

**Samen bouwen aan een
inclusieve samenleving**

**Verslag van slotconferentie en
disseminatieactiviteiten -
Rotterdam voorbij
discriminatie**

**Rotterdam
voorbij discriminatie**

D5.3 NL



D4.3 NL

Verslag van slotconferentie en disseminatieactiviteiten - Rotterdam voorbij discriminatie

Colofon

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*



Leden van het projectteam zijn:

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 (auteur)

RADAR

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

Rotterdam, mei 2023



Inhoud

Samen bouwen aan een inclusieve samenleving, Slotconferentie Rotterdam voorbij discriminatie	4
Disseminatiebijeenkomsten	16
Bijlage 1: waardering deelnemers slotconferentie Rotterdam voorbij discriminatie	21



Samen bouwen aan een inclusieve samenleving Slotconferentie Rotterdam voorbij discriminatie

16 mei 2023
Rotterdam, Nederland

Verslag slotconferentie Rotterdam voorbij discriminatie.

Huub Beijers

Inleiding

De slotconferentie 'Samen bouwen aan een inclusieve samenleving' werd gehouden op 16 mei 2023 in het World Trade Center in Rotterdam, voor de ambassadeurs die deelnamen aan het project Rotterdam voorbij Discriminatie en vertegenwoordigers van gemeenten en instellingen uit steden in heel Nederland. Ruim 80 mensen woonden de conferentie bij.

Het programma was verdeeld in drie delen en was gericht op het delen en bespreken van de ervaring en impact van racisme en discriminatie, van de resultaten van het project en het bespreken van de methodiek van het versterken van sociaal kapitaal, als instrument om dit te bestrijden.



1. Ervaringen uit het project

- i. Tikho Ong: *Inleiding tot het project*
- ii. Ambassadeurs vertellen over hun ervaringen als deelnemers aan Rotterdam voorbij discriminatie, live op het podium en vertoning van op video opgenomen getuigenissen

2. Resultaten en evaluatie vanuit wetenschappelijk oogpunt: hoofdsprekers

- i. Huub Beijers: *Kansen en valkuilen van de sociaal kapitaal benadering*
- ii. Dr. Jurriaan Omlo: *Bestrijding van discriminatie. Welke kansen bieden investeringen in sociaal kapitaal?*
- iii. Dr. Tina Rahimy: *Helden voorbij emancipatiemythen*



3. Vier workshops

- i. Workshop 1: *Samen met ervaringsdeskundigen discriminatie bestrijden: wat werkt?*
- ii. Workshop 2: *Veilige ruimtes en identiteit. Hoe realiseer je die?*
- iii. Workshop 3: *Tegengaan van discriminatie en racisme: mogelijkheden vanuit het perspectief van instellingen*
- iv. Workshop 4: Het vergroten van sociaal kapitaal: methode om racisme en discriminatie te bestrijden?

Dit verslag is een samenvatting van de inhoud en de resultaten van de conferentie, aangevuld met de resultaten van de waardering van de deelnemers en de *Spoken Word* - bijdrage van een van de ambassadeurs¹.

I. ERVARINGEN UIT HET PROJECT

Tikho Ong: Inleiding op het project



Tikho Ong, Projectleider

In zijn bijdrage beschrijft Tikho Ong, projectleider van Rotterdam voorbij discriminatie, zijn persoonlijke relatie met de problematiek van discriminatie en racisme die teruggaat tot de tijd dat zijn ouders uit Indonesië moesten vluchten. Daar worden etnische Chinezen vaak beschuldigd en zijn zij doelwit van etnisch geweld tijdens perioden van sociale onrust. Tijdens de anticommunistische pogroms van 1965-66 en de invasie van Oost-Timor in 1975 waren zij het doelwit van de strijdkrachten. In 1980 werden Midden- en Oost-Java overspoeld door een golf van anti-Chinese gewelddadigheden. Winkels, banken

en huizen die in Chinese handen waren, werden het doelwit van geweld van de menigte na een rel in de wijk Tanjung Priok in Jakarta in 1984.

Ong legt uit dat het project een initiatief is van RADAR, Artikel 1 en de gemeente Rotterdam, met financiële steun van de Europese Gemeenschap. Het beoogt racisme en discriminatie in de stad te bestrijden door de banden te versterken tussen de diverse gemeenschappen in de stad en tussen deze gemeenschappen en organisaties en instellingen in de stad: het versterken van de banden op de horizontale en verticale as van de stedelijke samenleving. In dit geval doorliepen leden van de Zwarte, Joodse en Islamitische gemeenschappen drie fasen - bonding (versterking van de banden binnen de gemeenschappen), bridging (versterking van de banden tussen de gemeenschappen) en linking (versterking van de banden met de autoriteiten) - om hun sociaal kapitaal te versterken. Tijdens bridging werden vier agendapunten voor verandering geformuleerd die de ambassadeurs –

¹ Foto's zijn gemaakt door Sidris van Sauers, Karin Oppelland en Huub Beijers



de titel die de deelnemers voor zichzelf kozen - vastlegden in hun actieagenda met de titel: "Opbouwen van gelijkwaardigheid".

1. Herkenbare en aanspreekbare overheid - men vindt dat de overheid herkenbaarder moet zijn en het thema discriminatie serieuzer moet nemen.
2. Vooroordelen in de media voorkomen - de media bevestigen vooroordelen en moeten deze actiever tegengaan.
3. Gelijkheid in het onderwijs - innovatie ter bevordering van gelijke kansen moet beter gefaciliteerd worden in het onderwijs.
4. Iedere identiteit mag er zijn. Dit had betrekking op het belang om plekken in de stad te creëren waar mensen zichzelf kunnen zijn.

In de laatste fase van linking spraken de ambassadeurs in vier bijeenkomsten met vertegenwoordigers van organisaties uit de vier maatschappelijke domeinen waar deze agenda betrekking op heeft. Nu staan de ambassadeurs voor de vraag hoe ze deze inspanning kunnen voortzetten. Zij bespreken dit met de gemeente.

Deze conferentie is volgens Ong bedoeld om resultaten, geleerde lessen en de methodiek te delen met mensen die geïnteresseerd zijn in het ontwikkelen van een soortgelijke aanpak.

Ambassadeurs: Verhalen uit het project



Interview door Ali al Jaberi met vier ambassadeurs: Benji de Levie, Shirley Cicilson, Eduard Huisman en Mical Ghereab



Aanbieden van de antidiscriminatieagenda voor Rotterdam door Leila Cabell en Eduard Huisman

De filmpjes met de verhalen van de ambassadeurs zijn terug te vinden op de website van RADAR: www.radar.nl

II. EEN BLIK OP DE RESULTATEN EN EVALUATIE VANUIT WETENSCHAPPELIJK OOGPUNT: KEYNOTE SPREKERS:

Huub Beijers: Kansen en valkuilen van de sociaal kapitaal benadering

Huub Beijers is medisch antropoloog en psycholoog en is als onderzoeker vanuit Art.1 toegevoegd aan het project Rotterdam voorbij discriminatie.



In zijn onderzoek identificeerde Beijers drie soorten ervaringen van racisme en discriminatie: (1) micro-agressies; (2) gewelddadige discriminerende handelingen die de fysieke, psychologische, sociale en symbolische integriteit van slachtoffers schenden, en (3) ervaringen van institutioneel

racisme. Dit zijn geen incidenten maar representaties van een altijd aanwezige "wereld van ideeën" waarin leden van de deelnemende gemeenschappen worden behandeld als 'anderen', minder rechthebbend en ongelijkwaardig. In het project beschreven de ambassadeurs dit als een 'witte muur' die niet alleen moeilijk te identificeren en te beïnvloeden is, maar vaak ook ondoordringbaar en dominant aanwezig.

Beijers benoemt dat de manier waarop er in het beleid over racisme en discriminatie wordt gesproken de ervaringen teniet lijkt te doen en reduceert tot een 'ding', een beleidsissue of een juridisch probleem dat niet mensen niet lijkt te raken. Als je de ervaringen nader beschouwd wordt echter zichtbaar dat steeds grenzen van lichamelijke, psychische, symbolische en sociale integriteit worden overschreden. Beijers wil daarom discriminatie en racisme veel liever aanduiden als geweldservaringen. Dit neemt de distantie van het beleidsprobleem weg, geeft een ander soort urgentie aan de problematiek en weerspiegelt veel beter de feitelijke betekenis en het indringende karakter van de ervaringen zoals die ook in het project aan de orden zijn gekomen. Ze hebben impact op vier terreinen:

1. Structurele bestaansonzekerheid die tot uiting komt in armoede, sociale uitsluiting, chronische stress, werkloosheid, ziekte (actieve marginalisering)
2. Terugtrekken/zich verdedigen: zich omringen met een kring van mensen met een zelfde identiteit. "Ik heb invloed op mijn persoonlijk gedrag", "Confrontatie met islamofobie zorgde ervoor dat ik me ging verdiepen in religie en het dragen van een hoofddoek." (separatie)
3. Onzichtbaar zijn/verzwegen worden: "We worden stil genoemd, maar we zijn niet stil, we moeten zwijgen". "Je hebt er geen woorden voor, wat je overkomt, maar het kruipt in je hoofd". (marginalisatie)
4. Overvraagd worden: "twee keer zo hard werken voor de helft van het geld"/ adultificatie van migrantenkinderen. Constante waakzaamheid, zich verlamd voelen, voortdurend anticiperen, chronische stress. Gedemoraliseerd, verlies van hoop, verlies van eigenwaarde, internaliseren van onderdrukking, kwetsbaar en uiteindelijk ziek

De verhalen van de ambassadeurs laten een gelaagdheid zien waarin 'verleden en heden' en 'hier en daar (de situatie in het land van herkomst of toekomst, de diaspora) elkaar overlappen en door elkaar lopen. De aanpak vanuit de gemeente of andere autoriteiten en hun focus op sociaal kapitaal is echter slechts gericht op de buitenkant, op de pragmatiek van menselijke communicatie en mist gevoeligheid en erkenning van de diepere en historische lagen van de ervaring. Als dit in de sociaal kapitaal benadering niet wordt gezien, belast en bemoeilijkt dit het gesprek over de ervaringen van racisme en het ontwerpen van een effectieve strategie om racisme te bestrijden.



Huub Beijers, researcher



Dr. Jurriaan Omlo: *Strijden tegen discriminatie. Welke kansen bieden investeringen in sociaal kapitaal?*

Jurriaan Omlo promoveerde in 2011 op het proefschrift 'Integratie én uit de gratie? Perspectieven van Marokkaans-Nederlandse jongvolwassenen'. Onlangs verscheen zijn boek *Verzetten, vermijden of veranderen? Reageren op discriminatie en stigmatisering*. Samen met anderen deed hij onderzoek naar institutioneel racisme bij de gemeente Utrecht en ervaringen met racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

In zijn bijdrage richtte Omlo zich op de vraag hoe mensen die met discriminatie en racisme te maken hebben in hun kracht kunnen worden gezet, wat de mogelijke rol van het vergroten van sociaal kapitaal daarbij kan zijn en hoe dit kan worden versterkt. Hij concludeert uit de cijfers dat minder dan drie op de tien mensen in Nederland, die een vorm van discriminatie ervaren, dit uiteindelijk meldt buiten hun persoonlijke levenssfeer. Slechts 7% wendt zich tot een lokale antidiscriminatie-instantie zoals een antidiscriminatievoorziening of de politie.

Volgens Omlo is het proces van bonding empowerend voor slachtoffers omdat het bijdraagt aan zelfvertrouwen, optimisme, wederzijdse erkenning en uitwisseling van copingstrategieën. Bridging verruimt de horizon en biedt toegang tot nieuwe hulpbronnen. Het activeert omstanders en maakt opwaartse mobiliteit mogelijk. Mogelijke reacties op racistisch geweld zijn: confronteren; afleiden; hulp inroepen; steun en hulp achteraf aanbieden; de gewelddadige handelingen vastleggen (video); dader(s) motiveren om te stoppen op basis van hun mogelijk sociale of intrinsieke verantwoordelijkheid (gezond verstand).

Professionals social work zijn belangrijke facilitators bij het versterken van sociale netwerken. Zij kunnen dit doen door de bestaande netwerken te versterken of nieuwe te creëren, groepen te verbinden; zelforganisatie en collegiale

ondersteuning te bevorderen; en bijeenkomsten te organiseren gericht op wederzijdse belangen en zorgen. Gemeenten kunnen dit beïnvloeden door professionals op te leiden in vaardigheden om racistisch geweld te herkennen en te bespreken en de opbouw van sociaal kapitaal te ondersteunen; door te investeren in veiliger openbare ruimten; door omstanders aan te moedigen het zwijgen te doorbreken; door zelf voorbeeldgedrag te laten zien en good practices te identificeren en te ondersteunen; en door de dialoog met ervaringsdeskundigen te mogelijk te maken.

Dr. Tina Rahimy: *Helden voorbij emancipatiemythen*

Tina Rahimy is politiek filosoof, onderzoeker, trainer, spreker en schrijver. Haar werk richt zich op sociaal-politieke processen en mechanismen van uitsluiting. Haar onderzoeksgebieden zijn onderwijs, het sociale domein, kunst en cultuur. Ze is onder meer auteur van het boek "Verborgene verhalen". In haar bijdrage reflecteert Tina Rahimy op emancipatie en de paradoxen die een emancipatiepraxis



Dr. Jurriaan Omlo



Dr. Tina Rahimy

met zich meebrengt. Emanciperen is eenvoudig, stelt ze. Loskomen van controle, eigendom en onderdrukking gaat over meer dan alleen maar mens zijn, naast een ander mens. Ze verruimt haar blik en ziet ook de ecologische ramp waarin we leven en wenst een wereld waarin ieder levend wezen gelijkwaardig is naast een ander levend wezen.

Rahimy legt uit dat ze wordt gezien als een pessimist die steeds de keerzijde van het succes ziet en er voortdurend op wijst hoe hardnekkig onderdrukking zich vermomt en verandering weerstaat. Ze is geneigd zichzelf ook zo te gaan zien, als pessimist. Ze prijst het naar voren treden van Rishi Sunak, de eerste premier van kleur in Groot-Brittannië, en verguist hem tegelijkertijd vanwege de manier waarop hij migranten aan de grenzen van zijn land probeert te verjagen. Of de Nederlandse royals, die de Nederlandse antiracisme-activist Mitchel Esajas een koninklijke

onderscheiding toekennen, om vervolgens te zien hoe hij sindsdien op sociale media racistisch wordt getiranniseerd. Volgens Rahimy is emancipatie geen kenmerk of eigenschap van mensen:

"Emancipatie is altijd een gebaar tussen. In een vrijheid die gedeeld wordt. In een bestaansrecht dat allen omarmt. In een hoop die van ons allen is. Een leven dat dierbaar is voorbij ons belang."

Ze hekelte emancipatie onder het mom van identiteit: "Een wij dat ingekaderd is. (...) emancipatie die voor niets anders staat dan 'mijn bevrijding', mijn recht van spreken, (...) en misschien ook de bevrijding van degenen die op dit 'ik' lijken." En daar bekritiseert Rahimy het verpakken van emancipatie als missie in complexe methodologieën en het afschermen van groepen en gemeenschappen. Voor wat? Ze houdt haar publiek voor:

"En het systeem, de meerderheid die in het zadel zit en blijft zitten, zal dan precies weten hoe ze je moeten categoriseren en benutten omwille van het algemeen belang. We maken je bruggenbouwer, een voorbeeld voor je gemeenschap en voilà: een persbericht met een prachtige foto van je en dan de euforie, de trots die je voelt voor de maatschappelijke erkenning die je krijgt!"

Rahimy kan een pessimist genoemd worden, maar ze weigert te capituleren of te radicaliseren, omdat:

"(...) schoonheid zit ook hier, in deze zaal, tussen ons. Hier tussen deze verschillende gemeenschappen, die al twee jaar, soms met tranen, soms met wanhoop, verbijstering en net zoals ik met pessimisme, soms met woede, soms met onbegrip, toch nog een keer en nog een keer elkaar zijn blijven groeten. Jullie hebben gesproken. Gesproken van het onrecht. Tegen institutionele uitsluiting."



Tegen de normen die ons definiëren. Normen die pretenderen dat er een gat is tussen ons waar we zogenaamd een brug over moeten bouwen. Jullie hebben gesproken. Niet uit kwetsbaarheid. Kwetsbaar is het systeem dat geen ander perspectief toelaat. Niet jullie. Jullie zijn niet fragiel, jullie zijn helden. Helden van tussenruimte. Jullie zijn een olievlek, een olievlek die niet op een plek blijft maar de wereld ingaat. (...) Daar in die ruimte groet ik jullie. In de tussenruimte waarin de erkenning er is dat mijn onderdrukking alleen kan ophouden als DE onderdrukking van allen ophoudt. Hier staan we als vrienden en stiekem proef ik een vleugje optimisme."

III. VIER WORKSHOPS

Workshop 1: Samen met ervaringsdeskundigen discriminatie bestrijden: wat werkt?

Medewerkers: Benji de Levie en Leila Cabell, ambassadeurs project Rotterdam voorbij discriminatie; Tina Rahimy, ervaringsdeskundige, politiek filosoof, onderzoeker, trainer, spreker en schrijver; Liesbeth van den Nieuwenhuizen, Stichting MEE Rotterdam, voor mensen met een beperking; Karin Oppelland, RADAR (moderator).

In Rotterdam voorbij Discriminatie waren de ervaringen van betrokkenen het uitgangspunt voor het gesprek. Door samen een leergemeenschap te vormen werd ervaringskennis opgebouwd. Deze diende als input voor de dialoog met instellingen en de ontwikkeling van nieuw beleid. Hoe werk je met ervaringsdeskundigen en waar liggen de valkuilen als de eigen ervaringen als norm worden gesteld?



Na een inleiding over de noodzaak en de valkuilen van ervaringsdeskundigen legde een Joodse ambassadeur uit hoe ingewikkeld het is om Joods te zijn als je niet gelovig bent, net als al je ouders en voorouders Joods zijn. Als ervaringsdeskundige kon hij heel goed het verschil duidelijk maken tussen geloven en deel uitmaken van een bevolkingsgroep. De groep was zeer geïnteresseerd in zijn bijdrage en ook in zijn relatie met het huidige Israël.

Na deze bijdrage sprak de vertegenwoordigster van stichting MEE over de toegevoegde waarde van mensen met een handicap die als ervaringsdeskundigen onderwijs geven. Zij gaf verschillende voorbeelden van verandering van besluitvorming op grond van de lessen van een ervaringsdeskundige. "Een blinde kan immers niets door de vingers zien", concludeert zij met een knipoog. De deelnemers aan de workshop gaven voorbeelden van zelf ervaren discriminatie en hoe daarmee wordt omgegaan, vooral als het niet zichtbaar is. Er werd ook op gewezen dat het jammer was dat de wethouder niet bij de conferentie aanwezig was en daarom de ambassadeurs niet kon horen.



Een vertegenwoordiger van de universiteit legde uit dat het van groot belang is om ervaringsdeskundigen serieus te nemen in de wetenschap en hen niet als voorbeeld maar als gelijken bij het onderzoek te betrekken. Momenteel is dit nog geen dagelijkse praktijk en worden ervaringsdeskundigen meestal als voorbeeld gebruikt om bepaalde theorieën te bevestigen. De groep was het er zeer over eens dat authentieke ervaringen niet genoeg gewaardeerd en gehoord worden. Iedereen is verbonden door ervaringen en ervaringsdeskundigen en het kan zeer waardevol zijn om ze te delen en als uitgangspunt te nemen om problemen aan te pakken. Alleen als mensen zich eigenaar voelen, zijn ze bereid te veranderen en hier zelf deel van uit te maken.

Tot slot concludeerde een van de ambassadeurs dat zonder het delen van ervaringen, hoe pijnlijk het soms ook was, het niet mogelijk zou zijn geweest dit project van de grond te krijgen en tot een goed einde te brengen. De ambassadeurs uitten de wens hun werk voort te zetten en een platform te creëren voor het uitwisselen van ervaringen rond discriminatie en uitsluiting.

Workshop 2: Veilige ruimtes en identiteit. Hoe realiseer je die?

Medewerkers: Joana Cavaco, Shirley Cicilson, Jeroen Fabrikant ambassadeurs project Rotterdam voorbij discriminatie; Erfan Pourmohammadi: socioloog, docent, onderzoeker Hogeschool Rotterdam; Mahmoud Chavoushi, Me and Society; Dounia Jari, RADAR (moderator). Het belang van een veilige ruimte om je te uiten wordt steeds meer benadrukt. Het kan zorgen voor meer openheid, meer communicatie en dus meer verbinding. Maar hoe zorg je ervoor dat iets een veilige ruimte wordt? En hoe blijf je inclusief, ook al is zo'n ruimte soms niet voor iedereen weggelegd?

Het doel van deze workshop was de deelnemers te informeren over de in het project gebruikte methodiek en ervaringen uit te wisselen over het creëren van en werken in veilige ruimten in andere contexten (academische omgeving, NGO). In deze workshop probeerden de deelnemers samen zo'n veilige ruimte te creëren, door regels voor interactie op te stellen die veiligheid waarborgen. De deelnemers deelden theoretische kennis over veilige ruimten en hoe zij zelf werken met/aan een veilige ruimte in hun professionele context. Samen identificeerden zij instrumenten om de veiligheid te vergroten.

De ambassadeurs legden uit hoe zij dit fenomeen tijdens het project hebben ervaren. Het opbouwen van een veilige ruimte vereist flexibiliteit in tijd en ruimte en is niet altijd vanzelfsprekend (tegenstellingen worden soms subtiel uitgevochten). In de bridgingfase van het project misten de ambassadeurs voldoende goede ruimte om over elkaars vooroordelen te praten. Er is behoefte om voldoende oog te hebben voor het proces boven het zich enkel richten op de resultaten van het project en om aandacht te besteden aan de emotionele impact van het delen van geweldservaringen.

Toen tijdens de workshop een laatkomer de workshop alsnog wilde bijwonen, werd dit eerst besproken als een onderbreking van het proces. Besluit was dat hij mocht deelnemen maar ook verantwoordelijk werd gehouden voor de onderbreking. Het was een voorbeeld van een versturende en verwarrende stressfactor.

Workshop 3: Tegengaan van discriminatie en racisme: mogelijkheden vanuit het perspectief van instellingen

Deelnemers: Hicham el Abbas, beleidsadviseur Diversiteit & Samenleven, afdeling Maatschappelijke Ontwikkeling, gemeente Rotterdam; Sherida Moniz-Buyne, Eduard Huisman, ambassadeurs project



Rotterdam voorbij discriminatie; Kishan Somai, beleidsmedewerker portefeuille discriminatie, politie Rotterdam; Dr. Isabel Awad Cherit, universitair hoofddocent, afdeling Media en Communicatie, Erasmus Universiteit; Tikho Ong, RADAR (moderator).

In deze workshop bespreken we hoe instellingen discriminatie en racisme in de samenleving effectief kunnen bestrijden. Welke strategieën en benaderingen kunnen worden gebruikt om deze kwesties aan te pakken. Wat zijn de ervaringen van Rotterdam voorbij discriminatie en wat zijn de belangrijkste obstakels die instellingen moeten overwinnen om discriminatie en racisme te kunnen bestrijden.

Tikho Ong benadrukt dat het de bedoeling is een open dialoog te voeren in de workshop en vraagt de regels daarvan te respecteren. Sherida Moniz-Buyne en Eduard Huisman, ambassadeurs van de projecten delen hun ervaringen uit de linkingsgesprekken met organisaties en instellingen. Zij staan langer stil bij de rol van de politie en willen graag meer van de politie horen over beleid om discriminatie in de organisatie tegen te gaan.

Kishan Somai beleidsmedewerker bij de politie vertelt over het programma "Politie voor iedereen". De landelijke en regionale politie proberen discriminatie bespreekbaar te maken binnen de organisatie. Hij geeft ook aan dat de politie dit niet zonder externe partners kan. Ze proberen bewustzijn te creëren en gedrag te veranderen door trainingen te organiseren; zo zijn de intake & service medewerkers getraind met als doel om de registratie van meldingen van discriminatie te verbeteren. Ook is men bezig met het opzetten van een intern meldpunt zodat discriminatie binnen de organisatie gemeld kan worden. Op de vraag van een van de ambassadeurs of discriminerend gedrag ook echt tot ontslag leidt, geeft Somai aan dat dit inderdaad het geval is.

Wat betreft de lokale overheid: Hicham el Abbas van de gemeente Rotterdam legt uit dat zijn afdeling werkt aan een beleidsplan voor de komende vier jaar. In dat plan is input verwerkt uit de actieagenda van Rotterdamse voorbij discriminatie. De gemeente wil onder meer investeren in een herkenbare overheid en kijkt daarbij kritisch naar het HR-beleid en de HR-praktijk van de organisatie. Tot voor kort werd bij werving en selectieprocedures nog gewerkt met zogenaamde "klikgesprekken", waarbij kandidaten worden gekozen met wie de huidige medewerkers een "klik" voelen. Dit leidt tot meer van hetzelfde en dat is uiteraard niet wenselijk. Daarnaast is de verantwoordelijkheid voor diversiteit, inclusie en discriminatie ondergebracht bij een klein team van beleidsmedewerkers. De wens is echter om de hele organisatie en alle gebieden/afdelingen verantwoordelijk te maken voor het werken aan diversiteit en inclusie. De gemeente wil verder investeren in bewustwording en wil dat ambtenaren meer kennis krijgen over relevante onderwerpen zoals "het slavernijverleden". Het doel is een cultuurverandering in de organisatie te bewerkstelligen.

Een deelnemer vraagt in dit verband ook aandacht voor het gebrek aan democratie en diversiteit in wijkraden in Rotterdam. Als vluchteling die onlangs naar Nederland is verhuisd, voelt zij zich niet welkom in de raad waarin zij een vertegenwoordigende zetel heeft.

Workshopdeelnemers uit het voortgezet en hoger onderwijs herkennen veel van wat er door politie en gemeente wordt gezegd. Landelijk heeft de MBO Raad een outreachend programma ontwikkeld rond diversiteit, inclusie en discriminatie. Het Zadkine College, een van de mbo-scholen in Rotterdam, heeft dit opgepakt en gekoppeld aan het thema armoede. Zij willen de kennis en bewustwording onder het personeel vergroten door themabijeenkomsten hierover te organiseren en in te gaan op vragen over hoe om te gaan met diversiteit in de klas. Daarnaast heeft de school een begrippenlijst gemaakt als het gaat om diversiteit en inclusie, zodat iedereen weet waar ze het over



hebben en een gelijk vertrekpunt heeft.

Wat betreft het hoger onderwijs zet Isabel Awad Cherit van de Erasmus Universiteit Rotterdam kritische vraagtekens bij het gemak waarmee de universiteiten aannemen dat de komst van

internationale studenten goed is voor de diversiteit van de stad. Zij vraagt zich af of dit niet leidt tot minder toegankelijkheid voor lokale studenten met diverse achtergronden en verdieping van de kloof met de lokale samenleving. Deze internationale studenten komen onvoldoende in contact met wat er lokaal speelt. Zij pleit voor een integratieprogramma voor internationale studenten.

Workshop 4: Het vergroten van sociaal kapitaal: methode om racisme en discriminatie te bestrijden?

Inleiders: Coco van Beveren, ambassadeur Rotterdam voorbij discriminatie, godsdienstwetenschapper, podcastmaker en secretaris van de landelijke Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek; Huub Beijers, medisch antropoloog/psycholoog, onderzoeker Art1; Dr. Liesbeth Levy, filosoof, promoveerde in 2020 op de relevantie van een filosofisch begrip van dialoog voor de Rotterdamse praktijk en is directeur van KCR (Expertisecentrum Cultuureducatie Rotterdam) (moderator).

Sociaal Kapitaal staat voor de mate van sociale cohesie en samenwerking binnen en tussen gemeenschappen. Hieraan kan men invloed ontlenuen, discriminatie en racisme beter op de gemeentelijke agenda krijgen en meer vertrouwen krijgen in (Rotterdamse) instellingen. In deze workshop gaan we nader in op de gebruikte methodiek, wat die heeft opgeleverd en wat andere gemeenten kunnen leren van de Rotterdamse aanpak.

Beijers bouwt voort op het betoog in zijn keynote en vraagt wat er nodig is in het proces van opbouw van sociaal kapitaal om rekening te houden met het structurele karakter van racistisch en discriminerend geweld en recht te doen aan het gelaagde karakter van de ervaring die daaruit voortvloeit.

Hij verwijst naar de Méndez-principes, aangenomen door de Verenigde Naties (Méndez et al., 2021), voor het werken met mensen die ingrijpende negatieve dingen hebben meegemaakt in hun leven en trauma's. Die principes zijn er in hoofdzaak op gericht de veiligheid van de setting te waarborgen. Ten tweede verwijst hij naar de elementen van normatieve professionaliteit (Kunneman, 2013) waarbij het kunnen werken in de tussenruimte, een open oog voor de impliciete machtsverhoudingen en bijbehorende communicatiepatronen en tot slot voldoende reflexieve competenties en faciliteiten, bouwstenen zijn.

Van Beveren, een van de ambassadeurs, vertelt dat ze in de bridgingfase tijd miste om elkaar beter te leren kennen. Levy, verwijzend naar haar proefschrift over dialogen in Rotterdam, beaamt het belang daarvan en legt uit dat een dialoog niet alleen bouwt op dialoogvaardigheden en -regels, maar ook op het leren kennen van elkaar (Levy, 2020). "Levinas zegt: de dialoog



Coco van Beveren, ambassadeur van Rotterdam voorbij discriminatie



is een leerproces. Dat heb ik in mijn werk, het publieke gesprek, ook ervaren. In een goed publiek gesprek word je ontregeld door de ander. Die confronteert je ermee dat je niet alleen bent, maar dat je je moet verhouden tot die ander, wat hij ook zegt. (...) In een dialoog moet het verschil niet worden gladgestreken, maar moet het verschil

juist productief worden gemaakt." (Jorritsma, 2020). Het abstraheren van de Ander, zonder elkaar te kennen, is een vorm van geweld.

Tot slot geeft een van de deelnemers aan de workshop aan dat het belangrijk is om expliciet te zijn over het dominante paradigma waarin de sociaal kapitaal benadering is ingebed. Hij stelt dat het dominante paradigma in het openbaar bestuur in Rotterdam 'integratie' is. De drie gemeenschappen nemen hierin een andere positie in. Hij zoekt daarin ook de verklaring voor de onverschilligheid van de gemeente om discriminatie effectief aan te pakken, en geeft aan dat het nodig is om de hegemonie van het witte perspectief ter discussie te stellen.

IV. EVALUATIE

Aan het eind werd de deelnemers gevraagd de kwaliteit van de conferentie te beoordelen op een schaal van 1-10.

De algemene waardering voor de bijeenkomst(en) (voldoen aan verwachtingen en doelstellingen, relevantie voor persoonlijke situatie, aansluiten bij voorkennis en participatiewaarde) werd als goed beoordeeld (7,83/10). Individuele keynote sprekers kregen gemiddeld een 7,97/10 (goed). De waardering voor de workshops was zeer goed (9,31/10). De kwaliteit van het conferentiecentrum en de catering werd als goed beoordeeld (7,57/10).

V. AFSLUITING

Angela Mahtat-Borkent: *That will be the day*

Angela Mahtat-Borkent is ambassadeur van het project Rotterdam voorbij discriminatie.

THAT WILL BE THE DAY

That will be the day

De dag dat je mij ziet voor wie ik ben,

Niet langer oordelend over wat je niet ziet of wat ik niet ken,

That will be the day,

Dat we onze kinderen alleen normen en waarden aanleren en niet meer hoeven in te prenten dat zij bepaalde opmerkingen voor de lieve vrede maar beter gewoon moeten accepteren,

That will be the day,

Dat het niet uitmaakt of je mij begrijpt of niet,

Maar dat je wel voor mij gaat staan wanneer mij als slachtoffer van onrecht ziet,

That will be the day,

*Dat we durven te zeggen dat dit veelkoppige monster gewoon bestaat,
Discriminatie, Racisme, haat,*

That will be the day,

Dat we elkaars pijn niet meer sussen bagatelliseren of wegdrukken,

That will be the day,

Dat je mijn hand pakt in dit leven en echt luistert naar mijn pijn,



That will be the day,

Dat we niet langer blijven hangen in het probleem maar samen de oplossing durven te zijn

Literatuurverwijzingen

- 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>
- Kunneman, H. (2013). *Kleine waarden en grote waarden. Normatieve professionalisering als politiek perspectief*. Amsterdam: SWP.
- Levy, L. (2020). *Dialoog, meer dan een Pacificatie-instrument - Lessen uit Rotterdam*. Rotterdam: Trichis.
- Méndez, J. E., Thomson, M., Bull, R., Fallon, M., Hineostroza Arenas, V., Namoradze, Z., . . . Tait, S. (2021). *Principles on effective interviewing for investigations and information*. Retrieved from www.interviewingprinciples.com



Disseminatie bijeenkomsten

Doel

Oorspronkelijk was het doel van deze bijeenkomsten het verspreiden van de resultaten van het project binnen de drie gemeenschappen. Minimaal 500 personen in een (in)formele leidinggevende positie (bestuursleden, leidinggevendenden, medewerkers) via netwerken van sleutelfiguren binnen de drie gemeenschappen nemen deel aan de bewustwordingsbijeenkomsten. Tevens is toegezegd dat 75% tevreden is over de gedeelde informatie.

Strategie

Vanwege de vertraging van het project en het feit dat de methodiekbeschrijving pas in april klaar was en er dus minder tijd was om het project te verspreiden, werd besloten om de aanpak iets te wijzigen. In plaats van het organiseren van bijeenkomsten gericht op de communities zelf, werd besloten aan te sluiten bij een diversiteit aan netwerkbijeenkomsten zoals conferenties, lezingen en workshops van anderen en tijdens deze bijeenkomsten een korte presentatie te geven over de resultaten en werkwijze van het project Rotterdam voorbij discriminatie. Het merendeel van deze bijeenkomsten was gericht op professionals zoals ambtenaren, beleidsmedewerkers, opbouwwerkers, gezondheidswerkers, politieagenten enzovoorts.

In totaal hebben medewerkers van RADAR en Art.1 tijdens 12 bijeenkomsten presentaties gegeven over het project. Bij een klein aantal van deze activiteiten waren ook ambassadeurs aanwezig. Omdat we vaak bijeenkomsten van derden bezochten, was het niet altijd mogelijk om handtekeninglijsten uit te delen en was het ook niet mogelijk om achteraf een evaluatie te doen. Afhankelijk van het karakter van de bijeenkomst werd een presentatie gegeven over het project (zie bijlage, voorbeeld van een presentatie), gevolgd door het beantwoorden van vragen of een discussie naar aanleiding van opmerkingen van de deelnemers. Voor de volgende soorten mensen/organisaties werd een presentatie gegeven:

Datum	Bijeenkomst	Aantal
26-jan-23	SOL netwerkbijeenkomst in de wijk IJsselmonde	60
9-feb-23	bijeenkomst met beleidsambtenaren van het ministerie van VWS	12
21-feb-23	bijeenkomst met opbouwwerkers van de organisatie Opzoomer Mee	10
23-feb-23	bijeenkomst van het Netwerkplatform van Keti Koti Rotterdam	34
23-feb-23	Expertmeeting georganiseerd door IDEM over discriminatie in het onderwijs	16
23-feb-23	Avant Sanare - netwerkbijeenkomst met als thema 'mentaal gezonde jongeren op wijkniveau'	44
9-mrt-23	Bijeenkomst Brede Raad 010 Rotterdam	23
21-mrt-23	Webinar georganiseerd door Movisie op de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, aanpak racisme door gemeenten	95
21-mrt-23	Miniconferentie georganiseerd door IDEM 'Hoe doorbreek je de onzichtbare ketens van het slavernijverleden van Rotterdam?	70
29-mrt-23	Workshop tijdens de voorjaarsconferentie van de NVvP 'Discriminatie, diversiteit en inclusiviteit in de geestelijke gezondheidszorg? Ervaringen uit het werkveld in en buiten de spreekkamer'	77
5-apr-23	presentatie aan de politiemedewerkers van het teamcentrum van de politie Rotterdam	40
	Ambtenaren, beleidsmedewerkers van afdeling sociaal domein van de gemeente Rotterdam	20



1. 26 januari 2023: SOL netwerkbijeenkomst in de wijk IJsselmonde

SOL is een sociaalwerkorganisatie in verschillende wijken in Rotterdam. Op 26 januari bezocht RADAR een netwerkbijeenkomst georganiseerd door SOL in de wijk IJsselmonde. IJsselmonde is een wijk in de zuidoosthoek van de gemeente Rotterdam. De wijk heeft meer dan 60.000 inwoners. Aanwezig bij de bijeenkomst waren diverse maatschappelijk werkers, opbouwwerkers, gezondheidswerkers en hulpverleners die actief zijn in deze wijk. RADAR gaf een korte presentatie over het project en beantwoordde enkele vragen.

2. 9 februari 2023: bijeenkomst met beleidsambtenaren van het ministerie van VWS

In de landelijke aanpak van discriminatie en racisme van de Nederlandse overheid is het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport aangewezen als een van de zes departementen met speciale verantwoordelijkheid in beleid en uitvoering bij het herkennen en aanpakken van discriminatie. Een projectteam van dit ministerie richt zich daarom op het coördineren van een brede aanpak van Discriminatie & Gelijke Kansen. Beleidsmedewerkers bezoeken regelmatig organisaties en projecten om inzicht te krijgen in hoe men met dit onderwerp bezig is. In februari bezochten beleidsmedewerkers van dit departement RADAR.

Tijdens deze bijeenkomst werden verschillende projecten gepresenteerd, waaronder een presentatie over het project Rotterdam voorbij discriminatie. De aanwezigen waren geïnteresseerd in de werkwijze van het project en het feit dat er nauw wordt samengewerkt met burgers.

3. 21 februari: bijeenkomst met opbouwwerkers van de organisatie Opzoomer Mee

De organisatie Opzoomer Mee is een samenwerkingsproject van het Rotterdams Instituut voor Wijkondersteuning (RIO) en de Dienst Gemeentelijke Dienstverlening dat projecten voor en door wijkbewoners op wijkniveau ondersteunt. Het doel van Opzoomer Mee is om Rotterdammers te stimuleren om in onderlinge samenwerking eigen initiatieven te nemen om hun straat/ buurt/ stad schoner, veiliger en socialer te maken. De organisatie wil bevorderen dat de overheid bewonersinitiatieven met open armen ontvangt en deze initiatieven zorgvuldig, goed en snel faciliteert met middelen, informatie, service en waardering, en dat de overheid voortbouwt op deze initiatieven om van Rotterdam een leefbare stad te maken. En om een democratische stedelijke cultuur in Rotterdam te bevorderen.

RADAR bezocht de organisatie en sprak uitgebreid over het project en de resultaten. De aanwezige sociaal werkers waren erg geïnteresseerd in de gekozen werkwijze en aangezien de organisatie in meerdere wijken in de stad actief is, werd besproken hoe een soortgelijk project op wijkniveau vormgegeven zou kunnen worden en welke rol Opzoomer Mee hier eventueel in zou kunnen spelen.

4. 23 februari : bijeenkomst van het Netwerkplatform van Keti Koti Rotterdam

Tijdens Keti Koti wordt jaarlijks de afschaffing van de slavernij in Nederland en Suriname herdacht en gevierd. Op 30 juni is de herdenking. Op 1 juli wordt de afschaffing gevierd. Op die dag in 1863 werd de Emancipatiewet van kracht en werd de slavernij in Suriname en de Nederlandse Antillen afgeschaft. Keti Koti, spreek uit: [kittie'kottie], betekent letterlijk Kettingen Gebroken. In Rotterdam staat het monument ter nagedachtenis aan de slavernij op de Lloydkade, op de plek waar schepen van de Rotterdamse slavenhandel Coopstad en Rochussen naar Afrika vertrokken. Medewerkers van het beroepsonderwijs.



De platformbijeenkomsten brengen een diversiteit aan mensen samen, variërend van sociaal-culturele, maatschappelijke en mensenrechtenorganisaties, om invulling te geven aan de jaarlijkse Keti Koti viering. RADAR gaf een presentatie van het project en beantwoordde vragen.

5. 23 februari 2023: Expertmeeting georganiseerd door IDEM over discriminatie in het onderwijs

IDEM is het Rotterdams Stedelijk Expertisecentrum voor inclusie, discriminatie en (LHBTIQ+) emancipatie. IDEM organiseert regelmatig workshops voor professionals uit verschillende maatschappelijke domeinen. Op 23 februari gaf RADAR een presentatie over het project Rotterdam voorbij discriminatie tijdens een workshop over discriminatie in het onderwijs.

Onder de aanwezigen waren onderwijsprofessionals. RADAR gaf een korte presentatie over het project en ging onder andere in op het feit dat de projectdeelnemers het erg belangrijk vonden dat er in het onderwijs meer gedaan wordt om discriminatie tegen te gaan.

6. 23 februari 2023: Avant Sanare - netwerkbijeenkomst met als thema 'mentaal gezonde jeugd op wijkniveau'

Avant Sanare is het Rotterdamse expertisecentrum voor persoonlijke groei en mentale gezondheid. Onder het motto 'voorkomen is beter dan genezen' zorgen psychologen en pedagogen ervoor dat kleine hulpvragen niet uitgroeien tot grote problemen. De psychologen en pedagogen geven cursussen, trainingen en voorlichting over allerlei thema's op scholen en in de wijken.

Tijdens een netwerkbijeenkomst van Avant Sanare voor gezondheids- en hulpverleners presenteerde RADAR het project. Er was interesse in de methodologie om verbindingen te creëren tussen verschillende gemeenschappen in de stad.

7. 9 maart 2023: Bijeenkomst Brede Raad 010/ Brede Raad Rotterdam

De Brede Raad 010 wil eraan bijdragen dat iedereen, jong en oud, en mensen met 170 verschillende culturele achtergronden zich thuis voelen in Rotterdam. En prettig woont, werkt, naar school gaat en sport. Dat vraagt om regie en beleid. Om dit mogelijk te maken is soms aanpassing van het sociaal beleid van de gemeente nodig. Als onafhankelijke adviesraad van het college van burgemeester en wethouders doet Brede Raad 010 er alles aan om beleid te maken dat werkt. Gevraagd en ongevraagd adviseert de Brede Raad 010 het college van burgemeester en wethouders over alles wat er in het sociaal domein gebeurt. De leden van de Brede Raad 010 gebruiken voor hun advies de verhalen van Rotterdammers uit hun netwerk. De Brede Raad 010 kan met haar advies het verschil maken om iedere Rotterdammer een gelijkwaardige uitgangspositie te geven.

De aanwezigen waren geïnteresseerd in de methodiek om verbindingen te leggen tussen verschillende gemeenschappen in de stad. Er werden vragen gesteld over het feit dat we ons op slechts drie gemeenschappen hadden gericht. Andere gemeenschappen zoals de 'witte' Nederlanders of de Aziatische gemeenschappen werden gemist.

8. 21 maart 2023: Webinar georganiseerd door Movisie op de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, aanpak racisme door gemeenten

Movisie is het landelijke kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van maatschappelijke vraagstukken. 21 maart is de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie. Voor deze webinarbijeenkomst hadden de organisaties lokale overheden en antidiscriminatieorganisaties uit



Nederland uitgenodigd om best practice voorbeelden van antidiscriminatieprojecten te presenteren. RADAR was gevraagd om het project Rotterdam Voorbij Discriminatie te komen toelichten. De bijeenkomst werd afgetrapt door Minister Hanke Bruins Slot van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Beleidsmedewerkers van verschillende gemeenten en andere geïnteresseerden waren aanwezig. Na de presentaties konden vragen uit de groep worden besproken in breakout rooms.

9. 21 maart 2023 : Miniconferentie georganiseerd door IDEM 'Hoe de onzichtbare ketens van het slavernijverleden van Rotterdam te doorbreken?'

Tijdens deze bijeenkomst op 21 maart werd aandacht besteed aan het koloniale verleden van Rotterdam en de impact daarvan. Centraal stond de vraag wat er nodig is om de onzichtbare ketens van dit verleden te doorbreken. De excuses voor het slavernijverleden zijn gemaakt, maar wat moet er nu gebeuren om discriminatie en racisme tegen te gaan? De bijeenkomst vond plaats in het Maritiem Museum. Tijdens de bijeenkomst was er een dialoog en na afloop was er gelegenheid om te netwerken met andere deelnemers.

Het project werd kort gepresenteerd als een kans om op een praktische manier samen te werken met inwoners van de stad om het pijnlijke slavernijverleden, dat nog steeds de zwarte gemeenschap teistert, achter zich te laten.

10. 29 march 2023 : Workshop during the spring conference of the NVvP 'Discrimination, diversity and inclusiveness in mental health care? Experiences from the professional field in and outside the consulting room'

The Dutch Association for Psychiatry (NVvP) is a member association of, for and by psychiatrists. In recent years, more attention has been paid to discrimination and racism in the Netherlands, including in mental health care. In the consultation room, questions arise from both the practitioner and the patient: 'How do I make discrimination a subject of discussion?', 'What blind spots do I have as a care provider?', 'How does my own color and sexual orientation affect the doctor-patient relationship?', 'Does the team and organization reflect on their own diversity and difference in backgrounds?', 'Does institutional racism play a (direct) role within our field?'. This symposium highlights the theme of discrimination, racism, diversity and inclusiveness in mental health care from different and complementary angles. The results of the qualitative research of Rotterdam voorbij discrimination was presented. <https://www.nvvp.net/voorjaarscongres/programma>.

During one workshop a short presentation of the project was presented. Questions that were asked focused on how social capital and racism can methodically combined.

11. 5 April 2023: presentation to the police officers of the team centre of the Rotterdam police

Together, two ambassadors (participants) of the project paid a visit to the Rotterdam police on 5 April. During two briefing meetings, a short presentation was given about the project and why it is interesting for police officers to gain knowledge about the project and the impact that discrimination has on these communities.



12. 11 April 2023 : Policy officers of social domain department of Rotterdam municipality

RADAR and art.1 presented the project to a team of civil servants and policy officers from the municipality of Rotterdam who are responsible for various social policy areas in the field of inclusive city and anti-discrimination. After a brief presentation there questions asked. Mainly it focused on which sustainable options RADAR sees for continuing the project after completion of the project.



Bijlage 1: Beoordeling deelnemers van de eindconferentie van de eindconferentie Rotterdam voorbij discriminatie

n=19

dated 20230516

<3 = poor; 6-7 = adequate; 7-8.5 = good; >8.5 = very good

	item	rating	Average per block
1	Did the programme meet your expectations?	Almost completely	
2	Did the programme meet the stated objectives?	Almost completely	
3	Was the content relevant to your situation?	Almost completely	
4	Was there enough room for questions or your own input?	Good	
5	Did the content match your previous knowledge?	Good	
6	Did your knowledge increase as a result of participating in this conference?	Almost completely	7,83
7	Opening Sjaak van der Linde	Sufficient	
8	Contribution Rinaldo Lopes-Brekelmans	Sufficient	
9	Introduction by Tikho Ong	Good	
10	Conversations with the ambassadors	Very Good	
11	Contribution Huub Beijers	Good	
12	Contribution Jurriaan Omlo	Good	
13	Contribution Tina Rahimy	Very good	
14	Offering of the agenda to the alderman	Bad	
15	Moderation by Ali al-Jaberi	Good	7,13
16	Venue	Good	
17	catering	Good	7,57
18	workshop 1 Karin Oppelland	Very good	
19	workshop 2 Dounia Jari	Very good	
20	workshop 3 Tikho Ong / Hicham el Abbas	Good	
21	workshop 4 Liesbeth Levy	Not scored	9,31
22	Spoken Word by Angela Mahtat-Borkent	Very good	
23	Music by Reza Sardari	Very good	8,46

Rating overall for the conference: 7.83; Rating specific contributions: 8.00

Conclusion: ratings range from good to very good. Positively, appreciation for Tina Rahimy's contribution stands out as does appreciation for the workshops. Negatively rated is the absence of the alderman who could not be there to accept the anti-discrimination agenda.

Without the negative ratings for opening and absence of the alderman, the speakers received a rating of 7.97.



Remarks:

Meeting venue not wheelchair accessible

Conversation with ambassadors messy

Inaccessible room

Long queue at coffee and disturbing noises

No concrete agreements for the future

I did not consider it positive that the alderman was not there

Location not easily accessible later driveway installed, but should have been there already.

WC signs (missing)

When eating not clear what was vegetarian/halal

Geen handouts ppt

gemeente beleidsmedewerkers werden gemist

ik wil graag op de hoogte gehouden worden van vervolgprogramma mjverveda@telfort.nl