



MOVISIE



The image shows three people standing in front of a store with large glass windows. On the left, a man in a green jacket and blue jeans holds a white cane. In the center, a woman with glasses sits in a motorized wheelchair, wearing a colorful diamond-patterned sweater. On the right, a woman in a white shirt stands smiling. The store behind them has signs for 'D. CULTUR FABRIEK' and various items like 'TAFELKLEDEN', 'JUMPERS', and 'HISTORISCH MUSEUM'. Bicycles are parked on the right, and a paved area is in the foreground.

In de bus naar een discriminatievrije gemeente in Veenendaal

Aanpak antidiscriminatiebeleid gemeenten

Inleiding

De gemeente Veenendaal wil een breed draagvlak scheppen voor een eigen Veenendaalse visie op diversiteit en inclusie (D&I). De aanpak kent drie sporen. Het eerste spoor bestaat uit personeelszaken, zoals de werving en selectieprocedure. Het tweede spoor gaat over inclusiever beleid en uitvoering, met aandacht voor sensitieve en toegankelijke communicatie. Het derde spoor is gericht op de samenleving, zoals het stimuleren van burgerinitiatieven rond diversiteit en inclusie.

De verantwoordelijke wethouder Martijn Beek heeft Maatschappelijke participatie en inclusie in de porte-

feuille. Hij wil het beleid baseren op een vervlechting van diversiteitsfactoren, oftewel intersectionaliteit. Adviseur Diversiteit en inclusie Fenneke van der Deijl, die sinds twee jaar voor het Team Maatschappelijke Ondersteuning werkt, vertelt: 'Uiteraard is niet iedereen expert op het gebied van diversiteit, interculturele communicatie of hoe je aan inclusie werkt. Maar de basis, de wil om te werken aan inclusie vanuit een brede kijk op diversiteit, is er.'

Van der Deijl werkt fulltime aan diversiteit en inclusie. Haar functie is een bewuste investering van de gemeente. 'Diversiteit is er. Dat is een gegeven.

De manier waarop we inclusie vormgeven is een keuze. Daarin laten we ons sturen, leiden en nemen we input mee van alle kanten. Ik vind het enorm motiverend om daar één lijn in te brengen. We gaan dat niet van vandaag op morgen bereiken, maar de mogelijkheid voor verandering is er wel en gelukkig krijg ik er ook de ruimte voor.'

» *De basis, de wil om te werken aan inclusie vanuit een brede kijk op diversiteit, is er.*





Het belang van lokaal anti-discriminatiebeleid

Antidiscriminatiebeleid en diversiteits- en inclusiebeleid komen in Veenendaal steeds samen. Een voorbeeld is het opzetten, samen met Yvonne Pas, lid van de Wmo-raad, van een klankbordgroep van mensen met een beperking.

'We werken niet doelgroepgericht. We kijken naar mensen als geheel en niet naar één aspect van hun identiteit. Maar niet-doelgroepgericht werken betekent

niet direct dat je vanuit intersectionaliteit werkt. Om intersectioneel te kunnen werken moet je óók luisteren naar specifieke doelgroepen. Dus een van de dingen die we hebben gedaan is kijken waar bijvoorbeeld de regenbooggemeenschap tegenaan loopt. Wat moet er nog gebeuren? Daar kwamen hele relevante punten uit. Op dezelfde manier ben ik in gesprek met een moskee om te vragen wat er bij hen speelt.'

Nadat er een incident op straat had plaatsgevonden en er een motie in de raad was ingediend over het tegengaan van straatintimidatie en straatdiscriminatie, is er gewerkt aan nieuw beleid.

” *In december 2022 zijn twee jongens heel vervelend behandeld op straat vanwege hun seksuele oriëntatie. Er werd in de raad gevraagd om bewustwordingsacties, dus we zijn gaan kijken: hoe ontwikkel je een campagne? En hoe richt je een meldpunt in voor straatintimidatie? We hebben dit samen met de antidiscriminatievoorziening verzorgd, met aandacht voor het verhogen van de meldingsbereidheid.*

Voorbeelden lokaal beleid

De klankbordgroep van mensen met een beperking houdt zich onder meer bezig met de herinrichting van straten. Het doel is het voorkomen van situaties die zorgen voor discriminatie van mensen met een beperking. De antidiscriminatie-agenda bestaat onder andere uit het thema toegankelijkheid en uit alles wat met diversiteit en inclusie te maken heeft.

Een ander voorbeeld van lokaal beleid is het stimuleren van laagdrempelige ontmoetingen met ruimte voor verschil en nuances. Op woensdagochtend komt er altijd een groep vrouwen met een islamitische achtergrond van stichting Khair ('welzijn' in het Arabisch) bij elkaar. Daar zitten veel verschillende culturen bij. De gesprekken gaan erover hoe het is om moslim te zijn in Nederland en in Veenendaal

specifiek, met perspectieven vanuit al die verschillende culturen. Zo'n gesprek levert veel begrip en nuance op.

” *Aan de ene kant waarderen we de eigenheid van een groep mensen die onder elkaar willen zijn en aan de andere kant willen we gemeenschappelijkheid creëren. Het is niet het een of het ander. Om die gemeenschappelijkheid te benadrukken, wil je mensen weer samenbrengen. En dan stellen we de vraag: op welke punten breng je ze samen? Wie breng je samen? En dan kan je kijken naar die verschillende factoren van diversiteit en het kruispuntdenken.*

De gemeente organiseert ook zelf evenementen die bewustzijn over diversiteit en inclusie vergroten, zoals de *On the road bus* van de antidiscriminatievoorziening Discriminatie.nl, Provincie Utrecht. 'De bustour gaat langs allemaal ontmoetingsplekken in de gemeente. Daar delen medewerkers informatie uit en gaan ze in gesprek met mensen. Het doel hiervan is bewustwording.'





Rol van de ambtenaar

Out of the box denken, weten wat je doet en durven doen, maakt een verschil voor de impact van een ambtenaar. Van der Deijl: 'Ik doe mijn werk niet volgens de gebaande paden, maar probeer juist andere wegen te zoeken. Ik wacht niet passief af tot er zich een haakje aandient. Ik ga het gewoon doen met de kansen en mogelijkheden die er zijn.'

'Inhoudelijk weten wat je doet is wel van belang: omdat D&I voor veel mensen een gevoelig onderwerp is dat steeds gevoeliger en ingewikkelder wordt, is het belangrijk om te weten waar je het over hebt. Als je tegengeluid krijgt, moet je ook weten hoe je ieder de ruimte kunt geven of kunt overtuigen. Dat komt vanuit inhoudelijke kennis.'

Ambities en uitdagingen

Draagvlak voor het beleid verkrijgen is een belangrijke uitdaging. Van der Deijl: 'De hele visie, ik zou hem waarschijnlijk in een dagje kunnen schrijven. Maar het gaat er niet om dat mijn woorden op papier staan. Het gaat erom dat de visie gedragen wordt en dat er daardoor uiteindelijk een effect gaat ontstaan, doordat het beleid vormgegeven wordt met input van alle betrokkenen.'

Dat betekent dat kwartier maken een deel van de taken van Van der Deijl is: 'Ik steek m'n neus overal in. En dat mag ook. Het wordt zelfs verwacht. 'Ze komt ergens kennismaken en vraagt dan: 'Waar loop je tegenaan? Wat speelt er op het gebied van discriminatie? Waar heeft jouw doelgroep mee te maken, of jijzelf? Kunnen we hier eens verder over praten? Bijvoorbeeld met de aanbieders van beschermd wonen. Morgenochtend ga ik teamleiders binnen de gemeente over de visie

vertellen en ik wil vanuit elk team één collega hebben die zijn of haar eigen team kan bevragen.'

Een van de uitdagingen is burgerbetrokkenheid stimuleren. Het is de kunst om bij verschillende organisatievormen aan te haken, zoals professionele organisaties, stichtingen die uit burgerinitiatieven zijn ontstaan, en individuele burgers. Het is goed om daar bewust naar te zoeken en te kijken hoe mensen het beste benaderd kunnen worden. 'Misschien organiseren we een aantal keer een breder stadsgesprek. Dat gaan we nog verder vormgeven. Het is mooi voor de sociale cohesie als je groepen kunt samenbrengen.'



Conclusie

Veenendaal, met kwartiermaker en adviseur Van der Deijl, zet zich in voor lokale intersectionele inclusie. Door middel van een programmatische aanpak en met nadruk op participatie en integraliteit, streeft de gemeente naar een inclusieve samenleving waarin iedereen zich gewaardeerd en betrokken voelt. Er zijn uitdagingen, zoals beperkte kennis over omgaan met verschillen of het creëren van draagvlak, maar de lokale ambitie en de ingezette middelen vormen een solide basis voor duurzame positieve verandering. Een voorbeeld is de subsidie voor Diversiteit en Inclusie waarmee inwoners en organisaties een activiteit kunnen opzetten, zoals Joyce Marsman die samen met de bibliotheek Ketu Ketu organiseert.



Tips voor gemeentelijke ambtenaren

- Versterk de kennis over diversiteit en inclusie binnen de gemeente en neem je collega's daarin mee. Bijvoorbeeld door het ontwikkelen en aanbieden van trainingen en workshops die kennis vergroten, en met praktische tools en voorbeelden die ambtenaren in hun dagelijkse werk kunnen toepassen.
- Bevorder actieve participatie en betrokkenheid van de gemeentelijke organisatie en de samenleving bij het beleid: zo creëer je draagvlak voor het D&I-beleid en antidiscriminatiebeleid. Maak het voor inwoners laagdrempelig om actief bij te dragen aan beleidsvorming en -uitvoering, bijvoorbeeld door het organiseren van klankbordgroepen en stadsgesprekken.
- Zorg voor een intersectionele benadering. Het beleid en de uitvoeringspraktijk dienen rekening te houden met de vervlechting van diverse identiteiten en ervaringen. Dat doe je door middel van een doorlopende dialoog met verschillende groepen in de gemeente. Zorg voor het integreren van meervoudige perspectieven in alle aspecten van het beleid en de uitvoering.

Auteurs: Mellouki Cadat-Lampe en Caroline van Slobbe

Met dank aan: Saskia Daru en Fenneke van der Deijl

Fotografie: Robert Lagendijk

Eindredactie: Amber Witsenburg

Vormgeving: Ontwerpbureau Suggestie en illusie



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

© Movisie, Maart 2024

Postbus 19129 * 3501 DC Utrecht
T 030 789 20 00 * info@movisie.nl



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Dit inspiratieboekje is onderdeel van het
project 'Effectief lokaal antidiscriminatiebeleid',
gefinancierd door het ministerie van
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.