionals werken die er ook wonen. Zij kennen de mensen waar ze mee werken waardoor er vaak een loyaliteitsconflict ontstaat.

De voorzitter sluit de workshop met dank voor ieders inbreng.

Uitkomsten zijn o.a.

- dat tegenstellingen veel gelaagder zijn dan voorheen;
- dat groepen minder homogeen zijn en dat tegenstellingen behalve tussen groepen ook binnen groepen een rol spelen;
- dat het van belang is om contact en binding tussen groepen te faciliteren;
- en dat visieontwikkeling daarop van groot belang is



Deelnemers aan de slag tijdens de workshops

Workshop 2 – Empowerment en burgerschap

Hoe betrek je mensen bij de samenleving middels empowerment?

Workshopinleiders: de heer T. Ong (RADAR Kenniscentrum gelijke behandeling en discriminatie) en mevrouw M. Vorthoren (Rotterdams Kenniscentrum Diversiteit)

De voorzitter start de workshop met een voorstelrondje, gevolgd door een kennismakingsoefening onder de deelnemers. Mevrouw Breuer is burgemeester van Werkendam, een gemeente die producten van RADAR afneemt. De heer Tikho Ong is trainer bij RADAR; hij geeft empowermenttrainingen voor jongerengroepen. Mevrouw Marianne Vorthoren werkt bij het Rotterdams Kenniscentrum Diversiteit. Het kenniscentrum zet zich in om de kracht van diversiteit in verschillende aspecten binnen de stad Rotterdam tot bloei te laten komen en professionals en instanties hierbij te ondersteunen. De kaarten die op de stoelen in de zaal zijn gelegd maken deel uit van een uitgevoerde publiekscampagne. Het kenniscentrum geeft advies en verzorgt trainingen over positief omgaan met diversiteit.

In de workshop zullen de inleiders hun kennis delen, maar de opzet is ook interactief. De deelnemers wordt dan ook gevraagd om alvast na te denken over een casus, liefst een voorbeeld uit de eigen omgeving of eigen ervaring, waar empowerment nodig zou zijn.

In de kennismakingsoefening die de deelnemers vervolgens doen, krijgen zij diverse feitelijke vragen.

- Op de vraag of iemand wel eens anders behandeld is, om welke reden dan ook, komt naar voren dat dit vooral geslacht, leeftijd en afkomst betreft;
- Op de vraag of men in zijn eigen, directe omgeving mensen kent die empowerment kunnen gebruiken, worden onder andere genoemd: jongeren met een beperking, een vriendin als het gaat om haar energie, een werkloze vriend, een groep voortijdige schoolverlaters van Turkse en Marokkaanse afkomst, hulpbehoevende ouders, cursisten, vluchtelingen, een buurvrouw met twee jonge kinderen die geen Nederlands spreekt, een vriendin die zich slachtoffer van het leven voelt, collega politieagenten (toelichting: we doen veel goed, maar het kan nog beter; je doelen kun je op verschillende manieren bereiken waardoor het werk gemakkelijker zou kunnen worden);
- Opmerkelijk is dat nagenoeg alle deelnemers zich een actieve burger voelen en dat nagenoeg alle deelnemers ook van zichzelf vinden dat zij empowered zijn;

Wat is empowerment?

De deelnemers van de ochtendsessie geven de volgende invulling:

- Bewust zijn van eigen kracht en competenties;
- Het vermogen eigen ambitie te formuleren en in staat zijn hulpbronnen te vinden om deze te realiseren;
- Geloven in eigen kracht en anderen helpen te geloven in eigen kracht;
- Vergroten zelfvertrouwen; benutten potentie; verbinding met anderen;
- Je weg weten te vinden;
- Zelf keuzes kunnen maken die je omgeving niet benadelen;
- Zelfbewustzijn en zelfvertrouwen om op te komen voor jezelf en voor anderen en om rekening te houden met anderen;
- Uitgaan van eigen kracht en je bewust zijn van kansen/beperkingen;
- Uitgaan van de eigen kracht, talenten en daarop inzetten; denken in mogelijkheden en niet in beperkingen;
- Je krachtig en in staat voelen om de wereld aan te gaan;
- Emancipatie; voor jezelf opkomen (eventueel samen met anderen);
- Je krachten en zwakke punten kennen en van daaruit geven of vragen;
- In staat zijn dat te doen wat je wil bereiken;
- Ontwikkelen en gebruik maken van capaciteiten;
- Vanuit eigen kracht je leven inrichten: zelfvertrouwen, kennis, vaardigheden;
- Eigen keuzes kunnen maken en de weg weten hoe ze waar te maken;
- Zelfredzaam; weten wie je kunt helpen; anderen kunnen helpen; voor je mening uitkomen; eigen kracht delen;
- Actief, eigen regie nemen, betekenisvol voor jezelf, de ander en de samenleving;
- Mensen enthousiast maken meer in de samenleving en met anderen samen te doen;
- Toegerust worden/zijn om je talenten in te zetten, je kracht benutten: weten wat je talenten zijn, eventueel m.b.v. een duwtje van de ander;
- Geloof in eigen kracht en kunnen; het beste uit jezelf en je omgeving halen: je moet voelen wat je kunt en daarvan overtuigd zijn.

Samengevat zijn de deelnemers van mening dat het vooral gaat om zelfvertrouwen, kennis en vaardigheden die je nodig hebt plus een gezonde portie durf.

Tikho Ong benadrukt dat empowered zijn niet betekent dat je alles alleen moet kunnen. Je kunt ook van anderen steun en kracht krijgen of organiseren op die punten waar je zelf minder sterk in bent.



De voorzitter, mw. Breuer, opent de workshop

Wat is de relatie tussen empowerment en burgerschap?

De deelnemers van de ochtendsessie geven de volgende invulling:

- Dat begrip moet je niet beperken tot individuele behoeften, het gaat om het zoeken naar nieuwe overeenkomsten;
- Mensen zijn zich bewust van hun eigen kracht en competenties en kunnen daarmee anderen helpen; dit kan solidariteit in de samenleving bevorderen;
- Alles wat je doet in de sociale sfeer doe je met anderen – samenwerking is cruciaal;
- Ondersteuning naar volwaardig burgerschap waar gewenst en nodig;
- Eigen kracht, weten wat je kunt, heb je nodig bij burgerschap zodat je dat kunt gebruiken; zelfvertrouwen;
- Empowerment vormt de basis tot burgerschap;
- Hoe krachtiger een burger is, des te beter is hij of zij in staat deel te nemen aan de samenleving;
- Delen van eigen kracht met anderen; versterken van sociale netwerken; bewustzijn inzetten voor delen met anderen;
- Verbinden = doelen delen, doelen bereiken;
- Je deelt het met anderen; door empowerment ga je burgerschap ervaren;
- Zelf meer oplossingen bieden voor sociale/maatschappelijke problemen; heft in eigen handen nemen;
- Die mensen die nodig zijn ook bereiken om samen te werken;
- Empowerment is nodig voor burgerschap, om je mond open te durven doen en om anderen te kunnen ondersteunen;
- Persoonlijke, eigen kracht inzetten voor samenleving;
- Verantwoordelijkheid voelen en delen;
- Bewust en bekwaam van eigen talent (empowerment), dat inzetten voor anderen, ten behoeve van de samenleving (burgerschap);
- Iedereen kan vanuit zijn eigen kracht een steentje bijdragen aan de maatschappij, zich inzetten voor kwetsbare burgers;
- Versterkt zelfstandig zijn, voor jezelf opkomen, je weg weten te vinden en relaties aan te gaan, voor je medemens op te komen enzovoort;
- De vruchten van empowerment inzetten voor een goede, gedreven samenleving die de maatschappij via individuen weet te verheffen;
- Deelname, verantwoordelijkheid, verbinden;
- Mensen enthousiast maken meer in de samenleving en met andere mensen samen te doen.

De deelnemers zijn van mening dat empowerment een basisvoorwaarde is voor burgerschap. Dit wil echter niet zeggen dat mensen die empowered zijn altijd tevens actief burger zijn.

De deelnemers van de middagsessie geven de volgende invulling:

- Actief mee (kunnen) doen;
- Burgers kunnen hun behoeften/vragen vervullen met gebruikmaking van eigen kracht;
- Bewustwording dat je ook als burger kunt bijdragen aan het oplossen van problemen;
- Mensen helpen (in)burgeren;
- Krachtige mensen leven in vrede met zichzelf en anderen;
- Relatie tot burgerschap = zonder het een bestaat het ander niet;
- Je talenten ontwikkelen en delen;
- Empowerment is een van de voorwaarden voor goed burgerschap;
- 'Mee doen' in de samenleving; weten wat je rechten zijn als burger;
- Versterken van individuele kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen; versterken van sociale netwerkcontacten;
- Alles proberen te beschouwen alsof het je eigendom is, want dan ben je er ook voorzichtig mee, voel je je er verantwoordelijk voor en zorg je er beter voor. Dan komt het ook uit jezelf om je in te zetten voor je stad, je medemens, de dieren enzovoort. Als je dit nog niet uit jezelf doet, is empowerment nodig;
- In staat zijn om voor jezelf te zorgen (= empowerment); voor jezelf zorgen (op alle aspecten van het leven) kan alleen binnen een systeem/samenleving waar je onderdeel van uitmaakt. Als je geïsoleerd van de samenleving voor jezelf zorgt, word je een randfiguur en sta je niet in verbinding met de samenleving en kun je een aantal basisbehoeftes niet bevredigen. In die zin ben je dan niet empowered. Pas als je voor jezelf kunt zorgen en contact kunt onderhouden, kun je voor anderen zorgen. Empowerment en burgerschap horen bij elkaar en kunnen niet zonder elkaar.

- Empowerment is een fundament voor burgerschap. Zelfredzaamheid is een voorwaarde voor empowerment, maar houdt nog geen burgerschap in, in de zin van een betrokken burger;
- Burgerschap is je bewust zijn van je rechten en je plichten.
Als je hierin een keuze kunt maken (empowered zijn), ben je een goede burger.

Empowerment en Burgerschap

Tikho Ong richt zich in zijn presentatie op de relatie tussen empowerment en (actief) burgerschap, de belangrijkste principes met betrekking tot empowerment en de doelen ervan. Een van de belangrijke principes is het centraal stellen van wat je kunt in plaats van dat wat je niet kunt. Ong vertelt over de Powerschool, een vijfdaagse empowermentstraining voor jongeren. Hij wijst er op dat bij de start al direct de vele vooroordelen die men over elkaar heeft naar voren komen en bespreekbaar worden gemaakt. Er wordt veel tijd gestoken in het zoeken naar de overeenkomsten tussen de verschillende deelnemende jongeren op het gebied van levensgeschiedenis, angsten en dergelijke. De jongeren komen enthousiast en versterkt uit de training. Toen bekend werd dat RADAR op enig moment minder geld kreeg voor de vijfdaagse training, heeft een aantal enthousiaste jongeren ervoor gekozen om nu zelf ook de training te gaan geven, in de vorm van een driedaagse, ondersteund door een adviseur van RADAR. Op deze manier doen deze versterkte jongeren iets terug voor de samenleving. Vervolgens laat Ong zien hoe vanuit de Zuid-Afrikaanse filosofie ('ik ben omdat jij bent') er niet alleen sprake is van individuele versterking, maar ook op het gemeenschappelijke niveau, in de vorm van het samendoen.

Vragen van deelnemers

- Wat wordt verstaan onder het begrip macht? Is dit niet een te negatief geladen begrip?
Tikho Ong benadrukt dat het vooral gezien moet worden in termen van controle en kracht.
- Waarom moeten anderen veranderen als jij ervoor kiest om jezelf te empoweren?
Toegelicht wordt dat het, naast de te empoweren persoon zelf, vooral ook gaat om de relaties, de omgeving van de te empoweren persoon. Zo geven de deelnemende jongeren zelf vaak aan dat het toch wel lastig is om het allemaal in je eentje te doen. RADAR hecht aan groepsempowerment, bijvoorbeeld door ook de klas van de jongere met de leraar te betrekken.
Het feit dat een leraar vertelt dat hij vroeger zelf ook gepest is, geeft de jongere(n) een basis van (h)erkenning. Zo wordt ontdekt dat mensen veel meer op elkaar lijken dan je vaak denkt.
- Hanteert RADAR verschillende programma's? Hoe weet je welk programma resultaat heeft?
Ong noemt opnieuw de vijfdaagse training van de Powerschool die nu enkele jaren draait.
Navraag onder de deelnemers leert dat de training veel in het leven van de jongeren heeft veranderd. Hij noemt het voorbeeld van een jongere die depressief was en er na de training de kracht had zijn overgewicht van 80 kilo kwijt te raken. De confrontatie met de onzekerheid van de andere deelnemers gaf hem de klik om zelf te veranderen. Een ander mooi resultaat is dat een deel van de jongeren die de Powerschool heeft gevolgd daarna zelf vrijwilliger bij RADAR is geworden.
Zij zetten zich in als peer to peer coach tijdens andere empowerment trainingen.

Diverse aspecten van empowerment

Marianne Vorthoren richt zich in haar presentatie op één bepaald model uit de sociale psychologie, te weten het ASE model, een beschrijvend model hoe mensen tot gedrag komen. Dit model wordt veel in de zorg gebruikt, bijvoorbeeld ook voor het stoppen met roken. Het biedt ook een instrument voor empowerment. Met behulp van dit model kun je bepalen waar je met betrekking tot empowerment op wil richten, wat hierbij de belemmeringen zijn, wat beïnvloedbaar is en wat dan de geschikte middelen zijn. Het model wordt toegelicht aan de hand van het thema partnerkeuze i.c. het tegengaan van het gedwongen huwelijk. Belangrijke aspecten hierbij zijn wie over de partnerkeuze beslist en wat de verwachtingen van de omgeving zijn. Het model laat uiteindelijk zien wat de gedragsintentie is, maar wijst er ook op dat er nog twee factoren zijn die op de gedragsintentie interveniëren, te weten: externe obstakels en (gebrek aan) individuele competenties.

Als je vrije partnerkeuze als empowermentdoel kiest, redeneert dit model min of meer van achter naar voren.

De gedragsintentie wordt benoemd tot het gewenste gedrag en vervolgens identificeer je de voorliggende elementen: allereerst de barrières (onzekerheid) en vervolgens de middelen die ingezet kunnen worden (zoals een training gericht op het verkrijgen van bepaalde vaardigheden). Belangrijk is dat elke stap in het model de mogelijkheid biedt tot interventie. Het model is op drie niveaus te gebruiken: micro (gericht op individu of groep), meso (maatschappelijke organisatie) en macro (bijvoorbeeld overheidsbeleid). De maatschappelijke organisatie analyseert eerst in welke fase de groep zit met wie de organisatie iets wil bereiken in de sfeer van gedragsverandering, zoals empowerment. Voordat men iets aan gedragsverandering kan doen, gaat het om bewustwording.

Vragen van deelnemers

- Wie bepaalt welk gedrag verkieslijk is of de voorkeur geniet? Vorthoren beaamt dat het altijd een normatieve afweging is welk gedrag tot gewenst wordt bestempeld. Als de groep zelf het gewenste gedrag als zodanig definieert is dat optimaal. Onderliggend belang is dat men vooral een eigen keuze kan maken. Als iemand er dan alsnog, weloverwogen voor kiest om de ouders de partnerkeuze te laten maken, dan is dat ook goed en staat het zeker niet op gespannen voet met empowerment, want het hoe dan ook de bewuste eigen keuze van de jongere.
- Er wordt gevraagd naar meer informatie over de praktische toepassing van het model. In welke situaties kan het model precies worden gebruikt? Marianne Vorthoren licht toe dat het een instrument is, in scala van verschillende instrumenten, dat benut kan worden voor een groep, voor een bepaald thema, hetzij op buurt- of wijkniveau of op een hogere schaal. Eerst wordt het probleem geanalyseerd (attitude, sociale omgeving e.d.), waarna in kaart wordt gebracht wat men nodig heeft om verandering te kunnen brengen. Vervolgens worden de middelen hiertoe in kaart gebracht. Het is geen nieuw model, maar wel een beproefd model.

Empowerment carrousel

De deelnemers van de ochtendsessie buigen zich ieder over een concrete vraag die zij daarna aan een andere deelnemer stellen. De andere deelnemer krijgt de opdracht de vraag te beantwoorden met een oplossing in termen van empowerment. De vraag mag betrekking hebben op de eigen, directe omgeving maar er worden ook voorbeelden aangereikt, zoals: Ik ben vluchteling, geplaatst in een woning in een klein dorp. Ik ben de Nederlandse taal nog niet echt machtig. Hierdoor durf ik bijna niet naar buiten te gaan omdat ik het vreselijk moeilijk vind om contact te maken. Wat kun je doen?

Na afloop geven de deelnemers van de ochtendsessie te kennen dit een leuke oefening te vinden. Maar om het goed te doen vergt de oefening meer tijd. De beperkte tijd dwingt wel om snel tot de kern te komen.

Concrete Praktijkcasus

De deelnemers van de middagsessie kiezen ervoor om niet de oefening van de empowerment carrousel te doen, maar om een eigen praktijkcasus in te brengen en hierover met elkaar van gedachten te wisselen.

Ik ben een nieuwkomer. Wat heb ik aan een participatiecontract waarover in de plenaire sessie door minister Asscher is gesproken? Wat houdt het contract in? Wie gaat mij daarbij helpen?

De zaal inventariseert eerst welk sociaal netwerk de nieuwkomer heeft. Zij heeft in Nederland alleen haar man, geen familieleden en geen vrienden of kennissen. De deelnemers menen dat dit een veelvoorkomend probleem is en dat de mensen in zo'n situatie baat hebben bij empowerment. Als het gaat om de vraag wie kan helpen, wie middelen kan aanreiken, ligt het voor de hand om te beginnen met de man, die haar wegwijs kan maken en daarna met het sociale netwerk van haar man dat de nieuwkomer verder op weg kan helpen. Ook de burens kunnen wellicht helpen. Een belangrijke website die wordt genoemd als aanvullende mogelijkheid is www.welkominrotterdam.nl

Het participatiecontract is enerzijds verplichtend, dwingend, maar biedt anderzijds een beloning in de vorm van perspectief. Zo zullen de bestaande voorzieningen meteen inzichtelijk worden, het sociale netwerk wordt uitgebreid, men leert de Nederlandse waarden en normen, de nieuwkomer kan haar eigen weg gaan.

Barrières kunnen zijn: onwetendheid, onzekerheid en taal.

Als het gaat om de vraag wie de nieuwkomer moet empoweren, wijst iemand er op dat toch vooral gekeken moet worden naar wat de nieuwkomer allemaal al in huis heeft (opleiding, ervaring, werk en dergelijke). Verder is het van belang je te realiseren dat een nieuwkomer, voordat hij/zij hier is, enorm veel heeft meegemaakt.

Dat verdient om te beginnen een pluim want daarmee heeft de nieuwkomer al veel empowerment laten zien. Bij het participatiecontract moet de nieuwkomer dus niet behandeld worden alsof hij/zij een nietsnut is en niets kan. Er moet gebruik gemaakt worden van de kracht, kunde en kennis die de nieuwkomer heeft. De zelfredzaamheid dient verder gestimuleerd te worden waarbij de nieuwkomer ook zelf op zoek gaat naar de informatie die hij/zij nodig heeft.

Een andere deelnemer benadrukt dat praktisch geen enkele nieuwkomer de start van een leven in Nederland op eigen kracht kan realiseren. Hulp is nodig want de Nederlandse maatschappij is uitermate complex en bureaucratisch. Daarna kan de zelfredzaamheid (verder) gestimuleerd worden. Iemand anders sluit hierop aan met de opmerking dat niet alleen een nieuwkomer, maar ook kansarme Nederlanders worden fijngemalen door de digitale bureaucratie.

Geconcludeerd wordt dat het bij empowerment van de nieuwkomer vooral gaat om stimulering van de zelfredzaamheid en niet om pampieren. Maar empowerment moet altijd vooraf worden gegaan door mensen praktisch en concreet wegwijs te maken in de complexe Nederlandse maatschappij.

Workshop 3 – Mensenrechten zijn dichterbij dan je denkt

Voorbeelden van mensenrechten op lokaal niveau

Workshopinleiders: mevrouw E. van Weele, mevrouw L. van den Heuvel (College voor de Rechten van de Mens) en mevrouw L. Lewis (Gemeente Utrecht)

De voorzitter, de heer Cees Versendaal, heet de aanwezigen welkom. Hij is wethouder bij de gemeente Barendrecht en heeft o.a. sociale zaken, welzijn en emancipatie in zijn portefeuille. Vervolgens stelt mevrouw La'shan Lewis zichzelf voor. Zij is projectleider bij de gemeente Utrecht en houdt zich al ruim drie jaar bezig met het project Mensenrechten in Utrecht. Deze gemeente geeft sinds 3 jaar vorm aan het mensenrechtenbeleid. Mevrouw Laura van den Heuvel werkt als beleidsadviseur bij het College voor de Rechten van de Mens en was voorheen juridisch adviseur, in welke functie zij zich veel met discriminatiezaken bezig hield. Mevrouw Esther van Weele is eveneens werkzaam bij het College voor de Rechten van de Mens en houdt zich bezig met de naleving van mensenrechten in Nederland. Aansluitend stellen de deelnemers zich voor.

Het programma van de workshop ziet er als volgt uit. Allereerst wordt een filmpje getoond waarin willekeurige burgers op straat de vraag voorgelegd krijgen waar zij aan denken bij het begrip mensenrechten. Vervolgens vinden er twee presentaties plaats: een presentatie van het College voor Rechten van de Mens en een presentatie van de gemeente Utrecht. Daarna gaan de deelnemers in groepen uiteen en krijgen zij een opdracht mee. De conclusies daaruit worden meegenomen in het plenaire debat.

Film en presentaties

Esther van Weele laat via een kort filmpje zien hoe burgers in Nederland denken over mensenrechten. Vervolgens geeft zij middels een PowerPoint een toelichting op het ontstaan van het College voor de Rechten van de Mens, hoe de organisatie is ingericht, wat de missie is, wat tot de taken van dit college behoort (incl. zijn internationale rol) en hoe de proactieve agenda eruit ziet.

Laura van den Heuvel zet de presentatie voort. Zij gaat in op de structurele samenwerking ten aanzien van migranten en mensenrechten en de verschillen in opstelling van gemeenten op dit gebied.

La'shan Lewis legt aan de hand van een PowerPointpresentatie getiteld: Human Rights. What about your backyard? uit hoe de gemeente Utrecht het project Mensenrechten vorm geeft. Hierin komt terug welke stappen de gemeente heeft ondernomen, hoe dat proces is verlopen en welke vragen hierbij naar voren zijn gekomen. Tot slot licht zij het praktijkvoorbeeld Agenda 22 toe over het toegankelijkheidsbeleid voor mensen met een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking.

Opdracht

De voorzitter wijst op de kranten die zijn verspreid over een aantal tafels. Hij verzoekt de deelnemers in groepen uiteen te gaan en na te gaan wat zij in krantenartikelen tegenkomen over mensenrechten. Nadat de deelnemers een kwartier de kranten bestudeerd hebben, komen zij met de volgende reacties:

- Ten aanzien van vrijheid van meningsuiting staan er veel negatieve berichten in de krant, maar het is natuurlijk juist heel goed dat dat in de krant in Nederland mogelijk is;
- Mensen moeten ook zelf hun verantwoordelijkheid nemen en geen personen of doelgroepen kwetsen in het kader van vrijheid van meningsuiting;
- Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid wat betreft de veiligheid in Nederland, die ligt niet alleen bij de politie maar bij de gehele samenleving. Daarbij is het van belang ook te kijken naar de mens achter de crimineel want ook criminelen hebben recht op ondersteuning op het gebied van mensenrechten;

- De politie zou trots moeten zijn op haar cruciale rol bij het opkomen voor mensenrechten. Er moet bij de politie nog veel aan bewustwording op dit terrein worden gedaan;
- Naar aanleiding van een artikel over een verdachte die een moordwapen in huis zou hebben, viel op dat er geen naam van die verdachte bij stond vermeld. De verdachte had recht op een advocaat;
- Naar aanleiding van een artikel over de komst van een bioscoop speciaal voor 30-plussers wordt opgemerkt, dat ook daarmee een groep in de maatschappij uitgesloten wordt. De vraag is wel of dit onder mensenrechten valt;
- Opgemerkt wordt dat er veel discriminatie voorkomt op grond van leeftijd, zowel bij werving en selectie als bijvoorbeeld bij woningverdeling (seniorenwoningen);
- Het is winst om kranten op een dusdanige manier te lezen, dat niet alleen de problemen worden opgemerkt maar ook in termen van oplossingen wordt gedacht;
- Naar aanleiding van een artikel over een demente bejaarde die zich door het dragen van een enkelband vrijer kon bewegen, wordt de vraag opgeworpen of dat wel een goede oplossing is met het oog op de lichamelijke integriteit. Zijn er niet minder belastende alternatieven? Opgemerkt wordt dat dit in wezen al gebeurt Er zijn bejaarden die een elektronisch armbandje dragen, waardoor en alarm af gaat zodra zij zich bij een buitendeurbegeven;
- Mensen hebben recht op betrouwbare informatie. Als voorbeeld werd een artikel over paardenvlees aangehaald dat voor rundvlees is verkocht. Wat hier ook een rol bij speelt, zijn allergieën ie mensen kunnen hebben voor bepaalde voedingsstoffen;
- Het recht van de één kan een belemmering zijn voor de ander; dat moet goed in de gaten worden gehouden;
- Vrijheid van meningsuiting kan haaks staan op geloofsovertuiging.



De voorzitter dhr. Versendaal heet iedereen welkom

Workshop 4 – Hufterigheid en hoffelijkheid in de publieke ruimte

Bondgenoten in de buurt

Workshopinleiders: de heer H. van Waveren en de heer P. van Diepen (Wikistad)

De voorzitter, de heer René Peters, wethouder sociale zaken, jeugd en onderwijs van de gemeente Oss, heet alle aanwezigen welkom en opent de workshop.

De workshopinleiders worden voorgesteld:

De heer Henk van Waveren was in het verleden stadsdeel voorzitter van de Baarsje in Amsterdam, voormalig directeur van het programmabureau WIJ Amsterdammers en is werkzaam binnen de organisatie van Wikistad, Stad in beweging. De heer Piet van Diepen is eveneens werkzaam voor Wikistad, Stad in beweging. Hij was adviseur veiligheid Amsterdam op het moment dat Henk van Waveren actief was binnen zijn functie als stadsdeel voorzitter.

Deze workshop staat in het thema van denken en werken vanuit Eigen Kracht. Binnen dit thema wordt gestreefd naar actief burgerschap binnen de wijken.

Actief burgerschap:

- Hoe krijg je het als organisatie voor elkaar om mensen in de wijken zelf verantwoordelijk te maken voor het oplossen van hun problemen?
- Hoe kunnen zij zichzelf activeren?

In eerste instantie moet worden gekeken naar de burgers en de werkelijke situatie waarin zij zich bevinden om vervolgens te kunnen bepalen hoe zij op eigen kracht mensen/ buurtbewoners aan de slag krijgen om gezamenlijk het probleem op te lossen.

Henk van Waveren vraagt de deelnemers of het denken en werken vanuit eigen kracht bij een ieder bekend is. In het kort legt hij uit wat Eigen Kracht inhoudt, bijvoorbeeld: "U heeft een opgave ergens in uw leven. U heeft kennis, vrienden en familie, u wilt/kunt het probleem niet alleen oplossen en u heeft daar andere mensen uit uw kring bij nodig om over uw opgave te praten. Om uw uiteindelijke doel te bereiken zoekt u ondersteuning vanuit uw eigen omgeving, uw eigen kring. U maakt een eigen plan, denkend en handelend vanuit Eigen Kracht.

Het startpunt van hufterigheid of hoffelijkheid, als het gaat om angst in de publieke ruimte, is dat als er iets gebeurt in je omgeving, je eerst naar de situatie kijkt om je vervolgens af te vragen:

- Laat ik dit zomaar gebeuren (eerste impuls);
- Kan ik deze situatie wel aan? Want je bent altijd bang voor een klap of om uitgescholden te worden (tweede impuls);
- Hoe ga ik hiermee om?

Wikistad heeft voor deze problematiek in samenwerking met de gemeente Amsterdam een specifiek programma ontwikkeld: Bondgenoten in de buurt. Het doel van dit programma is de aanspreekbaarheid tussen mensen/buurtbewoners te vergroten. In het programma wordt gesproken over publieke familiariteit, wat inhoudt "kennen en gekend worden".

Hoe kan de aanspreekbaarheid worden vergroot?

Uitgangspunt is dat je begint bij jezelf en bij anderen die het probleem ook treft. Eigen kracht staat centraal en uitgangspunt is dat je niet meteen naar anderen gaat wijzen.

Wie kunnen bouwen op Eigen Kracht?

- Burgers zelf
- De overheid
- Maatschappelijke organisaties

De belangrijkste voorwaarde is om de situatie goed te analyseren. De aanpak vraagt burgers, professionals, overheid en maatschappelijke organisaties om te denken en handelen in termen van Eigen Kracht.

Voorbeeld Straatactie jongerenvereniging Asri

Dit is een voorbeeld van een succesverhaal. Het uiteindelijke doel is de overlast in de buurt te stoppen en de veiligheid in de buurt te verhogen, denkend en handelend vanuit Eigen Kracht. Door de overlastgevende jongeren aan te spreken en te vragen zich te mobiliseren om dit doel te bereiken, komen de jongeren tot de conclusie dat er zeker een oplossing kan komen voor het probleem overlast.

De jongeren hebben in samenwerking met het Stadsdeel een straatactie georganiseerd waarbij zij onder de bewoners in de buurt een straatenquête hebben gehouden. Zij spraken met buurtbewoners over het thema overlast. De buurtbewoners waardeerden dit enorm. Uiteindelijk komt uit het onderzoek naar voren dat buurtbewoners best bereid zijn anderen aan te spreken. Maar ze hebben daarbij wel een klein beetje hulp nodig van in dit geval het Stadsdeel.

Dit was een geslaagd project dat bouwt op Eigen Kracht van de buurtbewoners. Je start met het maken en uitvoeren van een eigen plan, waardoor een situatie ontstaat waarin vanuit Eigen Kracht het doel wordt bereikt.

Voorbeeld Buurtherstelpunt Columbusplein

Er is één actieve bewoner die zelf uit het onderwijs komt. Het probleem waar hij in de buurt tegenaan loopt is eveneens overlast met jongeren. Deze actieve bewoner vat het plan op om een Buurtherstelplan op te tuigen zodat mensen in de buurt elkaar beter leren kennen en het gemakkelijker wordt elkaar aan te spreken. Hij kreeg meteen steun van een aantal buurtbewoners en hij kreeg ook hulp van de overlast gevende jongeren! Het Stadsdeel werkte ook direct mee aan dit project en zorgde voor de spelregels, wat wel en niet kan, hoeveel geld er nodig zou zijn, welke mensen nodig zijn, enz.

Dit plan van Eigen Kracht was prima te ontwikkelen. Alleen was de corporatie niet bereid een leegstaand pand langer dan een jaar beschikbaar te stellen voor het Buurtherstelpunt. Er kon hooguit 1 jaar gebruik worden gemaakt van het leegstaande pand. De initiatiefnemer/bewoner is mede hierdoor gestopt met het ontwikkelen van het Buurtherstelpunt. Hij kreeg mensen moeilijk gemobiliseerd en liep aan tegen de beperking dat zo'n corporatie zich maar voor 1 jaar wilde verbinden. En dat is te kort om het probleem structureel op te lossen, zoiets vergt een meerjarenplan. Dit project liep vast op het gebrek aan een perspectief op duurzaamheid.

Voorbeeld Oog voor eigen kracht

Henk van Waveren geeft nog een voorbeeld uit de praktijk van twee politiefunctionarissen, een in Noord / Diemen en de ander in Osdorp. Beide functionarissen zijn een goed voorbeeld van het oog hebben voor eigen kracht in de buurt. Allereerst bekijken zij de situatie, praten met de buurtbewoners en vragen zich af:

- Wie hebben er overlast?
- Wie kent wie in deze buurt?
- Wie hebben er nog meer last van?

Zij proberen eerst buurtbewoners te mobiliseren alvorens het probleem naar zichzelf toe te trekken. Ze houden het probleem daar waar het ligt en dat is in de buurt zelf.

Voorbeeld Discriminatie

Discriminatieproblemen nemen de laatste jaren sterk toe. Er worden twee voorbeelden gegeven:

Arnoud is homo, woont in een buurt Amsterdam en heeft in deze buurt ook zijn eigen restaurant waar ook mensen uit de buurt komen eten. Arnoud is inmiddels verhuisd omdat hij veel overlast bleef houden van discriminerende jongeren. Hij heeft nog wel zijn restaurant in de buurt maar dat ligt nu ook onder vuur. Jongeren accepteren niet dat homo's een restaurant runnen in de buurt. Aanpak van dit probleem: Arnoud schakelde geen politie in. Hij heeft een stevige persoonlijkheid en accepteert zelf niet dat hij gediscrimineerd wordt. Hij heeft zijn probleem uit Eigen Kracht opgepakt en via de media aangekaart. Ook heeft hij, denkend en handelend vanuit Eigen Kracht, recent een voorstel gedaan aan buurtbewoners, inclusief de Marokkaanse jongens om samen op te treden tegen discriminatie. Want deze Marokkaanse jongeren worden zelf ook gediscrimineerd vanwege hun afkomst. Zo maak je een overeenkomst met elkaar en bouw je een netwerk uit, je maakt jouw kring groter wat uiteindelijk leidt tot een plan gebaseerd op Eigen Kracht! Het gevolg is dat andere partijen ook aansluiten. De buurtregisseur van de politie gaat ook praten met de Marokkaanse jongeren en de buurtbewoners. De groep betrokkenen wordt groter en de interventies komen vanuit verschillende hoeken. De Burgermeester komt zelfs langs om de bewoners een hart onder de riem te steken, enz.

Katinka en Maxime zijn twee lesbiennes die in de buurt worden gediscrimineerd. Eén van de dames wordt bedreigd door jongeren. Er volgt een reactie gebaseerd op een plan uit Eigen Kracht. Dit probleem is snel en simpel opgelost. Maxime wilde met de jongens in gesprek. De buurtregisseur heeft dat gesprek geregeld waarna de overlast is gestopt en het probleem zich heeft opgelost.

De kern van bovenstaande voorbeelden is kennen en gekend worden, weten wie je burens zijn, hoe je omgeving in elkaar zit, wie je kent en aan wie je wat hebt. De kern is ook dat professionals in allerlei lagen, bij gemeente, justitie, corporatie, jeugdzorg, of politie, oog hebben voor Eigen Kracht. Als er oog is voor Eigen Kracht, kom je vanzelf bij de juiste interventie en de juiste afstemming.

Veiligheid in de buurt: Het voetbalteam

Dit is de methode die Hans Boutellier heeft ontwikkeld voor de aanpak van onveiligheid in de buurt. Hij is bijzonder hoogleraar Veiligheid en Burgerschap en heeft een programma ontwikkeld aan de hand van de metafoor van een voetbalveld.

Een veiligheidsaanpak is volgens zijn methode heel simpel:

- In de punt van het veld staat de aanval, daar staan de burgers en de sociale verbanden tussen burgers, want die krijgen het in eerste instantie te verduren. Maar zij moeten ook als eerste zelf gaan bewegen;
- De middenvelders zijn de scholen, de woningcorporatie, welzijnsinstanties etc. Daar moet steun aan worden verleend;
- De verdediging zijn de professionele veiligheidsbewakers zoals politie, particuliere bewaking en justitiële jeugdzorg, enz. Zij moeten ervoor zorgen dat die al niet door de verdediging heen gespeeld wordt;
- In de goal staat het strafrechtelijk systeem. Dat probeert uiteindelijk alles op te vangen dat overal doorheen glipt.

Bovengenoemde is vooral een positionele analyse. Voor het spel is natuurlijk ook belangrijk hoe de grasmat erbij ligt. De situatie van Arnoud wordt als voorbeeld genomen. Eerst wordt een aantal basale vragen doorgenomen ten aanzien van het vertrouwen om een oplossing te bereiken. Is dat er of is er geen vertrouwen dat de buurt dat aankan? Als er geen vertrouwen is dan lost een probleem zich niet op. Het kost dan alleen maar geld en energie en levert geen rendement op. Is er weinig vertrouwen, dan kan er enigszins worden gedacht in termen van een oplossing. Is er wel vertrouwen, dan lost het probleem zich uiteindelijk op.

Resumerend aan de hand van de voetbalmetafoor:

Als de grasmat er als een knobbelveld bij ligt kun je niet spelen en lost het probleem zich niet of nauwelijks op.

De pass:

Er moet worden gedacht in termen van trajecten: elke interventie bereidt de weg voor een volgende pass in het spel. En als je de bal speelt, dan is iedere pass een interventie.

Timing:

Alles draait uiteindelijk om de juiste timing en precisie. Het allerbelangrijkste zijn de persoonlijke relaties.

De workshopinleiders vragen de deelnemers wat hun spel is en of dat in de praktijk uitvoerbaar is.

De deelnemers zijn werkzaam bij diverse (overheids)instanties binnen verschillende disciplines en geven een aantal voorbeelden:

- Eén van de deelnemers, voorheen medewerkster van Centrum Maatschappelijke Ontwikkeling Rotterdam en tevens actief binnen de lokale politiek, legt een casus voor die haar persoonlijk heeft geraakt. Het probleem lag in het integratiebeleid dat vanuit de gemeente was ingezet om "aso-gezinnen" te laten integreren in de gewone buurten. Dit project is uiteindelijk mislukt omdat er tussen de buurtbewoners en aso-gezinnen geen verbinding kon worden gecreëerd.
- De wijkregisseur Afrikaanderwijk van een Rotterdamse woningcorporatie brengt een casus in. Hij maakt zich zorgen over een subsidiestroom voor burgers waar veel onduidelijkheid over heerst onder burgers zelf en medewerkers van hulpinstanties. Verder loopt hij aan tegen een aantal obstakels bij het inzetten op duurzaamheid binnen projecten. Doordat de aandacht voor duurzaamheid regelmatig wisselt als gevolg van politieke veranderingen komt een project niet van de grond en is het bij voorbaat gedoemd te mislukken. Dat creëert verlammende onduidelijkheid en onzekerheid bij burgers en instanties die het verlenen van effectieve hulp en bijstand frustreren.
- Een van de deelnemers is recent actief betrokken bij een buurtplan in samenwerking met diverse professionals en overheidsinstanties. Haar werkgebied is een plein Rotterdam-Zuid. Het probleem is overlast door groepen jongeren van Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse afkomst. Zij zoeken de confrontatie met elkaar waardoor er veel onrust ontstaat op het plein en in de buurt. Ook wordt er volgens de geruchten gehandeld in drugs. Haar taak is het in kaart brengen van de buurtbewoners die overlast hebben. Zij is afhankelijk van de informatie die zij krijgt van de jongerenwerkers. Aan de hand van haar constatering kunnen professionals worden ingezet. Er is in de buurt vooral gebrek aan sociale binding, gezag en er is veel taalachterstand. Zij neemt zelf de overlast niet waar en gaat af op klachten van de bewoners. De buurt in zijn geheel klaagt en niet zozeer een individu.

Maar er zijn maar een paar bewoners die het probleem actief willen aanpakken en bespreken. Zij vindt het moeilijk die situatie in de voetbalmetafoor om te zetten. Zij kan zich hooguit voorstellen de bewoners door een Eigen Kracht aanpak te prikkelen om in gesprek te gaan met de twee bewoners die zich in willen zetten voor dit buurtplan.

- Een andere casus van een medewerker van een corporatie gaat over het Maatschappelijk Herstel Afrikaanderwijk. Het project Zuiderster biedt huisvesting aan moeilijk opvoedbare jongeren die om diverse redenen niet meer thuis kunnen wonen. Spreker is zelf betrokken geweest bij de opzet van een zeer ambitieus plan dat gezamenlijk met de gemeente en instanties met veel tamtam van start is gegaan. Het ging om een plan dat 60 moeilijk opvoedbare kinderen een gezamenlijk huis gaf met begeleiding. Dit plan zou voor zeker drie jaar worden ingezet maar na 1,5 jaar werd de stekker eruit getrokken. De beleidsmedewerkers hebben simpel de streep doorde subsidie getrokken. Met als gevolg:
 - o Dat de kinderen gedesillusioneerden raakten en vervolgens niet goed terecht zijn gekomen;
 - o Dat de problemen aanhouden en er niets is opgelost.

De ervaring leert dat duurzaamheid een belangrijk bestanddeel is van buurtprojecten. Projecten zijn pas succesvol als je stabiliteit creëert. Als er geen stabiliteit en duurzaamheid wordt geboden, raken buurtbewoners en medewerkers gedesillusioneerden en zijn niet meer bereid te participeren in dergelijke projecten omdat het gewenste resultaat niet wordt bereikt. Participatie komt pas op gang als er stabiele subsidieomstandigheden zijn. Geopperd wordt dat dergelijke buurtprojecten zich minder afhankelijk moeten opstellen van de politiek en meer op zoek moeten naar lokale fondsen.

Bovenstaande discussie leidt tot de stelling dat de politiek over haar grenzen heen zou moeten springen en sterker in zou moeten zetten op duurzaamheid waarvoor je ook professionals nodig hebt. En ondanks de voortdurende wisselingen binnen instanties en gemeente kun je niet om de politiek heen. Bepleit wordt de belangrijkste afspraken met partijen goed vast te leggen en elke betrokken partij te vragen zich te conformeren aan het uitgangspunt dat is vastgesteld. Uiteindelijk gaat het om een solide basis voor samenwerking. De deelnemers concluderen dat de mogelijkheden voor het mobiliseren van buurtbewoners in sterke en zwakke wijken nogal verschillen. Maar in elke buurt zitten wel krachtbronnen die zijn aan te spreken, die ook nog verder kunnen worden versterkt door bijvoorbeeld gerichte scholing.

Aandachtspunten naar aanleiding van de casus (in voetbaltermen)

- Breng een eigen casus in waarin sociale veerkracht een rol speelt;
- Geen exclusieve aandacht voor alleen succesverhalen, maar focus juist op wat niet werkt;
- Hoe staat het met de eigen kracht van bewoners in de casus;
- Wat is de voedingsbodem? Hoe ligt de grasmat erbij? Is er weinig, geen of veel vertrouwen;
- Wie spelen de wedstrijd;
- Wat is het Eigen Kracht gehalte van de spelers;
- Wie speelt op welke positie;
- Hoe sterk zijn de posities bezet;
- De kracht van de speler wordt soms bepaald door de organisatie waar hij/zij uitkomt;
- Heeft die organisatie een visie op Eigen Kracht;
- Geeft die organisatie de ruimte en beschermt die haar medewerkers;
- Kunnen de linies elkaar vinden;
- Wordt de bal goed doorgespeeld;
- Worden de spitsen aangespeeld? Wordt de bal vooruit gespeeld of alleen rondgespeeld;
- Is er sprake van een team;
- Waar liggen de obstakels;
- Met hoeveel wordt gewonnen;
- Wat zijn uiteindelijk de werkzame ingrediënten;

De nabeschuiving van de wedstrijd:

- Hoe is de veerkracht van bewoners versterkt;
- Hoe is de inzet van bewoners met die van andere actoren verbonden;
- Hoe wordt omgegaan met obstakels: afhaken of juist de diepte in;
- Leidt dat laatste tot een andere aanpak;

Piet van Diepen vult in deze "nabeschouwing" de casus van het voetbalspel aan met de aanpak van Wikistad, waarin hij werkt met de 5 V's.

- Versterken van Eigen Kracht;
- Verbinden met andere krachten, zoals in het voorbeeld van discriminatie van homo's en Marokkaanse jongeren;
- Verdiepen;
- Vernieuwen;
- Verspreiden van oplossing

Conclusie

Burgers/bewoners in buurten hebben recht op het trekken van een eigen plan om een probleem op te lossen, met of zonder overheidssteun. Het uitgangspunt is dat je niet van bovenaf een schema oplegt maar je concentreert op het ondersteunen van de mensen die zelf een oplossend vermogen hebben. Speel het spel op een zo klein mogelijke schaal en probeer het zo uit te bouwen. Duurzaamheid is van groot belang in het optuigen van projecten die werken vanuit Eigen Kracht. Onderschat niet de toevalsfactor geluk die soms een rol speelt in de succesvolle afronding van een project. Vind je sterke mensen in de buurt/wijk die zich in willen zetten voor een plan vanuit Eigen Kracht, dan verloopt dit project veelal positief. Sommige projecten mislukken uiteindelijk toch omdat een instantie/hulpverlener geen steun krijgt van de buurtbewoners en dus niets kan beginnen.

Eigen kracht is prima maar wel met een steuntje in de rug van de overheid. De kunst is om te blijven kijken waar de overheid kan aansluiten en ondersteunen op projecten die voortkomen uit Eigen Kracht vanuit de bewoners of de doelgroep zelf.

Wat kunnen wij aan de hand van deze workshop en casussen nu meegegeven aan bestuurders om te agenderen binnen de eigen (deel)gemeente?

- Zet nadrukkelijk in op duurzaamheid;
- Benadruk rechten en plichten en bevorder dat alle betrokkenen zich hieraan houden;
- Inzet op Eigen Kracht moet bewoners mobiliseren en ondersteunen in hun ambities; ga uit van de krachten die er zijn en stimuleer en ondersteun die.



Presentatie tijdens de workshop

Workshop 5 – Algemeen beleid, algemeen bereik?

Hoe een moderne, cultuursensitieve en langdurige zorg bijdraagt aan participatie en burgerschap

Workshopinleiders: de heer J. Booij (tevens voorzitter), de heer A. Jager (Humanitas) en de heer F. May (NOOM)

De voorzitter heet iedereen welkom.

Hoe een moderne en cultuursensitieve zorg bijdraagt aan participatie en burgerschap. De heer Jan Booij behandelt het onderwerp met behulp van een aantal sheets en aan de hand van twee praktijkvoorbeelden.

Praktijkvoorbeeld 1

Een oude Chinese man ligt op sterven. De jonge arts informeert zijn kinderen. Het is een prettig gesprek, maar de kinderen vragen een paar maal of hun vader nog iets te eten kan krijgen. De arts begrijpt het niet. Het is duidelijk dat de man niet meer kan eten. Zij haalt er een oudere, meer ervaren collega bij. Deze spreekt met de kinderen en dan blijkt dat zij niet willen dat hun vader met een lege maag sterft. In overleg met de kinderen krijgt de man via een infuus een zoutoplossing toegediend. Hiermee zijn de kinderen tevreden.

Wat is hier gebeurd?

Hier is een organisatie in verbinding met een veranderende omgeving. De jonge arts had kunnen volstaan met de mededeling dat de man zou overlijden, maar zij voelde dat er iets niet pluis was. Zij had het lef om het gesprek stil te leggen en gebruik te maken van de ervaring van een oudere collega. Deze investering in tijd leverde kwaliteit van zorg en tevredenheid van de klant op.

Hoe worden de werkzaamheden in een organisatie verbonden met een moderne omgeving en wat betekent het dat vele klanten en medewerkers een andere culturele achtergrond hebben?

Deze diversiteit en variatie is niet nieuw maar van alle tijden. De essentie is niet veranderd, de complexiteit echter wel. In 2050 leven in Nederland ca. 444.000 ouderen met een andere culturele achtergrond.

Praktijkvoorbeeld 2

Jan Booij is in het verleden directeur geweest van een verpleegtehuis. In dat verpleegtehuis waren op de somatische afdeling enkele kamers met vier bedden. Medewerkers en familie van bewoners hadden het gevoel dat er op één van deze kamers meer mensen dood gingen dan op de andere. Familie stelde: 'mijn moeder gaat niet op die kamer' en personeel wilde er niet meer werken. Het afdelingshoofd nam het geval serieus, ging met de betrokkenen in gesprek en kwam tot de conclusie dat er iets moest gebeuren. Zij nam contact op met de aan het huis verbonden dominee en deze vroeg ook de pastoor, de imam en de pandit om raad. Besloten werd iets te doen aan die kamer.

De heer Booij werd op dat moment geïnformeerd en heeft gezegd 'ga je gang', maar hang het niet aan grote klok. Enige tijd later kreeg hij een journalist van een groot landelijk dagblad aan de telefoon. 'Duivelsuitdrijving in verpleegtehuis'. Naar aanleiding daarvan stelde hij dat er een andere oplossing gezocht moest worden. Dit soort berichten in de pers schaden de organisatie, de medewerkers en de bewoners. Een week later was het Wereldgebedsdag en is het probleem op een andere manier opgelost. Wat is hier gebeurd?

De leidinggevende maakte in haar eigen opvattingen ruimte voor ontmoeting en confrontatie. Zij maakte gebruik van kennis en deskundigheid binnen de organisatie en van het netwerk van geestelijken. De organisatie had echter ook rekening te houden met harde cijfers, bezetting en omzet, met het behoud van de medewerkers, met interne en externe communicatie, de politieke context en weerstand.

Interculturalisatie is het proces waarbij organisaties veranderen naar cultuursensitieve moderne organisaties, die midden in de samenleving staan. Organisaties met oog, oor en antenne voor de samenleving waar mensen met veel verschillende culturele achtergronden actief zijn. Een proces dat veranderingen dwars door de gehele organisatie bewerkstelligt, dat te maken heeft met zowel de structuur als de cultuur van de organisatie en met de houding van medewerkers, management, vrijwilligers en bestuur. Kortom: Een organisatie waar cultuursensitiviteit tot in de haarvaten is doorgedrongen, gericht op optimaal resultaat van de organisatie.

Deze interculturalisatie betreft alle onderdelen van de organisatie. Daarmee is het een strategisch onderwerp en hoort het thuis op de tafel van de directie en bestuurders. Eindverantwoordelijken, (politiek) bestuur, directie en management ondersteunen niet alleen dit proces, maar sturen daarin, schetsen het perspectief en leiden de transitie. Hierbij wordt leiderschap gevraagd.



De voorzitter, dhr J.Booijheet iedereen welkom

Vaak zijn problemen en spanning in de organisatie de start van zo'n vernieuwend proces. Een moderne cultuursensitieve organisatie levert veel op. Deze is veel beter herkenbaar voor alle mensen in de stad, als klant of als medewerker en leidt tot klantgerichtheid. Het proces van interculturalisatie vraagt om een perspectief, maar zal ook leiden tot weerstand. Dat betekent dat er intensieve gesprekken gevoerd moeten worden met alle betrokkenen, die daarmee bij het proces betrokken worden. Het is een proces van confrontatie. Confrontaties zijn noodzakelijk en onontkoombaar om het proces van interculturalisatie tot in de haarvaten van de organisatie te laten doordringen. Daar waar het wringt, daar waar we de confrontaties kunnen verwachten kan men het beste leren. André Jager is directeur van het Bergwegcomplex van Humanitas in Rotterdam en doet verslag van een probleem dat zich enige tijd geleden voordeed. Het complex ligt in het Oude Noorden, een volkswijk waar vele culturen samenleven. Beneden in het gebouw is een openbare ruimte, waar iedereen gebruik kan maken van de faciliteiten. Dat maakt dat de oudere bewoners onderdeel blijven van de samenleving en ook andere gesprekstof hebben dan ziekte en ouderdom. Door de bezuiniging zijn er in de wijk jeugdthons verdwenen. Het gevolg was dat er af en toe een grote groep Marokkaanse jongeren een plek zochten in het atrium van het wooncomplex. De jongeren deden niet echt kwaad maar maakten herrie. De bewoners voelden zich bedreigd, beschouwden de jongeren als indringers in hun gebied en deden hun beklag bij de directeur.

Aan de deelnemers wordt gevraagd wat zij als directeur in dat geval gedaan zouden hebben.

Suggesties van deelnemers aan de eerste workshop:

- Een vertegenwoordiger van de stichting Formaat, die dit soort problemen oplost met theater, adviseert haar stichting in te schakelen. Zij zou met de jongeren gaan praten en over dit knelpunt samen een tentoonstelling inrichten en scènes met hen naspelen;
- Een andere deelnemer meent dat dat geen oplossing is. De ouderen ervaren irritatie doordat hun plek wordt ingenomen door 'schooiers' uit de wijk. Hij heeft geen oplossing;
- Eén van de organisatoren van de dag van de dialoog in Rotterdam adviseert onder leiding van een gespreksleider de dialoog tussen beide groepen op gang te brengen, zodat ze met elkaar kennismaken. Onbekend maakt onbemind.

André Jager merkt op dat het niet om makkelijke jongeren gaat. Ook sommige ouderen reageren niet altijd prettig; hij geeft een voorbeeld. Het atrium is leeg met een paar jongeren aan een tafel. Op dat moment komen er twee oudere dames, die zeggen: "Ga weg, jullie zitten op onze plaats, ga naar je eigen land".

- Een deelnemer adviseert toch met de jongeren in gesprek te gaan en te onderzoeken of er een aanknopingspunt is, waarmee men aan de slag kan.
- Creëer een gemeenschappelijk probleem.

Suggesties van deelnemers aan de tweede workshop:

- Laat de jongeren zelf iets doen. Geef ze een nuttige taak en maak gebruik van de dynamiek en ga uit van de goedheid van de mens;
- De manager moet zelf niet veel doen, maar faciliteren dat de jongeren en de ouderen met elkaar in gesprek raken. Zij moeten er achter komen wat zij voor elkaar kunnen betekenen;
- Marokkaanse ouderen uit de wijk bij de oplossing betrekken en hen vragen met de jongeren in gesprek te gaan. Deze jongeren hebben respect voor de ouderen uit hun eigen cultuur;
- Advies om niet alleen met de jongeren, maar ook met de bewoners en het personeel in gesprek te gaan. Waarom willen de ouderen bijvoorbeeld in een leeg atrium per se aan dat tafeltje zitten?
- Advies om een confrontatie aan te gaan met een delegatie van jongeren, bewoners en personeel onder leiding van een goede gespreksleider;
- Zorg dat beide groepen met elkaar kennismaken. Wie ben je eigenlijk, hoe heet je?;
- Kennismaking via speeddaten.

André Jager vertelt wat hij heeft gedaan:

Zijn uitgangspunt was dat de jongeren wel aanwezig mogen zijn in deze openbare ruimte, maar dat zij zich behoorlijk moeten gedragen. Dat liep een beetje uit de hand en de ouderen voelden zich onveilig. In eerste instantie heeft hij de politie ingeschakeld. Deze kwam af en toe surveilleren. Dat bleek geen oplossing te zijn. Wanneer de agenten binnen kwamen schoten de jongeren alle kanten op. Er ontstond een kat-en-muisspel. Vervolgens heeft hij een beveiligingsbureau in de arm genomen. Dat had hetzelfde negatieve resultaat en kostte ook nog veel geld. Toen heeft hij de drie jongeren met de grootste mond aangesproken en hen een baan als toezichthouder aangeboden. Zij moeten er voor zorgen dat hun vrienden zich rustig en correct gedragen.

Jan Booij stelt Anouar voor, één van de toezichthouders. Hij raakte destijds met André Jager in gesprek over het feit dat hij zijn moeder nooit in dit complex zou laten wonen.

Na afloop van het gesprek bood André Jager hem een baan als toezichthouder aan. Het heeft enige tijd geduurd voordat zijn vrienden hem accepteerden als toezichthouder. Deze jongeren hebben echter veel respect voor elkaar. Hij heeft aangegeven dat hij buiten het gebouw nog dezelfde vriend bleef maar binnen was hij toezichthouder. Hij kent het gebouw goed, komt er al sinds zijn 4e jaar en voelt zich inmiddels thuis in de organisatie. Hij heeft geleerd zich in te leven in de problemen van anderen.

André Jager heeft geleerd om zich in te leven in deze jongeren. Hij zou waarschijnlijk ook wegrennen wanneer de politie hem voor de derde keer op een dag naar zijn ID zou vragen.

De medewerkers en bewoners van het complex waren aanvankelijk niet blij met zijn oplossing om drie van de jongeren aan te stellen als toezichthouder.

Fred is manager van het restaurant en werd als eerste geconfronteerd met de klachten van bewoners. Ook hij was niet blij met deze oplossing. Hij was van mening dat het huisreglement strak gehandhaafd moest worden. Nu moet hij toegeven dat het rustiger is, maar hij geeft aan dat de ouderen nog steeds van mening zijn dat zij een stukje van hun gebied kwijt zijn. De jongeren hebben een ander sociaal netwerk en een andere achtergrond dan de bewoners. De oplossing van het probleem kost tijd en geduld.

Eén van de deelnemers vraagt Anouar of de ouderen hem inmiddels accepteren en vertrouwen. Anouar geeft een voorbeeld. Eén van de bewoners benaderde hem agressief met woorden als kut Marokkaan en Heil Hitler. Hij verweerde zich verbaal en er ontstond ruzie. Later heeft hij geleerd in een dergelijke situatie te zeggen 'jammer dat je er zo over denkt en weg te lopen. Een volgende keer heeft hij dat gedaan. Enige tijd later had dezelfde man een probleem met een aantal jongeren. Anouar heeft de jongens weggestuurd. De man was daar verbaasd over in het licht van zijn eerdere uitspraken. Sinds die tijd noemen de man en Anouar elkaar bij de voornaam. Joke is de leidinggevende van de jongens en heeft met hen de sollicitatiegesprekken gevoerd.

Zij moeten in staat zijn om met mensen in gesprek te gaan zonder agressief te worden en zij moeten bereid zijn om nette, representatieve kleding te dragen. Aanvankelijk waren er vier kandidaten; er is er één afgevallen. Zij heeft regelmatig overleg met hen over situaties die zich voordoen en zij probeert zaken die zich tussen de bewoners en toezichthouders voordoen uit te praten. Daardoor ontstaat er wederzijds respect. Gebleken is dat de toezichthouders zich verantwoordelijk voelen. Als voorbeeld noemt zij hun optreden tijdens een brand.

Jan Booij vraagt de deelnemers deze casus te vertalen naar cultuursensitieve org in het algemeen. Wat zijn de kernwoorden?

- Freddy May, coördinator van Noom, merkt op dat de oplossing getuigt van lef; er is met eenvoudige middelen veel bereikt. Ouderen krijgen begrip voor deze jongeren en respect voor een andere cultuur. De jongeren krijgen de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen. Oudere migranten krijgen door dit soort oplossingen een positiever beeld van deze vorm van wonen onder toezicht;
- De oplossing getuigt inderdaad van moed. Zowel van de directeur als van de toezichthouders. Er is sprake van leiderschap, competentie en het scheiden van het functionele en persoonlijke leven;
- Burgerschap heeft ook te maken met je thuis voelen in een domein;
- Wat hier gebeurt is een voorbeeld van verbindend burgerschap;
- Zes maanden is nog te vroeg. Wat doet de directie om het proces te bestendigen?;
- Sturing is belangrijk; je moet wel een visie op de zaak hebben;
- In een wijk in Rotterdam zijn leden van een vergelijkbare groep ook als toezichthouder aangesteld. Zij krijgen de mogelijkheid om verantwoordelijkheid te nemen en zaken op te knappen;
- De oplossing getuigt van creativiteit. Men is uit de beheersstrategie gestapt;
- Het getuigt van spontaniteit om een gedachte ook uit te voeren.

André Jager antwoordt op een vraag dat hij er voor gekozen heeft om drie van deze jongeren aan te stellen als toezichthouder, omdat zij de taal van de groep spreken en zaken in die taal uitleggen. Het proces wordt bestendigd door vanuit verschillende expertise kritisch te blijven kijken. Hij heeft ervaren dat het bieden van perspectief aan deze jongeren bijdraagt aan een oplossing.

Hoe is de situatie nu?

André Jager merkt op dat het aanstellen van deze toezichthouders niet alleen de rust heeft teruggebracht, maar ook meerwaarde blijkt te hebben voor de organisatie. Jongeren en bewoners hebben meer begrip gekregen voor elkaar. Anouar zou zijn moeder inmiddels met plezier in het complex laten wonen. De groep jongeren in de openbare ruimte is niet meer zo groot. Hun aanwezigheid is een afspiegeling van de buurt. Ook dat heeft meerwaarde. Joke merkt op dat de meeste problemen inmiddels zijn opgelost. En als zich een probleem voordoet, wordt dat meteen besproken.

Korte samenvatting:

Het gaat over visie, leiderschap en confrontatie. Het is van belang het bestaande te vernieuwen en te verstevigen. Dat levert een grotere bijdrage dan het starten van steeds weer een nieuw project.

Workshop 6 - Lokale samenwerking tegen discriminatie

Antidiscriminatiebureaus als middelpuntzoekende kracht in de ketenaanpak bij discriminatie

Workshopinleiders: mevrouw J. Silversmith, directeur Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam en mevrouw W. Vink, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De voorzitter, de heer Cyriel Triesscheijn, directeur RADAR, opent deze workshop en stelt de twee inleiders voor aan de aanwezigen. Mevrouw Wieke Vink van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Integratie en Samenleving zal een toelichting geven op het beleid van de Wet Gemeentelijke Antidiscriminatie voorzieningen (verder:WGA) en belicht de resultaten van de evaluatie van de wet . Mevrouw Jessica Silversmith, directeur Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is aanwezig om de praktijk van een ADV te presenteren. Na beide presentaties krijgen de aanwezigen de kans hierover met de inleiders te discussiëren.

Beleid van de WGA en resultaten van de evaluatie

Wieke Vink dankt de organisatie voor de uitnodiging om tijdens deze conferentie haar verhaal te vertellen. Zij haalt aan dat de directie waar zij voor werkt van alle ministeriële directies het meest is verhuisd. Dit feit zegt volgens haar veel over hoe er tegen integratie en discriminatie, in al haar vormen, aangekeken wordt.

Zij geeft een korte toelichting op de achtergrond van het ontstaan van de WGA. In 2009 kwam de commissie Borst met het advies burgers de mogelijkheid te geven in hun eigen leefomgeving melding te maken van discriminatie. Oorspronkelijk waren in dit advies drie taken van belang:

- Registreren
- Bemiddelen
- Het geven van voorlichting

Uiteindelijk is besloten het laatste punt aan de gemeenten zelf over te laten. De overige twee punten zijn opgenomen in de WGA die begin 2010 is ingegaan. De wet zou na drie jaar worden geëvalueerd. Deze evaluatie heeft in 2012 plaatsgevonden en is uitgevoerd door Partners & Pröpper. Uit deze evaluatie kwam een divers beeld naar voren.

Positief:

- Er is een landelijk netwerk. In de praktijk beschikt niet iedere (kleine) gemeente over een eigen voorziening maar is gekozen voor een regionale oplossing of de mogelijkheid per email te melden. 98% van de burgers kan gebruik maken van een ADV; •De kwaliteit van de ADV's wordt door de gemeentes als goed ervaren.

Aandachtspunten:

- Ondanks de toename van het aantal meldingen sinds de invoering van de WGA is er nog steeds sprake van onderregistratie. Op dit moment vindt een groot, landelijk onderzoek plaats naar het ervaren van discriminatie. De verwachting is dat de uitkomsten deze zomer bekend zijn. De onderzoeksresultaten bieden dan in combinatie met de gemelde zaken de kans om een breder beeld te krijgen;
- In een aantal gemeentes is sprake van een geïsoleerde positie van het ADV. Dit heeft invloed op de betrokkenheid van die gemeente; •Verder wordt een aantal organisatorische zaken genoemd als verbeterpunt.

Reacties vanuit de zaal

- Op een vraag van één van de aanwezigen antwoordt Vink dat gemeentes per inwoner € 0,372 ontvangen van de Rijksoverheid. Dit geld is niet geormerkt. Bij signalen dat het budget niet voor antidiscriminatie doeleinden wordt gebruikt, zal de overheid deze gemeentes aanschrijven.
- Iemand vraagt in hoeverre er sprake is van uniformiteit bij de ADV's. Vink antwoordt dat gemeentes de vrijheid hebben hun antidiscriminatie taak naar eigen inzicht in te richten. Voorwaarde is wel dat zij voldoen aan de wettelijke taken en bijbehorende kwaliteitsvereisten. Gemeentes zijn verplicht jaarlijks hun cijfers in te dienen bij de Rijksoverheid volgens een vast format.

De praktijk van een ADV

Jessica Silversmith vervolgt de workshop met een verhaal vanuit de praktijk. Zij is directeur van het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam. Zij begint haar verhaal met de constatering dat op dit moment 98% van de gemeentes voldoen aan de wet en de registratie op orde hebben. In de praktijk blijkt dat het merendeel van de meldingen via email binnenkomt. Veel mensen hebben het idee dat een ADV slechts de meldingen registreert.

Terwijl het doel van een ADV juist is om de klachten ook daadwerkelijk in behandeling te nemen. Begin jaren 80 was er veel onrust tussen verschillende bevolkingsgroepen en werd de noodzaak duidelijk hier iets aan te doen. Wettelijk was er in dat opzicht nog niet veel geregeld. In 1983 werd het non discriminatie principe opgenomen in de Grondwet. In datzelfde jaar startten zowel in Rotterdam als Den Haag een antidiscriminatie voorziening. Het is niet duidelijk wie van deze twee de eerste was.

Deze voorzieningen richtten zich destijds slechts op rassendiscriminatie. In 1994 werd de Algemene Wet Gelijke Behandeling ingevoerd. Inmiddels zijn er ongeveer 20 antidiscriminatie bureaus met elk een eigen geschiedenis en soms een eigen werkwijze. Nederland is een klein land met grote verschillen. Naast de grote steden met hun specifieke problematiek wijst zij als voorbeeld op de provincie Zeeland waar één bureau actief is, op een groot geografisch gebied bestaande uit verschillende eilanden, met relatief weinig bewoners Ook een regio als de Achterhoek is qua problematiek niet te vergelijken met bijvoorbeeld Amsterdam of Rotterdam.

De ADV in Amsterdam werkt nauw samen met de politie. Haar ervaring is dat de aanpak van een ADV in de praktijk beter werkt dan het werken vanuit een strafrechtelijk systeem. Uit de zaal wordt hierop gereageerd door een medewerker van de politie Brabant. Hij geeft aan dat er in zijn regio al twee jaar aan wordt gewerkt om gegevensuitwisseling met het ADB mogelijk te maken.



De voorzitter, dhr. C. Triesscheijn, verwelkomt de deelnemers

Hij hoopt dat dit straks makkelijker te realiseren is via de Nationale Politie. Jessica Silversmith meldt dat Amsterdam in 2007 is gestart met het ontwikkelen van een registratiesysteem waarin een melding wordt gevolgd vanaf de datum van binnenkomst tot aan wat het OM ermee doet. In 2009 is een vergelijkbaar landelijk systeem in werking getreden maar dat wordt per regio verschillend gebruikt.

Naar aanleiding van de evaluatie van de WGA wijst Silversmith op een aantal specifieke punten

- De core business van een ADV is klachtbehandeling. voortdurende aandacht voor professionalisering is hierbij van het grootste belang;
- Vergroten meldingsbereidheid. Om niet te blijven steken in het beeld 'melden verandert toch niets' is het nodig het onderwerp voortdurend onder de aandacht te blijven brengen. Tijdens de landelijke campagnes in 2009 en 2010 schoot het aantal meldingen omhoog. Dit effect is na verloop van tijd weer weggeëbd;
- Het belang van het aangaan van partnerschappen. Een ADV moet proberen zich met zoveel mogelijk organisaties te verbinden. Naast de politie kun je hierbij ook denken aan het openbaar vervoer, sportclubs en tal van andere organisaties. De oorspronkelijke partners, de vrouwenbeweging en de homobeweging, zijn meer op de achtergrond geraakt, ofwel doordat er minder aandacht is voor dat onderwerp, ofwel omdat een organisatie inmiddels een goed lopend, eigen netwerk heeft ontwikkeld;
- Er is een voortdurende noodzaak de ADV goed op de kaart te zetten;
- Het is inhoudelijk noodzakelijk registraties van diverse organisaties te bundelen, hoe beter gebundeld, hoe meer inzicht je hebt en des te meer je ermee kunt, ook in preventief opzicht;
- Er is een noodzaak de registraties van verschillende organisaties beter te harmoniseren, omdat je anders appels met peren vergelijkt.

Silversmith sluit haar bijdrage af met de constatering: Iedereen kan je partner zijn. Het ADV kan de spin in het web zijn.

De voorzitter vindt de Wet een mooi voorbeeld van datgene wat in Nederland mogelijk is en hoe wetten tot stand komen. De WGA is niet op rijksniveau bedacht en ingevoerd, maar volgde als wet op een beweging van burgerinitiatieven.

Reacties uit de zaal

- Een mevrouw laat weten het jammer te vinden dat preventie niet in de wet is opgenomen en vraagt zich af wat de reden hiervoor is. Vink antwoordt hierop dat zij de exacte redenen niet weet maar dat zij zich kan voorstellen dat gemeentes beter in staat zijn om op lokaal niveau te bepalen waar behoefte aan is;
- De wijkagent van het Kralingse Bos in Rotterdam meldt dat er binnen het eigen korps een traject loopt om medewerkers te doordringen van de 3 G's: Gedrag, Gevoel en Gevolgen. Hij geeft een aantal voorbeelden waarbij dit van belang is: binnen het korps zijn ook lesbische en homoseksuele medewerkers en buiten het korps heeft hij te maken met het feit dat het Kralingse Bos als homo ontmoetingsplaats fungeert. Als wijkagent moet je bepalen hoe je daarmee omgaat. Hij ervaart de samenwerking met RADAR op dat punt als positief;
- Wieke Vink vraagt aan de vertegenwoordigers van de politie of en welke elke meerwaarde zij ervaren in de samenwerking met ADV's. Politiefunctionarissen geven aan dat zij een groot aantal meldingen missen die wel bij ADV's binnen komen. Het gaat bij meldingen niet altijd om strafrechtelijke feiten, maar als netwerkpartner wordt je wel ingeschakeld bij het oplossen van problemen. Ook wordt het ADV gezien als bron van informatie;
- Een medewerker van een woningcorporatie meldt dat het ADV ook voor deze organisaties een partner is. Het komt bijvoorbeeld regelmatig voor dat huurders elkaar wegpesten;
- Een politiemans adviseert om meer te doen aan de terugkoppeling van een melding. Nu blijft deze terugkoppeling vaak achterwege wat niet goed is voor het imago;
- Vanuit de zaal komt het advies om regionaal samenwerking te zoeken tussen verschillende gemeentes en daarbij één gemeente aan te wijzen die de subsidierelaties coördineert. Dit voorkomt een hoop werk (iedere gemeente hanteert zijn eigen format bij het aanvragen van subsidie) aan zowel de kant van de aanvrager als aan de kant van de gemeentes;
- Een ander advies vanuit de aanwezigen is het benutten van social media bij het onder de aandacht brengen van de ADV's en hun werk;
- Ook het zoeken van ambassadeurs binnen maatschappelijke organisaties wordt genoemd als instrument om de ADV's breder te borgen in de maatschappij.

Samenvatting

- Het op een kwalitatief goede en uniforme wijze registreren van de meldingen is van groot belang;
- Er moet meer worden gedaan om onderrapportage tegen te gaan;
- Ook preventief werken verdient de aandacht;
- Er moeten frequenter cijfers beschikbaar zijn over discriminatiefeiten.

De voorzitter sluit de bijeenkomst af met een korte analyse van burgerschap, het centrale onderwerp van deze conferentie, in relatie tot de aanpak van discriminatie, het onderwerp van deze workshop.

Hij stelt dat burgerschap een kwestie is van willen, kunnen en mogen. Willen ligt bij de burger zelf. Kunnen is al een beetje half om half. Het ligt deels bij de burger, in de zin dat iemand over bepaalde capaciteiten en vaardigheden moet beschikken. Maar aan de andere kant ligt dat ook bij de samenleving, in de zin dat je de mogelijkheden moet krijgen om burgerschap ten volle te verwerven en uit te kunnen oefenen.

Mogen, ligt helemaal bij de samenleving. Die bepaalt immers wie er kansen krijgt op volwaardig burgerschap. Discriminatie en gelijke behandeling gaat met name over dat 'kunnen' en 'mogen'.

In hoeverre krijg je de kans om er echt bij te horen ?

De voorzitter bedankt de inleiders en de deelnemers voor hun bijdrage aan de werkgroep. Hij destilleert nog een aantal zaken als rode draad uit de discussie.

Principes: als we ons als gemeentes, politie, OM en ADV's houden aan wat er is afgesproken in de WGA en dat uitvoeren, boeken we al veel winst. Verder is gepleit voor beperking van de bureaucratie en hebben zowel gemeentes als ADV's belang bij een zo inhoudelijk mogelijke inzet van het beperkt beschikbare budget.

Praktijken: onderrapportage kan ook worden tegengegaan door gegevens van verschillende instanties en organisaties (politie, ADV's, College voor de Rechten van de Mens) gebundeld en gezamenlijk te presenteren en te analyseren. Verder kan enorme winst worden geboekt door de herhaling van de uitermate succesvolle campagne ter bevordering van de meldingsbereidheid bij de introductie van de WGA. Wat betreft partnerschappen zijn ambassadeursnetwerken belangrijk om de handhaving van gelijke behandeling en de aanpak van discriminatie op de goede agenda's te krijgen. Blijf niet hangen in de traditionele partnerschappen met politie en OM, maar ga ook strategische allianties aan met openbaar vervoer, sport, horecaondernemers en andere partners.

9- Afsluiting

Na de tweede ronde workshops sluit de dagvoorzitter de conferentie af met een dankwoord aan iedereen die heeft meegewerkt aan het slagen van deze dag. RADAR zal na afloop aan de conferentie de resultaten bundelen en samenvatten



Netwerken tijdens de borrel

Bijlagen

Uitnodiging

Bouwen aan verbindend burgerschap

verschillen overbruggen in een diverse samenleving

Hierbij nodigen wij u uit voor de landelijke conferentie Bouwen aan verbindend burgerschap. Stichting RADAR organiseert deze conferentie in samenwerking met de gemeente Rotterdam en de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aanleiding

De Nederlandse samenleving heeft een steeds diverser karakter en kenmerkt zich door etnische en religieuze verscheidenheid en verschillen in opvattingen en competenties, mogelijkheden en kansen. De conferentie onderzoekt of die verschillen een gedeeld en verbindend burgerschap in de weg staan. Een gedeelde opvatting over verbindend burgerschap is immers voorwaarde om in diversiteit samen te kunnen leven.

Nieuwe verhoudingen tussen burgers, organisaties en overheden

Maatschappelijke veranderingen voltrekken zich in een razend tempo. Overheden en burgers hebben af en toe moeite deze ontwikkelingen bij te benen. Beleidsopvattingen en -categoriën zijn snel achterhaald en er is een voortdurendespeurtocht naar modellen en middelen die een betere greep geven op de werkelijkheid. Ook de economische crisis dwingt om te zoeken naar andere middelen om weerbarstige maatschappelijke problemen te tackelen. De rolverdeling tussen overheid, private organisaties en burgers wordt regelmatig geherdefinieerd. Bewoners nemen steeds vaker zelf het initiatief, bijvoorbeeld door samen een alternatieve leeszaal in te richten, een energiebedrijf te starten of ze zetten zich door taalmaatjes projecten in voor de samenleving. De overheid, als decorbouwer van de publieke zaak, schept voorwaarden en nodigt en daagt burgers uit tot maatschappelijk initiatief. Ze zoekt naar nieuwe partners en onorthodoxe manieren van werken. Burgerschap en burgerzin zijn daarin centrale, verbindende begrippen. Burgerschap geeft binding weer tussen burgers onderling, tussen burgers en overheid en met de samenleving als geheel, zonder dat onderlinge verschillen worden verdoezeld of weggepoetst. De opgave is om een samenleving te realiseren waarin sociale stabiliteit en gelijke behandeling leidraad zijn en uitsluiting en achterstand worden geminimaliseerd.

Doelgroep

De conferentie is bedoeld voor mensen die werken in het veld van sociaal beleid en sociale stabiliteit. Zij zijn betrokken in projecten rond burgerschap, gelijke behandeling en antidiscriminatie en sociale en fysieke veiligheid. Deelnemers aan de conferentie werken zowel op lokaal als landelijk niveau en zijn actief binnen en buiten de overheid. Bewust is gekozen voor een brede doelgroep voor een brede dialoog.

Programma

De conferentie begint met een plenair ochtendgedeelte. Daarin kunt u een welkomstwoord verwachten van de (loco)burgemeester van Rotterdam en een inspirerende presentatie van de wethouders van Rotterdam en Amsterdam. Dat wordt gevolgd door een uiteenzetting van een toonaangevende wetenschapper die het begrip burgerschap belicht vanuit de basiswaarden en rechten van gelijkheid en diversiteit. De conferentie moet leiden tot praktisch toepasbare inzichten en uitkomsten. Daarom wordt in de ochtend al een start gemaakt met een aantal workshops om alle inzichten uit het ochtendgedeelte handen en voeten te geven.

U kunt kiezen uit twee van de zes workshops over:

- Sociale stabiliteit en polarisatie; onderzoek en oplossingsmodellen
- Empowerment en burgerschap; hoe betrek je mensen bij de samenleving middels empowerment?
- Mensenrechten zijn dichterbij dan je denkt; voorbeelden van mensenrechten op lokaal niveau;
- Hufterigheid en hoffelijkheid in de publieke ruimte; bondgenoten in de buurt
- Algemeen beleid, algemeen bereik? Hoe een moderne, cultuursensitieve en langdurige zorg bijdraagt aan participatie en burgerschap;
- Lokale samenwerking tegen discriminatie; antidiscriminatie bureaus als middelpuntzoekende kracht in de ketenaanpak bij discriminatie

Na de lunch zal minister Asscher de regeringsvisie op discriminatiebestrijding in relatie tot burgerschap ontvouwen. De directeur van Amnesty International Nederland verkent het verband tussen mensenrechten en burgerschap in Nederland vanuit deze mondiaal opererende mensenrechtenorganisatie. Na de tweede sessie van de workshops wordt in een debat tussen lokale bestuurders en deelnemers de balans van de werkgroepen opgemaakt. In dat afsluitende plenaire deel wordt nagegaan wat er is geleerd over en geïnventariseerd aan belangrijke principes, praktijken en partnerschappen bij het werken aan verbindend burgerschap. De conferentie staat onder het dagvoorzitterschap van dhr. Sadik Harchaoui, directeur van FORUM.

Datum en locatie

De conferentie vindt plaats op 6 maart van 9.30 uur tot 17.00 uur in het Nieuwe Luxor Theater, Posthumalaan 1, te Rotterdam.

U wordt verzocht om uw aanwezigheid bij de conferentie te bevestigen bij RADAR, via **de link in de mailing**. Geef s.v.p. bij uw aanmelding de twee workshops van uw keuze aan. Voor vragen over de conferentie kunt u zich wenden tot Nilza Pinto, te bereiken op tel. 010-411 39 11 of via het e-mailadres n.pinto@radar.nl.

Met vriendelijke groet,

Korrie Louwes

Wethouder arbeidsmarkt, hoger onderwijs, innovatie en participatie Gemeente Rotterdam

Programma

- 9.30 - Inloop en registratie met koffie en thee**
- 10.00 - Opening door dagvoorzitter, dhr. mr. S. Harchaoui, voorzitter Raad van Bestuur van FORUM**
- 10.10 - Welkomstwoord en inleiding door mw. K. Louwes, wethouder arbeidsmarkt, hoger onderwijs, innovatie en participatie van de gemeente Rotterdam**
- 10.30- Presentatie door prof. dr. M. de Winter, hoogleraar aan de Universiteit van Utrecht**
- 11.00- Introductie workshops**
- 11.10- Workshopronde 1**
- 12.40- Lunch**
- 13.20- Inleiding door mw. A. van Es, wethouder werk, inkomen en participatie, burgerschap en diversiteit, bestuurlijk stelsel van de gemeente Amsterdam**
- 13.40 - Presentatie door dhr. E. Nazarski, directeur Amnesty International**
- 14.00- Bijdrage van dhr. L. Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**
- 14.20- Highlights ochtendsessie ter inspiratie voor de tweede workshopronde, door wethouder Louwes en wethouder Van Es**
- 14.35- Pauze**
- 14.50- Workshopronde 2**
- 16.20- Terugkoppeling workshops**
- 16.35- Afsluiting**
- 16.40- Netwerkborrel**

Deelnemerslijst

A. Salhi	St. Noord PLus	a.salhi@noordplus.nl
A. van Egeraat	Gemeente Rotterdam	aam.vanegeraat@rotterdam.nl
A. van Es	Gemeente Amsterdam	
Ahmet Kaya	Platform INS	a.kaya@platformins.nl
Angela Berger	Politie Rotterdam	angela.berger@rijnmond.politie.nl
Annemarie van de Wiel	Gemeente Rotterdam	
Arno Bonte	Groen Links rotterdam	a.bonte@raad.rotterdam.nl
B. van Kranenburg	Politie Rotterdam	bianca72@gmail.com
Babette Bodlaender	babette.bodlaender@gmail.com	
Bob van den Berg	Done right / Dag van de Dialoog R'dam	bob@done-right.nl
Corien de Gier.	Albeda College	c.degier@albeda.nl
Corrie Wolfs	Gemeente Rotterdam	c.wolfs@rotterdam.nl
Corry Schlaghecke	Gemeente Rotterdam, Cluster MO	cj.schlaghecke@rotterdam.nl
Cyriel Triesscheijn	RADAR	c.triesscheijn@radar.nl
Daphne Bressers	Ministerie van BZK	daphne-bressers@hotmail.com
Dave Hardy	Amnesty International	d.hardy@amnesty.nl
dhr. José van Rosmalen	Wmo adviesraad Capelle	j.vrosmalen@online.nl
E. Nazarski	Amnesty International	
Elly König	De Graal/Amnesty	ellykon@yahoo.com
Els Rietveld	CED-Groep	e.rietveld@cedgroep.nl
Elvira Koole	RADAR/Art.1	elvirakoole@gmail.com
Eric Stokkink	Ministerie van OCW	e.stokkink@ziggo.nl
Erika Nemeth	Gemeente Rotterdam	
Esmeralda Wittenberg	Gemeente Capelle aan den IJssel	e.d.wittenberg@capelleaandenijssel.nl
Ester van der Berg	University College Roosevelt, UvU	e.berg@roac.nl
F. Amrani	Gemeente Rotterdam, Jeugd & Onderwijs	f.amrani@rotterdam.nl
Frank Boerboom	Creatief beheer	frankboerboom.op.mail@gmail.com
Frederique Janss	Bureau Discriminatiezaken Kennemerland	fj@bdkennemerland.nl
Frits van Oorschot	Zadkine	F.W.vanOorschot@zadkine.nl

G.Stove	Kerk in Actie	ghstoveleiden@hetnet.nl
Gerda Nijssen	Dona Daria	g.nijssen@donadaria.nl
Gerda Welleman	Stichting Lezen & Schrijven	gerdawelleman@chello.nl
Gerrit van Leeuwen	Gemeente Spijkenisse	g.vanleeuwen@spijkenisse.nl
Gina Plaggenborg	Ieder1gelijk Gelderland Zuid	gplaggenborg@ieder1gelijk.nl
Gody Fredriks	Ministerie SZW	
Gregor Walz	Art. 1	g.walz@art1.nl
Guy Muller	CIDI	g.muller@cidi.nl
H.C. Renes	Politieacademie - LECD	herman.renes@politieacademie.nl
I. Akel	NCB Projecten	i.akel@ncbnet.nl
Ilse Mink	RADAR	i.mink@radar.nl
Isabella Magioncalda	Discriminatie Meldpunt Groningen	i.magioncalda@rechtshulpnoord.nl
Ismail Ercan	STOC (Stichting Onderwijs Centrum)	stoc@hetnet.nl
J.H.M.van den Bergh	LECD/Politieacademie	hans.van.den.bergh@politieacademie.nl
Jeffrey Davidsz	Woonplus Schiedam	jdv@woonplus.nl
Jochen Dekker	RADAR	
Johan Dinjens	ADV Limburg	Johan.dinjens@advlimburg.nl
Josien Hofs	Hogeschool Inholland	josien.hofs@inholland.nl
Judith Clement	Gemeente Rotterdam - MO	j.clement@rotterdam.nl
K.H. van der Baan	Alsare ontwikkeling en advies	h.van.der.baan@alsare.nl
Korrie Louwes	Gemeente Rotterdam	
L. Asscher	Ministerie van SZW	
Lara Hoek		larahoek@hotmail.com
Laura van der Baan	Alsare ontwikkeling en advies	l.van.der.baan@alsare.nl
Leonieke Schouwenburg	Kenniscentrum Diversiteit	
Lia de Vries	Liaison Communicatie & Taal	lia@liaison.nu
Lia Trum	Stichting Bij Corrie	liatrum@bijcorrie.org
Lianne Wierts	Politie Rotterdam Centrum	jolanda.muhlheim.de.snoo@rijnmond.politie.nl
Liedeke Verburg	Gemeente Barendrecht	L.Verburg@barendrecht.nl
Liesje Carlier	SNV Brabant Centraal	liesje.carlier@gmail.com
Lionel Martijn		

Luc Opdebeeck	Formaat, werkplaats voor Participatief Dram	lucopdebeeck@formaat.org
M.A.Koutet	Centrum voor Talentontwikkeling en Burgerschap	a.koutet@attanmia.nl
Maarten Rensen	gem. Rotterdam, Jeugd en Onderwijs	m.rensen@rotterdam.nl
Maartje Eigeman FORUM		m.eigeman@forum.nl
Maartje Langeslag	Art.1 Midden Nederland	m.langeslag@art1middennederland.nl
Margaret Chotkowski	Onderzoeker	mchotko@hetnet.nl
Marieke Frederiks	Art.1 Midden Nederland	m.frederiks@art1middennederland.nl
Mariska Regtvoort	Art.1 Midden Nederland	m.regtvoort@art1middennederland.nl
Mariska van der Geld	Pameijer	mariska.van.der.geld@pameijer.nl
Marit van der Riet	Deelgemeente Feijenoord	E.Arendshorst@feijenoord.rotterdam.nl
Marja Hanko	Stichting Vredeseducatie	marjahanko@live.nl
Marzieh Dadvar	ZZP'er	mdadvar@hotmail.com
Maureen Jackson	RADAR	m.jackson@radar.nl
Mehmet Evsen	UmNed	m.evsen@umned.nl
Mei Ling Liem	Bestuursdienst Gemeente Amsterdam	m.liem@amsterdam.nl
Micha de Winter	Universiteit van Utrecht	
Mirella Koster	Art 1 Bureau Discriminatiezaken NHN	mkoster@art1nhn.nl
Mischa Waas	Vestia Feijenoord	Mischa.waas@vestia.nl
Mohammed Aamri	Politie ZHZ	mohammed.aamri@zuid-holland.politie.nl
Monique de Jong	Hogeschool Inholland Rotterdam	Monique.dejong@inholland.nl
Monique Tabak	Politie-eenheid Amsterdam	monique.tabak@amsterdam.politie.nl
mr. Chila van der Bas	College voor de Rechten van de Mens	ij.steenbakkers@mensenrechten.nl
Murat Alici	NPOINT m.alici@npoint.nl	
Nair Chantre	PBLQ	n.betencourthchantre@pblq.nl
J.Netten	stichting Impact	j.netten@impact.arq.org
Nezahat Akbal	Integratiefunctionaris Veghel	nezahat.akbal@vivaan.nl
Nico van Rossen	Gemeente Amsterdam	n.van.rossen@amsterdam.nl
Norbert Krijnen	Gemeente Amsterdam	N.Krijnen@amsterdam.nl
Petra Kraal	Gemeente Rotterdam - MO	p.kraal@rotterdam.nl
Petra van der Ham	UPEACE The Hague	petra.vanderham@upeace.nl

R. Broers	COC Tilburg	r.broers@live.nl
R. Krooshof	Ministerie SZW	
R.J.A. Segerink	Openbaar Ministerie	r.segerink@om.nl
Resy Willemsen	Stichting Platform Agenda 22	secretariaat@agenda22-rotterdam.nl
Reyon Groeneveldt	Nationale Politie district Oost	reyon.groeneveldt@rijnmond.politie.nl
Richard Vrins	Politie MWB	richard.vrins@mw.brabant.politie.nl
Rineke Kraaij	Kantoor Kraaij	rineke@kantoorkraaij.nl
Rinske Schuttevaar	gemeente Rotterdam/cluster MO	.schuttevaar@rotterdam.nl
Robbert Sedee	Kerngericht TCC coaching & consultancy	kerngericht@gmail.com
Ronald Bijnaar	DG Hoogvliet	r.bijnaar@hoogvliet.rotterdam.nl
Ronald van Leeuwen	Art.1	r.vanleeuwen@art1.nl
Roswitha Weiler	VluchtelingenWerk Nederland	rweiler@vluchtelingenwerk.nl
S.Ramkhelawan	Gemeente Dordrecht	s.ramkhelawan@dordrecht.nl
Sadik Harchoui	FORUM	
Sana el Fizazi	Gemeente Rotterdam	s.elfizazi1@Rotterdam.nl
Sanne Koot	Bureau Gelijke Behandeling Flevoland	sanne.koot1@gmail.com
Sehrish Hussain	Amnesty International	s.hussain@amnesty.nl
Shannah Spoelstra	RADAR	s.spoelstra@radar.nl
Sherita Thakoerdats	SONOR	s.thakoerdats@sonor.nl
Sigrun Scheve	Natuurlijk Samen	s.scheve@art1.nl
Silvy Vliet		
Simon Cohen	Platform Participatie Integratie & Polarisatie	simon.a.cohen@kwintessist.nl
Sinan Evsen	Platform INS	s.evsen@platformins.nl
Sophie Laarman	Openbaar Ministerie, parket Amsterdam	s.laarman@om.nl
Sophie Schers	Transgender Netwerk Nederland	s.schers@transgendernetwerk.nl
Stefanie Schuddebeurs	Ministerie van BZK	stefanie.schuddebeurs@minbzk.nl
Sten Balvers	Vestia Rotterdam Feijenoord	sten.balvers@vestia.nl
Steven van Weyenberg	D66	
Suzanne Bouma	Panteia	s.bouma@panteia.nl
Suzanne Davis	Adessium Foundation	sd@adessium.org

Sylvia van Luijk	Gemeente Rotterdam	s.vanluijk@rotterdam.nl
T. Boston-Mammah	St. Formaat	bostonmammah@gmail.com
Tertia Hulst	Mee Rotterdam Rijnmond	tertia.hulst@meerrotterdam.nl
Thea Wubben	Woonbron	TWubben@Woonbron.nl
Thijs Bauwens	Mara projecten	thijsbauwens@maraprojecten.nl
Tjaako Minnema	Albeda College	T.Minnema@albeda.nl
Vanessa Duterloo	Gemeente Oss	v.duterloo@oss.nl
Veerle De Meyer	SONOR	v.demeijer@sonor.nl
Van der Schaaf -	Gemeente Spijkenisse	
Wieke Vink	MinSZW w.a.vink@minszw.nl	
Wil van Vliet	MDNW Schiedam/Samen Buurten	wil@samenbuurtenschiedam.nl
Wing Lee		W.Lee@minszw.nl
Winita Acharju	Gemeente Rotterdam	winita_acharju@hotmail.com
Wouter Rietman	Factor M	info@factor-m.nl
Wouter van Zandwijk	VluchtelingenWerk Nederland	wvanzandwijk@vluchtelingenwerk.nl
Youssef Louakili	Voortgezet Onderwijs	youssef.louakili@minocw.nl
Zeki Baran	PvdA Rotterdam	z.baran@raad.rotterdam.nl
Zilla van der Stap	Gemeente Capelle aan den IJssel	z.stap@capelleaandenijssel.nl
Zorica Majic		info@zorica.nl
Zwaantje van 't Veer	Art.1 Midden Nederland	z.vantveer@art1middennederland.nl