
Rotterdam
voorbij discriminatie

Vergroten van sociaal kapitaal als middel om racisme en discriminatie te bestrijden in de steden van Europa

De methodiek van het project
Rotterdam voorbij discriminatie

Het project Rotterdam voorbij discriminatie is geïnitieerd door:



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie



Gemeente
Rotterdam



Vergroten van sociaal kapitaal als middel om racisme en discriminatie te bestrijden in de steden van Europa

De methodiek van het project Rotterdam voorbij Discriminatie (versie 1.1, 20230615)

Colofon

'Vergroten van sociaal kapitaal als middel om racisme en discriminatie te bestrijden in de steden van Europa' is een methodiek in ontwikkeling. De eerste versie is gepresenteerd tijdens de slotconferentie van Rotterdam voorbij discriminatie op 16 mei 2023.

Naar aanleiding van de gesprekken daar is een aangepaste versie (1.1) geschreven, d.d. 2230615.

Het project Rotterdam voorbij Discriminatie is een samenwerkingsverband van:

Gemeente Rotterdam



Antidiscriminatiebureau RADAR



Kenniscentrum Art.1



Het project is financieel mede mogelijk gemaakt door het
Programma Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020) van de Europese Unie
De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de



Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

Leden van het projectteam zijn:

RADAR: Dounia Jari, Tikho Ong, Karin Oppelland, Bouchra Dibi, Nienke de Wit & Laura Jak
(beide laatsten tot 10-2021)

Gemeente Rotterdam: Hicham el Abbas, René Keijzer, Marthe Schippers, Corrie Wolfs

Art.1: Sidris van Sauers, Huub Beijers (auteur)

RADAR

Grotekerkplein 5
3011 GC, Rotterdam
010-4113911
info@radar.nl

Rotterdam, juni 2023

Inleiding

Het project Rotterdam voorbij Discriminatie wil het inzicht vergroten in de ervaringen met discriminatie, uitsluiting, haatmisdrijven en haat zaaien, en racisme en de impact van die ervaringen van mensen in Rotterdam uit de Joodse gemeenschap¹, de Islamitische gemeenschap en de Zwarte gemeenschap². Met hun aanpak wilden de initiatiefnemers, RADAR en de gemeente Rotterdam, het sociaal kapitaal vergroten van individuen en gemeenschappen die geconfronteerd worden met racisme en discriminatie (Putnam 1993, 1994, 1995). Dit om gezamenlijke belangen beter te kunnen behartigen, en een toegankelijk beïnvloedingskanaal te openen richting bestuurders en de institutionele wereld in Rotterdam. Verbinding, het delen van ervaringen, het ontwikkelen van ervaringskennis en het formuleren van een handelingsperspectief moeten leiden tot empowerment van de betrokkenen. Tot slot was inzet van het project om overdraagbare methodiek te ontwikkelen om discriminatie op te sporen, te voorkomen en te bestrijden. In dit document wordt die methodiek beschreven.

Waarom moet methodiek voldoen om overdraagbaar en implementeerbaar te zijn? Van Dale spreekt over een methode als een vaste weldoordachte manier van handelen om een bepaald doel te bereiken en over methodiek als de leer van de methoden, waarin niet alleen een werkwijze wordt beschreven, maar ook het theoretisch kader waarin die werkwijze is vervat (zie figuur 1). In dat theoretisch kader vloeien de vraag, de formulering van de problematiek, een prognose, of gewenst resultaat, en de daaruit volgende interventie logisch uit elkaar voort en bieden zij de bouwstenen voor een toetsingskader voor de kwaliteit van het handelen van de professional. Dat is het vertrekpunt voor de beschrijving hier (cf. Beijers, 2008).

Deze methodiekbeschrijving is geen recept, niet een rechttoe rechtaan overzicht van de uitgevoerde activiteiten. Methodiek wordt in dit document benaderd als een geheel van grondslagen voor instrumenten en benaderingen die kunnen worden gebruikt om een doel te bereiken en krijgt de vorm van een handreiking die kan worden ingezet om samenwerking op te bouwen tussen gemeenschappen en gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties (ngo) om discriminatie, uitsluiting en haatdelicten in een superdiverse stad aan te pakken, en daarin eigen keuzes te maken op maat van de lokale situatie. Hij is bedoeld als handreiking en als model voor Rotterdam, voor Nederlandse gemeenten en in samenwerking met de Europese Unie ook voor steden in Europa.

In dit document wordt voortbouwend op het werk van Donkers (1999) en Ketelslegers (2002 a, b, c), methodiek gezien als het geheel van de beschrijving van vier elementen: (1) de vraag/behoefte waar de aanpak zich op richt; (2) de inzet van dragende organisaties en (3) een handelingskader dat bestaat uit: (a) Een kijk op mens en samenleving met richtinggevend mensbeelden al dan niet gebaseerd op levensbeschouwelijke of ideologische overtuigingen; (b) Doeloriëntaties waarin wordt beschreven wat men wil bijdragen met de aanpak, c.q. de functies die men beoogt. Daarin is de



Figuur 1: Methodiek volgens Van Dales woordenboek

¹ Hier wordt 'gemeenschap' geschreven in het besef dat de betrokken gemeenschappen niet per se één zijn, maar kunnen bestaan uit verschillende kleinere verbanden.

² Als de woorden Zwart, Joods, Wit en Islamitisch verwijzen naar een identiteit, worden zij in dit document met een hoofdletter geschreven.

aanbieder of de werksoort zelf onderwerp en gaat het om diens kernactiviteit; (c)

Interventiestrategieën van de aanbieder en processen bij de deelnemers, wat voor verandering of situatie men wil realiseren middels de methodiek? (d) Werk- en handelingsprincipes die vorm geven aan de keuze voor bepaalde werkvormen en technieken. De methodiek sluit af met (4) een beschrijving van de gewenste competenties en randvoorwaarden (figuur 2).



Figuur 2: Onderdelen van een methodiek

In dit overzicht wordt daaraan een draaiboek toegevoegd, als voorbeeld van de concrete invulling die in Rotterdam is gevolgd.

1. Vraag/behoefte

Wat is de vraag/behoefte en de sociale en maatschappelijke situatie van de deelnemers: beschrijving van veranderingen en betekenis van de interventie voor de situatie van de groepen burgers die in beeld zijn.

Regio Rotterdam, met bijna 1,8 miljoen inwoners (200+ herkomsten) is een hyperdiverse agglomeratie, een van de dichtstbevolkte gebieden van Nederland waarin geen enkele (etnische) groep getalsmatig de absolute meerderheid heeft. Het samenleven van verschillende etniciteiten wordt belast door ervaringen van discriminatie en haatmisdrijven. In 2019 werden 577 racistische incidenten geregistreerd. Dit is slechts 4 % van de werkelijke ervaringen van racisme (Andriessen et al., 2020). In sommige buurten van Rotterdam ervaart 1 op de 4 bewoners discriminatie (meer dan 80 % is etnisch of racistisch). Het zijn hardnekkige problemen in de stad die beleidsinterventies weerstaan. Als ze op de ene plaats effectief worden bestreden, duiken ze elders en in een andere vorm weer op en de overheid krijgt er maar moeilijk vat op. Er is behoefte bij de lokale overheid om daarin meer relevantie te bereiken en een meer valide en effectievere aanpak te ontwikkelen. Het project *'Beyond Bonding & Bridging - safeguarding equal treatment, linking and integrating communities in a superdiverse society'* van Gemeente Rotterdam, RADAR en Art. 1, medegefinancierd door de Europese Unie, is gericht op het voorkómen en bestrijden van racisme en discriminatie³ door het vergroten van het sociaal kapitaal⁴ van gemeenschappen die daar onevenredig mee te maken hebben, in dit geval de Zwarte (n=100.000), de Joodse (n=500) en de Islamitische (n=100.000) gemeenschap. Het project is op die drie gemeenschappen gericht, niet om dat daarmee uitputtend is vastgesteld wie door discriminatie en uitsluiting wordt getroffen in Rotterdam, maar om de voorgestelde methodiek te ontwikkelen en overdraagbaar te maken. Deze gemeenschappen zijn voorgesteld door de EU en verschillen onderling op een aantal relevante kenmerken, zoals historie, politieke aandacht/urgentie, sociaaleconomisch profiel en

³ 'Racisme en discriminatie' of 'racisme' verwijzen in deze context naar verschillen die worden gemaakt naar 'ras, huidskleur, afkomst, geloofsovertuiging of nationale of etnische afstamming', gebaseerd op een expliciete of impliciete onderliggende ideologie van superioriteit en dominantie over 'de ander' vanwege die kenmerken. De term 'ras' verwijst naar veronderstelde biologische verschillen, terwijl etniciteit verwijst naar een gedeelde afstamming, geschiedenis of culturele erfenis. Met racisme en discriminatie wordt dus uitdrukkelijk verwezen naar zowel anti-Zwart racisme, als naar antisemitisme en moslimdiscriminatie.

⁴ Zie voor toelichting op dit begrip paragraaf 3b.

toegankelijkheid van de gemeenschap. Het zijn drie gemeenschappen overigens die ook overlappen en als categorieën elkaar niet uitsluiten.

Deel uitmaken of ingedeeld worden bij de 'Zwarte gemeenschap' verwijst naar een gedeelde geschiedenis en herkomst (voorouders) die mensen ervaren (Esajas et al., 2021). De deelnemers zien een Zwarte identiteit die transnationaal is en zich niet laat beperken door taalgrenzen, maar in een eigen taal uiting geeft aan een gedeelde ervaring waarin kolonialisme, slavernij en andere vormen van racistisch geweld deel uitmaken. Daarmee maken ze die ervaring zichtbaar, aanwijsbaar, en veranderbaar, waar die beschadigend is. De ervaringen die worden gedeeld bieden tegenwicht tegenover de overheersing van de eenzijdige beelden waarmee men wordt geconfronteerd (Clifford, 1988). De islamitische gemeenschap bestaat uit mensen die zich bekennen tot het islamitisch geloof in al zijn stromingen. In tegenstelling tot de andere twee gemeenschappen zijn aspecten van etniciteit of herkomst in deze gemeenschap minder bepalend. De diversiteit binnen de 'gemeenschap' was groot. De Joodse gemeenschap in Rotterdam is, vergeleken met de twee andere, klein en bestond uit mensen die zichzelf als Joods identificeren en zichzelf zien als deel van de orthodox of liberaal Joodse gemeente of als seculier Joods (Abram 2006, 2017; Mitima 2021). Dat betekent dat het belijden van het Joodse geloof of het volgen van de joodse tradities geen voorwaarde zijn om tot de Joodse gemeenschap gerekend te worden.

In totaal hebben vijftig mensen uit de drie gemeenschappen deelgenomen. In de loop van het project hebben zij besloten zichzelf en elkaar verder aan te duiden als 'ambassadeurs' van Rotterdam voorbij discriminatie. Dit betreft de deelnemers uit de drie gemeenschappen die aan alle fasen van het project hebben deelgenomen.⁵ Na het delen van hun ervaringen hebben zij samen een voorzet gedaan voor een Rotterdamse antidiscriminatieagenda. Deze is in de laatste fase besproken met externe deelnemers van overheid, media, onderwijs en sociale en culturele instellingen (zie bijlage 6).

Het project *Beyond bonding & bridging, Linking communities and safeguarding equal treatment in a superdiverse city* (BBB) dient als voorbeeld hoe de stad een plek kan worden waar diversiteit van de inwoners wordt gewaardeerd en beschermd. Het onderzoek van het project is gericht op (1) het in kaart brengen van de ervaringen met discriminatie, uitsluiting, haatmisdrijven en haat zaaien en het begrijpen van het effect daarvan op individuen en afzonderlijke gemeenschappen; en (2) het versterken van het sociaal kapitaal van de drie betrokken gemeenschappen en evaluatie (effecten en tevredenheid) van elke projectfase met de deelnemers en van de bruikbaarheid van de sociaal-kapitaal-aanpak; (3) het bieden van een voorbeeldmethodiek die elders toepasbaar is.

2. De organisaties, samenwerkingspartners

In welk kader wordt de interventie gedaan of methodiek toegepast?

Het project is ontwikkeld als een samenwerkingsverband van RADAR (antidiscriminatiebureau, in onder andere Rotterdam), Art.1 (Centrum voor expertise over discriminatie, Nederland) en de gemeente Rotterdam en wordt gefinancierd door deze organisaties en het *Rights, Equality and Citizenship Program* van de Europese Unie (subsidieovereenkomst 963797). RADAR en de gemeente Rotterdam hebben in dit verband besloten tot een publiek-private samenwerking omdat beide belang hebben bij de aanpak van het probleem en door samenwerking elkaar wederzijds kunnen versterken. De Europese Unie is betrokken als financier van het project, zodat dit kan dienen als voorbeeldproject voor een effectieve aanpak, door het vergroten van sociaal kapitaal, van discriminatie en racisme in de steden van Europa.

⁵ Omwille van continuïteit en veiligheid in het proces besloten de ambassadeurs om mensen die langere tijd afwezig waren pas weer toegang te geven tot de bijeenkomsten na een update- en motivatiegesprek.

RADAR is een non-profitorganisatie die in de regio Rotterdam actief is en zich inzet voor het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling. RADAR streeft naar een samenleving zonder uitsluiting die iedereen gelijke kansen biedt. In het kader van dit project *Beyond Bonding & Bridging - safeguarding equal treatment, linking and integrating communities in a superdiverse society* is RADAR een samenwerking aangegaan met de gemeente Rotterdam. Het college van burgemeester en wethouders wil van Rotterdam een stad maken waarin iedereen vrij is om zichzelf te zijn, gelijke kansen heeft en waarin inwoners ontspannen kunnen omgaan met elkaar en met verschillen tussen mensen en gemeenschappen, op welk vlak dan ook. Om dat te bereiken levert de gemeente intensieve inspanningen om racisme en discriminatie te voorkomen, en gelijkwaardigheid en inclusie te bevorderen.

Over de valkuilen van de samenwerking van gouvernementele en non-gouvernementele organisaties in een publiek-private samenwerking is veel gepubliceerd, onder andere door Batjargal & Zhang (2021). Zij wijzen bijvoorbeeld op de complicaties van verschillende organisatieculturen van de samenwerkingspartners, gebaseerd op verschillen in waarden, belangen en visie op de werkelijkheid, en op verschillen in communicatiestijl. Het kan gaan om samenwerking die het risico loopt zich af te spelen in een regelarme omgeving met gebrekkige controle- en sturingsmechanismen, in de complexiteit van een multi-actorperspectief met weinig gedeelde kennis of referentiepunten, verschil van inzicht over monitoring en rapportage, en met beperkte beleidsmatige en bestuurlijke rugsteun.

Het is verstandig als dragende organisaties in nieuwe samenwerkingsverbanden zich hierop oriënteren met het oog op de inrichting van de projectorganisatie. De complexiteit die Batjargal & Zhang (2021) aanwijzen is in de samenwerking binnen dit project ook gevoeld. Dat was onder andere in het verschil in cultuur van een overheidsorganisatie met een sterk bureaucratische verantwoordingscultuur tegenover een ngo met een grassrootskarakter waarin persoonlijke betrokkenheid en ervaringsdeskundigheid motiverende krachten zijn. In deze samenwerking was ook complicerend dat de overheid zelf ook werd aangewezen als bron van discriminerend en racistisch geweld tegen burgers, dat van de ngo werd gezegd dat de toegankelijkheid van zijn meldpunt onvoldoende was, en dat er behalve een samenwerkingsrelatie tussen partners ook een subsidie- en afhankelijkheidsrelatie was tussen beide.

Dit project werkte met een team met twee projectleiders die deze complexiteit actief moesten blijven managen. Dat leidde er onder andere toe dat de teamleden vanuit de overheid, tijdens de bondingfase, toen veiligheid en vertrouwelijkheid in de gesprekken voorop stond, niet hebben deelgenomen aan de gesprekken van de ambassadeurs. Gedurende de bridgingfase was hun aanwezigheid beperkt tot een luisterende en observerende rol. In beide fasen nam de projectleider van de ngo het voortouw. Het is van belang verantwoordelijkheden goed te benoemen, te verdelen en over en weer te waarderen.

In verband met de noodzaak om het langere termijnperspectief waar deze aanpak om vraagt, te borgen is het nodig dat de methode die is ontwikkeld en de uitwerking van de agenda die is geformuleerd zowel door de ngo als door de betrokken overheidsinstantie worden geïntegreerd in hun langetermijnbeleidsperspectief. Voor de gemeente Rotterdam is dat het programma van het College van Burgemeester en Wethouders voor de periode 2022-2026 (Simons (Leefbaar Rotterdam), Karremans (VVD), Zeegers (D66), & Achbar (Denk), 2022). Daarin staat onder andere: "In onze stad is geen ruimte voor discriminatie, racisme, moslimhaat, seksisme, antisemitisme, haat tegen LHBTIQ+ of voor welke vorm van uitsluiting dan ook". Het stadsbestuur stelt concrete maatregelen voor om dat te realiseren, en werkt die uit in het beleidskader 'Samenleven' dat in 2023 in dat kader wordt ontwikkeld. Voor RADAR betekent dit dat de afweging is gemaakt om de aanpak ook in de toekomst als facilitator te blijven ondersteunen en de methodiek te omarmen en verder te ontwikkelen.

3. Handelingskader

Het handelingskader voor dit project bestaat uit vier onderdelen die hieronder worden beschreven.

a. *Een kijk op mens en samenleving.*

Op welke kijk op mens en samenleving, levensbeschouwelijk of ideologisch, is de aanpak gebaseerd? Zoals bijvoorbeeld terug te vinden in algemene beleidsvisies, de missie van betrokken organisatie(s) of het algemene bevinden over hoe de samenleving er uit zou moeten zien.

Discriminatie en racisme zijn een hardnekkig probleem dat verandering lijkt te weerstaan en als het ergens effectief wordt bestreden, steeds opnieuw weer opduikt. Het vraagt een voortdurende inzet van overheid, van non-gouvernementele organisaties (ngo) en van gemeenschappen zelf die erdoor worden getroffen. In dit project hebben een ngo en een gouvernementele organisatie samen het initiatief genomen tot het nemen van verantwoordelijkheid: RADAR Inc. en de gemeente Rotterdam. Vertrekpunt voor de inspanningen van beide is dat racisme en discriminatie de menselijke waardigheid en integriteit aantasten, ongrondwettelijk zijn en vragen om een expliciete standpuntbepaling en doelgerichte bestrijding. Zij willen het verschijnsel en de impact die het heeft, zichtbaar maken, het bestrijden door bewustwording en door het te sanctioneren waar nodig. Zij willen slachtoffers van discriminatie en racisme beschermen en hen ondersteunen in hun rechtsgang en hun proces van empowerment om daar weerbaarder tegen te zijn. Een tweede vertrekpunt was de gedeelde overtuiging dat beide willen werken op grond van de ervaringen en de sturing van de betrokken gemeenschappen die te maken hebben met discriminatie en uitsluiting. Verandering die draagvlak heeft binnen de gemeenschappen zelf is effectiever, een bottom-up aanpak is meer valide en zo'n benadering roept minder weerstand op bij anderen.

De zelforganisaties achter de betrokken gemeenschappen zijn met de aanpak verbonden door hen bijeen te brengen in een adviesorgaan waaraan werd gerapporteerd over de voortgang en dat de projectorganisatie adviseerde.

Sociaal kapitaal

De aanpak van dit project van RADAR en de Gemeente Rotterdam is opgebouwd rondom het begrip sociaal kapitaal. Dat begrip bouwt op een utilitaristische⁶ grondgedachte die stelt dat om een gewenst (sociaal of maatschappelijk) effect te bereiken, kapitaal en investering nodig is (De Haan, 2015). De ontwikkelaars van dit project hebben zich daarbij laten inspireren door het gedachtengoed van de Amerikaanse politicoloog Robert Putnam (1993, 1994, 1995) die meende te zien dat de moderniteit⁷ en het post-kolonialisme van de maatschappelijke ontwikkeling van het Amerika van na de Tweede Wereldoorlog leiden tot een verlies aan sociaal kapitaal. Dat wordt zichtbaar in verlies van sociaal weefsel en maatschappelijke cohesie. In zijn werk verwijst Putnam naar voorbeelden van het tanende verenigingsleven gebouwd op altruïsme en wederkerigheid op het Amerikaanse platteland, en het actuele beeld van Amerikaans egocentrisme en gebrek aan gemeenschapszin⁸. Sociaal kapitaal volgens Putnam behelst: "Kenmerken van sociale organisatie zoals netwerken, normen en sociaal vertrouwen die coördinatie en samenwerking kunnen vergemakkelijken tot wederzijds voordeel" (Putnam 1993: 35). Hij blijft dicht bij de utilitaristische grondgedachte en gaat daarin uit van de rationeel en calculerend optredende mens die in ruilverhoudingen door vermeerdering van sociaal kapitaal (onderling vertrouwen, gedeelde normen en contact tussen mensen) een gedeeld voordeel wenst te behalen. Dat impliceert dat sociaal

⁶ Het utilitarisme is een stroming in de ethiek die de (morele) waarde van een handeling bepaalt op grond van de bijdrage die dit levert aan welzijn, welvaart en geluk: goed handelen is nuttig handelen.

⁷ "Over het algemeen wordt met het begrip moderniteit het proces aangeduid dat in de zestiende en zeventiende eeuw begon, en dat wordt gekenmerkt door continue maatschappelijke en culturele veranderingen. Het is de periode waarin de kapitalistische economie tot bloei komt en natiestaten ontstaan die zich, met vallen en opstaan, ontwikkelen tot democratieën" (Hartmans, 2001).

⁸ Daarbij wordt steevast het stereotype beeld gebruikt van lange rijen vrijstaande huizen met een gazon voor de deur, een pad (oprit) naar de openbare weg, maar geen pad naar de burens.

kapitaal volgens Putnam een begrip is dat is gebouwd op een beeld van de mens als relationeel en sociaal wezen dat alleen maar betekenis krijgt als het effectieve aanspreekbaarheid realiseert binnen gemeenschappen en in de wereld van autoriteiten, c.q. in die sociale verhoudingen leidt tot wederzijdse meerwaarde (zie ook Helberg & Zwaan, 2021).

In het Nederlandse openbaar bestuur steekt het Putnamiaanse denken regelmatig de kop op als antwoord op het veronderstelde verlies aan sociale cohesie in de samenleving. Voor Putnam zelf was dat ook een belangrijke motivator voor ontwikkeling van zijn gedachtegoed. Het begrip is ook meer in de belangstelling gekomen in het licht van het huidige neoliberale denken waarin burgerschap een steeds centralere rol krijgt toebedeeld tegenover het oude ideaal van de verzorgingsstaat die verantwoordelijk is voor het collectief welzijn en die de hulpbronnen die daarvoor nodig zijn ter beschikking stelt (Beijers, 2020; Rose 2001).

Op de benadering van Putnam is in de wetenschappelijke literatuur kritiek geleverd, o.a. door Arneil, (2006) en Wong (2007), vanwege de impliciete hang naar traditie en de ingebakken witte norm. Putnam zag het eigen veranderpotentieel van gemarginaliseerde gemeenschappen over het hoofd en de (historisch gegroeide) weerstand en ongelijkheid als relevante factor die het begrip van de situatie en de mogelijke oplossingen belast. Tegenover Putnam staat onder andere het werk van Bourdieu die sociaal kapitaal plaatst in de context van een ongelijke verdeling van middelen en hulpbronnen (Bourdieu, 1986; De Haan, 2015). Bourdieu omschrijft sociaal kapitaal als “het geheel van feitelijke of potentiële middelen die gekoppeld zijn aan het beschikken over een duurzaam netwerk van min of meer geïnstitutionaliseerde onderlinge relaties (...)” (1986:21). Deel zijn van dit netwerk geeft de betrokkenen de ruggensteun van gedeelde hulpbronnen en vermogen, die recht geeft op krediet, in de verschillende betekenissen van het woord, aldus Bourdieu. Er zijn in deze omschrijving drie ‘elementen’ aan de orde: (1) deel uitmaken van een duurzame gemeenschap, waardoor men (2) beschikt en kan terugvallen op een geheel van hulpbronnen (3) en die (de gemeenschap) in meerdere of mindere mate toegang geeft tot maatschappelijk krediet.

Human security

De ambassadeurs beschrijven de Rotterdamse instituties als een ‘witte muur’ die hen afwijkend en minder rechthebbend ziet en behandelt. Zij ervaren dit op meerdere levensgebieden, zoals werk, veiligheid, scholing, inkomen en wonen. Instituties houden een beeld van ‘andere mensen’ (*othering*) in stand en bevestigen zo vooroordelen en ongelijkheid. Dit leidt tot verlies aan vertrouwen in de samenleving en de overheid, en leidt voor de betrokkenen tot structurele onbestendigheid van het bestaan. Discriminatie en racisme tasten het menselijk recht op veiligheid (*human security*) aan. *Human security* is een begrip geïntroduceerd door de Verenigde Naties (2005) dat refereert aan bescherming tegen indringende en omvattende vormen van bedreiging die het welbevinden van de betreffende bevolkingsgroep op lange termijn op het spel zetten. Het is gebouwd op drie vrijheden: vrijheid van angst, vrijheid van gebrek en vrijheid van vernedering (Alkire, 2003). De drie gemeenschappen hebben gewezen op bedreiging in de vorm van directe en indirecte vormen van geweld (aantasting van lichamelijke, psychologisch, symbolische en sociale integriteit) zowel op personen gericht als in de vorm van micro-agressies die dienen als *status reminders* (Franklin & Boyd-Franklin, 2000) en institutionele discriminatie. Daarnaast is er sprake van bestaansonzekerheid vooral door het ervaren van ongelijke kansen. Die zijn met name in het onderwijs aangewezen, in de toegang tot de arbeidsmarkt, en in het contact met de overheid. Tot slot is door de ambassadeurs gewezen op het gebrek aan erkenning van het bestaansrecht van de gemeenschap waar men zich toe rekent, de geschiedenis van misdaden tegen die gemeenschap of het voortdurend negatief profileren van gemeenschappen, ongeacht of dat om herkomst gaat, om een belast verleden, om geloofsovertuiging of de etnische groep waartoe men zich rekent. Dat tast psychosociale domeinen van menselijke zekerheid aan, zoals onder andere door Batniji et al. (2009) en van der Meulen (2018) naar voren zijn gebracht:

1. Het gevoel ergens thuis te zijn: Het beschikken over een duurzaam gevoel van thuis en veiligheid, dat zorgt voor identiteit, erkenning en vrijheid van angst.

2. Het gevoel deel uit te maken van een gemeenschap: Het beschikken over een netwerk van constructieve sociale of familiale steun, dat identiteit, erkenning, participatie en autonomie verschaft, en
3. Het gevoel van geschiedenis, tijd en toekomst: Acceptatie van het verleden en het beschikken over een positieve blik op de toekomst, die identiteit, erkenning, participatie en autonomie verschaft.

De ervaringen van discriminatie en racisme zijn niet enkel een mensenrechtelijk vraagstuk, maar beïnvloeden de veiligheid van personen en de sociale verbanden waar ze in leven, hier en nu, én in het verleden, in de toekomst en in de leefomgeving waar zij vandaan komen. Die ervaringen hebben een ontwrichtende impact op hun welbevinden waarvan in dit project uitgebreid verslag is gedaan. Tijd en plaats in de ervaring van de betrokkenen uit de drie gemeenschappen hebben daardoor niet alleen betrekking op het hier en nu, maar krijgen een meervoudige betekenis die ook het verleden en de levensloop van generaties (hier en daar⁹) omvat.

Taal als vraagstuk

Niet alleen zeggenschap is een relevante factor zowel bij het voorkomen van discriminatie en racisme als voor het vinden van een oplossing, maar ook het vermogen om de werkelijkheid kritisch te onderzoeken. Macht als factor en met name de ideologie van die macht, die het voorkomen van racisme en discriminatie legitimeert, wil zich bij voorkeur niet laten zien en verbergt zich in impliciete normen over wat wel en niet toelaatbaar is. Als macht niet zichtbaar is, bijvoorbeeld omdat men een machtsvrije dialoog denkt te faciliteren, wil dit niet zeggen dat hij er niet is, zoals in dit project duidelijk aan de orde is geweest in de discussie over het witte perspectief als ‘de aanwezige afwezige’ (M’charek, 2014). Het is nodig die macht die zich verborgen houdt, zichtbaar te maken en begrippen en beelden die men gebruikt te ontvouwen en op zoek te gaan naar referenties in tijd en plaats die zich niet als vanzelfsprekend aandienen maar erin verborgen liggen. In het gesprek in de loop van dit project gebeurde dit onder andere doordat de ambassadeurs erop wezen dat oude woorden en gedachten niet meer toereikend waren. Regelmatig hebben zij erop gewezen dat het nodig is om nieuwe, eigen woorden te vinden en te gebruiken en de oude taal te deconstrueren. Dat betrof onder andere het gebruik van het woord ‘Zwart’ in het dagelijks taalgebruik, en het achteloos gebruiken van het n-woord. Taal doet ertoe, kan ongelijkwaardigheid representeren, en kan menselijke waardigheid beschadigen. De gespreksbegeleiders moeten daarvoor gevoelig zijn en ook zien waar dat kan gebeuren en dat kunnen aanwijzen. Het creëren van een sociale laboratoriumsituatie zoals die waarin de dialoog in dit project is gevoerd, kan daarvoor de juiste condities creëren.

In het project is impliciet het utilitaristische denken van Putnam door de ambassadeurs bekritiseerd en het denken van Bourdieu omarmd waar zij de macht van het dominante witte perspectief hebben aangewezen als factor die een eerlijker verdeling van sociaal kapitaal belemmert.

b. Doeloriëntaties

Wat wil men bijdragen met de aanpak, c.q. de functies die men beoogt? Wat is de kernactiviteit van de aanbieder of de werksoort? Welke ‘werkwoorden’ worden er gebruikt in de aanpak?

In het project is in overleg met de Europese Unie gekozen voor een pilot met drie gemeenschappen, de Zwarte, de Islamitische en de Joodse gemeenschap in Rotterdam, die onevenredig vaak getroffen worden door discriminatie en racisme.

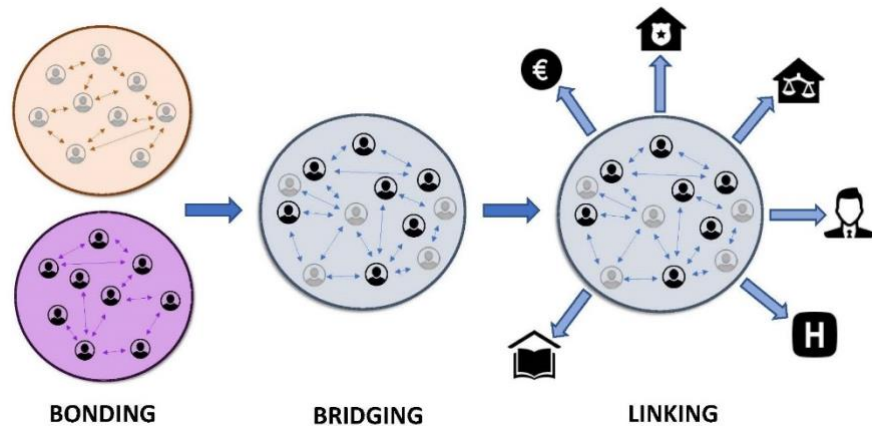
De werkwoorden die de inzet van RADAR bepalen, zijn *veranderen* en *bestrijden*, gelijkheid en gelijkwaardigheid *creëren* door *zichtbaar maken* en *corrigeren*. De gemeente Rotterdam heeft het

⁹ ‘Hier’ refereert aan de huidige plaats van verblijf, en ‘daar’ aan de plaats waar men oorsprong ziet, zoals het land van voorouders. In het geval van migrantengemeenschappen kan het ook betrekking hebben op een diaspora en de actuele ervaring deel uit te maken van een transnationale gemeenschap (cf. Beijers & de Freitas, 2008).

over *ontwikkelen*, verbinding tussen groepen *bewerkstelligen*, *samenbrengen*, *factoren die dat belemmeren wegnemen*, en *voorkomen* van verstoring van de sociale verhoudingen in de stad. Het gaat de gemeente erom een veilige, respectvolle en ontspannen wederkerigheid en sociaal leven in de stad Rotterdam te realiseren.

Door te investeren in sociaal kapitaal willen de initiatiefnemers de toegankelijkheid van het bestuur van de stad vergroten en het burgerschap versterken van gemeenschappen die getroffen worden door discriminatie en

racisme. Sociaal kapitaal wordt daarin gezien als hefboom die volgens Putnam samenwerking en wederzijds ondersteunende relaties vergemakkelijkt en daarmee een waardevol middel is om veel van 'de sociale stoornissen' te bestrijden die inherent zijn aan moderne



Figuur 3 Drie vormen van sociaal kapitaal volgens Putnam.

samenlevingen¹⁰. In de

aanpak binnen dit project is een structurele dialoog tot stand gebracht binnen de betrokken gemeenschappen (*bonding*) en tussen de gemeenschappen (*bridging*) om een gemeenschappelijke basis te vinden voor de definitie van de problemen, de impact die deze hebben, de gewenste oplossingen en wie daarvoor verantwoordelijk is. *Bonding* aldus Putnam, "stelt mensen in staat om zichzelf staande te houden door wederkerigheid en samenwerking aan te moedigen, en *bridging* stelt mensen in staat om vooruit te komen door toegang te bieden tot middelen die anders niet beschikbaar zijn" (zie ook figuur 3). RADAR en de gemeente Rotterdam willen door het stimuleren van deze processen het belang van de afzonderlijke gemeenschappen overstijgen en komen tot een verbindend veranderperspectief met meer draagkracht en daadkracht. Dit om hen in staat te stellen een gezamenlijke agenda voor verandering op te stellen (bijlage 6) en een voortdurende dialoog met de gemeente en met belangrijke spelers in het institutionele leven (privé en publiek) in de stad (*linking*) tot stand te brengen. Dit betreft een eenmalige exercitie gericht op een gedeelde agenda voor de korte termijn én het openen van een stabiel en houdbaar beïnvloedingskanaal waarmee de betrokkenen de bestuurlijke wereld langdurig kunnen voeden en beïnvloeden. Dit dient uiteindelijk de versterking van het democratisch gehalte van de samenleving, waarin actief burgerschap en gelijkwaardigheid van allen centraal staan en lagere meldingscijfers, meer cohesie, en een veilig hyperdivers Rotterdam voor iedereen wordt bereikt. *Linking* sociaal kapitaal beschrijft volgens Putnam, normen van respect en netwerken van vertrouwensrelaties tussen mensen die met elkaar omgaan over expliciete, formele of geïnstitutionaliseerde machts- of gezagsgradiënten in de samenleving heen (Szreter & Woolcock, 2004)¹¹.

De opvatting over sociaal kapitaal van Putnam kon in de loop van het proces rekenen op herkenning, zeker waar dit het effect van *bonding* en *bridging* betreft, maar is ook bekritiseerd door de ambassadeurs:

- i. vanwege de afwezigheid van het witte perspectief dat zich bovendien niet altijd aanspreekbaar toonde,

¹⁰ <https://www.socialcapitalresearch.com/what-is-bonding-social-capital/>

¹¹ <https://www.socialcapitalresearch.com/what-is-linking-social-capital/>

- ii. vanwege de opgelegde definitie van de betrokken gemeenschappen waarin zij een koloniale blik zagen,
- iii. vanwege het gebrek aan vertrouwen in de lokale overheid dat gedurende het project hardnekkig laag bleef, en
- iv. vanwege hun overtuiging dat de hefboom voor verandering ligt in het persoonlijk en organisatorisch veranderingsproces bij de autoriteiten in de domeinen waarmee zij hebben gesproken. Met dat veranderingsproces is nog geen begin gemaakt volgens de ambassadeurs.

d. Interventiestrategieën van de aanbieder en processen bij de deelnemers en betrokkenen in de aanpak en de context waarvan zij deel uitmaken

Wat voor verandering of situatie wil men realiseren middels de interventie? Welke interventiestrategieën van de aanbieder worden daarvoor ingezet en welke processen worden beoogd bij de deelnemers/doelgroep? Wat betekent dit voor de relatie en de interactie van de verhouding van de facilitators en de deelnemers?

Ervaringen centraal stellen

In de gesprekken in het kader van dit project is gebleken dat de ervaringen met discriminatie en racisme die de ambassadeurs hebben gedeeld, de menselijke integriteit aantasten en daardoor het karakter hebben van geweldservaringen. Het is op de persoon gericht geweld dat zowel de fysieke, als de psychologische, sociale en symbolische integriteit kan aantasten. Het kan zich ook manifesteren als dagelijks terugkerende kleinerende steken onder water waarmee mensen steeds weer op 'hun plaats' worden gezet (*status reminders*), of als een geheel van regels en procedures van instituties waardoor ze ongelijk worden behandeld en die ertoe leiden dat ze in een situatie van precariteit¹² terechtkomen en verlies van menselijke veiligheid (Alkire, 2003). Het geweld kan van personen, groepen en 'systemen' komen en is in meer of mindere mate aanwijsbaar. Gedeelde noemer is dat het niet om incidenten gaat, maar een onderliggende wereld van ideeën representeert (Çankaya, 2022). De World Health Organisation definieert geweld als: "(...) het opzettelijke gebruik van fysieke kracht of macht, bedreigd of daadwerkelijk, tegen zichzelf, een andere persoon, of tegen een groep of gemeenschap, dat resulteert in letsel, dood, psychologische schade, slechte ontwikkeling of ontbering, of een grote kans daarop heeft" (WHO, 2002:5). Sheper-Hughes/Bourgois (2004) voegen daar een symbolische dimensie aan toe en benadrukken dat geweld zijn kracht ontleent aan de sociale en culturele dimensies ervan: "Geweld (...) omvat ook aanvallen op de persoonlijkheid, de waardigheid, het gevoel van waarde of de waarde van het slachtoffer." (2004:1).

In het publieke debat worden discriminatie en racisme vaak beschreven in termen van wat er gebeurt, als juridisch vraagstuk of als beleidsprobleem en in veel mindere mate als iets dat betekenis heeft voor degene die erdoor wordt getroffen. Die abstrahering creëert distantie en stapt over de ervaring heen: het gaat over de werkelijkheid van 'anderen'. Dat kan een categorie mensen zijn of een categorie professionals die ervoor verantwoordelijk is. Het is iets wat we liever elders zien, zoals Farmer (2017) zegt: "Het samenvallen van de ervaring van geweld met anders-zijn, waardoor je het gaat zien als iets van 'de Ander' (niet hier, niet 'een van ons')". In het project diende zich de vraag aan wiens probleem er eigenlijk moest worden opgelost, het vraagstuk van de bestuurlijke en juridische hardnekkigheid van het verschijnsel en het wankelende vertrouwen in de overheid, het vraagstuk van de integriteit van de antidiscriminatieaanpak van RADAR, of de problemen zoals de ambassadeurs die ervaren. Door discriminatie en racisme te beschrijven als geweldservaring die

¹² Precariteit verwijst naar een situatie van (bestaans)onzekerheid die in onze samenleving op steeds meer levensgebieden zichtbaar wordt (<https://www.socialealliantie.nl/index.php/achtergronden/thema-precariiteit>).

fysiek, psychologisch, sociaal en symbolisch grensoverschrijdend is en een ingrijpend negatieve impact heeft op de mensen die het treft, is het mogelijk om terug te keren naar het niveau van de mensen en de ervaring als input voor alle andere vraagstukken.

Safe spaces creëren

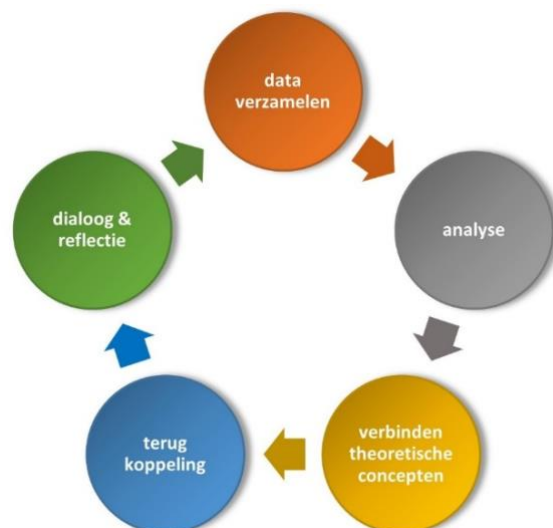
In het project is een platform geboden waar de gemeenschappen bij elkaar konden komen en van/met elkaar konden leren, door op grond van ervaringen uit eerste hand zichtbaar te maken waar racisme en discriminatie zich voordoen, wat dat betekent en welke impact dat heeft. Voorwaarde daarvoor was het bieden van veiligheid (*safe space*), om te kunnen delen, een eigen perspectief te formuleren, definities van de werkelijkheid te kantelen en zich tegen de dominantie van anderen te verweren (Hussain Khan, Adriaensens, Schuermans, & Cools, 2021; Nduwanje, 2022). Bijvoorbeeld in de bondingfase was een *safe space* belangrijk zodat het thema Zwart-zijn besproken kon worden binnen de Zwarte gemeenschap voordat de andere gemeenschappen daarmee geconfronteerd werden.

Binnen de *safe space* was het de opdracht van de facilitators om de condities te creëren waaronder de ambassadeurs een dialoog met elkaar wilden aangaan, zich kwetsbaar durfden tonen en vertrouwen in de ander konden ontwikkelen en wilden leren van de ander. Dat is gedaan door debat en strijd niet uit de weg te gaan, minderheidsstandpunten voldoende ruimte te geven, de gespreksorde goed te bewaken en zoveel mogelijk mensen aan het woord te laten, door voldoende oog te hebben voor de veiligheid van de deelnemers en door voldoende aandacht te besteden aan de emoties die het delen van ervaringen soms oproept. In dit project is gekozen voor de dialoog als kern van het elkaar beter leren kennen, het bestrijden van onrecht en het bereiken van gelijkwaardigheid. Dat wil andere vormen van sociale strijd en van emancipatie niet uitsluiten, wanneer gelijkwaardigheid van mensen en bevolkingsgroepen in het geding is (cf. Levy, 2020).

In de slotevaluatie van het project gaven de ambassadeurs aan dat zij een voorziening voor nazorg en emotionele ondersteuning op prijs zouden hebben gesteld. Datgene wat mensen ervaren hebben is beschadigend en voor veel van hen traumatiserend. Het vraagt om zorg en een perspectief gericht op helen. Zoals macht zijn werk ondergronds doet, is dat ook voor de trauma's die mensen daaraan oplopen het geval. Als traumatisering in het gesprek niet wordt herkend en zich herhaalt, kan dat voor de betrokkene lijden tot stapeling van psychisch lijden. In dit project werden hulp- en ondersteuningsvragen vaak gericht op de verschillende teamleden, die daar echter niet altijd adequaat op konden reageren, of die niet werden aangesproken omdat er behoefte was aan een onafhankelijke vertrouwenspersoon.

Werken als community of practice

In het proces zijn principes van de lerende gemeenschap en de *community of practice* gehanteerd zoals onder andere geformuleerd door Bielaczyc & Collins, 1999; Bierema, 1999; Ramirez, 1999; Wallner & Heemskerk, 2017; Watkins & Marsick, 1999. Een lerende gemeenschap wordt bij elke bijeenkomst geïnformeerd vanuit resultaten van voorgaande bijeenkomsten en vanuit de toetsing van die resultaten aan externe kennisbronnen (zoals wetenschappelijke kennis), en krijgt de gelegenheid om vervolgens zelf stappen te zetten (zie figuur 4). Door deze cyclus, de reflectie op de verworven inzichten en het formuleren van een handelingsperspectief ontstaat er een lerende ontwikkeling.



Figuur 4: De lerende gemeenschap

Sociaal kapitaal operationaliseren

Sociaal kapitaal van de ambassadeurs is geoperationaliseerd door te vragen naar (1) de mate waarin men zich kwetsbaar durft op te stellen; (2) het ontstaan van gelijkwaardige relaties met anderen met wie men in gesprek is; (3) Inschatting van groei van begrip voor de problematiek bij de andere deelnemers aan het gesprek; (4) groei van vertrouwen in o.a. de lokale overheid en in lokale bestuurders; (5) afspraken gemaakt met de externen, en (6) groei van het vertrouwen in 'echte verandering' (Kawachi, Subramanian, & Kim, 2008; Wong, 2007).

Deel van de aanpak was ook om in overeenstemming met de actieagenda voldoende externe deelnemers uit de overheid, de media, het onderwijs en de sociaal-culturele instellingen aan de linkingfase te binden. De facilitators hadden daarin de rol van kwartiermakers. Dat betekende dat zij ervoor moesten zorgen dat de ambassadeurs welkom waren in de kring van externe deelnemers, én omgekeerd de professionals welkom waren in de kring van ambassadeurs. Het was belangrijk deze externen goed te informeren en voor te bereiden op het gesprek met de ambassadeurs. In het project is daar te weinig aandacht aan besteed, met name waar sommige externen op een negatieve manier getriggerd werden in het contact met de ambassadeurs en zich begonnen te verdedigen. Vooroordelen hebben hun wortels vaak in het onbewuste. Dat leidde tot emotionele botsingen. In één geval moest dit na afloop van een *linking*-bijeenkomst nog worden geëvalueerd en nabesproken. Aan de externe genodigden moet duidelijk worden gemaakt dat wordt verwacht dat zij zich voor langere tijd verbinden aan het gesprek en aan de aanpak. Zoals eerder benoemd is het ook hier van belang om de aanpak met de ambassadeurs voor langere tijd te kunnen borgen.

e. Werk- en handelingsprincipes die vorm geven aan de keuze voor bepaalde werkvormen en technieken.

Welke oriënterende en richtinggevende principes geven richting bij de keuze voor bepaalde werkvormen en technieken?

Veel van de ambassadeurs (uit alle gemeenschappen) stelden hun persoonlijke ervaringen met discriminatie en racisme in het licht van het geweld waar ook hun ouders en voorouders mee te maken hadden. Dat had niet alleen betrekking op hun leven in Nederland, maar ook op de voormalige koloniën, in het kader van het slavernij verleden, gedwongen migratie, oorlogen, vluchtverhalen en tijdens de holocaust. De herinnering daaraan is actueel en wordt in het hier en nu beleefd en geleefd in relatie tot het toen en daar. Heden en verleden lopen in de ervaring van de ambassadeurs in elkaar over en onderstrepen het systematisch karakter van het geweld. Het is van belang dat de gespreksbegeleiders zich daarvan bewust zijn en die verwevenheid kunnen aanvoelen en ook kunnen helpen ontvouwen als dat nodig is. Ze moeten niet schrikken van emotie in wat voor vorm dan ook (verdriet, woede, platgeslagen zijn, blijdschap en verbinding) maar daarbij stil kunnen staan en er aandacht voor vragen als die zich aandient. Verder is het van belang dat de gespreksbegeleiders gevoelig zijn voor de zaken die gezegd en getoond worden, maar zeker ook voor de zaken die niet gezegd of gezien worden, maar er wél zijn. Zij moeten zich kunnen opstellen als begeleider en hoeder van de dialoog en ervoor zorgen dat gesprekspartners elkaar leren kennen als voorwaarde voor het gesprek. Zij kunnen daarin meerzijdig partijdig optreden (zie bijvoorbeeld Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1986). Dat wil zeggen dat zij oog hebben voor álle belangen en daarmee kunnen meebewegen, zonder de belangen van de ander uit het oog te verliezen en met een open oog voor en extra faciliterend naar de meest kwetsbaren. Daardoor wordt de blik niet zozeer gericht op 'het gelijk' als wel op de verhoudingen en de patronen waarin mensen zich ten opzichte van elkaar bevinden. Daarbinnen doen zich machtsverhoudingen voor die binnen de pragmatiek van de dagelijkse communicatie niet altijd zichtbaar zijn. In dit project zagen we in de gesprekken over de 'aanwezige afwezige' dat de ideologie van de macht zich graag verbergt in de zaken die níet worden gezegd of níet zichtbaar zijn (M'charek, 2020). Discriminatie komt vaak voort uit ingeprente

denkbeelden en blinde vlekken waarvan men zich niet altijd bewust is. Mensen voelen zich daardoor aangevallen of worden op een andere manier getriggerd. Gespreksleiders moeten een open oog hebben voor vormen van impliciet overwicht: hoe worden problemen gedefinieerd, wat betekenen begrippen, wat zijn de regels van communicatie en vallen die onevenredig negatief uit voor de benadeelde partij?

Tussen het belang van de facilitators en de belangen van de ambassadeurs kan spanning ontstaan zoals toen de ambassadeurs in het Rotterdamse project het projectteam verweten te zeer gericht te zijn op het produceren van een antidiscriminatieagenda als resultaat van de aanpak. Ze zouden te weinig oog hebben voor de behoefte van de deelnemers om elkaar beter te leren kennen, te spreken over de verwevenheid van hun geschiedenissen en over de fricties die dat tot nu toe oplevert. Waar de gespreksbegeleiders hameren op de dialoogregels als waarborg voor het onderlinge gesprek, benadrukken de ambassadeurs dat het gesprek met de Ander een leerproces is, zoals ook Levy en Benali benoemen in hun gesprek over de betekenis van de filosoof Levinas voor het gesprek over racisme (Jorritsma, 2020). De ambassadeurs wezen verder op het risico van *gaslighting*, als het in twijfel trekken en bagatelliseren van ervaringen van discriminatie en racisme of die relativeren door steeds de eigen ervaring uit te lichten als referentiepunt. Dat leidt ertoe dat ambassadeurs hun eigen ervaringen en gevoelens in twijfel gaan trekken (Maruf, 2020).

4. Competenties en randvoorwaarden

Welke kennis, (beleids)visies en organisatorische aansturing zijn benodigd om effectieve interventiestrategieën in te kunnen zetten? Wat heb je daarvoor nodig aan menskracht en faciliteit/deskundigheid?

De werkvormen in het project zijn gebaseerd op het uitwisselen van ervaringen, het ontwikkelen van kennis, gebaseerd op die ervaringen en op het ontwikkelen van een handelingsperspectief. Bij het samenstellen daarvan is een eclectische werkwijze gehanteerd onder andere gebaseerd op de principes van *deep democracy*, de socratische dialoog, *appreciative inquiry*, en actieonderzoek.

Actieonderzoek is een aanpak voor praktijkgericht onderzoek waarbij actie en onderzoek worden gecombineerd (zie bij voorbeeld Bradbury, 2015). Het doel is nieuwe kennis ontwikkelen en tegelijk de praktijk verbeteren. Daarvoor wordt onderzoek gedaan in en met die praktijk, in plaats van voor of over de praktijk.

Appreciative Inquiry (AI) is een methode voor het bestuderen en veranderen van (tekortschietende) sociale systemen (groepen, organisaties, gemeenschappen) die pleit voor collectief onderzoek naar de best mogelijke oplossing. Dat leidt vervolgens naar een collectief ontwerp van een gewenste toekomst die overtuigend is en dus geen prikkels nodig heeft, of dwang of overreding om de geplande verandering te realiseren (Bushe, 2013:41). Het model gaat er vanuit dat ons begrip van de werkelijkheid is gebaseerd op interactie en relaties, dat systemen veranderen in interactie, dat die sociale binding nodig hebben om toekomstgericht te kunnen zijn en gericht op verandering en dat verhalen daarin de drijvende kracht zijn (Gervase, Bushe & Kassam, 2005, Bushe 2011). Dit sluit aan bij de relationele mensvisie waarop het sociaal kapitaal begrip is gebaseerd.

Deep democracy is een methode om dialoog en discussie op gang te brengen waarbij men actief op zoek gaat naar het gezichtspunt en de ervaring van de minderheid. *Democracy* verwijst ernaar dat elke invalshoek ertoe doet in het gesprek en dat de kwaliteit van dialoog en van besluitvorming het grootste is wanneer zowel de meerderheids- als de minderheidsstem gewaardeerd wordt. Het is *deep* omdat er in het gesprek veel nadrukkelijker ruimte wordt gemaakt voor het minderheidsperspectief en men daarin verder gaat dan reguliere gespreksvormen. Daarnaast omdat er aandacht is voor de onderstroom van emoties, waarden en impliciete overtuigingen in groepen.

Wanneer die onderstroom wordt benut (door middel van introspectie), verdiept deze de onderlinge relaties en verhoogt het de effectiviteit en inhoudelijke kwaliteit van de samenwerking. In de kleine gedragingen die vanuit de onderstroom worden gemotiveerd zitten aanwijzingen voor kantelpunten in het gesprek, kan weerstand zichtbaar worden en dingen die gezegd willen worden, maar nog niet goed aan het oppervlak kunnen komen. In de dialoog geldt dat niemand het monopolie heeft op de waarheid en is er veel aandacht voor de condities die het gesprek veilig moeten houden, onder andere door de dialoogregels steeds weer te herhalen en te bewaken. Daarin gaat cultuur vóór structuur, is er ruimte om flexibel om te gaan met de agenda en is er veel aandacht voor de soms schijnbare irrationaliteit van het proces als voorwaarde om tot resultaat te komen. Ook de ruimte voor informele contacten en samen een maaltijd gebruiken voorafgaand aan het gesprek, maken daarvan deel uit. Door gebruik te maken van de principes van deze methode worden besluiten breed gedragen en wordt er optimaal gebruik gemaakt van het potentieel van de groep.

In een Socratische dialoog proberen deelnemers op een min of meer gestructureerde manier de waarde van hun meningen te achterhalen. Het materiaal van het onderzoek is hun eigen ervaring. Het gesprek is bedoeld als een dialoog, in plaats van een formeel debat of informele discussie. De deelnemers proberen elkaar te begrijpen. Dit betekent niet noodzakelijkerwijs dat zij tot consensus moeten komen. Een besef van de complexiteit van het vraagstuk is vaak bevredigender dan een geconstrueerde consensus. In zorgvuldig, langzaam en diepgaand denken onderscheidt deze methode zich van andere vormen van gesprek, zoals een debat, brainstorm of creatieve denk sessies (van Rossem, 2006).

Dialoog moet leiden tot onderling vertrouwen, ook als het de relatie betreft tussen burgers en de overheid, gericht op samenwerken zonder vooraf geformuleerde eindtermen, waarin introspecties van de betrokken gesprekspartners van belang zijn. Daarbinnen is voor iedereen duidelijk dat het gesprek niet een vrijblijvende exercitie is, maar dat sociaal kapitaal is gebaseerd op een relationeel en sociaal mensbeeld en er een handelingsperspectief aan moet worden gekoppeld. Het moet leiden tot maatregelen: duurzame verandering en een aanpak tegen het cynisme (Helberg & Zwaan, 2021). De ambassadeurs nemen bij de invulling van dat perspectief het voortouw en het moet daadwerkelijk gaan om verandering die op hun agenda staat, niet om een agenda van de ander (externe deelnemers, facilitators etc.).

Aan de hand van deze overwegingen zijn de volgende richtlijnen geformuleerd¹³:

1. Zorg voor veiligheid vóór, tijdens en na de gesprekken (kunnen ingrijpen bij discriminatie in de groep of andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, voorkom dat deelname negatieve repercussies heeft).
2. Het is van belang oog te hebben voor de behoeften van de deelnemers en die adresseren, zoals pijnlijke ervaringen/ geweldservaringen vragen om een helende omgeving, vertellen doet pijn, nazorg organiseren, vergoeding van onkosten/vacatiegelden, en de anderen leren kennen en daar tijd voor nemen.
3. Sensitiviteit en kennis en kunde bij de gespreksbegeleiders: bewustzijn en kennis van de geschiedenis van de gemeenschappen en de meervoudigheid van het perspectief daarop. Rekening houden met gebruiken en rituelen/feestdagen in de planning en organisatie, specifieke (culturele) normen en waarden respecteren bv. in de onderlinge omgang, maar ook dieetwensen en regels ten aanzien van het bereiden van voedsel, het respecteren van feestdagen. Dat draagt bij aan een veilige omgeving.

¹³ Daarbij is ook gebruik gemaakt van de Méndez-principes. Juan E. Méndez, speciaal rapporteur op het gebied van marteling voor de Verenigde Naties, ontwikkelde in 2021 richtinggevende principes voor het gesprek met mensen die een zeer indringende (grensoverschrijdende of gewelds-) ervaring hebben gehad (Méndez et al., 2021).

4. Gevoel voor onuitgesproken/impliciete verschillen tussen mensen en de machtsaspecten daarbinnen; meerzijdige partijdigheid (niet het gelijk, maar de verhoudingen en patronen) en het diepgaand kunnen uitlichten van de minderheidspositie (diep democracy, zie ook bijlage 2). Oog hebben voor het belang van het werken met tussenpersonen en gevoeligheid voor taal, en openstaan voor nieuwe taal.
5. Een lerende omgeving: Bewustzijn van de eigen positie / professionele bescheidenheid (de ambassadeurs zijn leidend), draag zorg voor een reflexieve praktijk. Voldoende tijd en flexibiliteit: deze principes en het programma zijn niet in beton gegoten. Er is organisatorische back-up voor de inzet en voor het werk van de gespreksbegeleiders: ondersteunend management, intervisie, investering in ontwikkeling deskundigheid, continuïteit.
6. Kunneman (2007) pleit net als Donkers (1999) voor een reflexieve praktijk die voortdurend het eigen gedrag en de eigen definitie van de werkelijkheid problematiseert. Hij wijst erop dat een professional zelf altijd werkt binnen normatieve kaders die ingrijpen in het leven van de Ander (de cliënt, de patiënt, de participant, de informant) waarvoor of waarmee hij werkt. Een professional moet het niet alleen 'goed' doen, maar ook 'het goede' doen. Volgens Donkers is (kritische) reflectie een belangrijke vaardigheid, naast contextualiserende vermogens zoals "historisch besef, morele rijpheid, gevoel voor politieke verhoudingen en verantwoordelijkheden en een breed waarnemingsvermogen"¹⁴.
 In dit project is veel ruimte gemaakt voor intervisie en reflectie. Daarbij werd gebruik gemaakt van communityspecialisten, die een expliciete band met een van de gemeenschappen hebben, op grond van gedeelde wortels, geloofssysteem of expertise, en deskundig is op het gebied van discriminatie en racisme. Zij leidden de gesprekken in de verschillende fasen van het project, zijn rechtstreeks toegankelijk voor de ambassadeurs en fungeren als *broker*. Als de gespreksleiding enkel het witte perspectief representeert, is dat een blokkade voor een goed en veilig gesprek. Het is niet aan te raden. Daarnaast werd de ambassadeurs na iedere bijeenkomst gevraagd te evalueren (mondeling). Na iedere fase werd een geanonimiseerde vragenlijst ingevuld, waarmee ook de ontwikkeling van sociaal kapitaal werd gemonitord. Dat werd steeds teruggekoppeld in het teamoverleg waarin ook ruimte was voor een kritisch reflexief gesprek. Evalueren en meten zijn essentiële onderdelen van de methodiek.
7. Tijd en flexibiliteit in de organisatie van de gesprekken zijn van groot belang zo heeft de Rotterdamse praktijk geleerd. In het proces zijn drie extra bijeenkomsten ingevoegd in de reeks van 15 voorgenomen bijeenkomsten en nog gaven de ambassadeurs aan dat zij zowel de bonding als de bridgingfase te kort vonden en dat in de linkingfase enkel is kennisgemaakt met de externe gesprekspartners zonder dat er afspraken gemaakt konden worden. De strakke planning van de pilotfase voorzag daarin niet.
 Aan het proces van de ontwikkeling van onderling vertrouwen, het wegnemen van vooroordelen over en weer en het samen uitwerken van opdrachten uit de agenda in de linkingfase moet voldoende aandacht besteed kunnen worden. In de bridgingfase waren daarvoor vier bijeenkomsten gereserveerd. Een vergelijkbare aanpak zou betekenen dat dit per onderdeel van de agenda vier linkingbijeenkomsten (in totaal 16 bijeenkomsten) zou vragen. Nu is gekozen voor één linkingbijeenkomst per domein (overheid, media, onderwijs, sociaal cultureel domein). Alternatief zou kunnen zijn om het aantal externe deelnemers (per domein) kleiner te maken en hen samen te voegen tot één grote groep (vergelijkbaar in omvang met de ambassadeurs) en in de vier linkinggesprekken te focussen op gedeelde doelstellingen (bijvoorbeeld diversiteit in de teams) en op de veranderkundige vraagstukken (bijvoorbeeld hoe om te gaan met weerstanden, hoe voldoende participatie te realiseren).

Personele inzet

Het projectteam werd geleid door twee projectleiders van respectievelijk RADAR en de gemeente

¹⁴ Donkers formuleert dit voor het sociaal werk.

Rotterdam en bestond daarnaast uit drie 'communityspecialisten' (RADAR), twee medewerkers van de afdeling 'maatschappelijke ontwikkeling' van de gemeente Rotterdam, en een onderzoeker.

In totaal is er 2,11 fulltime equivalent personeelsinzet nodig (76 uur), verdeeld over twee projectleiders 16 uur per week samen, drie communityspecialisten en een ondersteunend beleidsmedewerker lokale overheid (4 uur per week ieder), een onderzoeker (20 uur per week) secretariële ondersteuning voor 12 uur per week en een liaisonmedewerker naar de subsidiegever voor 4 uur per week. De medewerkers van de gemeente Rotterdam waren verantwoordelijk voor het voorbereiden van de fase waarin de betrokkenen uit de drie gemeenschappen in gesprek gingen met relevante maatschappelijke actoren over hun ervaringen met racisme en discriminatie, het werven van deelnemers daarvoor en als liaison naar de Europese Gemeenschap. De onderzoeker heeft het proces gemonitord en geanalyseerd (kwalitatief onderzoek) en ten behoeve van een lerende ontwikkeling tussentijdse resultaten steeds heeft teruggekoppeld, en de verschillende fasen van ontwikkeling van sociaal kapitaal geëvalueerd en gemeten (vragenlijsten).

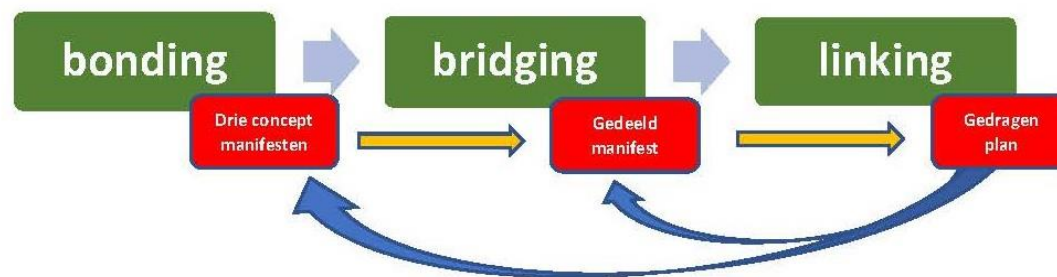
5. Draaiboek

Het project *Beyond Bonding & Bridging - safeguarding equal treatment, linking and integrating communities in a superdiverse society* was gericht op het opbouwen van sociaal kapitaal binnen de Zwarte, de Joodse en de Islamitische gemeenschap in Rotterdam, gericht op het effectief bestrijden van discriminatie en racisme. Sociaal kapitaal volgens de Amerikaanse socioloog Putnam behelst: “Kenmerken van sociale organisatie zoals netwerken, normen en sociaal vertrouwen die coördinatie en samenwerking kunnen vergemakkelijken tot wederzijds voordeel” (Putnam, 1993:35). Dit kapitaal is gebouwd op een proces van samenwerking en coördinatie, en op wederzijds voordeel (behartiging van gedeeld belang) dat daaruit voortkomt als resultaat. In de ontwikkeling van sociaal kapitaal wordt gewezen op drie processen: (1) Bonding; (2) Bridging en (3) Linking (Szreter & Woolcock, 2004).

Bonding refereert aan “naar binnen gerichte verbindingen tussen homogene groepen, waarvan anderen uitgesloten zijn”. *Bridging* betreft “(...) relaties van respect en wederkerigheid tussen mensen die weten dat ze niet gelijk zijn in sociaal-demografisch opzicht (of sociale identiteit) (verschillen in leeftijd, etnische groep, bijvoorbeeld).” *Linking* is een verbijzondering van bridging dat de connecties en relaties beschrijft tussen individuen of organisaties met verschillende niveaus van autoriteit of macht” (Johnson, 2016):61; Szreter & Woolcock, 2004).

Het hele programma bestond uit:

1. BONDING: drie maal drie bondingbijeenkomsten gericht op onderlinge kennismaking, inventariseren van ervaringen met racisme en discriminatie, en inventarisatie van een mogelijk handelingsperspectief.
2. BRIDGING: vier bridgingbijeenkomsten, gericht op kennismaking terugkoppeling van de resultaten van de bondingfase en verkenning van een mogelijke agenda. En tot slot het investeren in bridging als proces (gemene deler zoeken in de ervaring, eigen gedachten en vooroordelen over de Ander toetsen en wegwerken, voorbereiden van de gesprekken in de linkingfase)
3. LINKING: zes linkingbijeenkomsten: gericht op voorbereiden van de gesprekken met externen, vier gesprekken met externe genodigden, en een evaluatie en terugkoppelingsbijeenkomst.



Figuur 5: bonding-bridging-linking, ontwikkeling van agenda tegen discriminatie en racisme

Dit document is het draaiboek op hoofdlijnen dat in het project in Rotterdam is gehanteerd. Het is niet een recept om hiermee aan de slag te gaan, maar een weergave van de keuzes die in Rotterdam zijn gemaakt, gebaseerd op het beschreven handelingskader en de gewenste competenties en randvoorwaarden.

1. Onderdeel BONDING

In de bondingfase zijn drie bijeenkomsten georganiseerd per gemeenschap (parallel, in totaal negen bijeenkomsten), steeds met een interval van twee weken, om verslag te leggen, te analyseren en om een terugkoppeling te maken.

Doel van Bonding: Het realiseren van verbinding, vertrouwen en samenwerking tussen deelnemers binnen ieder van de drie betrokken gemeenschappen, door ervaringen van discriminatie en racisme en de impact die dat heeft te delen, en die tot ervaringskennis te brengen, c.q. toegenomen sociaal kapitaal.

Middelen: Kennismaken, informatie geven over discriminatie en uitsluiting, hoe vaak en hoe manifesteert zich dat, uitwisselen van ervaringen, zich kwetsbaar durven opstellen, veiligheid bevorderen, dialoog, uitwisselen van de impact die dat heeft, patronen benoemen die individuele ervaring overstijgen (ervaringskennis).

Locatie: Toegankelijk, vertrouwenwekkend en veilig, vertrouwelijk/ geen storende geluiden of blikken van anderen.

Bonding 1

Doel: benoemen van situaties die deelnemers hebben meegemaakt die hebben geraakt en die met antisemitisme te maken hebben gehad.

- Introductie project, met een woordvoerder van de Gemeente Rotterdam.
- Kennismaking deelnemers.
- Delen van ervaringsverhalen.

Bonding 2

Doel : bepalen welke thema's en terreinen aandacht behoeven, wat hun impact was en concretiseren ervaringsclusters

- Mis je iets?
- Zijn dit de goede clusters?

- Wat heeft prioriteit van deze clusters?
- Wat moet er gebeuren om punten/problemen aan te pakken (graag concretiseren)?

Bonding 3

Doel: inventariseren en vaststellen van de prioriteiten die moeten worden meegenomen in de agenda en gesprekken in de bridgingfase.

- In kleine groepjes thema's bespreken met de methode 'Van praten naar doen' (vertaal je probleem in een aanpak)
- Evaluatie van Bondingfase
- Introductie van bridgingfase

Aanvang van de bijeenkomsten was in de regel na kantoortijd (inloop vanaf 17:30 uur) en voorzag in een maaltijd, koffie en thee, een reiskostenvergoeding en vacatiegeld. Doorlooptijd was tot 22:00 uur.

270 min. BONDING

<i>eindtijd</i>	Onderdeel	Activiteit	Materialen/voorwaarden	Wie
30 min. 18:00	Vorbereiding	<p>Voorafgaand aan de bijeenkomst afweging maken wie van de organiserende instellingen deelneemt, in verband met veiligheid en vertrouwelijkheid en wat hun rol is.</p> <p>Aankleden van de zaal, klaarzetten stoelen in kring en eventueel subgroepetafels voorbereiden, klaarmaken van de tafels voor het buffet. Koffie/thee klaarmaken</p> <p>Laptop en beamer met presentatie klaarzetten</p> <p>Flipovers en stiften voor subgroepen</p>	<p>Kring van stoelen, koffie/thee</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentielijst 2. Naamkaartjes 4. Formulier onkostenvergoeding 5. Laptop 	<p>Projectleider, community-expert, onderzoeker, medewerker(s) catering</p>

		Ontvangsttafel met inschrijfformulieren, administratie voor vacatiegelden, informatiepakket voor eerste deelname, promotiemateriaal	6. <i>Sticky wall</i> 7. Papieren A6 vellen 8. Stiften	
		Inloop van deelnemers is mogelijk ook in deze fase (helpende hand, koffie/thee, acclimatiseren)		
5 min 18:05.	Opening	Opening, welkom en uitleg doel bijeenkomst door projectleider of een van de community-experts Uitleg dialoogregels Uitleg van de drie fasen: bonding-bridging-linking	Iedereen zit in de kring	Projectleider
30 min. 18:35	Eerste bijeenkomst: Kennismaking	Kennismaking van de deelnemers (eerste bijeenkomst meer tijd nemen) Vervolgbijeenkomsten: kennismaking herhalen/uitbreiden, namen steeds even ophalen en oefenen (kort)	Naam, waar vandaan. wat brengt je hier? <i>40 seconds- BlaBla</i> <i>Your shoes:</i> Introduceer jezelf aan de hand van je schoenen <i>Your keys:</i> Introduceer jezelf aan de hand van je huissleutels	Projectleider of community-expert
	Vervolgbijeenkomsten: Opwarmer (lichaamswerk) Reflectie op de vorige keer Facultatief: presentatie van data over discriminatie in de gemeenschap, of terugkoppeling aan de	----- <i>Snippet</i> (compact stukje, deeltje, elementje van theoretische informatie) delen, die relevantie heeft op het thema van de avond of project. In de bondingfase zijn vooral cijfers over discriminatie gedeeld en resultaten van de eerdere bijeenkomst teruggekoppeld, met verwijzing naar wetenschappelijke kennis (max 5 minuten) Deelnemers reflecteren plenair met elkaar op de eerdere bijeenkomst: wat heb je mee naar huis genomen? Wat heeft je	----- Onderzoeker presenteert, beamer/laptop/bestand Gespreksleider is volgend en niet de deskundige die overal op moet antwoorden (lerende gemeenschap) Nota bene mensen moeten elkaar leren kennen	----- Projectleider of community-expert, onderzoeker

	hand van analyse door onderzoeker	geraakt? Wat heb je ermee gedaan? Aangevuld met:		
40 min. 19:15	Maaltijd (tijdstip van maaltijd en eerste themabespreking zijn met enige regelmaat omgeruild)	Een maaltijd wordt geserveerd/buffet	Cateraar met borden en bestek. (structuur volgt cultuur)	Eén teamlid is contactpersoon met cateraar
45 min 20:00	Thema: bespreking van vraagstuk Plenair of in subgroepen	Thema van de bijeenkomst wordt voor het eerst besproken in subgroepen of plenair (rondje). Inhoud bijeenkomst 1 ervaringen inventariseren Inhoud bijeenkomst 2 ervaringen uitdiepen en mogelijke acties Inhoud bijeenkomst 3 acties verder uitwerken richting agenda d.m.v. 'van praten naar doen' (zie bijlage 1)	Welke ervaringen met racisme, antisemitisme of moslimhaat heb je?	Projectleider, community-expert, onderzoeker, eventueel extra gespreksbegeleider
15 min 20:15	PAUZE	Rustmoment, ruimte voor informele gesprekken	Koffie en thee is gereed en kan worden gepakt of geserveerd	
45 min. 21:00	Thema: Vervolg bespreking van vraagstuk. Plenair of in subgroepen	Vervolg op bespreking thema van de bijeenkomst in subgroepen of plenair (rondje). Nota Bene als de groep groter is dan 20 deelnemers is het indelen in subgroepen aan te bevelen om deelnemers zoveel mogelijk aan het woord te kunnen laten.	Welke ervaringen met racisme, antisemitisme of moslimhaat heb je? Flipover, per subgroep iemand die noteert en terug rapporteert	Projectleider, community-expert, onderzoeker, eventueel extra gespreksbegeleider
15 min. 21:15	Plenaire terugkoppeling uit de subgroepen	Vertegenwoordiger van ieder van de subgroepen rapporteert plenair terug.	Eventueel vragen stellen	Projectleider of community-expert
15 min. 21:30	Evaluatie	Evaluatieronde, staand in de kring. Wat neem je mee naar huis? Geef in één woord wat je goed vond en in één woord wat voor verbetering vatbaar is.	Onderzoeker noteert	Projectleider of community-expert

		Schriftelijke evaluatie in de laatste bijeenkomst		
			Evaluatieformulieren die ter plekke worden ingevuld	Onderzoeker
30 min.	Opruimen en afsluiten	Samen met de deelnemers die willen/kunnen zaal opruimen.	Projectleider geeft aanwijzingen	Allen
	22:00	Deelnemers kunnen eventueel nog even informeel napraten		
<hr/>				
270 min				

2. Onderdeel BRIDGING

Bridging bestond in de aanvankelijke programmering uit drie bijeenkomsten met de deelnemers uit de gemeenschappen samen, steeds met een interval van enkele weken, genoeg tijd om verslag te maken, om te analyseren en om een terugkoppeling te maken (onderzoeker). In de loop van het proces is daar een vierde bijeenkomst aan toegevoegd. Die flexibiliteit is, afhankelijk van het proces, wenselijk.

Doel van Bridging: Het realiseren van verbinding, vertrouwen en samenwerking tussen deelnemers van de drie betrokken gemeenschappen, door ervaringen van discriminatie en racisme en de impact die dat heeft, te delen, het gedeelde sociaal kapitaal te doen groeien en een gezamenlijk belang te formuleren. De deelnemers uit de drie verschillende gemeenschappen vormen één netwerk, gebaseerd op relaties van respect en wederkerigheid.

Middelen: Kennismaken, investeren in ontwikkeling sociaal kapitaal (contact, onderling vertrouwen, kwetsbaar durven opstellen, toegang tot kennis en vaardigheden), ervaringen en informatie over prioriteiten uitwisselen.

Locatie: Toegankelijk, vertrouwenwekkend en veilig, vertrouwelijk/ geen storende geluiden of blikken van anderen

Bridging 1

Doel: Onderlinge kennismaking, beginnen met elkaars vertrouwen winnen en delen van resultaten van de bondingfase per gemeenschap.

- Persoonlijke kennismaking
- Terugblikken op bondingfase
- Eerste presentatie van bouwstenen van een antidiscriminatie-agenda, met plenaire discussie
- Richting zoeken en prioriteren, veranderperspectief benoemen.

Bridging 2:

Doel: Nader invulling geven aan de prioriteiten die in Bridging 1 zijn gesteld voor de agenda: veranderperspectief formuleren en concretiseren van doelstellingen binnen de verschillende domeinen die zijn geformuleerd. Verkenning van een mogelijke agenda.

- Vijf thematische subgroepen die ieder een 'domein' (inclusief leren, ontmoeten en vieren, media en beeldvorming etc.) nader uitwerken
- Eerste plenaire terugkoppeling

Bridging 3

Doel: Creëren van balans tussen proces en resultaat. Verder verkennen van de onderlinge verhoudingen en het samen (kunnen) dragen van de agenda. Wat is daarvoor nodig en toetsen welke beelden er onderling zijn die moeten worden benoemd.

- Op welke aspecten zijn wij verbonden met elkaar? Onderzoeken van intersectionaliteit.
- Bepalen wat nodig is om de agenda samen te kunnen dragen en verdedigen. Thema is onderling kwetsbaar durven zijn.

Bridging 4

Doel: ingelaste bijeenkomst, tijd om stil te staan bij het proces en de vragen en obstakels bij de samenwerking. Wat beleven de deelnemers er aan?

- Kampvuorgesprek (zie bijlage 2)

Aanvang van de bijeenkomsten was in de regel na kantoortijd (inloop vanaf 17:30 uur) en voorzag in een maaltijd, koffie en thee, een reiskostenvergoeding en vacatiegeld. Doorlooptijd was tot 22:00 uur.

De Bridgingfase was in dit project de meeste emotionele fase van het hele proces waarin onderlinge verhoudingen soms op scherp kwamen te staan, beelden over en weer tussen gemeenschappen werden getoetst, en er discussie ontstond over de vraag hoe de gemeenschappen zich verhouden tot 'het witte perspectief', wie wel en niet wit zijn, wie zwart, hoe de Palestijnse zaak zich verhoudt tot antisemitisme, gebruik van het n-woord etc. Er is meerdere malen gebruik gemaakt van het kampvuorgesprek om daarin een gedeelde basis te vinden.

270 min. BRIDGING

<i>eindtijd</i>	Onderdeel	Activiteit	Materialen/voorwaarden	Wie
30 min. 18:00	Voorbereiding	<p>Voorafgaand aan de bijeenkomst afweging maken wie van de organiserende instellingen deelneemt, in verband met veiligheid en vertrouwelijkheid en wat hun rol is.</p> <p>Aankleden van de zaal, klaarzetten stoelen in kring en eventueel subgroep tafels voorbereiden, klaarmaken van de tafels voor het buffet. Koffie/thee klaarmaken</p> <p>Laptop en beamer met presentatie klaarzetten</p> <p>Flipovers en stiften voor subgroepen</p> <p>Ontvangsttafel met inschrijfformulieren, administratie voor vacatiegelden, informatiepakket voor eerste deelname, promotiemateriaal</p> <p>Inloop van deelnemers is mogelijk ook in deze fase (helpende hand)</p>	Kring met stoelen, flipovers, koffie thee	Projectleider, community-expert, onderzoeker, medewerker(s) catering
5 min 18:05.	Opening	<p>Opening, welkom en uitleg doel bijeenkomst door projectleider of een van de community-experts</p> <p>Uitleg dialogeregels</p>	Iedereen zit in de kring	Projectleider
40 min. 18:45	Maaltijd (tijdstip van maaltijd en eerste themabespreking zijn met enige regelmaat omgeruild)	Een maaltijd wordt geserveerd/buffet	Cateraar met borden en bestek	Eén teamlid is contactpersoon met cateraar
30 min. 19:15	Eerste bijeenkomst: Kennismaking		In de kring: naam, wat brengt je hier?	

Kennismaking van de deelnemers (eerste bijeenkomst meer tijd nemen). In de eerste bijeenkomst wordt veel tijd gemaakt voor het delen van de resultaten van de Bondingbijeenkomsten in de drie gemeenschappen.

40 seconds- BlaBla.

Gespreksleiding moet alert zijn op expliciete en onderhuidse spanningen. (Onderlinge) pijnpunten en gebrek aan kennis kunnen leiden tot grensoverschrijdend gedrag..

Projectleider of community-expert

Vervolgbijsenkomsten: kennismaking herhalen/uitbreiden, namen steeds even ophalen en oefenen (kort)

Oefening 'Loop, stop en praat' (zie bijlage 3)

Vervolgbijsenkomsten:

Opwarmen

'Snippet' (compact stukje, deeltje, elementje van theoretische informatie) delen, die relevantie heeft op het thema van de avond of het project. Bijvoorbeeld Powerpoint-presentatie over cijfers discriminatie of resultaten eerdere bijeenkomst gekoppeld aan wetenschappelijke kennis (max 5 minuten)

Iedere bijeenkomst starten met Energizer-oefening.

Reflectie op de vorige keer

Ook diversiteitsspel over intersectionaliteit (zie bijlage 4)

Projectleider of community-expert, onderzoeker

Facultatief: terugkoppeling aan de hand van analyse door onderzoeker

Deelnemers reflecteren plenair met elkaar op de eerdere bijeenkomst: wat heb je mee naar huis genomen? Wat heeft je geraakt? Wat heb je ermee gedaan? Aangevuld met:

Onderzoeker presenteert, beamer/laptop/bestand

45 min

Thema:

bespreking van agenda

Thema van de bijeenkomst wordt besproken in subgroepen of plenair (rondje).

Heldere communicatie (vooraf) over de mogelijke bouwstenen van agenda, samen doornemen, vanwege niet-lezers.

Projectleider, community-expert, onderzoeker, eventueel extra gespreksbegeleider

20:00

Plenair of in subgroepen

Inhoud bijeenkomst 1

Let op toegankelijk taalgebruik.

<p>Alternatief: plenair 'kampvuurgesprek'</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kennismaken, beelden toetsen en resultaten van Bonding delen. Vertrouwen uitspreken. <p>Inhoud bijeenkomst 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - in subgroepen prioriteiten stellen voor gezamenlijke agenda <p>Inhoud bijeenkomst 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intersectionaliteit en identiteit als sociaal construct, elkaar bevragen <p>Inhoud bijeenkomst 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kampvuurgesprek stilstaan bij de emoties van vorige bijeenkomst. Verwerking en vinden van nieuwe balans <ul style="list-style-type: none"> - Vaststellen conceptagenda + voorbereiden rol ambassadeurs tijdens linkingfase Tijdens de laatste bijeenkomst bespreking van het concept van de agenda die met genodigden in de Linkingfase wordt gedeeld 	<p>In de eerste bijeenkomst is de Wereldcafé-methode gebruikt om de ervaringen uit de bondingfase met elkaar te bespreken en de ideeën voor een oplossingsrichting (bijlage 5: De Wereldcafé methode). Daarna is gebruik gemaakt van het Kampvuurgesprek aan de hand van de volgende gesprekspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is jou het meest opgevallen of bijgebleven tijdens de vorige sessie? • Wat heb je nog gedacht of gedaan na de vorige sessie? • Wat heb je geleerd en/of wat neem je mee? <p>De agenda is in concept geschreven door de projectgroep en wordt vooraf verspreid onder de ambassadeurs.</p>	<p>Leden projectgroep en onderzoeker</p>
<p>15 min 20:15</p>	<p>PAUZE Rustmoment, ruimte voor informele gesprekken, stoom afblazen</p>	<p>Koffie en thee is gereed en kan worden gepakt of geserveerd</p>	<p>cateraar</p>
<p>45 min. 21:00</p>	<p>Thema: Vervolg bespreking van thema in subgroepen of voortzetting kampvuurgesprek</p>	<p>Flipover, per subgroep iemand die noteert en terug rapporteert</p> <p>Bridging kan aanleiding geven tot heftige emoties op het moment dat onderlinge beelden worden getoetst. Van belang dat degene die gespreksbegeleider is daar op een</p>	<p>Projectleider, community-expert, onderzoeker, eventueel extra gespreksbegeleider</p>

			manier mee kan omgaan, die iedereen in zijn waarde laat.	
15 min. 21:15	Plenaire terugkoppeling uit de subgroepen	leder van de subgroepen rapporteert terug uit de subgroep.	Eventueel vragen stellen	Projectleider of community-expert
15 min. 21:30	Evaluatie	Evaluatieronde, staand in de kring. Wat neem je mee naar huis? Geef in één woord wat je goed vond en in één woord wat voor verbetering vatbaar is.	Onderzoeker noteert	Projectleider of community-expert
		Schriftelijke evaluatie in de laatste bijeenkomst	Evaluatieformulieren die ter plekke worden ingevuld	Onderzoeker
30 min. 22:00	Opruimen en afsluiten	Samen met de deelnemers die willen/kunnen zaal opruimen. Deelnemers kunnen eventueel nog even informeel napraten	Projectleider geeft aanwijzingen	Allen
270 min				

3. Onderdeel LINKING

De Linkingfase bestond uit zes bijeenkomsten (inclusief evaluatie), steeds met een interval van enkele weken, genoeg tijd om een verslag te maken en te evalueren in het projectteam.

- Doel van Linking: Het realiseren van verbinding, vertrouwen en samenwerking van deelnemers van de drie betrokken gemeenschappen, met functionarissen of organisaties die institutionele zeggenschap of autoriteit vertegenwoordigen in de samenleving en van betekenis zijn voor het realiseren of uitvoeren van de agenda tegen discriminatie.
- Middelen: kennismaken, informatie geven over discriminatie en uitsluiting, bespreken van de agenda en komen tot een gedeelde formulering en oplossing voor de knelpunten.

Linking 1

Doel: Intern met 'de ambassadeurs' - in deze fase hebben de deelnemers uit de drie gemeenschappen gekozen voor deze titel - bespreken en vaststellen van de agenda die aan de externe deelnemers wordt gestuurd en verkennen van de onderwerpen.

- De tekst kritisch doornemen.
- Kiezen van deelnemers die het perspectief van de groep verwoorden.

Linking 2

Doel: bespreken van de deelagenda met vertegenwoordigers van overheid (gemeenten en politie) en met RADAR.

Linking 3:

Doel: bespreken van de deelagenda met vertegenwoordigers van de traditionele media en social media.

Linking 4

Doel: bespreken van de deelagenda met vertegenwoordigers van allerlei vormen van onderwijs.

Linking 5:

Doel: bespreken van de deelagenda met vertegenwoordigers van culturele, sociaal-culturele instellingen en zelforganisaties.

Evaluatie Linking:

Doel: Evalueren van de linkingfase en plan opmaken voor een mogelijk vervolg, na de projectperiode.

Aanvang van de bijeenkomsten was in de regel na kantoortijd (inloop vanaf 17:30 uur) en voorzag in een maaltijd, koffie en thee, een reiskostenvergoeding en een vacatiegeld (voor de ambassadeurs). Doorlooptijd was tot 22:00 uur.

270 min. **LINKING**

eindtijd

Onderdeel

Activiteit

Materialen/voorwaarden

Wie

30 min. 18:00	Voorbereiding	<p>Aankleden van de zaal, klaarzetten stoelen in kring en eventueel subgroep tafels voorbereiden, klaarmaken van de tafels voor het buffet. Koffie/thee klaarmaken</p> <p>Laptop en beamer met presentatie klaarzetten</p> <p>Flipovers en stiften voor subgroepen</p> <p>Ontvangsttafel met inschrijfformulieren, administratie voor vacatiegelden, informatiepakket voor eerste deelname, promotiemateriaal</p> <p>Inloop van deelnemers is mogelijk ook in deze fase (helpende hand)</p>	Kring met stoelen, flipovers, koffie thee	<p>Projectleider, community-experts,</p> <p>Extra gespreksbegeleiders en notulisten, onderzoeker, medewerker(s) catering</p>
40 min 18:40.	Maaltijd	Een maaltijd wordt geserveerd/buffet	Cateraar met borden en bestek	Eén teamlid is contactpersoon met cateraar
15 min. 18:55	Opening	Opening, welkom en uitleg doel bijeenkomst door beide projectleiders	<p>Frontale presentatie in theateropstelling:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Proces toelichten (bonding + bridgingfase met mensen uit de 3 gemeenschappen) ○ Wat is daar opgehaald? ○ Het streven om aan eind van deze fase een gemeenschappelijke agenda te presenteren, die gedragen wordt door de ambassadeurs en de vertegenwoordigers vanuit de overheid, maatschappelijke en culturele organisaties. 	Projectleiders
	Introductie Ambassadeurs	Introductie vanuit ervaring of spoken word of gedicht door een van de ambassadeurs	Vorbereiding van die bijdrage met de ambassadeur	Ambassadeur

		Informereren over indeling van ambassadeurs en externe genodigden in subgroepen en de thema's van de agenda die in ieder van die groepen worden besproken: verschillende groepen met verschillende subthema's	Indeling is gemaakt op grond van de inschrijvingen, wordt op scherm geprojecteerd	Projectleider
60 min. 19:55	Eerste ronde subgroepen	Kennismaking en eerste verkenning van de agenda / probleem en reacties daarop	Dialogeregels worden in acht genomen	Gespreksleider en verslaglegger per subgroep
20 min 20:15	PAUZE	Rustmoment, ruimte voor informele gesprekken	Koffie en thee is gereed en kan worden gepakt of geserveerd	
45 min 21:00	Tweede ronde subgroepen	Tweede verkenning van de agenda en benoemen van gewenste acties die ambassadeurs en externe deelnemers kunnen ondernemen	Dialogeregels worden in acht genomen	Gespreksleider en verslaglegger per subgroep
			Uitdelen van evaluatieformulieren aan externe deelnemers	onderzoeker
20 min. 21:15	Plenaire terugrapportage	Iedere subgroep rapporteert in de plenaire zaal wat er is besproken en welke resultaten zijn bereikt. Eventueel vragen ter verduidelijking	Per subgroep iemand die terug rapporteert	Projectleider,
15 min. 21:30	Evaluatie	Evaluatie in de plenaire zaal. Reactie op de bijeenkomst voor wie wil bijdragen	Onderzoeker noteert	Projectleider
30 min. 22:00	Opruimen en afsluiten	Samen met de deelnemers die willen/kunnen zaal opruimen. Deelnemers kunnen eventueel nog even informeel napraten	Projectleider geeft aanwijzingen	Allen
270 min				

EVALUATIE LINKING

270 min.

<i>eindtijd</i>	Onderdeel	Activiteit	Materialen/voorwaarden	Wie
30 min. <i>18:00</i>	Vorbereiding	Aankleden van de zaal, klaarzetten stoelen in kring en eventueel subgroep tafels voorbereiden, klaarmaken van de tafels voor het buffet. Koffie/thee klaarmaken Laptop en beamer met presentatie klaarzetten Flipovers en stiften voor subgroepen Ontvangsttafel met inschrijfformulieren, administratie voor vacatiegelden, informatiepakket voor eerste deelname, promotiemateriaal Inloop van deelnemers is mogelijk ook in deze fase (helpende hand)	Kring met stoelen, flipovers, koffie thee	Projectleider, community-experts, Extra gespreksbegeleiders en notulisten, onderzoeker, medewerker(s) catering
40 min <i>18:40.</i>	Maaltijd	Een maaltijd wordt geserveerd/buffet	Cateraar met borden en bestek	Eén teamlid is contactpersoon met cateraar
15 min. <i>18:55</i>	Opening	Opening, welkom en uitleg doel bijeenkomst	Kringgesprek	Projectleider
45 min. <i>19:40</i>	Evaluatie in subgroepen	Kennismaking en eerste verkenning van de agenda en reacties daarop	Dialogeregels worden in acht genomen	Gespreksleider en verslaglegger per subgroep
15 min <i>19:55</i>	PAUZE	Rustmoment, ruimte voor informele gesprekken	Koffie en thee is gereed en kan worden gepakt of geserveerd	
45 min <i>20:40</i>	Plenaire terugrapportage	Iedere subgroep rapporteert in de plenaire zaal wat er is besproken en welke resultaten zijn bereikt. Eventueel vragen ter verduidelijking.	Per subgroep iemand die terug rapporteert	Projectleider

20 min. 21:00	Bespreken van aangepaste actieagenda	De ambassadeurs reageren op de agenda die is aangepast op grond van de eerste vijf Linking-bijeenkomsten	Agenda is van tevoren opgestuurd en kan worden gewijzigd.	Projectleider en onderzoeker
15 min. 21:15	Evaluatie	Evaluatieformulieren voor de ambassadeurs over de linkingfase worden ter plekke ingevuld.	Kopieën van de evaluatieformulieren en voldoende pennen.	Onderzoeker
45 min. 22:00	Opruimen en afsluiten	Samen met de deelnemers die willen/kunnen zaal opruimen. Deelnemers kunnen eventueel nog even informeel napraten	Projectleider geeft aanwijzingen	Allen
270 min				

Bijlage 1: GESPREKSFORMAT 'VAN PRATEN NAAR DOEN'

Aan de hand van het gespreksformat wisselen ambassadeurs in de subgroep ervaringen en ideeën uit, met als doel om van een probleemstelling tot een aanpak te komen. In het gesprek vullen de ambassadeurs bij iedere oplossingsrichting die zij zien, de verschillende cellen van het format in.

Thema:	
Wat is het probleem:	
Idee voor oplossing:	
Uitdagingen:	Kansen:
Partners:	Doelgroep:
Volgende stappen:	
PROBLEEM	GEWENST RESULTAAT
Wat gaat er mis en waar blijkt dat uit...	Wat willen we wél en hoe ziet dat eruit...
...en hoeveel last hebben we daarvan?	...en wat levert ons dat op?

Bijlage 2: KAMPVUURGESPREEK

Het kampvuurgesprek is een dialoogvorm gebaseerd op Deep Democracy en de Kgotla, een vorm van volksraadpleging uit Botswana. Doel van een kampvuurgesprek is samenkomen om een gemeenschappelijke basis, of een gemeenschappelijk verhaal te vinden dat door iedereen wordt gedragen, voor een probleem dat allen aangaat, waarbij iedereen de kans krijgt om te spreken¹⁵.

Bij de Kgotla neemt iedereen plaats in een cirkel die de gelijkwaardigheid van alle deelnemers symboliseert. De gespreksbegeleider vertelt wat er speelt. Vervolgens krijgt iedereen expliciet het woord. Ook is er ruimte voor improvisatie. Nadat iedereen is uitgesproken wordt er een besluit genomen.

Deep Democracy is ontwikkeld in Zuid-Afrika en de daarbij horende aanpak stimuleert creativiteit en innovatie en helpt bij het oplossen van meningsverschillen. Deep Democracy creëert eerst veiligheid, geeft daarna ruimte aan standpunten, emoties, meningen en visies en zorgt er vervolgens voor dat gezegd wordt wat gezegd moet worden. In Deep Democracy wordt tijdens het proces actief op zoek gegaan naar de 'nee'. Er wordt geluisterd naar de afwijkende mening. Die is van belang voor een goed besluit en draagt bij aan het nemen van verantwoordelijkheid voor de besluiten die genomen zijn. Het biedt individuen en groepen de gelegenheid om te leren en te groeien.

De methodiek doet een voortdurend beroep op het maken van eigen keuzes waardoor deelnemers in contact blijven met hun eigen bron, oordeelsvermogen, creativiteit en assertiviteit. Een kampvuurgesprek bestaat uit 4 stappen:

Stap 1. Het formuleren van de vraag

De gespreksbegeleider stelt zijn vraag aan de groep, bijgestaan door de community-experts.

Stap 2. Verduidelijking van de vraag

De groep stelt verduidelijkende vragen aan de gespreksbegeleider en daardoor wordt de vraag aangescherpt of duidelijker.

Stap 3. Delen van de collectieve wijsheid

De groepsleden delen hun visie, geven hun kijk op de zaak en geven advies. Ze mogen dat doen vanuit hun eigen rol maar ook vanuit een andere rol, bijvoorbeeld als lid van hun gemeenschap.

Stap 4. Besluit en delen besluit

De gespreksbegeleider formuleert op grond daarvan de eindconclusie en bedankt de groep.

¹⁵ Deze beschrijving is onder andere gebaseerd op: <https://bouckaert.nu/het-kampvuurgesprek/> en <http://www.vergaderendoejezo.nl/consultatie-iets-voor-jou>

Bijlage 3: 'LOOP, STOP EN PRAAT'

Loop-stop-praat is een kennismakingsoefening waarbij alle tafels en stoelen aan de kant gaan en er een grote open ruimte is.

Doel van de oefening is om kennis te maken met elkaar, ook met degenen waarmee men minder vanzelfsprekend in contact komt. Daarnaast is het een oefening die uitnodigt om te bewegen in de ruimte, als losmaker en energizer voor de bijeenkomst, waarbij men zich overal in de ruimte kan laten zien.

LOOP: De deelnemers worden uitgenodigd om ontspannen door de ruimte te dwalen. Tijdens het lopen maken zij oogcontact met de anderen die zij in de ruimte tegenkomen.

STOP: Op het woord 'Stop' van de facilitator knoopt ieder een gesprek aan met de dichtstbijzijnde persoon in de ruimte.

PRAAT: Aan de hand van de volgende vragen:

- Wat vond je van de maaltijd? *(1 min)*
- Hoe voel je je hier in de ruimte? Waar zit spanning? Of ontspanning? *(1 min)*
- Zoek drie overeenkomsten die jullie delen. *(1 min)*
- Wat heb jij nodig voor vanavond en wat heb jij de ander te bieden? *(1 min)*

Een ontmoeting duurt maximaal vijf minuten en in die tijd wisselen de paren informatie uit over de vragen. De facilitator bewaakt de tijd. Niet klaar is niet erg. Daarna dwalen de deelnemers verder tot een nieuwe STOP.

Probeer ruimte te maken in het programma voor minimaal drie ontmoetingen.

Bijlage 4: INTERSECTIONALITEITSOEFENING

Doel van de intersectionaliteitsoefening is om te ontdekken op welke (deel)identiteiten ambassadeurs overeenkomen met anderen die niet tot dezelfde gemeenschap horen, waar zij aanvankelijk bij zijn ingedeeld. Er zijn verschillende mogelijke deelidentiteiten geformuleerd die ieder op een A3 vel zijn geprint en in een grote cirkel in de ruimte op de grond worden gelegd. De titels liggen niet vast en kunnen worden aangepast. In Rotterdam waren het:

Beroepsgroep	Karakter/psyche	Tijd/tijdsbesteding	Relationele status	Seksuele gerichtheid
Levensbeschouwing	Familiegeschiedenis	Positie in het gezin	Migratieachtergrond	Taal
Geografische afkomst	Levensfase	Fysieke mogelijkheden	Leerstijl	Blanco
Intelligentie	Gender	Klasse	Etniciteit	

1. Alle deelnemers krijgen drie tokens/muntjes en worden uitgenodigd om rond de kring te lopen en te onderzoeken welke aspecten van identiteit er worden genoemd en een muntje te leggen bij elk van de titels die zij van belang achten voor zichzelf, c.q. waartoe zij zich in belangrijke mate bekennen, of gerekend worden.
2. Vervolgens wordt aan de deelnemers gevraagd bij die deelidentiteit te gaan staan die zij het belangrijkste vinden, die het meest wezenlijk voor wie zij op dat moment zijn.
3. Mensen die samen bij hun deelidentiteit staan worden uitgenodigd om met elkaar in gesprek te gaan en uit te leggen waar die deelidentiteit voor staat, wat het belang is dat zij daaraan hechten, eventueel verschillen tussen eigen opvattingen daarbij en de beelden die anderen daarvan hebben. Samen onderzoeken de deelnemers overeenkomsten en verschillen met elkaar
4. De facilitator vraagt een aantal groepen, zij die willen delen, om plenair terug te rapporteren.
5. De stappen kunnen eventueel herhaald worden en worden tot slot geëvalueerd: Wat laat deze oefening zien? Welke ervaring hadden de ambassadeurs toen zij deelden met de anderen: Aha-ervaringen? Ongemak?

Bijlage 5: DE WERELDCAFÉ-METHODE

Wereldcafé is een manier om ervaringen en standpunten uit te wisselen waarbij iedereen wordt uitgenodigd om op ongedwongen wijze ervaringen, inzichten en kennis uit te wisselen. Zodoende wordt veel kennis die in een team aanwezig is, naar boven gehaald en uitgewisseld.

Werkwijze

Het proces kan opgezet en begeleid worden door één persoon of een team, voor zover dat beschikbaar is. In elk geval moeten één of mogelijk twee personen dienstdoen als begeleider(s).

Er wordt een cafésfeer gecreëerd waarbij de deelnemers rond de cafétafeltjes over een kwestie of probleem discussiëren. Op regelmatige tijdstippen verplaatsen ze zich naar een nieuwe tafel. Een gespreksbegeleider per tafel blijft zitten en vat voor de nieuwe tafelgasten de eerdere gesprekken samen, zodat een kruisbestuiving van conversaties ontstaat, op basis van de ideeën van de andere deelnemers. Aan het eind van het proces worden de belangrijkste ideeën samengevat tijdens een plenaire sessie waarop ook de mogelijkheden voor follow-up besproken worden.

Geef het Wereldcafé een naam. Die moet aansluiten bij de doelstelling of het thema. Bijvoorbeeld: Leiderschapscafé, Kenniscafé, Strategiecafé, Ontdekkingscafé enz.

- Zorg voor ruime tafels verspreid door de ruimte. Elke tafel heeft een 'tafelkleed', in de vorm van een papieren kleed of een groot flipover vel met stiften. Daarop het onderwerp waarover het gesprek gaat.
- Doel van de dialoog: inzichten verkrijgen, gebrek en samenhang in denkwijze boven tafel krijgen, informeren en stimuleren, verbinden en begrip kweken, persoonlijke relatie, samenwerking, kennen van elkaars gedachten, begrip en uiting van creativiteit.
- De deelnemers verspreiden zich over de tafels en wisselen ervaringen en ideeën uit. Minstens één persoon (de stamgast) legt met aantekeningen op het 'tafelkleed' het verloop van het gesprek vast. Er ontstaan grote mindmaps.
- De onderzoeker bewaakt de tijd en de gesprekken (geen discussie): neem de tijd, luister, er hoeft geen beslissing uit te komen, denk niet tegen anderen, fixeer je niet op oplossingen en maak ruimte voor nieuw denken.
- Na 15 minuten wisselen de deelnemers van tafel, alleen de stamgasten blijven. Zij ontvangen de nieuwkomers en bespreken de vorige ronde (5 minuten).
- De gesprekken gaan verder, voortbordurend op datgene wat al op de tafel staat geschreven.
- Deze cyclus herhaalt zich tot alle deelnemers bij alle tafels en onderwerpen geweest zijn.
- Na de laatste ronde keren de mensen terug naar hun eigen tafel, om daar van gedachten te wisselen over wat ze verder nog hebben opgepikt en om te kijken wat er bij hun eigen mindmap is aangevuld.
- Als afsluiting wisselt men de 'tafelkleden' plenair uit en als team geëvalueerd.

Benodigheden

Een als (gezellig) café ingerichte ruimte, gespreksbegeleiders, notitiepapier, flappen of grote post-its.

Wat levert het op

Het geeft iedere deelnemer de gelegenheid om zijn of haar inbreng te geven waardoor het "eigenaarschap" van het onderzoek of onderwerp bevorderd wordt. Er moet geen uitkomst komen, maar het mag wel. Het stimuleert het overleg op inhoud en door de dialoog is discussie uitgesloten.

Rotterdam
voorbij discriminatie

Opbouw van gelijkwaardigheid

antidiscriminatieagenda

Inleiding

In de periode van oktober 2021 tot en met januari 2023 hielden mensen uit de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap¹⁶ in Rotterdam 18 groeps gesprekken over hun ervaringen met discriminatie en racisme. Ze bespraken die in eerste instantie binnen hun eigen gemeenschap (*bonding*) en vervolgens samen met de betrokkenen uit de andere twee gemeenschappen (*bridging*). Daarmee wilden ze hun sociaal kapitaal versterken (in hoeverre beschikt men over netwerken die steun en hulp kunnen bieden of die vooruithelpen in het leven?). Vervolgens gingen zij als ambassadeurs van 'Rotterdam tegen discriminatie' het gesprek aan met managers en professionals uit de Rotterdamse instituties op het terrein van overheid, onderwijs, media en (sociaal-) culturele sector over hun ervaringen en belangen (*linking*).

De ervaringen van deze ambassadeurs met discriminatie en racisme¹⁷ zijn indringend en tasten de menselijke waardigheid en het recht op veiligheid aan. *Human security* omschrijven de Verenigde Naties in 2005 als: het recht van mensen om in vrijheid en waardigheid te leven, vrij van angst, vrij van gebrek en vrij van vernedering. In Rotterdam is dit voor deze drie gemeenschappen niet gezeurd.

Ervaringen met discriminatie en racisme doen zich dagelijks voor in de hele stad en hebben grote impact op de slachtoffers en hun gemeenschappen. Het zijn ervaringen die leiden tot aanhoudende stress en tot verlies van eigenwaarde en autonomie. Ze verscheuren mensen en gemeenschappen en brengen hen in een situatie van structurele onbestendigheid van het bestaan die ziekmakend is en leidt tot conflict, achterstand, armoede en marginalisering. Vooroordelen leiden tot *othering*: anderen worden enkel nog als afwijkend en bedreigend gezien. Dat tast de sociale samenhang van de stad aan.

Aan de bijeenkomsten namen in totaal meer dan 150 Rotterdammers deel. Ze maakten deel uit van het project 'Rotterdam voorbij discriminatie' van RADAR, Art.1 en de gemeente Rotterdam, met financiële steun van de Europese Unie. Op grond van hun gesprekken hebben de ambassadeurs een actieagenda opgesteld om discriminatie en racisme op vier domeinen te bestrijden.

1. Een herkenbare en aanspreekbare lokale overheid

Dit deel van de agenda richt zich op de gemeente en het politieapparaat: de ambassadeurs willen een overheid die representatief en herkenbaar is, en toegankelijk en aanspreekbaar voor alle

¹⁶ Hier wordt 'gemeenschap' geschreven in het besef dat deze gemeenschappen niet per se één zijn, maar kunnen bestaan uit verschillende kleinere verbanden.

¹⁷ 'Discriminatie en racisme' wordt hier gebruikt om alle ervaringen van anti-Zwart racisme, moslimhaat en antisemitisme aan te duiden die aan de orde zijn geweest. Daarover is elders binnen het project uitgebreid gerapporteerd.

Rotterdamers. Zij vragen om een structurele dialoog en om het resoluut aanpakken van de systemen en weerstanden binnen de overheidsorganisatie die institutionele discriminatie in stand houden. Die vorm van discriminatie ervaren zij als het zwaarst wegend en meest weerbarstig. Zij formuleren twee agendapunten:

i. Diversiteit en herkenbaarheid

Zorg ervoor dat gemeente en politie in alle lagen een afspiegeling zijn van de samenleving. Diversiteit leidt tot betere herkenning van discriminatie en racisme en tot doeltreffender beleid. Dit moet deel uitmaken van een nieuwe cultuur en structuur van de overheid waarin professionals zich bewust zijn van hun impliciete vooroordelen.

ii. Toegankelijkheid

Neem concrete maatregelen om de toegankelijkheid van gemeentelijke loketten, slachtofferhulp, rechtshulp en van meldpunten (politie en RADAR) te verbeteren voor mensen die te maken hebben met discriminatie en racisme. Bescherm ook de positie van klokkenluiders, zodat het veiliger wordt om van binnenuit misstanden aan te kaarten.

2. Beeldvorming in de media

De ‘traditionele’ media (film, televisie, pers en fotografie) en de ‘nieuwe’ (sociale) media verspreiden beelden en berichten over Zwarte, Joodse en Islamitische mensen die stigmatiserend zijn. De ambassadeurs geven aan dat dit vaak via de lijn van micro-agressies¹⁸ gaat, waarvan men zich niet altijd bewust is. Dit leidt tot bevestiging van vooroordelen en tot versterking van de ongelijkwaardigheid die de ambassadeurs zien en ervaren.

In de actualiteit van het veranderend medialandschap bieden de actuele journalistieke normen en spelregels onvoldoende houvast. Daarover willen de ambassadeurs met de redacties aan tafel, om meer sensitiviteit voor elkaars positie te ontwikkelen. De ambassadeurs komen tot drie agendapunten:

i. Werk aan toegankelijk en respectvol taal- en beeldgebruik

Zorg voor toegankelijke en inclusieve communicatie op niveau B1 en A2, die ook positieve beelden van Zwarte, Joodse en Islamitische mensen deelt en het gebruik van stigmatiserende woorden en beelden vermijdt. Bijvoorbeeld: laat niet enkel vrouwen met een hoofddoek zien als er wordt gezocht op ‘moslima’ in een beeldbank.¹⁹ De ambassadeurs willen daarbij helpen. Een project met *deep reading*, waarin zij een periode berichtgeving van media beoordelen en bespreken met de redactie, zou kunnen helpen om sensitiever daarvoor te worden.

ii. Doorbreek de redactie-bubbel

De redacties moeten uit hun ‘bubbel’ breken, diverser worden wat betreft samenstelling en beter aansluiten bij de belevingswereld van hun lezers, in het bijzonder bij jonge Rotterdamers. Breng de thema’s die hen interesseren zoals discriminatie en anticolonialisme vaker en beter over het voetlicht.

iii. Maak ruimte voor diversiteit en jonge makers

De ambassadeurs willen dat jonge makers een stevig platform krijgen en worden opgeleid in mediagebruik: biedt jonge makers zonder diploma leerplekken waarin zij kunnen laten zien

¹⁸ Micro-agressie is vaak voorkomend beledigend en discriminerend gedrag - bij voorbeeld een kleinerende vraag, opmerking of grap - die als onschuldig kan worden weggewuifd, maar het effect heeft dat iemand negatief wordt weggezet. Dit functioneert als een *status reminder*.

¹⁹ Onderzoek bevestigt dat de foto’s in de beeldbank van het ANP eenzijdig en stereotyperend zijn en het clichébeeld van de moslima bevestigen: Yüksel, C., & Butter, E. (2020). *‘Moslima’ Een onderzoek naar de representatie van moslima’s in de beeldbank van het ANP*. Amsterdam: Democracy and Media Foundation / S.P.E.A.K.

wat zij waard zijn en zich kunnen ontwikkelen. Ze zouden een Rotterdams *48 hour film project* en *Filmapalooza*²⁰ willen, waarin zij hún beeld van de stad laten zien.

3. Discriminatie en uitsluiting tegengaan door onderwijsvernieuwing

In Rotterdam wordt diversiteit onvoldoende gezien als waarde en deel van het sociaal kapitaal van de stad. Onderwijs versterkt ongelijkwaardigheid, terwijl het zou moeten werken aan gelijke kansen en een gelijkwaardig burgerschap voor iedereen. Dat is nu niet het geval. De ambassadeurs zien wel veel goede initiatieven maar constateren dat het beleid stroperig is en niet steunend. Zij zien dat vernieuwing bottom-up tot stand komt, en willen dat dit van bovenaf gestimuleerd en geborgd wordt. De lokale overheid moet kennisdeling en samenwerking van klassen en scholen actiever stimuleren.

Ambassadeurs en professionals willen hun gesprek voortzetten. Zij willen ervaringen verder inventariseren en vernieuwing stimuleren. De ambassadeurs doen vier voorstellen om dit aan te pakken:

i. Breng nieuwe kennis en vaardigheden in

Zorg voor diversiteit binnen docententeams, gelijke kansen in sollicitatieprocedures en een inclusieve organisatiecultuur. Daarbinnen zijn onderwijsprofessionals nodig met nieuwe competenties die rolmodel zijn, lef hebben om zich kwetsbaar op te stellen en als tutor de leerling of student bij kunnen staan. Docenten moeten basiskennis hebben over de problemen en uitdagingen van de grootstedelijke samenleving. Betrek studenten en hun ouders daar actief bij.

ii. Ontwikkel een representatief curriculum

Zorg voor onderwijs dat ruimte maakt voor verschillende perspectieven, oog heeft voor de actualiteit, en de geschiedenis niet gevangenhoudt in een eurocentrisch narratief. Zorg ervoor dat mensen elkaars (persoonlijke) geschiedenis leren kennen, voer het vak wereldburgerschap in en een Rotterdamse Wereldtag binnen het hele Rotterdamse onderwijs. Daarnaast is het nodig om te werken aan gelijke toegankelijkheid van kunst- en cultuureducatie voor alle leerlingen (niet alleen de witte) en is het nodig te werken aan de ontwikkeling van sociaal en cultureel kapitaal van de studenten. Leerlingen moeten leren op tijd aan de bel te trekken als zij worden uitgesloten en leren om zich te gedragen als kritisch consument van (social) media.

iii. Toegankelijke stages en arbeidsmarkt

Iedereen heeft recht op een passende stageplaats en goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. Zorg ervoor dat bedrijven die discrimineren op een zwarte lijst komen en dat goede voorbeelden een keurmerk krijgen, als 'Partner van de stad Rotterdam'. Investeer in stagemakelaars en vertrouwenspersonen en in betrokkenheid van ouders, ook voor oudere studenten.

iv. Voorkom uitval

Ondersteun initiatieven in de stad die uitval van leerlingen voorkomen of een passende instroom bevorderen. Twee daarvan springen eruit:

- *Verlengde selectieprocedure* voor het voortgezet onderwijs: Ongelijke behandeling begint in het primaire onderwijs. Stimuleer een pilot voor een verlengde selectieprocedure, zodat kinderen met een migratie-achtergrond eerlijker beoordeeld kunnen worden en beter kunnen kiezen.

²⁰ Filmapalooza is een internationaal filmfestival dat als finale dient voor het *48 Hour Film Project*, waarbij filmmakers worden uitgedaagd om een film binnen 48 uur te maken.

- *School is relevant voor de leer- en leefomgeving*: Problemen die studenten en leerlingen ervaren ontstaan in een context van moeilijkheden op meerdere levensterreinen. Laat school als netwerkorganisatie met een integrale aanpak niet alleen in de leer- maar ook in de leefomgeving van de studenten een rol spelen om negatieve invloeden te keren.

4. Identiteit als onderscheidende en bindende kracht

De eigen gemeenschap, de ervaring die men deelt met de mensen die vertrouwd zijn en de herinnering aan waar men vandaan komt, bieden houvast voor het leven in een hyperdiverse stad. Veel buurthuizen, wijkcentra en zelforganisaties in Rotterdam waar men verbinding kon vinden, zijn de afgelopen jaren wegbezuinigd. De ambassadeurs willen die *safe spaces* herstellen en ruimte maken om de mooie kanten van de eigen cultuur te laten zien. Door die te vieren met anderen ontstaat er meer begrip en herkenning. Dit versterkt de bindkracht van de samenleving en de rol van de stad als gedeelde ontmoetingsruimte. Er zijn twee actiepunten:

i. Herstel van safe spaces

Herstel de *safe spaces* waarin mensen elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen delen en zichzelf kunnen zijn, op grond van een gedeelde identiteit. Een *safe space* biedt ruimte die niet gewelddadig is (niet racistisch, niet antisemitisch of islamofob) en men draagt er zorg voor de ander. De 48 Rotterdamse 'huizen van de wijk', of gebedshuizen zouden die functie kunnen krijgen.

ii. Vergroot ruimte voor vieren van identiteit

Creëer meer ruimte om eigen feesten te vieren (bijvoorbeeld door ruilen van vrije dagen) maak een informatieve en inclusieve feestdagenkalender, en maak ruimte voor kleine feesten en rituelen, zoals bijvoorbeeld het vieren van de Yalda-nacht door Rotterdammers van Iraanse komaf of het vieren van Chanoeka met de Joodse gemeenschap. Door dat te doen in de directe woonomgeving of wijk komen mensen uit hun bubbel. Gezamenlijk dit beleven of dóen (sport, kunst en cultuur, samen eten) helpt daarbij.

In het kort:

1. Zorg voor een herkenbare en aanspreekbare overheid

De overheid (gemeente en politie) heeft een taak als beschermer van gelijkwaardigheid. Om dat goed te kunnen doen moet die overheid zelf meer divers worden en beter aanspreekbaar, en voortdurend in gesprek blijven met burgers die last hebben van discriminatie en racisme.

2. Geen vooroordelen in de media

Redacties van kranten, televisie, radio en socialemediakanalen in Rotterdam zijn zich er onvoldoende bewust van dat zij negatieve beelden over de Zwarte, de Joodse en de Islamitische gemeenschap versterken. Zij moeten leren om zich respectvol, begrijpelijk en herkenbaar te uiten, en zich meer bewust worden van hun eigen vooroordelen. Daarvoor is het nodig dat redacties uit hun witte bubbel breken en toegankelijker worden voor jonge makers

3. Gelijkwaardigheid in het onderwijs

Het onderwijs is belangrijk voor de samenhang van Rotterdam met al zijn verschillende inwoners. Kinderen moeten op school leren over onderwerpen die ook vanuit hun gezichtspunt belangrijk zijn. Leraren moeten de moeilijkheden van de grote stad, waar leerlingen en ouders iedere dag mee te maken hebben, beter leren kennen. Zij moeten zelf een voorbeeld kunnen zijn voor hun leerlingen, zorgen dat die stage kunnen lopen zonder discriminatie te ervaren en er samen met de leerlingen en hun ouders voor zorgen dat er minder schooluitval is.

4. Iedere identiteit mag er zijn

De ervaring die mensen delen met hun gemeenschap en de herinnering aan waar ze vandaan komen, is voor iedereen in Rotterdam van belang. Om dat te kunnen voelen en vieren is het nodig om een veilige plek te hebben waar mensen elkaar kunnen ontmoeten en zichzelf kunnen zijn. Het kan ook de plek zijn om feesten en andere belangrijke gebeurtenissen van grote en kleine gemeenschappen te vieren en anderen daarmee kennis te laten maken.

Rotterdam, 20 maart 2023

Dit project is een samenwerking van:



Dit project wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het Programma Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020) van de Europese Unie.

Bijlage 7: literatuurverwijzingen

- Abram, I. (2006). Het raadsel van de joodse identiteit. *Stichting Leren*, 1-16.
<http://stichtingleren.nl/wp-content/uploads/2019/05/Schijf-van-5-Het-raadsel-van-de-joodse-identiteit-jan2006-1.pdf>
- Abram, I. (2017). De Joodse identiteit is geen vast gegeven. *Stichting Leren*, 1-7.
<http://stichtingleren.nl/wp-content/uploads/2019/05/De-Joodse-identiteit-is-geen-vast-gegeven-20dec17-1.pdf>
- Alkire, S. (2003). A Conceptual Framework for Human Security. In *Working paper 2*. Oxford: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity, CRISE, University of Oxford.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arneil, B. (2006). *Diverse communities. The problem with social capital*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Batjargal, T., & Zhang, M. (2021). Review of key challenges in public-private partnership implementation. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 5(2), 1-10.
doi:10.24294/jipd.v5i2.1378
- Batniji, R., Rabaia, Y., Nguyen-Gillham, V., Giacaman, R., Sarraj, E., Punamaki, R. L., . . . Boyce, W. (2009). Health as human security in the occupied Palestinian territory. *Lancet*, 373, 1133–1143. doi:10.1016/S0140-6736(09)60110-0
- Beijers, H. (2008). *Kennis, Kracht en Kunde. Werken aan emancipatie van migranten in de geestelijke gezondheidszorg*. Utrecht: LPR.
- Beijers, H., & de Freitas, C. (2008). Cape Verdeans' pathways to health: local problems, transnational solutions. In L. Batalha & Carling J (Eds.), *Transnational Archipelago, perspectives on Cape Verdean migration and diaspora* (pp. 237-255). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Beijers, H. (2020). Uitsluiting en discriminatie. In J. T. V. M. de Jong & R. van Dijk (Eds.), *Handboek voor culturele psychiatrie en psychotherapie* (pp. 129-143). Amsterdam: Boom Uitgevers.
- Bielaczyc, K., & Collins, A. (1999). Learning Communities in Classrooms: Advancing Knowledge For a Lifetime. *NASSP Bulletin*(604), 4-10.
- Bierema, L. (1999). The Process of the Learning Organization: Making Sense of Change. *NASSP Bulletin*(604), 46-56.
- Boszormenyi-Nagy, I., & Krasner, B. (1986). *Between give and take: a clinical guide to contextual therapy*. New York: Brunner/Mazel.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Westport, CT: Greenwood.
- Bradbury, H. (2015). *The SAGE Handbook of Action Research* (3d. ed.). Washington DC: Sage publications ltd.
- Bushe, G. R., & Kassam, A. F. (2005). When Is Appreciative Inquiry Transformational? A Meta-Case Analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 41(2), 161-181.
- Bushe, G. R. (2011). Appreciative Inquiry: Theory and Critique. In D. B. Boje, B.; Hassard, J. (Ed.), *The Routledge Companion To Organizational Change* (pp. 87-103). Oxford UK: Routledge.
- Bushe, G. R. (2013). The Appreciative Inquiry Model. In E. Kessler (Ed.), *The Encyclopedia of Management Theory* (pp. 41-44). Los Angeles: Sage Publications.
- Çankaya, S. (2022, 13-01-2022). De bevroren Ander. *De Groene Amsterdammer*, 146.
- Clifford, J. (1988). *The predicament of culture. Twentieth-century ethnography, literature, and art*. Cambridge, London: Harvard University Press.
- de Haan, J. (2015). *Weinig goede, of veel slechte contacten? Over het sociaal kapitaal van jongeren in het Nederlandse middelbaar beroepsonderwijs*. (Master), Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Donkers, G. (1999), Methodiek maatschappelijk werk, Zelfregulering als agogisch reflectiekader, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

- Esajas, M., Gabriela, A., & Brotto, I. (2021). *Zwart Witboek. Actieonderzoek naar anti-Zwart racisme in Amsterdam*. Amsterdam: The Black Archives.
- Farmer, P. (2017). On suffering and structural violence: a view from below. In N. Scheper-Hughes & P. Bourgois (Eds.), *Violence in war and peace, an anthology* (pp. 281-289). Malden, Oxford, Carlton: Blackwell Publishers.
- Franklin, A. J., & Boyd-Franklin, N. (2000). Invisibility syndrome: A clinical model of the effects of racism on African-American males. *American Journal of Orthopsychiatry*, 70(1), 33-41. doi: <https://doi.org/10.1037/h0087691>
- Hartmans, R. (2001, 24 november 2001). Moderniteit onder vuur. *De Groene Amsterdammer*.
- Helberg, G., & Zwaan, I. (2021). *Als ik luister. Persoonlijke reflecties over de complexiteit en diversiteit van ons bestaan*. Amsterdam: Nijgh en Van Ditmar.
- Hussain Khan, H., Adriaensens, I., Schuermans, T., & Cools, J. (2021). Safe spaces: noodzakelijk maar geen wondermiddel. *Sociaal.Net*. Retrieved from Sociaal.net website: <https://sociaal.net/achtergrond/safe-spaces-zijn-noodzakelijk-maar-geen-wondermiddel/>
- Johnson, L. (2016). What Is Social Capital? . In A. G. Greenberg, T. P. Gullotta, & M. Bloom (Eds.), *Social Capital and Community Well-Being* (pp. 53-66). Chicago: Springer/Child & Family Agency of Southeastern Connecticut
- Jorritsma, E. (2020, 25 juni 2020). Het ongemakkelijke racisme-gesprek. *NRC*. Retrieved from <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/25/het-ongemakkelijke-racisme-gesprek-a4003953?t=1645949546>
- Kawachi, I., Subramanian, S. V., & Kim, D. (Eds.). (2008). *Social capital and health*. New York City: Springer.
- Ketelslegers, B. (2002a) *Het concept "sociaal-culturele methodiek": definitie en toelichting*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven/Centrum voor Sociale Pedagogiek.
- Ketelslegers, B. (2002b) *Advisering met betrekking tot verder onderzoek, methodiekontwikkeling en implementatie van een sociaal-culturele methodiek": definitie en toelichting*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven/Centrum voor Sociale Pedagogiek.
- Ketelslegers, B. (2002c) *Sociaal-culturele methodiek, Concept en methodiekontwikkeling: vier voorbeelden van een sociaal culturele methodiek.*, Leuven: Katholieke Universiteit Leuven/Centrum voor Sociale Pedagogiek.
- Kunneman, H. (2013). *Kleine waarden en grote waarden. Normatieve professionalisering als politiek perspectief*. Amsterdam: SWP.
- Levy, L. (2020). *Dialogo, meer dan een Pacificatie-instrument - Lessen uit Rotterdam*. Rotterdam: Trichis.
- Méndez, J. E., Thomson, M., Bull, R., Fallon, M., Hiestroza Arenas, V., Namoradze, Z., . . . Tait, S. (2021). *Principles on effective interviewing for investigations and information*. Retrieved from www.interviewingprinciples.com
- M'charek, A. (2014). Race, time and folded objects: the HeLa error. *Theory, Culture & Society*, 31(6), 29-56. doi:10.1177/0263276413501704
- Maruf, S. (2020). Racisme & therapie: "Stereotypering blijft een extra hindernis.". <https://www.dezefier.be/post/opinie-racisme-therapie-stereotypering-blijft-een-extra-hindernis>
- Mitima, B. (2021). Dé Joodse identiteit bestaat niet. *Impact*, 5(4), 19-21.
- Nduwanje, O. (2022). De 'Safe Space': veilige haven of echoput? *OneWorld*. Retrieved from One World website: <https://www.oneworld.nl/lezen/discriminatie/sociaal-onrecht/in-de-safe-space-word-je-niet-gekwetst-wat-is-daar-mis-mee/>
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy* Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (1994). Social Capital and Public Affairs. *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, 47(8), 5-19. doi:doi-org.vu-nl.idm.oclc.org/10.2307/3824796
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6(1), 65-78.

- Ramirez, M. R. (1999). Developing Learning Organizations and Communities. *NASSP Bulletin*(604), 1-2.
- Rose, N. (2001). The Politics of Life Itself. *Theory, Culture & Society*, 18(6), 1-30.
- Scheper-Hughes, N., & Bourgois, P. (2017). Introduction: Making sense of violence. In N. Scheper-Hughes & P. Bourgois (Eds.), *Violence in war and peace, an anthology* (pp. 1-33). Malden, Oxford, Carlton: Blackwell Publishers.
- Simons (Leefbaar Rotterdam), R., Karremans (VVD), V., Zeegers (D66), C., & Achbar (Denk), F. (2022). *Eén stad. Coalitieakkoord 2022-2026*. Retrieved from Rotterdam: <https://gemeenteraad.rotterdam.nl/Reports/Document/c370eb5c-1cf3-4430-bf3b-b433a1030664?documentId=87498dd4-2379-4962-9bdc-41353c1eae22>
- Szreter, S., & Woolcock, M. (2004). Health by association? Social capital, social theory, and the political economy of public health. *International Journal of Epidemiology*, 33, 650-667. doi:10.1093/ije/dyh013
- van der Meulen, J. W. (2018). *Mental health and wellbeing of a Palestinian population*. (PhD), Universiteit van Amsterdam, Amsterdam. Retrieved from https://pure.uva.nl/ws/files/29669289/Thesis_complete_.pdf
- van Rossem, K. (2006). What is a socratic dialogue? *Filosofie*, 16(1), 48-51.
- Wallner, C., & Heemskerk, W. (2017). Methode bij het starten van een learning community: de LC Ster *Onderwijsinnovatie*(2), 34-36.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1999). Sculpting the Learning Community: New Forms of Working and Organizing. *NASSP Bulletin*(604), 78-87.
- Wong, S. (2007). *Exploring 'Unseen' Social Capital in Community Participation. Everyday Lives of Poor Mainland Chinese Migrants in Hong Kong*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Rotterdam voorbij discriminatie



Dit project wordt financieel mede mogelijk gemaakt door het Programma Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020) van de Europese Unie door grant agreement 963797.