

**Training and learning  
design in the Rotterdam  
Beyond Discrimination  
project**

Rotterdam  
voorbij discriminatie

D2.2 EN



## D2.2 EN

# ‘Training and learning design in the Rotterdam Beyond Discrimination project’

### Colofon

The Rotterdam beyond Discrimination project is a collaboration of:

Gemeente Rotterdam



Antidiscriminatiebureau RADAR



Kenniscentrum Art.1



*This project is financially supported by the Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020) of the European Union.*



Members of the project team are:

RADAR: Dounia Jari, Tikho Ong, Karin Oppelland, Sidris van Sauers  
Gemeente Rotterdam: Hicham el Abbas, René Keijzer, Marthe Schippers, Corrie Wolfs  
Art.1: Huub Beijers (author)

### RADAR

Grotekerkplein 5  
3011 GC, Rotterdam  
010-4113911  
[info@radar.nl](mailto:info@radar.nl)

Rotterdam, April 2023



## Introduction

The project 'Beyond bonding & bridging, Linking communities and safeguarding equal treatment in a super diverse city' (BBB) serves as an example in how to shape a super diverse city in which there is a place for all to exist and live together and how to act when this is challenged by harassment and discrimination. The project aimed at addressing the persistence of the problem of discrimination and racism in Rotterdam that resists effective change by strengthening communities affected by the problem, building a shared identity, and setting an agenda that leads to valid, relevant and effective interventions (change). To this end, dialogues have been combined with a learning and training process and a qualitative research programme. It was intended to establish common ground in defining and prioritizing main issues and problems related to discrimination and hate crime and to enable the communities to set a shared agenda for change and promote a 'relaxed' living together in Rotterdam.

In the proposal (number 963797) for the Rights, Equality and Citizenship Programme (Call REC-AG-2020) one of the objectives is to design an innovative and integrated dialogue, training and qualitative research programme of focus groups for 'bonding', 'bridging' and 'linking' communities within and with governmental and non-governmental bodies, freely replicable upon completion of the project. The result should be an integrated dialogue, training and qualitative research programme with as deliverable: a compilation of its body of work and a best practice manual for building cooperation between communities and governmental and non-governmental bodies to tackle discrimination, exclusion and hate crime in a superdiverse city. Available documents in the project's portfolio, next to this document, are on research design and methodological manual: *2.3\_20220729\_Research is described and reported conforming the consolidated criteria for reporting qualitative research* and *d5.2\_20230615\_Methodiek Rotterdam voorbij Discriminatie\_Engels*).

Critical factor for change was building the social capital of the members of participating communities (ambassadors). This was operationalised by asking about (1) the extent to which one dares to make oneself vulnerable in interpersonal contacts; (2) the establishment of equal relationships with others with whom one is in dialogue; (3) estimation of growth of understanding of the issues among the other participants in the conversation; (4) growth of trust in local authorities and administrators; (5) commitments made with the externals in the linking phase; and (6) growth of confidence in 'real change' (Kawachi, Subramanian, & Kim, 2008; Wong, 2007). The increase of social capital was determined based on self-reports by the ambassadors in the evaluative questionnaires after every phase of the project.

Looking at the operationalisation of the concept it is tempting to frame the problem at hand as an issue of interpersonal communication and dynamics and subject to group dynamic interventions. The ambassadors however stressed that the conversation with the Other is a learning process, as Levy and Benali also point out in their discussion on the relevance of philosopher Levinas for the conversation on racism (Jorritsma, 2020) and a dynamics that is subject to power relations, as Çankaya (2022) argues. So getting to know each other, learning about the prevalence of discrimination and racism and building social capital and shared identities is a cognitive, experiential and social learning process and a matter of empowerment and struggle not just in socially detached interpersonal relations, but in a social arena (de Ruijter, 2000).

This document will focus on the issue how learning and training was conceived in the project based on experiential learning and a community of practice in which the dialogue, training and qualitative research programme were integrated.

## Experiential learning in a community of practice

The formation of a community creates a social space in which participants can discover and further a learning partnership related to a common domain. This partnership can be formal or informal and its intention can be explicit or tacit. The key characteristic is the blending of individual and collective learning in the development of a shared practice. The intention is to develop a learning partnership that creates an identity around a common agenda or area for learning. It is to specify why people are



there, what they can learn from each other, and what they can achieve by learning together. It is to develop a collective sense of trust and commitment. The challenge is to optimize the connectivity among people. It is to increase the extent and density of the network by strengthening existing connections, enabling new connections and getting a speedy response. It is to increase the network's potential to give rise to unexpected connections.

Discrimination and racism with which the ambassadors were confronted are experienced as acts of violence. It is person-centred violence that can affect physical, as well as psychological, social and symbolic integrity and has a profoundly negative impact on the people it affects. By describing discrimination and racism as such, it is possible to return to the people's experience as an input for understanding these phenomena and for the requirements of a dialogue about them. In the interaction of research and the developmental process of the ambassadors the principles of the learning community or community of practice were adopted, as formulated by, among others, Bielaczyc & Collins, 1999; Bierema, 1999; Ramirez, 1999; Wallner & Heemskerk, 2017; Watkins & Marsick, 1999. Wenger, Trayner & Laat (2011) use the term 'community of practice' as a learning partnership in which people learn from and with each other about a particular domain. They use each other's experience of practice as a learning resource. And they join forces in making sense of and addressing challenges they face individually or collectively.

The project focused on experiential learning as the effective means to bring about change in knowledge and competence. Experiential learning works on the basis of assignments and challenges. These assignments differ from 'seemingly' simple games close to the ground, to complex cooperation assignments. Experiential learning brings assumptions to the surface; often unspoken until then. Assumptions about living together, about each other's views and behaviours or about the common goals. Exploring with each other supports the possibility of immediately trying out different behaviour that better contributes to the desired result.

Experiential learning is used to guide behaviour and initiate development processes in individuals and groups. A safe space is needed to get to a learning mutuality and a chance of developing self-governed social capital, for that reason it was decided not to include perpetrators of racist acts in the bonding and bridging meetings. The project followed guidelines based on the so-called Méndez principles, developed by the United Nations, for talking to people who have had a highly intrusive (transgressive or violent) experience (Méndez et al., 2021).

Experiential learning is a powerful method for people who want to change and empower themselves specifically when they face a dominant perspective in the arena of social relations. It is mainly by experiencing, by exchanging and by reflexion that they eventually come to new insights and get a grip on their situation.

By the exchange the experience can be transformed from an individual level to a social and collective level in which common traits are discovered and social explanations can be defined. The understanding of the experience can develop to *experiential knowledge* shared by and with peers. By discussing and getting to the bottom of this knowledge and the situations in which it occurs people can develop an innovative and emancipating way to deal with it and develop *experiential competencies* in situations where they have to deal with transgressions.



In contrast to a classical training set-up in which a frontal teaching and practice situation is created, a joint safe, problematizing and reflexive practice is set up in this design. In this type of learning, people make meaning of their experience and of data and information. Learning helps people to create and manage knowledge that builds a system's capital (Watkins & Marsick, 1999).

### participative action research

In order not to get stuck in navel-gazing and a closed, inward-looking conversation, 'mirror points' were continuously created in which the internal conversations were confronted with external points of reference perspective, either by reflecting as a group of facilitators, or by confronting the data with relevant scientific knowledge and processing them into an aggregated new view on reality relevant for the development of the community of practice.

A continuous spiral feedback cycle was integrated in the programme (see figure 1). In this case the learning community was informed by the research at each meeting based on results from previous meetings and on the review of those results, and subsequently took steps on its own (see annex 1 for examples of feeding back data and knowledge from previous meetings). Through this cycle, the reflection on the insights gained and the formulation of an



Figure 1: The learning community/ community of practice

action perspective, a learning development occurred. This project used a participatory action research methodology. Participatory action research contributes to learning and improvement of a shared practice (Van Lieshout, Jacobs, & Cardiff, 2017). In this approach, the people involved jointly shape learning, knowledge development and change in their practice and examine the process and its outcomes. The research method adopted is qualitative and uses participatory observation, in-depth interviews with stakeholders and the formation of a community of practice.

Watkins & Marsick (1999) discern seven action imperatives to help implement this type of learning of which five are relevant for this case: (1) Create continuous learning opportunities. (2) Promote inquiry and dialogue (the key to this imperative is a culture in which people ask questions freely, are willing to put difficult issues on the table for discussion, and are open to giving and receiving feedback at all levels) (3) Encourage collaboration and team learning (team learning is the mutual construction of new knowledge and the capacity for concerted, collaborative action. Action imperatives at this level are focused on creating a culture in which people feel they are all part of the same team). (4) Create systems to capture and share learning. (5) Empower people toward a collective vision (realizing the power of vision-driven change and creating processes for developing and sharing an energizing common vision, and for helping organizational members to identify and address gaps between current practice and the new vision).

### Creating safe spaces

The project provided a platform where communities could come together and learn from/with each other, by making visible, based on first-hand experience, where racism and discrimination occur, what it means and what impact it has. The prerequisite for this was providing safety (safe space), to be able to share, formulate one's own perspective, tilt definitions of reality and resist the dominance of others (Hussain Khan, Adriaensens, Schuermans, & Cools, 2021; Nduwanje, 2022). Within the safe space, the facilitators' task was to create the conditions under which the ambassadors wanted to engage in dialogue with each other, dare to show vulnerability and develop trust in the other and want to learn from the other. This was done by not avoiding debate and struggle, giving sufficient



space to minority viewpoints, monitoring the order of discussion well and allowing as many people to speak as possible, paying sufficient attention to the safety of the participants and paying sufficient attention to the emotions that the sharing of experiences sometimes evoked. This project chose dialogue as the core of getting to know each other better, fighting injustice and achieving equality. This is not to exclude other forms of social struggle and emancipation when equality of people and population groups is at stake (cf. Levy, 2020).

In the final evaluation of the project, ambassadors indicated that they would have appreciated an aftercare and emotional support arrangement. What people have experienced is damaging and traumatising for many of them. It requires care and a perspective aimed at healing. As power does its work underground, so does the trauma people experience from it. If traumatisation is not recognised in the conversation and is repeated, it can lead to accumulation of psychological suffering for the person concerned. In this project, requests for help and support were often directed to the various team members, who, however, were not always able to respond to them adequately, or were not addressed because of the need for an independent confidant.

### **Summary**

In this project it was decided that the nature of the problems call for the formation of a learning community in which experiential learning is combined with participatory action research and reflexive dialogues. By continuously collecting data, analysing them and linking them to scientific knowledge and then feeding this new acquired insights back to the dialogue, a learning spiral has been created. A key condition for this is the creation of a safe space.

That whole is an integrated dialogue, training and qualitative research programme laid down in: a compilation of a research design, a best practice manual and this document in which the views on learning and training are explicated.



## References

- 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.
- Çankaya, S. (2022, 13-01-2022). De bevroren Ander. *De Groene Amsterdammer*, 146.
- de Ruijter, A. (2000). *De multiculturele arena*. Tilburg: Katholieke Universiteit Brabant.
- 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/>
- 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
- Levy, L. (2020). *Dialog, meer dan een Pacificatie-instrument - Lessen uit Rotterdam*. Rotterdam: Trichis
- Méndez, J. E., Thomson, M., Bull, R., Fallon, M., Hinestroza Arenas, V., Namoradze, Z., . . . Tait, S. (2021). *Principles on effective interviewing for investigations and information*. Retrieved from [www.interviewingprinciples.com](http://www.interviewingprinciples.com)
- 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/>
- Van Lieshout, F., Jacobs, G., & Cardiff, S. (2018). Actieonderzoek: de praktijk centraal. *TVZ - Verpleegkunde in praktijk en wetenschap*(4), 56-57. doi:10.1007/s41184-018-0157-8
- 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.
- Wenger, E., Trayner, B., & Laat, M. d. (2011). *Promoting and assessing value creation in communities and networks: a conceptual framework*. Retrieved from Heerlen <https://www.asnhub.mn/uploads/files/11-04-wenger-trayner-delaat-value-creation.pdf>
- Wong, S. (2007). *Exploring 'Unseen' Social Capital in Community Participation. Everyday Lives of Poor Mainland Chinese Migrants in Hong Kong*. Amsterdam: Amsterdam University Press.



**Annex: program and time schedule bonding fase**

**Globaal programmaopzet bonding fase**

**Data bonding bijeenkomsten**

**Bijeenkomst 1**

Donderdag 28 oktober 18 uur – Joodse gemeenschap

Woensdag 3 november 19 uur – Zwarte gemeenschap

Woensdag 10 november 19 uur – Moslim gemeenschap

**Bijeenkomst 2**

Woensdag 17 november 18 uur – Joodse gemeenschap

Maandag 22 november 19 uur – Zwarte gemeenschap

Woensdag 1 december 19 uur – Moslim gemeenschap

**Bijeenkomst 3**

Maandag 6 december 18 uur – Joodse gemeenschap

Woensdag 8 december - Zwarte gemeenschap

Maandag 13 december - Moslim gemeenschap

**Globale tijdsindeling**

**Joodse groep (ongeveer 15 personen, inclusief onszelf) 18 – 21 uur**

- 17.45 – 18.00 Inloop
- 18.00 – 18.30 Gezamenlijke maaltijd
- 18.30 – 20.45 Programma
- 20.45 – 21.00 Afsluiting

**Zwarte & moslim groep (ongeveer 25 personen, inclusief onszelf) : 19 – 22 uur**

- 18.45 – 19.00 Inloop
- 19.00 – 19.30 Gezamenlijke maaltijd
- 19.30 – 21.45 Programma
- 21.45 – 22.00 Afsluiting

**Locatie**

De Leeszaal West, Rijnhoutplein 3, 3014 TZ Rotterdam, vlakbij Binnenweg Nr. 127 B Vlaamsch Broodhuys.

**Aandachtspunten (nog aanvullen)**

- Aanwezigheidslijsten
- vrijwilligerscontracten (iedere deelnemer krijgt €60 per sessie)
- Indeling ruimte





### **Bijeenkomst 1**

*Doel : kennismaking en delen ervaringen*

1. Inloop – (15 min)
2. Gezamenlijke maaltijd – (30 min)
3. Introductie project, met een woordvoerder van de Gemeente Rotterdam erbij (30-45 min).
4. Kennismaking deelnemers met elkaar en medewerkers van RADAR en Art.1.– plenaire sessie – (45-1.15 min)
5. Intro van RADAR: theorie over discriminatie + meldingen + ervaringsonderzoek – plenair – (1.15 – 1.35 min)
6. Pauze (1.35-1.50 min)
7. Delen van intrinsieke motivatie en ervaringsverhalen – bespreken in subgroepjes – vragen aan deelnemers op een flipover zelf thema's/terreinen/situaties vast te leggen – (1.50 – 2.50 min) – uitwerking Nienke  
*Joodse groep: 2 subgroepen & zw/mo groep: 4 subgroepen*
8. Afronden + evaluatie (2.50-3.00 min)

### **Bijeenkomst 2**

*Doel : bepalen welke thema's en terreinen aandacht behoeven*

Vooraf: Ophangen van sheets van resultaten van vorige sessie

1. Inloop – (15 min)
2. Gezamenlijke maaltijd – (30 min)
3. Terugkoppeling resultaten vorige bijeenkomst – oefening '40 sec bla, bla' (vraag: wat heb je meegenomen van de vorige bijeenkomst?) (30-50 min)
4. Deelnemers kiezen welke situaties hebben de grootste impact of prioriteit middels gekleurde stipjes + bespreken toelichting op keuze (50-1.35 min)
5. Pauze (1.35-1.50 min)
6. Theoretische snippet: - input over concept microagressie (1.50-2.05 min)
7. De *Struisvogel* methode (Movisie) dilemma's en oplossingen bespreken – (2.05-2.50 min) –
8. Afronden + evaluatie (2.50-3.00)



### **Bijeenkomst 3**

*Doel : oplossingen in kaart brengen*

1. Inloop – (15 min)
2. Gezamenlijke maaltijd – (30 min)
3. Terugkoppeling resultaten vorige bijeenkomst – 40 sec bla, bla (vraag: wat heb je meegenomen van de vorige bijeenkomst?) (30-50 min)
4. In subgroepen een 'cover story' maken en plenair presenteren (50-1.50)  
Het Cover Story is een oefening dat een groep uit daagt om te beschrijven hoe de ideale toekomst er uit zou kunnen zien en wat daarvoor nodig is.  
<https://gamestorming.com/cover-story/>
5. Pauze – (1.50-2.00 min)
6. Presenteren van cover stories (2.00-2.45 min)
7. Inventarisatie relevante elementen van manifest – nog bespreken hoe we dat doen? Geen tijd voor!
8. Afronden + evaluatie (2.50-3.00)



Annex: presentations / training materials bonding fase



**ANTISEMITISME**



**DEFINITIE ANTISEMITISME**

"Antisemitisme is een bepaalde perceptie tegenover Joden die tot uiting kan komen als een gevoel van haat jegens Joden. Retorische en fysieke uitgingen van antisemitisme zijn gericht tegen Joodse of niet-Joodse personen en/of hun eigendom en tegen instellingen en religieuze voorzieningen van de Joodse gemeenschap."

(International Holocaust Remembrance Alliance, 2020).



## **ANTISEMITISME**

Antisemitisme gaat in tegen de fundamentele rechten van de mens, zoals het recht op gelijke behandeling en de vrijheid van religie.

Kan zich uiten in de vorm van:

- Verbaal of fysiek geweld
- Discriminatie en ongelijke behandeling
- Vernieling van gebouwen, graffiti of andere vormen van uitspraken en teksten, inclusief online platforms.

## **ANTISEMITISME IN NEDERLAND 2020/2021: INCIDENTEN**

- Online antisemitisme
- Complottheorieën rondom Joden
- COVID - vergelijkingen corona beleid en Holocaust
- Antisemitisme binnen de politiek
- Anti-Israël betogingen met antisemitische sentimenten na oplaaiing conflict tussen Israël en Palestina.
- Filmpjes en graffiti met antisemitische uitlatingen, waaronder het filmpje van jongeren in Urk.
- Antisemitisme binnen voetbal



## ANTISEMITISME CIJFERS NL

### FRA onderzoek 2018

- 27% Joden voelde zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd
- 35 % ervaring met negatieve bejegening of verbale bedreiging
  - persoonlijk gerichte aanstootgevende of bedreigende opmerkingen
  - aanstootgevende gebaren of ongepast gestaar
  - aanstootgevende opmerkingen op internet of sociale media.
- Vermijden uit angst om lastig gevallen te worden, vermijdt een deel het dragen of tonen van Joodse kleding of symbolen.

### Meldingen

- 2020 : 82 meldingen van antisemitisme bij ADV's, 517 politieregistraties (voornamelijk schelden met 'jood'), 135 meldingen bij CIDI.

## ANTISEMITISME IN ROTTERDAM

- Uit onderzoek 2020 van IDEM naar ervaringen van Joodse R'dammers
  - Elke geïnterviewde heeft antisemitisme meegemaakt of kent iemand
  - Meeste zorgen over het openlijk Joods over straat kunnen gaan, antisemitisme in de politiek en antisemitisme online.
  - Veel kiezen niet zichtbaar Joods over straat te gaan. Voelen zich beperkt in hun vrijheid.
  - Bepaalde plekken en/of mensen worden vermeden.
  - Dit leidt tot angst, boze gevoelens of machteloosheid.



## EN VERDER?

- Meldingsbereidheid van Joodse mensen laag. 74% van de Nederlandse Joden die een antisemitische ervaring had, heeft dit niet gemeld (FRA, 2018).
- In 2020 deden 5 mensen een melding bij RADAR.
- Voornaamste reden van weinig meldingen is gebrekkig vertrouwen in opvolging.
- In Nederland is Eddo Verdoner als nationaal coördinator Antisemitismebestrijding aangesteld.
- De Europese Unie heeft plan van aanpak tegen antisemitisme opgesteld.
- Melden van antisemitisme kan o.a. bij de politie, RADAR en het CIDI.



## ANTI ZWART RACISME



## WAT WETEN WE VAN ANTI ZWART RACISME IN ROTTERDAM?

- Het antwoord is: onvoldoende.
- Probleem is dat er in Nederland wordt geregistreerd op herkomst en niet op 'Zwart' (als kenmerk van identiteit of huidskleur).
- En er is nog weinig onderzoek naar gedaan.



## DEFINITIE VAN RACISME EN ANTI ZWART RACISME

'**Racisme**' is het systeem van maatschappelijke praktijken en procedures dat, direct of indirect en bewust of onbewust, ongelijkheid produceert. De voedingsbodem van racisme in Nederland is de historische onderdrukking van mensen van kleur.

'**Anti-zwart racisme**' is een specifieke vorm van racisme en discriminatie gericht op mensen van Afrikaanse herkomst die als Zwart worden gezien of zichzelf als Zwart identificeren.

## DEFINITIE DISCRIMINATIE

'**Discriminatie**' is het ongelijk behandelen en achterstellen van een bepaalde groep mensen. Dit kan op basis van allerlei verschillende gronden, zoals afkomst, maar ook seksuele gerichtheid, leeftijd, godsdienst, gender identiteit of chronische ziekte.

Racisme is dus een specifieke vorm van discriminatie, op basis van afkomst, huidskleur, en/of nationaliteit.





## RACISME IN NEDERLAND & R'DAM

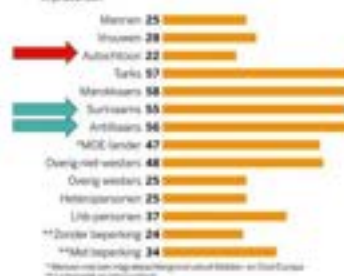
- Etnisch profilering oa bij de politie en KMar (rechtszaak)
- Toeslagenaffaire als institutioneel racisme
- Racisme in het voetbal (40% prof. voetballers maakt het mee)
- Racistische app groep politie Rdam
- Op de woningmarkt (1/3 van de makelaars werkt mee aan discriminatie)

## 'ERVAREN DISCRIMINATIE' ONDERZOEK DOOR HET SCP (2018)

- **27% van de Nederlandse bevolking heeft discriminatie ervaren.**
- **Meer dan 50%** van NL's van Surinaamse en Antilliaanse afkomst ervaart discriminatie.
- **Vaker chronische discriminatie.**
- **Veelal discriminatie op het terrein werk en onderwijs**
- **Hoge drempel om te melden** - maar 3% meldt het bij meldinstanties (RADAR, politie, enz.)

Meer dan de helft van Nederlanders van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse herkomst ervaart discriminatie

Mede welke verschillende groepen discriminatie hebben ervaren in de afgelopen twaalf maanden, zonder leeftijd, en procenten





## STIJGEND AANTAL DISCRIMINATIE MELDINGEN IN NL

- In 2020 fors meer meldingen dan voorgaande jaren. In totaal zijn iets meer dan **17.000** meldingen.
- Het is het 2<sup>e</sup> jaar dat het aantal discriminatiemeldingen stijgt. In 2019 waren er **11.235** meldingen.

## CIJFERS MELDINGEN (REGIO R'DAM)

RADAR	2019	2020
Totaal meldingen - van inwoners regio R'dam	475	1101
Totaal meldingen - plaats voorval in regio R'dam	327	410
Meldingen op grond 'herkomst, huidskleur' (voorval regio R'dam)	167	230

Politie R'dam Rijnmond	2019	2020
Totaal aantal meldingen (regio R'dam)	722	891
Meldingen op grond 'herkomst, huidskleur' (regio R'dam)	343	416

- Minstens 20% meldingen op grond van herkomst hebben betrekking op – anti zwart racisme
- Meldingen over werk, buurt/wijk en over instanties



## **KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR ANTI ZWART RACISME (A'DAM)**

- In het onderwijs, op de arbeidsmarkt, in de cultuursector, bij het OM en politie.
- Sprake van kansenongelijkheid, etnisch profileren, achterstelling bij de verdeling van subsidies ('witte meetlat'), microagressies, eurocentrisme/kennistekort, ongelijk verdeling van functies (glazen plafond), online racisme.
- Instanties bestrijden antizwart racisme niet adequaat.
- Instanties ontkennen of minimaliseren klachten.

## **TENSLOTTE**

### Ook positieve ontwikkelingen

- (Langzame) acceptatie van verandering (zwarte) Piet, Black live matter beweging, opkomst van kritische 'zwarte' denkers (Gloria Wekker, Esajas e.a.)
- Excuses slavernijverleden door A'dam
- Meer aandacht in Rdam voor problematiek - beleidsplan Rotterdam tegen Racisme 2020-2022..
- Onderzoek naar Rotterdams slavernijverleden, Stadsprogramma (o.a. History matters)

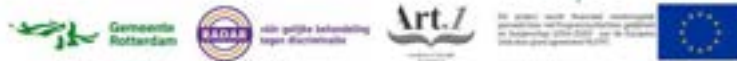


## **ARTIKEL 1 VAN DE GRONDWET**

Iedereen in Nederland in gelijke gevallen gelijk wordt behandeld. Verder staat in artikel 1 dat discriminatie, op welke grond dan ook, is verboden. Ook aanzetten tot haat of discriminatie is verboden.



## ISLAMOFOBIE



# DEFINITIE ISLAMOFOBIE

"Bij moslimdiscriminatie is sprake van het anders behandelen, uitsluiten of achterstellen van individuen of groepen op basis van hun (vermeende) islamitische geloof.

Moslimdiscriminatie komt voort uit wat wel wordt aangeduid als anti-moslimracisme, moslimhaat of islamofobie: het uit zich in negatieve beelden, symbolen, teksten, interpretaties en attitudes ten aanzien van 'de islam' en 'de moslim'.

(In de [Vierde Monitor moslimdiscriminatie](#) (Butter, Van Oordt, van der Valk, 2021)



## ISLAMOFORB INCIDENT

Definitie van een islamoforb incident omvat;

**'Fysiek of verbaal geweld, uitsluiting en discriminatie gericht tegen moslims, omwille van hun 'moslim zijn': van discriminatie op de arbeidsmarkt, op de werkvloer, en in het onderwijs, tot verbaal en fysiek geweld op straat en scheldpartijen op het internet (Meld Islamofobie, 2021).**

## ISLAMOFOBIE CIJFERS

- Moslims voelen zich voornamelijk gediscrimineerd op geloof en etniciteit, in mindere mate huidskleur.
- Veelal meemaken van negatieve bejegening, ongelijke behandeling en vandalisme.
- 55% van de Nederlandse moslims heeft in 2019 discriminatie ervaren (t.o.v. 21% christenen, 25% niet-gelovigen).

(SCP Ervaren discriminatie, Andriessen et al., 2020).



# ISLAMOFOBIE CIJFERS

- Twee derde van de Marokkaanse Nederlanders rapporteerde zich gediscrimineerd te voelen op grond van geloof.
- De helft van de Turkse Nederlanders binnen dit onderzoek geeft aan dit te hebben meegemaakt.
- Mensen van de tweede generatie ervaren meer discriminatie dan de eerste generatie.
- Vrouwen ervaren meer discriminatie dan mannen.

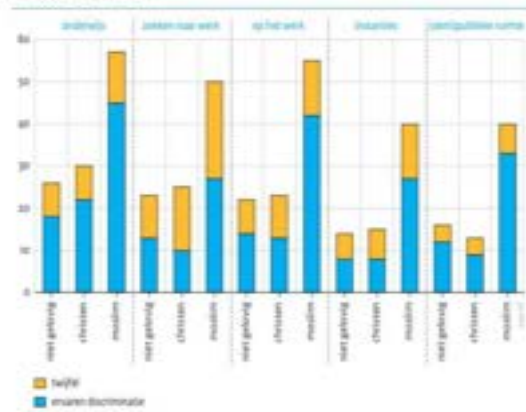
(SCP Ervaren discriminatie, Andriessen et al., 2020).

## WAAR KOMT ISLAMOFOBIE O.A. VOOR?

Discriminatie wordt het meeste ervaren:

- In het onderwijs
- Op het werk
- Publieke ruimte

Figuur 8.10  
Terreinen waarop discriminatie is ervaren naar geloofsgroepen, zonder en met twijfel, bevolking van 15 jaar en ouder, 2018 (in procenten)



Bron: SCP (2018)



## ISLAMOFOBIE IN NEDERLAND, O.A.:

- Islamofobie binnen de politiek, bijvoorbeeld het boerkaverbod en demonstraties van PVV tegen 'islamisering', het pleiten voor 'een hoofddoekvrije generatie' van FvD.
- Demonstraties van extreem en/of radicaalrechts tegen 'islamisering', waaronder Pegida en Rechts in Verzet.
- Islamofobie in de media, door stigmatisering en het in verband brengen van terrorisme en veiligheid met moslims in het algemeen.

## ISLAMOFOBIE IN ROTTERDAM

- Veel meldingen van islamofobie in Rotterdam vinden plaats op straat, in de winkel of het openbaar vervoer (SPIOR).
- Voornamelijk vrouwen die een hoofddoek dragen zijn slachtoffer van intimidatie en geweld (IDEM, 2018).
- Uit onderzoek onder moslima's blijkt dat zij vaak te maken krijgen met micro-agressie op de Rotterdamse werkvloer (IDEM, 2020).
- In 2015 had Rotterdam de meeste meldingen over islamofobie van Nederland (15% van alle meldingen, 23 van de 158).
- In 2020 16 meldingen bij de Rotterdamse politie van moslimdiscriminatie en 13 meldingen bij antidiscriminatiebureau RADAR.





## MELDINGEN EN ACTIE

- Meldingsbereidheid is erg laag. 3% doet melding van discriminatie bij een antidiscriminatievoorziening of de politie.
- ADV-meldingen 2020: 7% over godsdienst (391 meldingen), waarvan 79% tegen moslims. Voornamelijk vijandige bejegening.
- In september 2020 Manifest tegen Islamofobie aangeboden aan kamerleden, en presenteren 'Zwartboek boerkaverbod'.



**Annex program bridging phase**

**Programma 1<sup>e</sup> bridging bijeenkomst**

**16 mei 2022**

**Doelen**

- Kennismaken met de deelnemers drie gemeenschappen
- Resultaten bonding bijeenkomsten van de drie gemeenschappen
- Start gesprek om tot een gemeenschappelijke antidiscriminatie agenda te komen
- Mensen vragen of ze bereid zijn om Ambassadeurschap 'Rotterdam voorbij discriminatie' op zich te nemen
- Vooruitblik rol gemeente en linking fase

**Opzet**

Tijdstip	Inhoud	Opmerkingen
18 uur	Inloop	Invullen presentielijsten en formulieren
18.30	Gezamenlijke maaltijd	Maaltijd wordt verzorgd door keuken van de locatie voor ongeveer 40 mensen
19.00	Kennismaking	Aftrap Naam + wat heeft je hier gebracht?
19.20	Presentatie resultaten bonding fase, 3 gemeenschappen	Korte presentatie over oplossingen <ul style="list-style-type: none"><li>• Beamer</li><li>• Printjes presentatie</li></ul>
19.40	Vormen van 5 groepen bestaande deelnemers van de 3 gemeenschappen Besprekpunten <ul style="list-style-type: none"><li>• Kennismaking – wat vind je persoonlijk belangrijk om aan te pakken?</li><li>• Op welke punten kun je aanhaken en hoe?</li></ul>	Verdeling deelnemers in groepen <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 groepen; ieder een groep</li><li>• Begeleiders: schrijft op hoe het proces gaat en wat de resultaten zijn</li><li>• Vastleggen in een verslag: het vertrouwen in de samenwerking met de andere gemeenschappen en het proces van bridging; zijn ze open naar elkaar, welwillend naar elkaar?</li></ul>
20.30	5 min Pauze: wanneer nodig	
20.35	Plenair bespreken wat uit de groepen gekomen is <ul style="list-style-type: none"><li>• Wie wil meewerken aan een video die we willen maken van het project?</li><li>• Ambassadeurschap Rotterdam voorbij discriminatie</li><li>• Vooruitblik rol gemeente en linking fase</li><li>• Snelle ronde wat neem je mee?</li></ul>	Kort terug komen op wat de verschillende groepen hebben besproken Verder nog kort ingaan op de punten hiernaast. Hicham vertelt iets over rol gemeente Ten slotte evaluatie middels snelle rond
21.00	Slot	



## Programma 2<sup>e</sup> bridging bijeenkomst 30 mei 2022

**Doel:** gesprek om tot een gemeenschappelijke antidiscriminatie agenda te komen.

### Opzet

Tijdstip	Inhoud	Opmerkingen
18 uur	<b>Inloop</b>	Invullen presentielijsten en formulieren
18.30	<b>Gezamenlijke maaltijd</b>	Maaltijd wordt verzorgd door keuken van de locatie voor ongeveer 40 mensen
19.00	<b>Start in plenaire cirkel</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma kort bespreken</li> <li>• Naam + hoe kijk je terug op de vorige keer?</li> </ul>	Aftrap
19.15	<b>Uitleg Antidiscriminatie Cafe</b> Doel : gezamenlijk werkagenda opstellen om discriminatie in Rotterdam tegen te gaan. Thema's <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ontmoeten en vieren</li> <li>2. Beeldvorming en invloed (social) media</li> <li>3. (Social) media als bron van polarisatie en complotdenken</li> <li>4. Deugdelijke berichtgeving in de media</li> <li>5. Inclusief leren</li> <li>6. Equity, gelijke kansen in het onderwijs</li> <li>7. Onderwijs en opvoeding gericht op inclusie</li> <li>8. Bescherming door de overheid vs burgerkracht</li> <li>9. Bonding &amp; eigen identiteit</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 thematafels met ieder een voorzitter</li> <li>• In 3 ronden kun je naar eigen keuze de relevante thema's bespreekbaar maken</li> <li>• 1<sup>ste</sup> ronde: Naar ratio 4 mensen per thematafel. Na 20 min schuiven 2 mensen door naar een andere tafel</li> <li>• 2<sup>de</sup> ronde: Naar ratio 4 mensen per thematafel. Na 20 min schuiven de 2 zittenblijvers door naar een andere tafel</li> <li>• 3<sup>de</sup> ronde: Na 20 min mag iedereen zelf een andere tafel kiezen. Naar ratio 4 mensen per thematafel.</li> </ul>
19.25	<b>Ronde 1 (20 min)</b> Hoe zorgen we ervoor dat dit thema de aandacht krijgt die het nodig heeft en wie moeten we betrekken bij dit thema? Wat zou het minimale resultaat moeten zijn om het voor jou acceptabel te maken?	
5 min	Ruilen van tafel	
19.50	<b>Ronde 2 (20 min)</b> Hoe zorgen we ervoor dat dit thema de aandacht krijgt die het nodig heeft en wie moeten we betrekken bij dit thema? Wat zou het minimale resultaat moeten zijn om het voor jou acceptabel te maken?	
5 min	Ruilen van tafel	



20.15	<b>Ronde 3 (20 min)</b> Hoe zorgen we ervoor dat dit thema de aandacht krijgt die het nodig heeft en wie moeten we betrekken bij dit thema? Wat zou het minimale resultaat moeten zijn om het voor jou acceptabel te maken?	
5 min	Naar plenaire deel gaan	
21.40	<b>Plenair samenkomen</b> Belangrijkste ideeën samenvatten waarop ook de mogelijkheden voor follow-up besproken worden.	
21.00	Snelle evaluatie ronde : wat neem je mee? Slot	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deelnemers in een cirkel</li><li>• Stap naar voren en deel</li><li>• Herken je je hierin, stap ook naar voren. Deel wat je wilt delen.</li><li>• Deelnemers terug in de cirkel</li><li>• Volgende stapt naar voren etc. etc.</li></ul>

## DE WERELDCAFÉ METHODE

### INZETBAAR BIJ

De cafémethodiek is vooral geschikt om iedereen te activeren en om de aanwezige kennis te laten 'stromen'. Door de onderwerpen in een team eerst informeel te bespreken en in dialoog informatie en zienswijze uit te wisselen, kan ieder teamlid zijn of haar mening geven.

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. Gewapend met die kennis verlopen onderzoeks- of besluitvormingsprocessen veel soepeler. Een Wereldcaféproces is vooral nuttig in de volgende situaties:

- om grote groepen (meer dan 12 personen) bij een authentieke dialoog te betrekken. Er zijn al praatcafés georganiseerd voor groepen van 1200 deelnemers!
- om een bepaalde input te genereren, kennis uit te wisselen, innovatief denken te stimuleren en mogelijke actievormen te bespreken rond kwesties en vragen uit het echte leven;
- om mensen te bewegen tot [een authentiek gesprek](#) – ongeacht of ze elkaar voor het eerst ontmoeten dan wel al eerder relaties hebben aangeknoopt;
- om belangrijke [strategische uitdagingen](#) of opportuniteiten grondig te verkennen;
- om binnen een bestaande groep de relaties uit te diepen en het wederzijdse eigenaarschap van de resultaten te versterken;
- om tot een betekenisvolle interactie te komen tussen een spreker en het publiek.

### WERKWIJZE

Deze flexibele methode is relatief makkelijk te organiseren. 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 gespreksleider 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.
- In het midden van elk 'tafelkleed' staat het onderwerp waarover het gesprek gaat. De instructie voor het gesprek is om in dialoog informatie uit te wisselen.
- Doel van het dialoog: inzichten verkrijgen, gebrek en samenhang in denkwijze boven tafel krijgen, informeren en stimuleren, verbinden en begrip kweken, persoonlijke relatie, samenwerking en individueel vermogen doorgronden, herkennen van elkaars mentale modellen, 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).
- Aanbevelingen om de gesprekken te voeren: 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.

## **BENODIGDHEDEN**

Een als (gezellig) café ingerichte ruimte, gespreksleiders, 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 professionele inhoud en door de dialoog is discussie uitgesloten.**

---

## **ROTTERDAM VOORBIJ DISCRIMINATIE:**

De uitleg over de wereldcafé methode is bijgevoegd. Doel van de werkconferentie is om te komen tot een gedeelde aanpak van discriminatie en uitsluiting in Rotterdam van de Joodse, de Zwarte en de Islamitische gemeenschap.

Hiervoor brengen we de expertise van de betrokkenen uit die drie gemeenschappen bij elkaar. We wisselen onze ideeën en ervaringen uit om vanuit ieders expertise te kijken naar de mogelijkheden en aanpak voor de toekomst. Het Wereld Café moet daarvoor de benodigde nieuwe inzichten opleveren.

### **Instructie voor gespreksleiders:**

U leidt de gesprekken aan de dialoogtafels. Kern van de methode is dat er een praktijkgerichte dialoog ontstaat tussen de deelnemers. Die dialoog leiden moet u vooral zien als het faciliteren en mogelijk maken van een gesprek waarin meningen bijeengebracht worden en aan elkaar verbonden worden zodat ze nieuwe inzichten opleveren. De deelnemers krijgen gespreksregels die vooral gericht zijn op goed luisteren en het waarderen van de inbreng van andere deelnemers.



### **Wat betekent dit voor uw rol?**

1. U bewaakt de gesprekregels. Zorgt ervoor dat er geluisterd wordt (niet in de rede vallen, geen discussie etc) en dat iedereen ook daadwerkelijk een plek krijgt. Dat kan door mensen die stil zijn, die minder goed Nederlands spreken, of simultaanvertaling nodig hebben, uit te nodigen ook hun visie te geven.
2. U bent aandachtig betrokken en present in de dialoog, niet door uw eigen meningen en inzichten naar voren te brengen, maar door te focussen op onderliggende vragen en door te verbinden (posities, meningen, ervaringen, tegenstellingen). Door die verbinding ontstaan nieuwe inzichten en nieuwe vragen, die ons een stap verder brengen. Door uw buitenpositie bent u bij uitstek degene die verbindingen kan zien/leggen.
3. We behandelen drie vragen in drie gesprekrondes van steeds twintig minuten. Daarna wisselt de helft van uw deelnemers naar een andere tafel. Het einde van de ronde wordt aangegeven door een 'belletje'. U bent aan tafel de meest continue factor en dat maakt het ook mogelijk om tussen de drie gespreksrondes verbindingen te leggen.
4. Op tafel liggen grote flappen en stiften waar de deelnemers (per behandelde vraag) hun idee/inzicht/brainwave op kunnen zetten: in tekst, in een tekening, het maakt niet uit. Het is belangrijk dat dit gebeurt en dat u dit bewaakt, want de flappen zijn het geheugen van de groep en straks het resultaat van de bespreking. We gaan die flappen gebruiken om een conclusie en resultaat te formuleren. Na iedere ronde legt u een nieuwe flap met centrale vraagstelling op de tafel. (Alle spullen liggen klaar voor u)
5. Na de drie rondes hangen we alle flappen op en vraagt de voorzitter aan ieder van de gespreksleiders om kort aan de zaal te vertellen wat de belangrijkste 'ontdekkingen' waren in het gesprek.
6. Persoonlijke ervaring  
Het is een mooie werkvorm om met elkaar aan de slag te gaan. Het geeft alle deelnemers in korte tijd inzicht in elkaars denkwijze, ervaringen, standpunten en ideeën. Wel is het van belang dat er goed op de spelregels en tijd gelet wordt.

### **UITGANGSPUNTEN WERELD CAFÉ**

- ✓ Mensen zijn in staat om een echte dialoog te voeren en niet te vervallen in discussie of debat indien er een 'communicatief vruchtbare omgeving' wordt gecreëerd.
- ✓ De uitdaging is: naar elkaar luisteren, ontvangen wat iedere deelnemer inbrengt en alles op een vruchtbare wijze met elkaar verbinden.
- ✓ Mensen waarderen biedt de grootste kans dat vruchtbare ideeën op tafel komen. Ieder idee dat gewaardeerd wordt roept een nieuw idee op. Een waardierend onderzoek (Appreciative Inquiry) levert betere resultaten op dan te focussen op wat fout loopt

### **DE FOCUS VAN WERELD CAFÉ**

- ✓ Zoveel mogelijk vruchtbare gedachten bijeenbrengen en die volledig tot hun recht laten komen.
- ✓ Alle ideeën met elkaar verbinden zodat kruisbestuiving plaats vindt.
- ✓ Daardoor ook onderliggende vragen, patronen of systemen kunnen ontdekken.
- ✓ Iedereen waarderen voor haar/zijn inbreng.
- ✓ Gestructureerd en gefocust werken zodat de tijd nuttig gebruikt wordt.
- ✓ De tijd gebruiken om opbouwend te werken en geen energie stoppen in kritiek geven, discussiëren, gelijk willen halen of debatteren.
- ✓ De resultaten op een praktische wijze bijeenbrengen, ordenen en delen met elkaar en met personen buiten de groep.



✓ Praktijkgericht leren te dialogeren (dit is meer dan 'een goed gesprek voeren').

## Programma 3<sup>e</sup> bridging bijeenkomst 20 juni 2022

**Doel: gesprek om tot een gemeenschappelijke antidiscriminatie agenda te komen.**

Tijdstip	Inhoud	Opmerkingen
18 uur	<b>Inloop</b>	Invullen presentielijsten en formulieren
18.30	<b>Gezamenlijke maaltijd</b>	Maaltijd wordt verzorgd door keuken van de locatie voor ongeveer 40 mensen
19.00	<b>Start in plenaire cirkel</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Welkom heten</li> <li>2. Opzet programma/ doel van de avond: ervaringen delen + agenda verder concretiseren</li> <li>3. <b>Voorleggen optie om 4<sup>e</sup> bijeenkomst op 5 juli plaat te laten vinden</b></li> <li>4. Werkwijze betalingen</li> <li>5. Oproep: video</li> <li>6. Rondje: naam + hoe kijk je terug op de vorige keer?</li> </ol>	Aftrap
19.15 Ongeveer 1 uur	<b>Diversiteitsspel</b>	Uitleg
20.15 Ongeveer 1 uur	<b>Antidiscriminatie café</b>  <b>Thema's agenda</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ontmoeten en vieren</li> <li>3. Beeldvorming en invloed (social) media</li> <li>4. Inclusief leren</li> <li>5. Bescherming door de overheid vs burgerkracht</li> <li>6. Bonding &amp; eigen identiteit</li> </ol>	<b>Uitgangspunten</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In principe tussentijds van tafel verschuiven</li> <li>2. Is de probleemstelling duidelijk (evt. toelichten)</li> <li>3. Ervaringen als startpunt nemen/durf je kwetsbaar op te stellen</li> </ol> <b>Vragen bij thema's:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wat moet er nog concreter uitgewerkt worden?</li> <li>2. Hoe zorgen we ervoor dat dit thema de aandacht krijgt die het nodig heeft?</li> <li>3. Welke organisaties zou je moeten betrekken bij dit thema?</li> </ol>
21.45	<b>Plenair samenkomen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Korte samenvatting per thema</li> <li>• <b>Besluit nemen we op 5 juli extra bijeenkomst organiseren</b></li> <li>• Snelle <b>evaluatie</b> ronde : wat neem je mee? Of als het de laatste bijeenkomst evaluatieformulieren uitdelen</li> </ul>	
21.00	<b>Slot</b>	



## Programma 4<sup>e</sup> bridging bijeenkomst 5 juli 2022

Tijdstip	Inhoud	Opmerkingen
18 uur	<b>Inloop</b>	Invullen presentielijsten en formulieren
18.30	<b>Gezamenlijke maaltijd</b>	Maaltijd wordt verzorgd door keuken van de locatie voor ongeveer 40 mensen
19.00	<b>Start in plenaire cirkel</b> 7. Welkom heten 8. Opzet programma/ doel van de avond: Kampvuorgesprek Gemeenschappelijke agenda, linking + planning	Aftrap
19.15 Ongeveer 15 min	<b>Warming up: stop en loop</b>	
19.30 Ongeveer 1 uur	<b>Kampvuorgesprek</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Terugblik &amp; vooruitblik</li><li>• En ruimte om daar op te reflecteren en nieuwe punten in te brengen</li></ul>	
21.30	<b>Gemeenschappelijke agenda, linking &amp; planning</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rotterdamse agenda tegen discriminatie</li><li>• Planning</li><li>• Rol deelnemers tijdens linking</li><li>• Video</li></ul>	
21.50	<b>Evaluatie bridging fase</b>	
21.00	<b>Slot</b>	





## Annes presentations bridging phase



Start bridgingfase, **De Banier**  
Rotterdam, 16 mei 2022



## VERTREKPUNT



Rotterdam is met 650.000 inwoners (172 herkomsten) een superdiverse stad waar geen enkele etnische groep de meerderheid vormt. Werken aan acceptatie van diversiteit is een structurele uitdaging.

'Rotterdam voorbij discriminatie' richt zich op de Joodse (500), op de Zwarte (100.000) en op de Islamitische gemeenschap (100.000) omdat die een bovengemiddelde mate van discriminatie en haatmisdrijven ervaren.

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## BONDING BRIDGING EN LINKING



'Bonding'	<b>SAMENKOMEN</b>	→	Met elkaar
'Bridging'	<b>OVERBRUGGEN</b>	→	Met (vergelijkbare) anderen
'Linking'	<b>AANGAAN</b>	→	In dialoog met, zeggenschap
'Bending'	<b>SCHUREN/WRINGEN</b>	→	Dialoog ≠ overeenstemming
	<b>VERPLICHTEND</b>	→	Dialoog ≠ vrijblijvend

### RESULTAAT:

1. Inventarisatie van ervaringen/impact van discriminatie en geweld (bondingfase)
2. Toename vaardigheid, kennis op dit terrein, vertrouwen (bondingfase)
3. Toename vertrouwen, contact, gedeelde antidiscriminatie-agenda (bridging & linking)
4. Een houdbaar dialoogkanaal (linkingfase)
5. Een methodiek beschrijving // Europa

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## 1. ERVARINGEN: JOODSE GEMEENSCHAP



Antisemitisch	Directe dagelijkse ervaringen zijn beperkt, 'verpakt', '(social media)', filosemitisme, salonfähig, antisemitisme is endemisch
Last van het verleden	Holocaust, pogroms uit het verleden
Agressie	'Gejood' worden, gatekeeping, 'Zijn Joden wit?'

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## IMPACT: JOODSE GEMEENSCHAP



1. Onzichtbaar (willen) zijn
2. Voortdurend waakzaam, verlamd voelen, anticiperen → stress
3. Verscheurde en verwonde gemeenschap, families
4. Bonding: je omringen met Joodse mensen, kracht ontfen aan de Joodse Identiteit
5. Gesprek van jong en oud

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## ERVARINGEN: ZWARTE GEMEENSCHAP



Antizwart racisme:	Groot en massief probleem, ongelijke behandeling
Onmacht/overzicht:	'Witte muur', 'Witte top', niet gehoord of gezien worden
Microagressies:	'Status reminders'
Tokenism/misbruik	Participatie om het witte beeld te versterken
Last van verleders:	Slavernij/kolonialisme en de herinnering daaraan

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## IMPACT: ZWARTE GEMEENSCHAP



1. Structurele onbestendigheid van het bestaan: armoede, sociale uitsluiting, chronische stress, werkloosheid, ziekte
2. Onzichtbaar gemaakt: "Wij zijn niet stil, maar wij moeten onze mond houden"
3. Overvraagd: "dubbel zo hard werken voor de helft van de waardering" / 'adultificatie'
4. Verwond: chronische stress en waakzaamheid → ziekte
5. Verscheurde gemeenschap (generaties), verscheurde familie(l)ijnen

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## ERVARINGEN: ISLAMITISCHE GEMEENSCHAP



Islamofob	"Eerst zag ik het niet", ongelijke behandeling
Microagressies	"Status reminders", "niemand wil met me samenwerken"
Onmacht/overwicht	"Witte muur", "Witte top", Verweer niet geaccepteerd
Etnisch profileren	Aanhoudingen/controles, deurbelied
Agressie	Onredelijk en disproportioneel geweld, schelden, spugen, vooroordelen

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## IMPACT: ISLAMITISCHE GEMEENSCHAP



1. Structurele onbestendigheid van het bestaan: armoede, sociale uitsluiting, chronische stress, werkloosheid, ziekte
2. Gedemoraliseerd raken, verlies van hoop, internaliseren
3. Voortdurend alert zijn en anticiperen, stress, stagnatie, twijfel → ziekte
4. Onzichtbaar en mond dood gemaakt: "Je hebt er geen woorden voor, wat je overkomt, maar het gaat wel in je hoofd zitten".
5. Bonding: "Op je eigen gedrag heb je zelf invloed", "Door de confrontatie met islamofobie in het geloof gaan verdiepen en een hoofddoek gaan dragen."

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## 2. RESULTAAT: WEDEROPBOUW VAN DE DEMOCRATISCHE RUIMTE<sup>1</sup>



### 1. Rotterdam voorbij discriminatie

"Superdivers Rotterdam" invullen: begrip kwelen (je laten zien aan de aarde).  
Relatie voor het vieren van je eigen identiteit, met anderen.

### 2. Beeldvorming en invloed (sociale) media

Negatieve en beschuldigende vooraf van de social-media kansen, positieve rolmodellen voor jongeren  
Media: Negatieve beeldvorming, platte beelden, eenzijdig beelden

### 3. Equity: gelijke kansen in het onderwijs

Equity: gelijke kansen in het onderwijs / stagnante praktijken en locaties  
Onderwijs in diversiteit en inclusie (onderwijs en opvoeding)  
Geschiedenis (onderwijs) beschrijven: niet doen aan het echte verhaal, lokale contexten

### 4. Bonding

Burgerschap versterken tot overheid en overheidsgeweld, ook andere geweld.  
Onderlinge hulp, je eigen identiteit oorzaken, waarden vinden voor ervaring, beschuldigend  
zins en er greep op krijgen

Rotterdam  
voorbij discriminatie

<sup>1</sup> Delfand van Jeroen L. (2020). *Beleef, een dor en Politieke inhoud*. Bureau of Rotterdam. Rotterdam. Tacht.



## RESULTAAT: ROTTERDAM VOORBIJ DISCRIMINATIE



### 1. ROTTERDAM VOORBIJ DISCRIMINATIE

'Superdivers Rotterdam' invullen: begrip kweken/je laten zien aan de ander. Ruimte voor het vieren van je eigen identiteit, met anderen.

Doel is de beeldvorming verbeteren door mensen met elkaar in contact brengen, kennis te laten maken met elkaar, en kennis over te dragen: praten, uitleggen, cultuur delen, muziek maken, dansen. "Als de ander zijn of haar verhaal vertelt, wordt er een moment gecreëerd dat verbinding tussen mensen maakt. Dan is het mogelijk om meer te zien dan de aanvankelijk veranderstelde categorie van het ik en de ander" (Gorashi, 2018).

Met: gemeente Rotterdam, culturele instellingen in de stad, zelforganisaties

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## RESULTAAT: BEELDVORMING EN INVLOED (SOCIAL) MEDIA



### 2. SOCIAL MEDIA ALS BRON VAN POLARISATIE EN COMLOTDENKEN

- normoverschrijdend gedrag op social media aan banden te leggen
- vergroten mogelijkheden tot positieve identificatie voor jongeren

Met: gemeente Rotterdam, onderwijs, cultuursector, TV, zelforganisaties

### 3. HERSTEL VAN DEUGDELIJKE BERICHTGEVING IN DE MEDIA

Onderzoek waarom goede kwaliteit ontbreekt in de pers. Aan tafel met de media en de gemeente Rotterdam. Is het werkelijk correct wat er wordt uitgedragen? Hoe kunnen journalistieke regels en normen worden aangescherpt om te voorkomen dat bevolkingsgroepen expliciet of impliciet worden beledigd.

Met: RADAR, gemeente Rotterdam, Rotterdamse media, NPC, krant, journalisten

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## RESULTAAT: PROGRAMMA'S GERICHT OP ONDERWIJS



### 4. EQUITY, GELIJKE KANSEN IN HET ONDERWIJS

Gelijke kansen in het onderwijs realiseren door het stimuleren van gewenst gedrag en het corrigeren van ongewenst gedrag van professionals, onderwijsorganisaties en stagebedrijven en -instellingen. Drie trajecten: (1) leren; (2) corrigeren; (3) kwaliteitsbeleid

Met: Onderwijsinstellingen in Rotterdam (leerkrachten en leerlingen), ministerie OCW, Onderwijsinspectie, Radar, Kennisinstituten, gemeente Rotterdam, stagebedrijven, oudervertegenwoordigers, zelforganisaties

### 5. ONDERWIJS EN OPVOEDING GERICHT OP INCLUSIE

Inclusief samenleven heeft de toekomst. Onderwijs in diversiteit en opvoeding ontwikkelen en stimuleren, samen met ouders.

Met: Basisscholen, Kennisinstituten op terrein van diversiteit en onderwijsvernieuwing, cultuur- en welzijnsorganisaties

Rotterdam  
voorbij discriminatie

## RESULTAAT: BONDING



### 6. OVERHEID / GEMEENTE ROTTERDAM / STAATSGEWELD

Er worden vier suggesties gedaan voor oplossingen voor dit probleem: (1) De aanspreekbaarheid/onafhankelijkheid van de politie bij klachten verbeteren. (2) Meer diversiteit in de politiek, in het bijzonder in de top, in het gemeentelijk apparaat en bij de politie. (3) toegankelijkheid van hulpbronnen voor slachtoffers van fouten in overheidsoptreden (slachtofferhulp, GGZ, rechtshulp, meldpunten. 4) bescherming klokkenluiders.

Met: Politie/Justitie, RADAR, Slachtofferhulp, Belastingdienst, advocatuur, GGZ

### 7. BONDING

Versterking van democratische kracht en bindkracht van de samenleving door te investeren in eigen identiteiten: samenkomen, ervaringen delen en woorden geven

Met: gemeente Rotterdam, onderwijs, zelforganisaties.

Rotterdam  
voorbij discriminatie



## 3. RESULTAAT: KENNIS, VAARDIGHEDEN EN VERTROUWEN

### Evaluatie bonding

#### Reputatiewaarderingen voor bondingsfase Rotterdam voorbij Discriminatie

	Joods	Zwart	Islamitisch	Overal
relevantie	7,8	8,5	9,2	8,5
bonding	6,0	7,4	8,0	7,1
organisatie	8,8	8,0	8,9	8,6
Gemiddeld	7,5	8,0	8,7	8,1



Rotterdam  
voorbij discriminatie



## 3. RESULTAAT: KENNIS, VAARDIGHEDEN EN VERTROUWEN

### Evaluatie bonding

#### Criterium 75% deelnemers verbetering (6 of meer)

	Joods	Zwart	Islamitisch	Overal
kennis en vaardigheden	78,0%	89,0%	94,0%	87,0%
bondingseffecten	50,0%	67,0%	81,0%	66,0%



Rotterdam  
voorbij discriminatie





# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie





Annex programme linking phase



# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



### Praktische informatie

- **Datum:** 31 oktober 2022
- **Tijdstip:** 18.00 – 22.00 uur  
18.00 inloop, 18.30 gezamenlijke maaltijd en vanaf 19.00 start bijeenkomst
- **Locatie:** het Timmerhuis, Halvemaanpassage 1 Rotterdam

### Achtergrondinformatie

- Het afgelopen jaar hebben we gesprekken gevoerd met Rotterdammers uit de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap om een beeld te krijgen van de ervaringen die zij met discriminatie hebben, welke impact dit heeft op hen en welke concrete verbeteringen in de aanpak van discriminatie men ziet en wenst. Deze gesprekken vonden eerst per gemeenschap plaats en vervolgens kwamen de drie gemeenschappen samen. Tijdens deze gesprekken zijn een viertal hoofdthema's naar voren gekomen die volgens alle deelnemers - in dit project ambassadeurs genoemd -, van essentieel belang zijn voor het tegengaan van discriminatie: een aanspreekbare, herkenbare en betrouwbare lokale overheid, beeldvorming in (sociale) media, inclusief onderwijs en identiteit als onderscheidende en bindende kracht.
- De ambassadeurs willen graag in gesprek gaan over bovenstaande thema's met diverse partijen in de stad, zoals de gemeente, de politie, scholen, media, maatschappelijk en culturele organisaties, enz. om samen (nieuwe) constructieve wegen te vinden om inclusie en gelijke behandeling van burgers te bevorderen.
- Het streven is om te komen tot een door alle betrokkenen gedragen agenda met actiepunten die belegd worden bij de verschillende betrokken partijen en organisaties.

### Meer info over het project:

<https://radar.nl/rotterdam-voorbij-discriminatie/>

### Genodigden:

- Vertegenwoordigers van diverse afdelingen van de gemeente Rotterdam, politie en RADAR
- Ambassadeurs vanuit de Rotterdamse Zwarte, Moslim en Joodse gemeenschappen.

### Programmaopbouw

**18.00 uur: inloop**

**18.30 uur: samen eten**

**19.00 uur: start formele deel avond**

Inleiding door één of meer ambassadeurs.

**19:30 uur: begin van de dialooggesprekken**

Dialoog gesprekken in twee rondes van ongeveer 45 minuten.

### Thema's dialooggesprekken:

- Structurele dialoog en een open verbinding
- Diversiteit en herkenbaarheid
- Toegankelijke hulp

### gespreksronde 1 – probleemverkenning (45 min)

Kennismaking: wie ben je, waar ben je van en voor wie ben je hier?

Bespreekpunten:

- Is het duidelijk wat het probleem m.b.t. dit subthema is?
- Hoe kijken we vanuit de verschillende perspectieven naar deze problematiek?
- Wat gebeurt er al qua initiatieven in de stad? Wat wordt gemist aan initiatieven?

# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



**20.15 uur: Korte pauze (15 min)**

**20.30 uur: Gespreksronde 2 – verkenning oplossingen (45 min)**

Bespreekpunten:

- Hoe komen we tot oplossingen met elkaar?
- Wat zijn de gewenste resultaten en wat leveren deze oplossingen op?
- Wie voelt zich hiervoor verantwoordelijk? / Wat kan een ieder hieraan bijdragen?
- Wat kunnen we tot slot afspreken met elkaar?

**21.15 uur: Plenaire terugkoppeling**

Voorzitters van groepen presenteren de belangrijkste resultaten die uit de gesprekken zijn voortgekomen.

**Omstreeks 21.30 uur: einde bijeenkomst**



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Gemeente  
Rotterdam



**Programma**  
**Bijeenkomst linking**  
**thema:**  
Beeldvorming in (social) media

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Programma V.1

# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



### Praktische informatie

- **Datum:** 14 november 2022
- **Tijdstip:** 18.00 – 22.00 uur  
18.00 inloop, 18.30 gezamenlijke maaltijd en vanaf 19.00 start bijeenkomst
- **Locatie:** het Timmerhuis, Halvemaanpassage 1 Rotterdam

### Achtergrondinformatie

Het afgelopen jaar hebben we gesprekken gevoerd met Rotterdammers uit de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap om een beeld te krijgen van de ervaringen die zij met discriminatie hebben, welke impact dit heeft op hen en welke concrete verbeteringen in de aanpak van discriminatie men ziet en wenst. Deze gesprekken vonden eerst per gemeenschap plaats en vervolgens kwamen de drie gemeenschappen samen. Tijdens deze gesprekken zijn een viertal hoofdthema's naar voren gekomen die volgens alle deelnemers - in dit project ambassadeurs genoemd -, van essentieel belang zijn voor het tegengaan van discriminatie: een aanspreekbare, herkenbare en betrouwbare lokale overheid, beeldvorming in (sociale) media, inclusief onderwijs en identiteit als onderscheidende en bindende kracht. De ambassadeurs willen graag in gesprek gaan over bovenstaande thema's met diverse partijen in de stad, zoals de gemeente, de politie, scholen, media, maatschappelijk en culturele organisaties, enz. om samen (nieuwe) constructieve wegen te vinden om inclusie en gelijke behandeling van burgers te bevorderen. Het streven is om te komen tot een door alle betrokkenen gedragen agenda met actiepunten die belegd worden bij de verschillende betrokken partijen en organisaties.

### Meer info over het project:

<https://radar.nl/rotterdam-voorbij-discriminatie/>

### Genodigden:

- Vertegenwoordigers van organisaties en personen die bezig zijn met media en communicatie.
- Ambassadeurs vanuit de Rotterdamse Zwarte, Moslim en Joodse gemeenschappen.

### Programmaopbouw

**18.00 uur: inloop**

**18.30 uur: samen eten**

**19.00 uur: start formele deel avond**

Inleiding door één of meer ambassadeurs.

**19:30 uur: begin van de dialooggesprekken**

Dialoog gesprekken in twee rondes van ongeveer 45 minuten.

### Thema's dialooggesprekken

(Social) media zijn een 'doorgeefluik zonder remmingen' van negatieve beelden en desinformatie. De 'oude spelregels' bieden onvoldoende tegenwicht aan de normvervaging binnen het veranderende medialandschap. Berichtgeving die consequent als beschadigend wordt ervaren, tast waarden aan als gedeelde vrijheid en verantwoordelijkheid, transparantie en waarheid. Uiteindelijk frustreert onjuiste en stigmatiserende berichtgeving de gelijkwaardigheid van mensen, de samenhang van de stedelijke samenleving en het tast kritisch burgerschap aan.

# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



### Actiepunten

#### 1. Inclusieve berichtgeving

Ga met Rotterdamse stadsmedia als RTV Rijnmond, AD en Open Rotterdam het gesprek aan om tot nieuwsgaring en berichtgeving te komen waarin alle Rotterdammers zich kunnen herkennen en waarbij stereotypingen worden vermeden. Gemeente Rotterdam speelt hierin een faciliterende rol.

#### 2. Ruimte voor nieuwe makers

Geef ook jonge mediamakers een plek binnen de media van hun stad. Geef hen de gelegenheid - door middel van training en budget - om producties te maken die laten zien hoe zij Rotterdam zien, ervaren en vormen. Haal bijv. inspiratie uit een Rotterdams Filmapalooza<sup>[1]</sup>, waarin deze makers hun beeld van de stad laten zien.

### Gespreksronde 1 – probleemverkenning (45 min)

Kennismaking: wie ben je, waar ben je van en voor wie ben je hier?

Besprekpunten:

- Is het duidelijk wat het probleem m.b.t. dit subthema is?
- Hoe kijken we vanuit de verschillende perspectieven naar deze problematiek?
- Wat gebeurt er al qua initiatieven in de stad? Wat wordt gemist aan initiatieven?

20.15 uur: Korte pauze (15 min)

### 20.30 uur: Gespreksronde 2 – verkenning oplossingen (45 min)

Besprekpunten:

- Hoe komen we tot oplossingen met elkaar?
- Wat zijn de gewenste resultaten en wat leveren deze oplossingen op?
- Wie voelt zich hiervoor verantwoordelijk? / Wat kan een ieder hieraan bijdragen?
- Wat kunnen we tot slot afspreken met elkaar?

### 21.15 uur: Plenaire terugkoppeling

Voorzitters van groepen presenteren de belangrijkste resultaten die uit de gesprekken zijn voortgekomen.

Omstreeks 21.30 uur: einde bijeenkomst



voor gelijke behandeling  
tegen discriminatie



Gemeente  
Rotterdam



**Programma**  
**Bijeenkomst linking**  
**thema:**  
Inclusief onderwijs

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Programma V.1



# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



### Praktische informatie

- **Datum:** 29 november 2022
- **Tijdstip:** 18.00 – 21.30 uur
- 18.00 inloop, 18.30 gezamenlijke maaltijd en vanaf 19.00 start bijeenkomst
- **Locatie:** het Timmerhuis, Halvemaanpassage 90, Rotterdam

### Achtergrondinformatie

De themabijeenkomst "inclusief onderwijs" wordt georganiseerd in het kader van het project "Rotterdam voorbij discriminatie". Dit project is een initiatief van de gemeente Rotterdam, RADAR en Art.I. en wordt grotendeels gefinancierd door de Europese Unie. Het doel van dit project is om samen met inwoners van Rotterdam die bovenmatig veel te maken hebben met discriminatie, **een gemeenschappelijk actieagenda** te ontwikkelen waarmee we dit beter kunnen voorkomen en aanpakken.

Het afgelopen jaar hebben we gesprekken gevoerd met Rotterdammers uit de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap om een beeld te krijgen van de ervaringen die zij met discriminatie hebben, welke impact dit heeft op hen en welke concrete verbeteringen in de aanpak van discriminatie men ziet en wenst. Deze gesprekken vonden eerst per gemeenschap plaats en vervolgens kwamen de drie gemeenschappen samen. Tijdens deze gesprekken zijn een viertal hoofdthema's naar voren gekomen die volgens alle deelnemers - in dit project ambassadeurs genoemd -, van essentieel belang zijn voor het tegengaan van discriminatie: een aanspreekbare, herkenbare en betrouwbare lokale overheid, beeldvorming in (sociale) media, inclusief onderwijs en identiteit als onderscheidende en bindende kracht.

De ambassadeurs willen graag in gesprek gaan over bovenstaande thema's met diverse partijen in de stad, zoals de gemeente, de politie, scholen, media, maatschappelijk en culturele organisaties, enz. om samen (nieuwe) constructieve wegen te vinden om inclusie en gelijke behandeling van burgers te bevorderen. Medewerkers van RADAR en St. Lokaal begeleiden meerdere dialooggesprekken om samen te komen tot een door alle betrokkenen gedragen agenda met actiepunten die belegd worden bij de verschillende betrokken partijen en organisaties.

**Meer info over het project:** <https://radar.nl/rotterdam-voorbij-discriminatie/>

### Genodigden:

- Vertegenwoordigers van organisaties en personen die actief zijn in het onderwijs.
- Ambassadeurs vanuit de Rotterdamse Zwarte, Moslim en Joodse gemeenschappen.

### Thema's dialooggesprekken (zie concept anti-discriminatieagenda)

#### Inclusief onderwijs

Het onderwijs reproduceert ongelijkheid door leerlingen geen gelijke kansen te bieden en door discriminerende beelden te reproduceren en deze niet te bestrijden. Leerlingen die niet op hun kwaliteiten worden gewaardeerd, ontwikkelen zich niet goed en gaan zich daarnaar gedragen.

### Actiepunten

1. **Nieuwe kennis en deskundigheid**  
Inclusief onderwijs vraagt om investering in de kennis, de vaardigheden en de motivatie van professionals in het onderwijs. Zij dragen de inclusieve leeromgeving samen met leerlingen/studenten en hun ouders. Bied deze professionals daarvoor trainingen en deskundigheidsbevorderingen aan.

# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



2. *Een representatief curriculum*  
Zorg voor een herziening van het onderwijscurriculum. Een diverse stad als Rotterdam verdient onderwijs dat recht doet aan alle leerlingen en studenten. Dit houdt in: ruimte laten voor verschillende perspectieven, oog hebben voor de actualiteit en de geschiedenis niet gevangen houden in een eurocentrisch narratief. Je begrijpt elkaar beter als je elkaars geschiedenis kent en weet waar wij als samenleving vandaan komen. Organiseer bijvoorbeeld een Rotterdamse Werelddag binnen het hele Rotterdams onderwijs. Op deze dag is ruimte voor de diversiteit aan belevingen van leerlingen en worden goede herkenbare en aansprekende gastsprekers uitgenodigd.
3. *Stagemarkt/ werkgevers*  
Bevorder gelijke kansen op een stageplaats. Dit betreft onder andere anoniem solliciteren; het geven van stagegaranties en bedrijven faciliteren om stageplekken te creëren; verbeteren van individuele ondersteuning aan mbo-en hbo-studenten; ontwikkelen van alternatieven als open hiring (zonder cv een stageplek krijgen) en tot slot het versterken van het diversiteitsbeleid van bedrijven/scholen.
4. *Mediawijsheid*  
Ontwikkel een onderwijsaanpak voor het basis- en voortgezet onderwijs, waarmee jongeren leren kritisch gebruik te maken van (sociale) media en desinformatie te herkennen. Rolmodellen zoals influencers en FunX kunnen daarin een rol krijgen.

### Programma:

- 18.00 Inloop
- 18.30 Diner – informeel kennismaken
- 19.00 Start themabijeenkomst – inleiding door Angela (Ambassadeur)
- 19.15 Gespreksronde 1 – deel 1 - Kennismaking & probleemverkenning
- Is het duidelijk wat het probleem m.b.t. dit subthema is?
  - Hoe kijken we vanuit de verschillende perspectieven naar deze problematiek?
- 19.45 Gespreksronde 1 – deel 2 - Verkenning oplossingen
- Wat gebeurt er al qua initiatieven in de stad? Wat wordt gemist aan initiatieven?
- 20.15 Pauze
- 20.30 Gespreksronde 2 – Oplossingen
- Hoe komen we tot oplossingen met elkaar?
  - Wat zijn de gewenste resultaten en wat leveren deze oplossingen op?
  - Wie voelt zich hiervoor verantwoordelijk? / Wat kan een ieder hieraan bijdragen?
  - Wat kunnen we tot slot afspreken met elkaar?
- 21.15 Plenaire terugkoppeling oplossingen
- 21.30 Einde themabijeenkomst





**Programma**  
**Bijeenkomst linking**  
**thema:**  
Identiteit als onderscheidend en  
bindende kracht

Rotterdam  
voorbij discriminatie

Programma V.1

# Rotterdam voorbij discriminatie

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



## Rotterdam voorbij discriminatie

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



### Praktische informatie

- **Datum:** 18 januari 2023
- **Tijdstip:** 18.00 – 21.30 uur
- 18.00 inloop, 18.30 gezamenlijke maaltijd en vanaf 19.00 start bijeenkomst
- **Locatie:** het Timmerhuis, Halvemaanpassage 90, Rotterdam

### Achtergrondinformatie

De themabijeenkomst "inclusief onderwijs" wordt georganiseerd in het kader van het project "Rotterdam voorbij discriminatie". Dit project is een initiatief van de gemeente Rotterdam, RADAR en Art.I. en wordt grotendeels gefinancierd door de Europese Unie. Het doel van dit project is om samen met inwoners van Rotterdam die bovenmatig veel te maken hebben met discriminatie, **een gemeenschappelijk actieagenda** te ontwikkelen waarmee we dit beter kunnen voorkomen en aanpakken.

Het afgelopen jaar hebben we gesprekken gevoerd met Rotterdammers uit de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschap om een beeld te krijgen van de ervaringen die zij met discriminatie hebben, welke impact dit heeft op hen en welke concrete verbeteringen in de aanpak van discriminatie men ziet en wenst. Deze gesprekken vonden eerst per gemeenschap plaats en vervolgens kwamen de drie gemeenschappen samen. Tijdens deze gesprekken zijn een viertal hoofdthema's naar voren gekomen die volgens alle deelnemers - in dit project ambassadeurs genoemd -, van essentieel belang zijn voor het tegengaan van discriminatie: een aanspreekbare, herkenbare en betrouwbare lokale overheid, beeldvorming in (sociale) media, inclusief onderwijs en identiteit als onderscheidende en bindende kracht.

De ambassadeurs willen graag in gesprek gaan over bovenstaande thema's met diverse partijen in de stad, zoals de gemeente, de politie, scholen, media, maatschappelijk en culturele organisaties, enz. om samen (nieuwe) constructieve wegen te vinden om inclusie en gelijke behandeling van burgers te bevorderen. Medewerkers van RADAR en St. Lokaal begeleiden meerdere dialooggesprekken om samen te komen tot een door alle betrokkenen gedragen agenda met actiepunten die belegd worden bij de verschillende betrokken partijen en organisaties.

**Meer info over het project:** <https://radar.nl/rotterdam-voorbij-discriminatie/>

### **Genodigden:**

- Vertegenwoordigers van organisaties en personen van diverse culturele en maatschappelijke organisaties
- Ambassadeurs vanuit de Rotterdamse Zwarte, Moslim en Joodse gemeenschappen.

### **Thema's dialooggesprekken (zie concept anti-discriminatieagenda)**

#### **Identiteit als onderscheidende en bindende kracht**

In een hyperdiverse stad als Rotterdam is het belangrijk dat bewoners zich kunnen laten zien vanuit hun eigen kracht en identiteit. Waardering voor verschil en ruimte voor iedereen versterkt de bindkracht van de samenleving als geheel en draagt eraan bij dat negatieve beelden verdwijnen:

1. **Safe spaces:** Om alle gemeenschappen volwaardig deel uit te laten maken van een inclusieve stad, is het belangrijk dat ze hun eigen kracht kunnen ontwikkelen. Zorg voor 'safe spaces' waarin mensen elkaar kunnen ontmoeten, ervaringen kunnen delen en zichzelf kunnen zijn. Daar zijn de eigen identiteit en gedeelde ervaring leidend en kunnen positieve rolmodellen (echte mensen) ontstaan.



2. **Ontmoeten en vieren:** Geef inwoners van Rotterdam de mogelijkheid om onderling kennis te maken, de rijkdom van diversiteit te leren kennen, verhalen te delen en de rijkdom van de stad te vieren. Ondanks het feit dat Rotterdammers openstaan voor andere mensen, hebben ze vaak weinig kennis over de verschillende culturen en hun geschiedenis. Men komt onvoldoende in contact met 'andere mensen' (daar horen ook de witte mensen bij). Hiervoor is een brede aanpak nodig, met de gemeente Rotterdam als facilitator. Een hyperdivers Rotterdam is niet een optelsom van verschillende identiteiten: onderlinge herkenning, samenleven en intersecties zorgen voor een gedeeld burgerschap. Ideeën die zijn genoemd: een Rotterdamse feestdagen-kalender met vrije dagen voor feesten van alle religies en gezindten (meer keuzemogelijkheden daarin); exposities van cultuuruitingen (toen en nu) van verschillende gemeenschappen in de stad; ruimte maken voor ontmoeting en voor het bevragen van elkaar op verschillen waarmee je wilt kennismaken.

### Programma:

- 18.00 Inloop
- 18.30 Diner – informeel kennismaken
- 19.00 Start themabijeenkomst
- 19.15 Gespreksronde 1 – deel 1 - Kennismaking & probleemverkenning
- Is het duidelijk wat het probleem m.b.t. dit subthema is?
  - Hoe kijken we vanuit de verschillende perspectieven naar deze problematiek?
- 19.45 Gespreksronde 1 – deel 2 - Verkenning oplossingen
- Wat gebeurt er al qua initiatieven in de stad? Wat wordt gemist aan initiatieven?
- 20.15 Pauze
- 20.30 Gespreksronde 2 – Oplossingen
- Hoe komen we tot oplossingen met elkaar?
  - Wat zijn de gewenste resultaten en wat leveren deze oplossingen op?
  - Wie voelt zich hiervoor verantwoordelijk? / Wat kan een ieder hieraan bijdragen?
  - Wat kunnen we tot slot afspreken met elkaar?
- 21.15 Plenaire terugkoppeling oplossingen
- 21.30 Einde themabijeenkomst