Arnhemse Coördinator
Discriminatie&Racisme

VERSLAG VAN BEVINDINGEN

‘Zichtbaar maken wat onzichtbaar is’

september 2024

INHOUD

Inleiding	5
Identiteit in transitie: het is tijd voor een ander verhaal	9
Plan van aanpak	10
Man met een missie	15
Aanpak van het onderzoek	16
Wij zijn echte omdenkers	19
Onderzoeksresultaten	20
De kracht van luisteren	25
Conclusie en aanbevelingen	26
Bijzondere mensen, bijzondere plek: Brownies&downieS	33
Bijlagen	37

Inleiding

Arnhem is een stad vol diversiteit. Verschillende culturele achtergronden, levensbeschouwingen, genderidentiteiten en leeftijden vormen samen het levendige karakter van de stad. De gemeenteraad van Arnhem heeft de duidelijke ambitie uitgesproken om een inclusieve stad te zijn.
Een plek waar iedereen wordt gezien, gehoord, gewaardeerd, en zich veilig voelt. Een stad waar gelijkwaardigheid de norm is en iedereen dezelfde kansen krijgt. Deze visie is in 2022 vastgelegd in het Actieplan 'Vrij zijn in Arnhem'. Het daaropvolgende Uitvoeringsplan 'Vrij zijn in Arnhem 2022-2023' biedt concrete maatregelen om discriminatie en racisme aan te pakken en te voorkomen. Een van de acties in het uitvoeringsplan is het benoemen van een coördinator om de aanpak van discriminatie en racisme te versterken. In de motie wordt de ambitie van de gemeenteraad helder verwoord:

- Een Arnhemse coördinator met bestuurlijke slagkracht moet dé manier zijn om racisme en discriminatie in de stad effectief aan te pakken.
- De coördinator moet fungeren als spin in het web en kan doelgericht racisme en discriminatie in Arnhem bestrijden.
- De effectiviteit van het beleid tegen discriminatie en racisme kan worden versterkt door een gecoördineerde aanpak, die zorgt voor een krachtiger uitvoering.

Deze ambitie kreeg vorm in de lancering van een pilotproject van een jaar. In de zomer van 2023 werd de Arnhemse coördinator tegen discriminatie en racisme aangesteld door de burgemeester en de wethouder Inclusie. Vanaf 1 september 2023 begon de coördinator met de voorbereidingen voor de officiële lancering. Naast de coördinator werd ook een strategisch adviseur ingeschakeld, evenals een communicatieadviseur en een project assistent. Op 6 oktober 2023 werd de Arnhemse coördinator, kortweg ACDR genoemd, officieel voorgesteld tijdens de 'Coming IN' week in Arnhem.

In de eerste gesprekken met de burgemeester en de wethouder Inclusie werd van gedachten gewisseld over de invulling van de rol van de ACDR. Deze gesprekken waren verkennend en lieten alle ruimte voor eigen invulling door de ACDR. Vanuit deze verkenning werden extra wensen aan de gemeentelijke behoefte toegevoegd. Zo ontstond de wens om de stad kritisch te spiegelen op het gebied van discriminatie en racisme en om de bestaande aanpak te versterken en verder aan te jagen. Uit het gesprek zijn de volgende wensen naar voren gekomen:

- Verzamel actief verhalen en ervaringen van de Arnhemse gemeenschap, inclusief inwoners, organisaties en instanties.
- Breng in kaart waar discriminatie plaatsvindt en hoe dit effectief aangepakt kan worden.
- Presenteer aan het einde van de pilot de bevindingen van de ACDR, inclusief de meerwaarde van de rol en aanbevelingen voor mogelijke voortzetting.
- Betrek verschillende organisaties, gemeenschappen en instanties in Arnhem om breed draagvlak te creëren en tot gezamenlijke oplossingen te komen.

Wij hebben de volgende doelstellingen voor deze pilot geformuleerd:

- Het zichtbaar maken van wat vaak onzichtbaar blijft door verhalen, signalen en ervaringen rondom discriminatie en racisme in Arnhem te verzamelen,
- Vanuit deze verhalen, signalen en ervaringen aanbevelingen te geven ter preventie en bestrijding van discriminatie en racisme,
- Aanbevelingen geven over hoe de rol van de ACDR kan bijdragen aan een versterkte, duurzame aanpak van discriminatie en racisme in Arnhem.
- De ACDR zal, op basis van de invulling van haar rol, aanbevelingen geven over wat nodig is om de ACDR meer kracht en positie te geven.

In dit verslag beschrijven we het uitvoeringsplan van de pilot. Een belangrijk onderdeel hiervan was het onderzoek naar de ervaringen van Arnhemmers met discriminatie en racisme. We presenteren in dit verslag onze belangrijkste bevindingen. Onze onderzoeksvraag is heel breed en Arnhemmers zijn ook allemaal verschillend. Voor de interviews hebben we bewust gekozen voor een diverse groep mensen met uiteenlopende achtergronden, om zo een brede kijk te krijgen op discriminatie en racisme in Arnhem. In ons verslag delen we ook vijf inspiratieverhalen. Dit zijn verhalen van mensen die door hun eigen discriminatie ervaring of wat zij in de samenleving zien, initiatieven hebben ontwikkeld om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Door deze variëteit in ervaringen en verhalen laten we de obstakels én kansen die Arnhemmers tegenkomen zien. Elk van deze personen brengt unieke inzichten en ervaringen in, waardoor we een beeld kunnen schetsen van hoe discriminatie verschillende groepen raakt.

“Ik werk 24 uur betaald en 40 uur onbetaald, simpelweg om mijn beperking te managen. De hulp komt uit drie budgetten, maar de administratieve rompslomp maakt me juist meer beperkt en buitensluitend. Dat is wat je institutioneel validisme kunt noemen.”



Identiteit in transitie: het is tijd voor een ander verhaal

Als baby van net vier maanden oud reist Dong Hee Kim vanuit Korea naar Nederland. In haar adoptiepapieren staat dat zij in overeenstemming met beide Koreaanse ouders ter adoptie is aangeboden bij een Koreaans kindertehuis. Haar adoptiemoeder ziet het als haar taak als opvoeder om met Dong Hee samen op zoek te gaan naar haar ouders.

Zoektocht

Dong Hee: “Als twaalfjarig meisje volgde ik het advies van mijn adoptiemoeder, maar zelf keek ik er wel een beetje vreemd tegenaan. Dat had misschien ook te maken met het feit dat je er als kind gewoon bij wil horen. Wat moest ik met Korea en een familie waar ik niets van wist? Ik was toch ‘gewoon’ Nederlands?” Het waren de jaren ’90, internet was er nog niet, dus zocht de adoptiemoeder van Dong Hee contact met de adoptieorganisatie Wereldkinderen. De ouders zijn snel gevonden en er ontstaat een aantal jaren een briefwisseling tussen Dong Hee en een van haar drie zussen. Ze blijkt ook nog een jongere broer te hebben.

Wortels

“Dat verraste mij, want in mijn papieren stond nadrukkelijk dat mijn ouders om financiële redenen niet voor mij konden zorgen”, vervolgt Dong Hee. “In mijn late puberteit wilde ik niets weten van mijn afkomst. Het duurde tot 2007 voordat ik samen met mijn adoptieouders en mijn toenmalige vriend afreisde naar Korea. Wat daar gebeurde kan ik nog steeds niet goed bevatten. De geuren, het gevoel van thuiskomen, een enorm besef dat ik hier geworteld ben.” Dong Hee ontdekt dat haar familie een heel ander verhaal vertelt dan wat in de adoptiepapieren staat.

Misstanden

Dan verschijnt er in 2021 een rapport over structurele misstanden bij adopties. Voor Dong Hee het begin van een speurtocht in archieven en bij instanties in Nederland en Korea en gesprekken met andere geadopteerden in Nederland. En wat blijkt: bij veel adoptiepapieren blijkt ‘iets’ niet in orde, of zijn overheidsarchieven vernietigd. Dong Hee: “Ik ken meer dan 100 geadopteerde Nederlanders waarbij iets niet klopt. Door wat ik te weten ben gekomen, wil ik dat er een einde komt aan adoptie in z’n geheel. Het is tijd voor een ander geluid. Lange tijd was het verhaal dat Nederlandse echtparen die een kind uit arme landen hiernaartoe haalden, iets goed deden voor het kind. Maar waar niemand aan dacht, is dat wij alles kwijtraakten en dat onze families een kind verloren. Door ermee te stoppen kunnen we veel leed voorkomen. Wie zegt dat ik het niet gered had als ik in Korea was opgegroeid? Misschien niet zoals hier, maar is dat erg?”

Dong Hee koos ervoor haar oorspronkelijke namen weer te gebruiken. Haar Nederlandse naam, Stephanie, gebruikt ze nog wel, maar in combinatie met haar Koreaanse naam. Dong Hee: “Je voornaam veranderen moet via de rechtbank, is enorm ingewikkeld en kost veel geld. Je achternaam kun je alleen via het ministerie van Justitie met een Koninklijk Besluit wijzigen, zelfs als je kunt aantonen wat je oorspronkelijke achternaam is.” Dong Hee zou graag zien dat dat verandert. “Je naam is een belangrijk onderdeel van je identiteit. Het zou een hoop verdriet, frustratie en geld schelen als gemeenten de kosten vergoeden.”

Plan van aanpak

Voor deze pilot zijn verschillende deelprojecten in fases uitgevoerd. Het plan van aanpak is op 15 december 2023 besproken met de burgemeester Marcouch en wethouder Van der Geijn (zie infographic in bijlage 1). Tijdens dit overleg ontstond gezamenlijk het idee om aan het einde van de pilot een event te organiseren. De deelprojecten van de pilot zijn:

1. *Arnhem aan het woord*
   In deelproject 1 hebben we actief ervaringen van Arnhemmers over discriminatie en racisme opgehaald, samen met hun ideeën en aanbevelingen voor een preventieve aanpak. We voerden hiervoor diepte-interviews uit en verspreidden een online enquête. Een gedetailleerde toelichting op de opzet van het onderzoek volgt later in dit verslag.

2. *In alle hoeken van de stad*
   In deelproject 2 brachten we in verschillende delen van de stad diverse groepen mensen samen om ervaringen met discriminatie en racisme te delen. Deze bijeenkomsten vonden plaats op 29 februari en 23 mei 2024. Bij deze bijeenkomsten waren ca 50 personen aanwezig. Daarnaast organiseerden we informele, laagdrempelige gesprekken in buurthuizen en wijken (bijlage 2).

   Tijdens de dialoogsessies stond centraal dat alle meningen en ervaringen gehoord werden, om zoveel mogelijk informatie te verzamelen. Bij het vormgeven van het programma hebben we daarom de methode van het Transformatieve Model ingezet. Een kernprincipe hiervan is dat elke deelnemer aan het gesprek gehoord wordt en dat alle ervaringen gelijkwaardig worden behandeld. De begeleider zorgde voor een neutrale begeleiding van het proces en creëerde een veilige ruimte waarin iedereen zich vrij kon uiten.

   Het programma begon met een korte luisteroefening, zodat de deelnemers konden ervaren hoe het is om echt naar elkaar te luisteren zonder te onderbreken of in discussie te gaan. Vervolgens deelden de deelnemers ervaringen over discriminatie en racisme, zowel persoonlijke ervaringen als verhalen van anderen die ze hadden gehoord of waarvan ze getuige waren. De sessies sloten af met een gezamenlijke reflectie, waarin oplossingen werden aangedragen om discriminatie en racisme te verminderen.

3. *Programma De Week tegen Racisme*
   Voor de aanpak was het belangrijk om aan te sluiten bij bestaande structuren en herkenbare momenten in de stad. Het concept van de Arnhemse Stadsgesprekken, die in Rozet worden georganiseerd, bood een uitstekend platform voor een van de dialoogbijeenkomsten uit ons deelproject ´Alle hoeken van de stad´. In overleg met de organisatoren hebben we besloten om tijdens de Week tegen Racisme een stadsgesprek te organiseren. Het stadsgesprek met titel Racisme Voorbij was op dinsdag 19 maart 2024 in Rozet en werd fysiek en via livestream door ongeveer 80 mensen bijgewoond.

1 De gesprekken zijn begeleid door Nirupa Shantiprekash. Zij heeft ruim 30 jaar ervaring in het vakgebied diversiteit en inclusie met specifieke kennis op het gebied van racisme. Zij is werkzaam als adviseur, trainer en coach diversiteit, inclusie en empowerment. Daarnaast is zij opgeleid als mediator, dialoogbegeleider en systemisch werker.

Ons doel was niet alleen om verhalen te verzamelen, maar ook om bij te dragen aan meer kennis en bewustwording rondom deze thema's. Waar mogelijk, speelden we in op verzoeken om samen te werken. Een mooi voorbeeld hiervan is de vraag van het Montessori College om een gastles te verzorgen. In overleg met de docent hebben we dit omgezet naar een actie-onderzoek. De leerlingen doken, met het educatieve programma van Indifferent, dieper in de onderwerpen discriminatie, racisme en het slavernijverleden. Met deze kennis hebben zij op school individuele opdrachten uitgevoerd. Daarnaast kregen zij een training in interviewtechnieken. Gewapend met deze vaardigheden gingen ze op vrijdag 23 maart de Arnhemse markt op. Daar deelden ze onze vragenlijst uit en vulden deze, waar mogelijk, samen met marktbezoekers in. Hun inzet resulteerde in maar liefst 60 ingevulde vragenlijsten.

4. Communicatie – Van zichtbaarheid naar resultaat

Zichtbaarheid Versterken

Een belangrijk onderdeel van ons onderzoek was de gerichte communicatiestrategie, die van begin af aan consistent en helder is uitgevoerd. Door actief gebruik te maken van diverse kanalen zoals sociale media, de website, wijkkranten, en zowel lokale als landelijke media, hebben we een breed publiek weten te bereiken. Hierdoor is de zichtbaarheid van de ACDR aanzienlijk vergroot, waardoor inwoners, bedrijven en instellingen ons gemakkelijker konden vinden en benaderen. Dit leidde direct tot een hoge respons op onze oproepen voor interviews en enquêtes.

Dialoogbijeenkomsten

De dialoogbijeenkomsten, waarin we alle hoeken van de stad wilden bereiken, waren een belangrijk onderdeel van onze communicatiestrategie. Deze bijeenkomsten boden een platform voor direct contact met inwoners van Arnhem. Door persoonlijk in gesprek te gaan, konden we diepgaande verhalen en ervaringen ophalen die anders mogelijk onopgemerkt waren gebleven. Een voorbeeld hiervan was de bijeenkomst in Museum Arnhem, waar deelnemers openhartig spraken over hun ervaringen met discriminatie. Deze sessies zorgden niet alleen voor waardevolle input, maar versterkten ook het gevoel van betrokkenheid onder de deelnemers, wat hun bereidheid om hun verhalen te delen, vergrootte.

De rol van de enquête

Naast de dialoogbijeenkomsten vormde de enquête een andere pijler binnen onze strategie. Door een breder publiek te betrekken en anonieme inzendingen mogelijk te maken, hebben we aanvullende perspectieven verzameld die de gesprekken in de dialoogbijeenkomsten aanvulden. De enquête, die werd gepromoot via verschillende communicatiekanalen, zorgde voor een brede respons en een diversiteit aan stemmen in ons onderzoek. Dit heeft ervoor gezorgd dat we een representatief beeld kregen van de ervaringen en opvattingen in Arnhem rondom discriminatie en racisme.

5. Inspirerende verhalen
   Binnen ons onderzoek hebben we gekozen om specifieke inspirerende verhalen uit de Arnhemse samenleving te verzamelen. Deze verhalen, zoals dat van Rosaly Kleis van Brownies & DownieS, worden gebruikt om in het onderzoeksrapport een concreet beeld te schetsen van hoe discriminatie en racisme zich manifesteren in het dagelijks leven. Deze verhalen dienen als illustratieve voorbeelden in het rapport en zullen na publicatie ook online beschikbaar worden gesteld. Door deze verhalen te delen, willen we niet alleen de onderzoeksresultaten verrijken, maar ook anderen aanmoedigen om na te denken over hun eigen ervaringen en omgeving. Dit draagt bij aan een bredere bewustwording en stimuleert een verdere dialoog binnen de gemeenschap.

   Resultaat van de communicatie
   De gekozen benadering en consistentie in onze communicatie hebben niet alleen de zichtbaarheid en betrokkenheid verhoogd, maar ook een gevoel van veiligheid en vertrouwen gecreëerd bij de doelgroepen. Dit was van groot belang om eerlijke en open gesprekken mogelijk te maken, wat wezenlijk bleek voor de diepgang van ons onderzoek. Door het strategisch gebruik van communicatie is het gelukt om wat eerst onzichtbaar was, zichtbaar te maken. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een gedegen verslag van bevindingen met concrete aanbevelingen voor de gemeente Arnhem.

Inspiratie en ondersteuning vanuit de experts

Tijdens de pilot hebben we veel inspiratie en ondersteuning gehaald uit gesprekken met diverse landelijke organisaties en experts, zoals de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme en het College voor de Rechten van de Mens. Gedurende het traject bleven we nauw in contact met de Nationale Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) en zijn team. Hierdoor bleven we op de hoogte van hun aanpak en de landelijke ontwikkelingen op het gebied van discriminatie en racisme. In juni organiseerde de NCDR, op ons voorstel, een netwerk- en uitwisselingsbijeenkomst met de G10-gemeenten, die actief beleid voeren tegen discriminatie en racisme. Ook kregen we advies van onderzoeker Jurriaan Omlo, die ons vanuit zijn expertise ondersteunde. Hij heeft verschillende onderzoeken gedaan naar zowel alledaagse als institutionele vormen van discriminatie en racisme, en publiceerde over de rol van omstanders bij racisme.

**“Als zwarte moslima voel ik de pijn van discriminatie elke dag.
Tijdens mijn stage Social Work kreeg ik te horen: “We denken dat onze cliënten zich niet op hun gemak zullen voelen bij iemand zoals jij.”
Mijn hijab was genoeg reden voor hen om mij niet eens een kans te geven.”**


Oostdam

Man met een missie

Clarence Schipper, oprichter van Narc Nazorg, is een geboren en getogen Arnhemmer. Hij groeit op in de wijk Klarendal en is als kind veel in het buurtcentrum te vinden. Hij doet mee met spelletjes, kinderdisco's en richt zijn eigen hiphopgroepje op. Deze vroege betrokkenheid bij de samenleving legt de basis voor zijn latere werk: mensen mee laten doen in de samenleving. "Ik merkte dat samen dingen ondernemen echt bijdroeg aan mijn gevoel van 'happy zijn' als kind."

Jonge ondernemer

Op 18-jarige leeftijd begint Clarence samen met een vriend een fotostudio. Ze schrijven een ondernemingsplan, krijgen een lening van de bank en huren een pand. Een inbraak gooit roet in het eten: een groot deel van de apparatuur en een deel van de opbrengst wordt gestolen. Maar ondanks de moeilijkheden ziet Clarence er waardevolle lessen in, lessen over doorzettingsvermogen en veerkracht. Clarence: "Ons avontuur hield bijna op, maar we waren vastberaden." Zijn ervaringen in Klarendal en als jonge ondernemer leiden Clarence naar een carrière bij Rijnstad als jongerenwerker.

Hij ontdekt al snel dat hij meer bereikt door de straat op te gaan en direct contact te zoeken met jongeren. "Je moet naar ze toe. Alleen daar kun je ze helpen," legt hij uit. Met zijn aanpak weet hij verschillende jongeren naar het jongerencentrum te trekken en ontwikkelt hij succesvolle programma's, waaronder een mentorprogramma voor scholen. In 2021 besluit Clarence zijn vleugels verder uit te slaan en richt hij Narc Nazorg op, een organisatie gericht op de ondersteuning van ex-gedetineerden. Clarence heeft een duidelijke missie: een nieuwe kans voor ex-gedetineerden.

Eigen ervaring

Hij gebruikt zijn persoonlijke ervaringen en professionele achtergrond om deze doelgroep te helpen opnieuw zijn plaats in de samenleving te vinden. "Ik groeide op in een omgeving met veel drugs en criminaliteit. Dat maakte me bewust van de noodzaak van goede begeleiding," zegt hij. "Ik heb van heel dichtbij gezien wat zo'n omgeving met mensen kan doen." Zijn ouders zorgden voor een liefdevol gezin en hielpen hem op het rechte pad te blijven. En nu doet hij hetzelfde voor anderen. "Met Narc help ik ex-gedetineerden met praktische zaken zoals huisvesting, werk en het opbouwen van een ondersteunend netwerk. Ik werk samen met de gemeente, reclassering en lokale ondernemers die bereid zijn mensen met een 'krasje' een nieuwe kans te geven."

Het doel is simpel: zorgen dat deze mensen niet terugvallen in oude patronen, maar sterker uit hun detentie komen en weer volwaardig meedraaien in de maatschappij. "Wat ik nu heb, is beter dan wat ik had. Dat gevoel wil ik ze geven," zegt hij. De aanpak van Clarence is krachtig: hij biedt perspectief. Of het nu gaat om een plek om te wonen, een baan of een netwerk van steun, Clarence zorgt ervoor dat ex-gedetineerden de middelen en het vertrouwen hebben om een nieuwe start te maken. Zijn persoonlijke verhaal en betrokkenheid maken hem een rolmodel voor velen.

Advies aan gemeente

Door zijn ervaring met verschillenede instanties heeft Clarence ook een duidelijk advies voor de gemeente: "Kijk naar initiatieven die zich al bewezen hebben. En dan niet per definitie alleen maar initiatieven van gevestigde partijen, maar vooral ook naar burgerinitiatieven en faciliteer die wat vaker."

Aanpak van het onderzoek

Voor het ophalen van verhalen, signalen en ervaringen in Arnhem hebben we gekozen voor een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Het gaat hier niet om een wetenschappelijk onderzoek, maar een praktijkgerichte en explorerende studie. In het kwalitatieve deel voerden we diepte-interviews met individuen met een semigestructureerde vragenlijst. Daarnaast organiseerden we dialooggesprekken met verschillende groepen. Het kwantitatieve deel bestond uit een online enquête.

De diepte-interviews werden gehouden met Arnhemmers met diverse achtergronden. Elk gesprek werd geopend met een introductie door de ACDR, waarin de pilot en het doel van het gesprek werden toegelicht. We hebben alle geïnterviewden vertrouwelijkheid en anonimiteit gegarandeerd, gezien de privacyoverwegingen en de gevoeligheid van het thema. Naast de gesprekken met Arnhemse inwoners, hebben we ook interviews gedaan met mensen en organisaties buiten de Arnhemse gemeenschap. In totaal hebben we 50 diepte-interviews afgenomen. Om een indruk te geven van de manier waarop de interviews hebben plaatsgevonden, is een reportage hiervan toegevoegd (zie bijlage 3).

We zijn begonnen met gesprekken met mensen die ons benaderden naar aanleiding van de introductie en lancering van de ACDR. Naarmate de pilot vorderde, kwamen we in contact met steeds meer Arnhemmers die zelf het initiatief namen voor een gesprek. Naast deze gesprekken voerden we ook gesprekken met sleutelfiguren en organisaties in Arnhem, waaronder enkele partnerorganisaties van de gemeente. Andere geïnterviewden bereikten we via het netwerk van de gemeente, persoonlijke contacten en social media. We gebruikten ook de sneeuwbalmethode, waarbij we geïnterviewden vroegen om ons in contact te brengen met anderen die mogelijk interesse hadden in een gesprek.

Om ons bereik en de representativiteit te vergroten, hebben we daarnaast een online vragenlijst opgezet. Deze verspreidden we via al onze communicatiekanalen en onder de geïnterviewde personen en organisaties, met het verzoek de vragenlijst in hun netwerk te delen. In totaal vulden 192 personen de vragenlijst in.

Zowel in de diepte-interviews als in de online vragenlijst zijn de volgende vragen gesteld:

1. Wat vind je ervan dat Arnhem een coördinator heeft aangesteld tegen discriminatie en racisme?
2. Hoe zit onze samenleving volgens jou erbij als het gaat om discriminatie en racisme? Wat speelt er volgens jou in onze stad Arnhem? Wat valt het meest op volgens jou?
3. Heb je zelf ervaring met discriminatie en wat wil je met ons delen daarover? Wat heb je met deze ervaring gedaan? (melden, praten, niets, anders)
4. Wat kan volgens jou werken bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie? Wat heb je zelf eens toegepast dat volgens jou heeft geholpen?
5. Als jij het voor het zeggen had, wat zou je als eerst aanpakken? Wie/ welke organisatie zou je dan (aan)spreken?
6. Is er iets wat je mij (de ACDR) wilt meegeven?

“Discriminatie is altijd een deel van ons leven geweest, van mijn (voor)ouders tot mijn eigen kinderen. Op school mochten andere kinderen niet met de onze spelen of naar ons huis komen, alleen omdat we in een woonwagenkamp wonen.”


Scootbezorgd
SCOOTBEZORGD.NL

Wij zijn echte omdenkers

De voormalige koepelgevangenis is de thuisbasis voor Scootbezorgd. Pakketjes en brieven worden hier gesorteerd en aan de bezorgers meegegeven. Toch is dit bepaald geen bezorgdienst die je kunt vergelijken met DHL of PostNL. Bij Scootbezorgd rijden bezorgers met een scootmobiel, 100% elektrisch én met een sociale taak. De bedenkers van dit unieke concept zijn Frouke Engel (27) en Myrthe Rosema (25). Ze leerden elkaar kennen tijdens hun studie product design bij ArteZ.

Rollator

Beiden hebben een warm en sociaal hart en een scherp oog voor de maatschappij. “Het idee was eigenlijk zo geboren”, begint Myrthe. “Omdenken is iets waar wij een uitdaging in zien. Zo had mijn moeder een vrij lompe rollator in de woonkamer staan. Die was voor mij al meteen een inspiratie-bron: hoe kun je van een hulpmiddel iets maken waardoor je er meer voordeel uit haalt?” En zo werd ook het zaadje geplant voor de bezorgservice. Na de afronding van hun studie hielden de twee contact. Frouke: “We vinden dezelfde dingen belangrijk. Zoals het sociale aspect van onze bezorgdienst met scootmobielen. Het is niet alleen een hulpmiddel dat je anders inzet, de mensen die ermee rijden hebben op deze manier ook een actieve rol in de maatschappij. Het sociale aspect zie je ook duidelijk terug bij onze bezorgers, ze maken altijd tijd voor een praatje.”

Gezamenlijkheid

Gelijkwaardigheid is een rode draad in de bedrijfsvoering: “We betrekken de bezorgers eigenlijk overal bij”, vervolgt Frouke. Zo zijn we nu met bedrijfskleding bezig en praten de bezorgers mee over wat zij prettig vinden om te dragen.” Voordat het bedrijf echt van start ging, zijn ze begonnen met een pilot. Myrthe: “We wilden zeker weten dat we het juiste doen. Als we toen van onze bezorgers hadden gehoord dat ze het toch niet zagen zitten, dan waren we niet doorgegaan.” Maar het tegendeel is waar. De bezorgers zijn dolenthousiast en er is inmiddels een wachtlijst van mensen die dit werk willen doen. Scootbezorgd is dus geen standaard bezorgdienst, maar ook geen liefdadigheidsorganisatie; bezorgers voeren het werk voor onze opdrachtgevers zo zelfstandig mogelijk uit. Frouke: “Bij ons moet ook gewoon geld verdiend worden, alleen doen we dat wel een op een andere en vooral inclusieve manier. Dat maakt het voor instanties soms ook lastig om ons in een hokje te plaatsen.”

Vreemde eend

Op dit moment zijn er drie vaste bezorgers actief en is er een flexibele schil van mensen die tijdens piekmomenten bijspringen. Het bezorgen gaat prima, maar er zijn ook wel de nodige organisatorische hobbels te nemen. “We lopen vooral tegen regels van instanties aan omdat we een vreemde eend in de bijt zijn. Alleen al het verzekeren van een scootmobiel blijkt een ingewikkelde kwestie.”

Ook is niet zo dat iedereen positief reageert op het concept. Myrthe: “Zo worden we soms niet serieus genomen en denken mensen dat wanneer het regent onze bezorgers niet komen opdagen. Onzin natuurlijk. Regen of niet, er is nog nooit een brief of pakket te laat bezorgd.” Nu het bedrijf in Nederland steeds bekender wordt, krijgen ze ook steeds meer vragen van bezorgers uit andere steden. Frouke: “Onze naamsbekendheid groeit, er zijn steeds meer bedrijven die ons weten te vinden. Uiteindelijk is onze ambitie om in alle Nederlandse steden bezorgers in te zetten.”

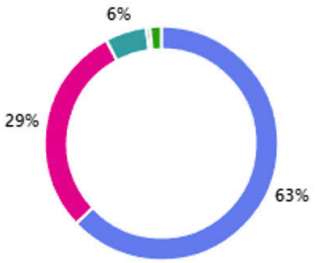
Onderzoeksresultaten

Een overgrote meerderheid van de respondenten gaf in de enquête aan het belangrijk te vinden dat Arnhem een coördinator heeft aangesteld om discriminatie en racisme tegen te gaan. Dit is weergegeven in figuur 1 hieronder.

1. Wat vindt u ervan dat Arnhem een coördinator heeft voor bestrijding van discriminatie en racisme?

192 Antwoorden

Heel belangrijk	121
Belangrijk	56
Neutraal	11
Onbelangrijk	1
Heel onbelangrijk	3

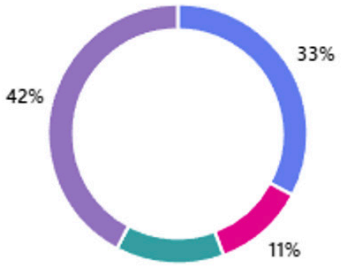


Tijdens bijna alle gevoerde gesprekken werd positief gereageerd op de pilot waarin Arnhem een coördinator heeft aangesteld voor de thema's discriminatie en racisme. De personen en organisaties die wij spraken, hebben goed zicht op, of zelf ervaring met discriminatie en racisme. Voor een groot deel van de respondenten die aan de enquête deelnamen, ligt dat anders. Zo heeft bijna één op de drie geen zicht op discriminatie in Arnhem. De meeste mensen geven echter aan dat zij vaak discriminatie waarnemen. Dit is weergegeven in figuur 2 hieronder.

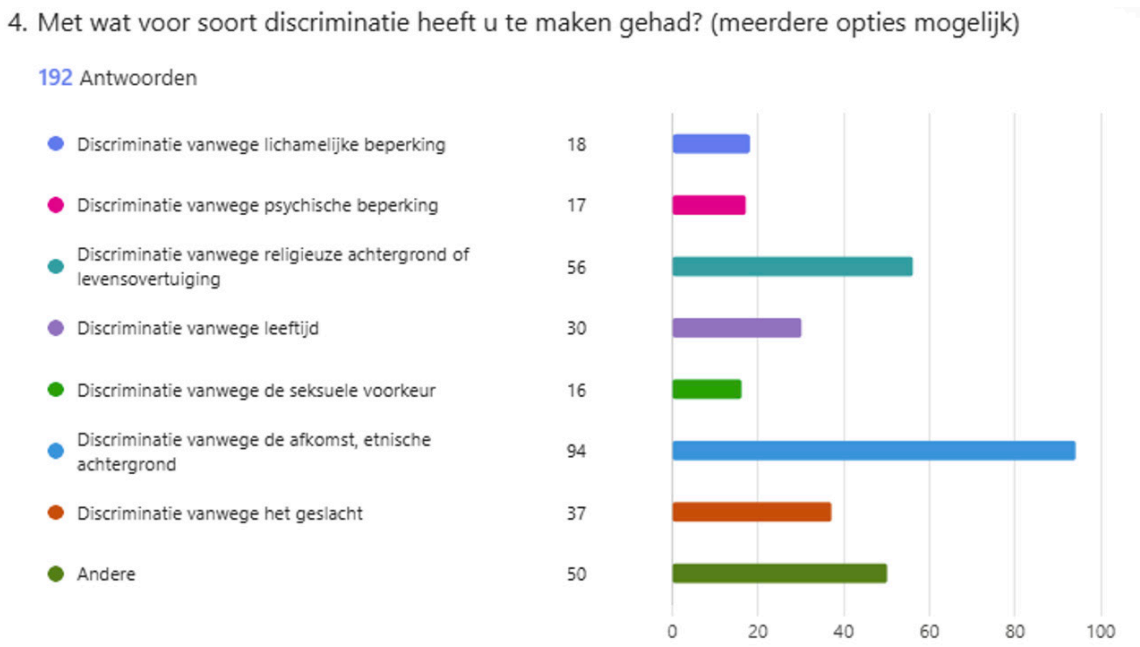
2. Wat ziet u in Arnhem gebeuren rondom discriminatie?

192 Antwoorden

Ik heb er geen zicht op	63
Ik zie weinig discriminatie	22
Het valt mee met discriminatie in Arnhem	26
Ik zie vaak discriminatie in Arnhem	81



Discriminatie kan op verschillende gronden plaatsvinden. Uit de enquête blijkt dat respondenten vooral discriminatie zien op basis van religieuze achtergrond of levensovertuiging, etniciteit en culturele achtergrond. Ook in de diepte-interviews worden deze gronden eveneens het vaakst genoemd (zie figuur 4).

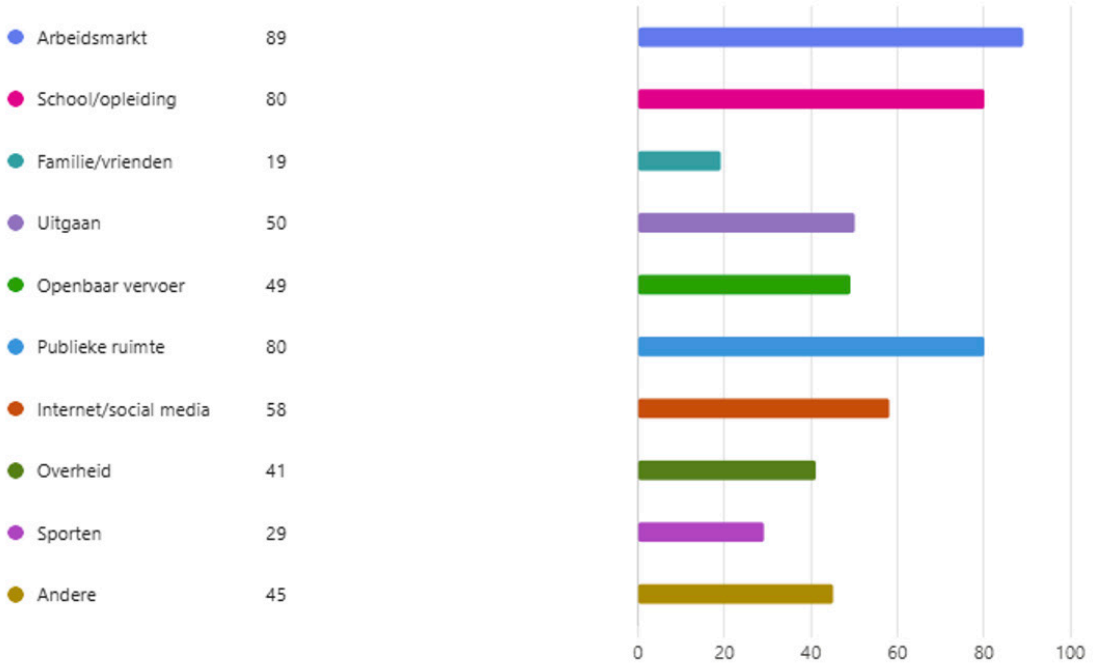


Zowel de diepte-interviews als de online vragenlijst laten zien dat intermenselijke en institutionele discriminatie het vaakst voorkomen bij mensen met een migratieachtergrond, een religieuze achtergrond of een fysieke beperking. Wanneer we inzoomen op de eerste twee discriminatiegronden, blijkt dat vooral mensen met een donkere huidskleur en moslims het vaakst te maken hebben met discriminatie. De gedeelde verhalen maken duidelijk dat het hierbij vaak gaat om openlijke, discriminerende acties, die door onderzoekers worden bestempeld als racisme. Wat betreft mensen met een fysieke beperking, zien we dat zij bij vrijwel iedere dagelijkse handeling afhankelijk zijn van anderen of instanties. Dit kost veel tijd en energie, wat hun deelname aan de samenleving bemoeilijkt. Deze vorm van discriminatie staat bekend als validisme.

Uit de interviews, gesprekken en de enquête blijkt dat discriminatie in de interactie tussen mensen een alledaags verschijnsel is en in veel verschillende domeinen voorkomt. De gedeelde ervaringen gaan over de dagelijkse omgang in de eigen buurt, in openbare ruimtes, op school en op het werk. Daarnaast zijn er verhalen die wijzen op signalen dat er mogelijk ook sprake is van institutionele discriminatie binnen de gemeentelijke organisatie en Arnhemse organisaties. Uit de enquête blijkt dat respondenten vooral discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, in het onderwijs, in de publieke ruimte en online (zie figuur 5).

5. Waar heeft u discriminatie meegemaakt? (meerdere opties mogelijk)

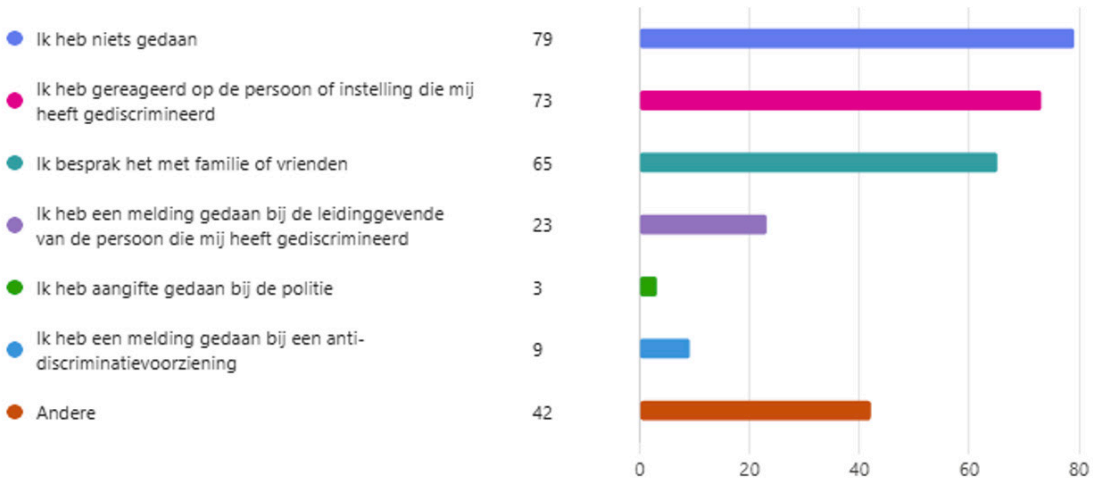
192 Antwoorden



Op de vraag hoe mensen omgaan met hun ervaring met discriminatie, kregen we uiteenlopende reacties. De meeste mensen die we in de diepte-interviews spraken, wisten vaak bij welke instanties zij terecht konden en waren assertief genoeg om de discriminatie aan te kaarten. Tegelijkertijd hoorden we ook verhalen van mensen die zich volledig machteloos voelden. In zulke situaties maakte het niet uit hoe goed iemand voorbereid was, of ze gelijk hadden, de juiste wegen kenden, of de taal beheersten. Uit de enquête blijkt dat respondenten vaak niets hebben ondernomen na een ervaring van discriminatie. Wanneer er wel actie werd ondernomen, spraken ze meestal de discriminerende persoon aan of bespraken het met familie of vrienden. Opvallend weinig respondenten deden melding bij officiële instanties (zie figuur 6).

6. Wat heeft u gedaan nadat u werd gediscrimineerd? (meerdere opties mogelijk)

192 Antwoorden

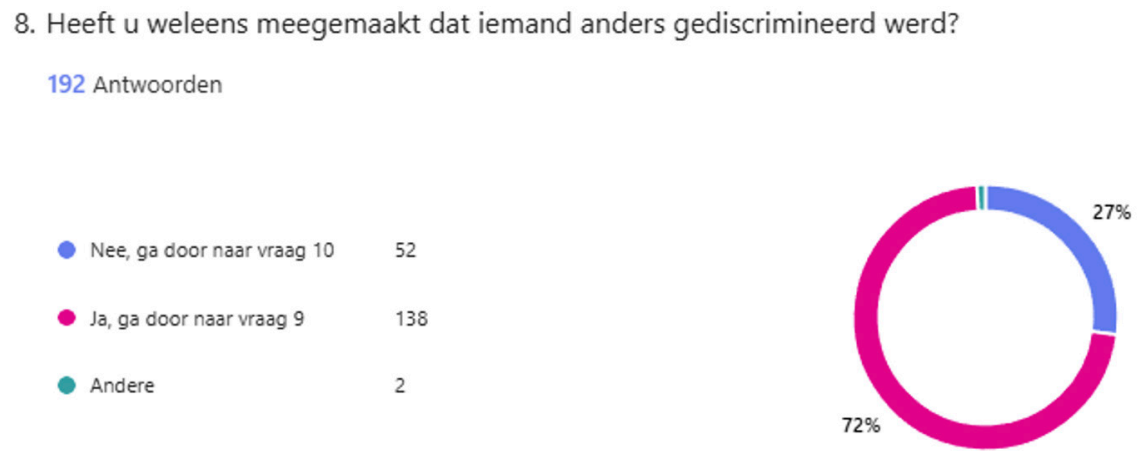


De enquête laat zien dat 57% van de respondenten niet weet waar ze discriminatie kunnen melden. Tegelijkertijd weten 43% van de respondenten wel het meldpunt te vinden (zie figuur 7).

Hoewel veel geïnterviewden bekend zijn met het meldpunt, besluiten velen toch geen melding te doen. De redenen hiervoor variëren, maar hebben wel vaak te maken met negatieve ervaringen met het meldpunt of een gebrek aan vertrouwen in de expertise. Een gebrek aan diversiteit onder de medewerkers wordt genoemd, wat in hun beleving invloed heeft op het gevoel van representatie en vertrouwen om ervaringen te delen.



In de enquête is ook gevraagd hoe mensen reageren als omstanders wanneer ze discriminatie van anderen waarnemen. De meeste respondenten geven aan dat ze iets hebben gedaan. Een kleiner deel heeft de gediscrimineerde persoon aangemoedigd om zelf actie te ondernemen (zie figuur 8).



Een volledig overzicht van de enquête is toegevoegd in bijlagen 4 en 5.

Met het deelproject “In alle hoeken van de stad” (de dialoogbijeenkomsten) hebben we deze thema’s op een andere manier kunnen bespreken. Tijdens deze sessies zorgde het delen van de verhalen met elkaar, voor meer verhalen en een gevoel van her- en erkenning. De gekozen methodiek en de deskundigheid van de dialoogbegeleider maakte hierin het verschil. Deze opzet sloeg goed aan bij de deelnemers, en er werden diepgaande persoonlijke ervaringen gedeeld. Ook in deze verhalen kwamen discriminatie op basis van huidskleur, etnische achtergrond en religie het vaakst naar voren. Wel moet worden opgemerkt dat deze groep, vergeleken met andere benadeelde groepen, vaker aanwezig was om hun ervaringen te delen. Tijdens de dialoogbijeenkomsten hebben we in totaal met 130 mensen gesproken.


AND
I THINK TO
myself
WHAT A
wonderful
WORLD

De kracht van luisteren

Met een lach op haar gezicht opent de altijd vriendelijke Dounia de deur van ‘De Kansenfabriek’. Hier ontmoeten Arnhemmers elkaar, en écht iedereen is welkom. Dounia loopt al enige tijd in de wijk Het Broek rond, kent de mensen en weet ze veel Arnhemmers uit de buurt te porren voor een activiteit. Ze ziet een uitdaging in het verbinden van mensen. ‘Er ontstaat iets moois als je je verdiept in het verhaal van de ander. Door vragen te stellen en te luisteren kom je dichter tot elkaar.’

Droom wordt werkelijkheid

Dounia’s reis naar de zorg begon niet vanzelfsprekend. Ze werkte elf jaar lang als projectmanager in een commerciële kantooromgeving, maar een diepgewortelde wens om in de zorg te werken blijft haar achtervolgen. “Toen ik jong was, luisterde ik vooral naar mijn ouders. Zij vonden de zorg niks voor mij”, vertelt Dounia. “Dat kwam vooral omdat ze onbekend waren met werken in de zorg. De zorg is in Marokko ook heel anders georganiseerd, en dat was hun referentiekader. Ze dachten dat ik beter af was op kantoor. Ze wilden heel graag een goede toekomst voor mij.”

Ommekeer

Maar het bloed kruipt toch waar het niet gaan kan. Dounia: “Ondanks de goede baan was ik niet tevreden. Omdat ik niet goed wist wat mij dwarszat ben ik op reis gegaan om tot rust te komen. En daar op een prachtig strand op Curaçao wist ik het ineens. Ik belde mijn moeder en zei: “Mam, ik wil toch de zorg in en ik ga weer terug naar school.” Kort daarna schreef ze zich in voor een opleiding tot persoonlijk begeleider voor specifieke doelgroepen en begon haar nieuwe carrière.

Leerschool in empathie

Een cruciale stap in Dounia’s nieuwe carrière was haar stageperiode bij Jessica Badloe, oprichtster van zorgorganisatie Yes & You in Arnhem. Jessica’s inclusieve benadering en visie om niemand buiten te sluiten, inspireerde Dounia erg. “Jessica is mijn rolmodel en leerde mij dat iedereen zijn eigen verhaal heeft. Ze zegt altijd: “Kijk verder dan wat je aan de oppervlakte ziet.” Dounia vertelt over haar ervaring met een cliënt met extreemrechtse tatoeages. “Ik vond het in het begin heel moeilijk om met hem te werken, maar Jessica moedigde me aan om met een open blik naar hem te kijken. Omdat ik mij in hem verdiepte door vragen te stellen, leerde hij mij ook kennen. En dat zorgde uiteindelijk voor een ommekeer. Binnen twee weken stond hij halal te koken en werd ik zijn favoriete begeleider,’ lacht Dounia.

Dounia leerde dat begrip en empathie onmisbaar zijn in de zorg. Haar werk bij De Kansenfabriek weerspiegelt deze waarden. Het is haar missie om mensen met elkaar te verbinden en vooroordelen te doorbreken. “Ik heb geleerd dat het niet uitmaakt wat iemands achtergrond is”, zegt Dounia. In De Kansenfabriek heeft ze een plek gecreëerd waar iedereen zich welkom voelt, ongeacht hun achtergrond. “Het inspireert me enorm om te zien hoe mensen groeien wanneer ze zich begrepen en geaccepteerd voelen. Dat is de kracht van luisteren en empathie.”

Met haar passie en inzet werkt Dounia aan een inclusiever Arnhem en bewijst ze dat met begrip en empathie, echte verbinding en verandering mogelijk zijn.

Conclusie

De pilot voor een coördinator op de thema's discriminatie en racisme is overwegend positief ontvangen door de geïnterviewde personen en organisaties. De gevoerde gesprekken geven een beeld van de aard én de gevolgen van discriminatie en racisme bij de Arnhemmers die we gesproken hebben. Ze laten zien dat discriminatie op verschillende manieren en in diverse contexten voorkomt. Het gaat onder meer om discriminatie onder inwoners, verhalen van mensen die zich niet gehoord of geholpen voelen door wijkprofessionals, wijkagenten en instanties. Dat zijn geen incidenten. Of deze verhalen duiden op een patroon, zal uit een dieper onderzoek moeten blijken.

Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat discriminatie een alledaags en wijdverspreid probleem is in de stad, vooral onder mensen met een migratieachtergrond, met een religieuze achtergrond en mensen met een fysieke beperking. Racisme en validisme zijn volgens ons belevingsonderzoek de meest voorkomende vormen van discriminatie. Wat de geïnterviewden aangeven is dat discriminatie grote gevolgen heeft gehad op hun mentale en fysieke gezondheid. De manieren waarop ze met discriminatie en racisme omgaan, is verschillend. Mensen geven aan strijdbaar te worden, ze bereiden zich extra goed voor op gesprekken en situaties in hun dagelijkse leven. Deze mensen verzamelen mensen om zich heen die niet snel gediscrimineerd worden. Sommigen trekken zich terug en vermijden situaties en mensen. De rode draad in de verhalen is dat discriminatie en racisme het meedoen en sociale verbondenheid belemmeren.

De pilot laat ons zien dat belevingsonderzoek een geschikte methode is om inzicht te krijgen in de ervaren problematiek. Daarnaast hebben de dialoogbijeenkomsten, die als onderdeel van het project werden georganiseerd, succesvol bijgedragen aan het bespreekbaar maken van deze kwesties en het delen van persoonlijke verhalen. Doordat mensen bij elkaar zaten en hun verhaal deelden, vonden anderen herkenning en voelden zich uitgenodigd om hun verhaal te delen. Een bijkomend effect was dat deelnemers zonder discriminatie ervaring op die manier inzicht kregen in hoe discriminatie eruitziet en welke impact die heeft op iemands leven.

Er is behoefte aan meer kennis over waar discriminatie gemeld kan worden maar vooral ook wat er gebeurt met deze melding. Laatste lijkt namelijk te bepalen of mensen willen melden of niet. Als mensen weten wat er met hun melding gebeurt, lijken zij eerder bereid om te melden.

Landelijke onderzoeken en trends

Recent zijn er verschillende landelijke onderzoeken uitgevoerd naar discriminatie op basis van etniciteit en religie in Nederland. Een belangrijk rapport is de voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (SCDR) uit december 2023. Dit onderzoek geeft inzicht in de aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in Nederland. Het rapport benadrukt dat discriminatie op basis van etniciteit en religie nog steeds wijdverspreid is, vooral onder bevolkingsgroepen met een migratieachtergrond en religieuze minderheden zoals moslims (onderzoeksrapport SCDR 2023).

Daarnaast publiceerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in 2023 een vervolgonderzoek naar discriminatie ervaringen in Nederland. Dit onderzoek, gebaseerd op een uitgebreide vragenlijst onder de Nederlandse bevolking, toont aan dat een aanzienlijk deel van de Nederlanders discriminatie ervaart, vooral op basis van etniciteit en religie.

Deze discriminatie doet zich voor op verschillende maatschappelijke terreinen, zoals de arbeidsmarkt, het onderwijs en de publieke ruimte. (Publicatie SCP 2020).
Meerdere verhalen uit ons onderzoek bevestigen bovenstaande discriminatiegrondslagen.

Aanbevelingen voor een inclusief Arnhem

Volgens onderzoek van het Kenniscentrum Inclusieve Samenleving (KIS) slaagt de aanpak van discriminatie wanneer interventies gericht zijn op het bevorderen van bewustwording, het versterken van inlevingsvermogen, het direct confronteren van discriminatie en het veranderen van sociale normen. Daarnaast wordt de aanpak effectiever wanneer alle vormen van discriminatie en uitsluiting worden erkend, veroordeeld en aan de onderliggende mechanismen wordt gewerkt.

Wanneer bepaalde vormen van discriminatie meer aandacht krijgen dan andere, dreigt het risico dat minderheidsgroepen zich buitengesloten voelen, wat de strijd tegen discriminatie verzwakt. Het is daarom cruciaal dat geen enkele groep, bewust of onbewust, wordt genegeerd. Dit gebeurt echter nog te vaak in persoonlijke gesprekken, op scholen, in de media en in het politieke debat.

In ons onderzoek naar discriminatie en racisme in Arnhem hebben we aanbevelingen verzameld die door Arnhemmers en Arnhemse organisaties zijn gegeven. Deze input heeft geleid tot onze belangrijkste aanbevelingen, die we volledig onderschrijven. Voor een blijvend draagvlak en effectieve aanpak van discriminatie en racisme in Arnhem is het belangrijk dat deze aanbevelingen omgezet worden in concrete acties en zichtbaar gemaakt worden voor alle Arnhemmers.

1. *Een discriminatiemeldpunt dat iedereen vertegenwoordigt*
   Bij de aanpak van discriminatie is ondersteuning van en hulp aan slachtoffers onmisbaar. Het discriminatiemeldpunt (zoals discriminatie.nl) speelt daarin een sleutelrol. Deze meldpunten zijn zoveel mogelijk laagdrempelig ingericht, bieden een veilige en toegankelijke omgeving. Een essentiële vervolgstap is het vergroten van de diversiteit binnen het team van het meldpunt in de regio Arnhem. Dit is van belang voor de geïnterviewden, omdat het de representatie versterkt en daarmee hun vertrouwen en bereidheid om hun ervaringen te delen vergroot. Daarnaast geven ze aan dat het belangrijk is om de kennis over verschillende discriminatiegrondslagen en de mogelijke overlap hierin (intersectionaliteit) te vergroten/verhogen onder de klachtenbehandelaars.

2. *Samen bouwen aan inclusieve sociale normen*
   Veel geïnterviewden benadrukken de noodzaak om nieuwe sociale normen te creëren die de huidige stereotypen en vooroordelen vervangen. Een goed voorbeeld is de aanpassing van onze taal, waarin we steeds bewuster kiezen voor termen die respectvoller en inclusiever zijn, zoals ‘mensen met beperkte basisvaardigheden’ in plaats van ‘laaggeletterden’ en ‘tot slaafgemaakten’ in plaats van ‘slaven’. Het onderwijs werd vaak genoemd als de ideale plek om deze verandering te beginnen, aangezien jongeren nog volop in hun ontwikkeling zitten. Verschillende jongerenorganisaties in Arnhem benadrukten dit, en uit onze verkenning bleek dat sommige scholen al actief bezig zijn met deze aanpak. Het is belangrijk om deze positieve voorbeelden breder te delen, zodat andere scholen en mogelijk ook organisaties buiten het onderwijs hiervan kunnen profiteren.

Daarnaast werd er een sterke oproep gedaan aan officiële instanties, zoals de gemeente Arnhem, om hierin een voortrekkersrol te spelen. De geïnterviewden gaven duidelijk aan dat er een grote behoefte is om af te rekenen met stereotyperende taal en microagressie, aangezien deze vormen van communicatie vaak de basis vormen voor diepere vormen van discriminatie.

3. ***Arnhemmers versterken: bewustwording en vaardigheden voor een inclusieve stad***

   De strijd tegen discriminatie en racisme kan niet door één individu worden gevoerd. Het vraagt om een gezamenlijke inspanning van bewoners, organisaties en sleutelfiguren binnen de Arnhemse samenleving. Hiervoor is het belangrijk om bewustzijn te creëren over de verwoestende impact van discriminatie op zowel individuen als de samenleving. Daarnaast kunnen mensen de vaardigheden ontwikkelen om in te grijpen wanneer ze discriminatie waarnemen. Omstanders kunnen hierin een sleutelrol spelen: door daders aan te spreken of door het slachtoffer actief te ondersteunen. Uit onderzoek in opdracht van de NCDR blijkt hoe belangrijk het is om omstanders te activeren en hen de tools te geven om effectief op te treden. Daarnaast zijn dialoogbijeenkomsten een krachtig middel om via elkaars verhalen te leren en verandering teweeg te brengen. Vanuit de interviews is de wens geuit om op regelmatige basis op verschillende manieren aandacht te vragen en of kennis te ontwikkelen op dit thema.

4. ***Gelijke kansen en wederzijds vertrouwen als basis voor samenwerking***

   De geïnterviewden geven aan dat er in Arnhem zeker initiatieven zijn op het gebied van discriminatie en racisme, wat als positief wordt ervaren. Er is vaak onduidelijkheid over welke projecten er precies zijn, hoe deze worden gefinancierd en hoe ze worden uitgevoerd. Dit leidt tot versnippering van middelen en initiatieven, wat soms organisaties uit elkaar drijft in plaats van samenbrengt.

   Veel organisaties hebben behoefte aan meer inzicht in lopende projecten, zodat er beter kan worden samengewerkt en waar mogelijk krachten gebundeld kunnen worden. De rol van de gemeente hierin wordt als gebrekkig ervaren, vooral als het gaat om het bevorderen van samenwerking en het eerlijk verdelen van subsidies en opdrachten. Er is een gevoel van ontevredenheid over de beperkte diversiteit in de partnerkeuzes van de gemeente, waarbij niet alle partijen zich uitgenodigd voelen om deel te nemen aan opdrachten. Daarnaast ervaren sommige organisaties dat zij onaangekondigd onderworpen worden aan steekproeven en controles, wat bij hen het gevoel van wantrouwen oproept, mogelijk gebaseerd op vooroordelen of discriminatie.

   Ook bij gemeentelijke initiatieven, zoals de diversiteitsreis, is het van belang dat organisaties betrokken blijven. Het is niet voldoende om enkel uitvoerende en adviserende functies aan tafel te brengen, de commitment van de top van de organisaties is onmisbaar. Het streven naar inclusie moet hand in hand gaan met concrete acties tegen discriminatie. Dat betekent allereerst een actieve aanpak van discriminatie en racisme binnen de eigen organisatie en vervolgens in de dienstverlening naar de Arnhemse samenleving.

Onze aanbevelingen voor de rol van ACDR

De ACDR toont meerwaarde door de verbindende kracht in het Arnhemse netwerk tegen discriminatie en racisme. Onze rol is vergelijkbaar met een spin in het web: We overzien het complete speelveld en zijn voortdurend in contact met inwoners, organisaties, bedrijven en instanties. Hierdoor kunnen wij patronen signaleren, onderlinge verbindingen versterken en acties coördineren om structurele veranderingen te realiseren.

We richten ons op de bredere vraag: hoe kunnen we als stad gezamenlijk een inclusieve omgeving creëren? Wanneer het nodig is, treden we wel op als klokkenluider, maar altijd gericht op de lange termijn en systemische verbeteringen. Toch brengen soms individuele casussen ook structurele problemen naar boven. Daarom kan het ook zinvol zijn om een casus te onderzoeken. Zo kunnen we structurele problemen en barrières aan het licht brengen.

De kracht van de ACDR zit in dit overzicht en het vermogen om partijen te verbinden, waardoor we beweging in de stad kunnen creëren. Dit maakt ons geen extra schakel in de keten, maar een strategische partner die in contact staat met de verschillende partijen en hen helpt effectiever samen te werken.

Als het gemeentebestuur van Arnhem op basis van ons verslag besluit de rol van de ACDR voort te zetten, is het belangrijk om onderstaande aanbevelingen serieus te overwegen. Deze zijn van groot belang bij het definiëren van de taak, vormgeving, bevoegdheden en de positie van de ACDR in het vervolgtraject.

1. ***Versterk en continueer de positie van ACDR***
   Het eerste zaadje is geplant, maar om verder te groeien, is ruimte nodig. In veel gesprekken kwam scepsis naar voren; mensen wilden garanties dat hun inbreng daadwerkelijk tot actie zou leiden. Deze scepsis hebben we overwonnen door een zorgvuldige en open gespreksvoering, waardoor we een basis van vertrouwen hebben gecreëerd. Dit vertrouwen heeft ertoe geleid dat mensen meer zijn gaan delen en anderen naar de ACDR verwezen. Er is een volgende verdiepingsslag nodig om dit vertrouwen verder te versterken. Continuering van de ACDR is daarvoor nodig.

2. ***Waarborg de onafhankelijkheid van de ACDR***
   De ACDR moet volledig onafhankelijk blijven om de verzamelde input effectief om te zetten in concrete acties. Deze onafhankelijkheid was bepalend voor wat we tot nu toe hebben kunnen bereiken en opende deuren die anders gesloten zouden blijven. Door geen politieke bindingen te hebben, kan de ACDR vrij advies geven aan organisaties, het gemeentebestuur en de politiek, zowel gevraagd als ongevraagd. Dit zorgt voor meer vertrouwen en veiligheid bij de mensen die zich melden om hun ervaringen te delen.

   De ACDR zou een onafhankelijke positie moeten hebben zonder hiërarchische verantwoording. Hoewel deze positie soms kan botsen met de belangen van anderen, is dit precies wat nodig is om een voortvarende en fundamentele aanpak van discriminatie en racisme te garanderen.

3. *Versterk de autonomie van de ACDR*

Om de bevindingen daadwerkelijk om te zetten in actie, moet de ACDR de ruimte hebben om zelfstandig onderzoek te doen of te laten uitvoeren. Dit is cruciaal om een breed perspectief te krijgen wanneer er nieuwe casussen opduiken, zoals afgelopen jaar het geval was. Onderzoek kan aanleiding geven om alarm te slaan en verdere toetsing te laten plaatsvinden, zeker wanneer blijkt dat het om een structureel probleem gaat. De ACDR moet niet afhankelijk zijn van toestemming of geconfronteerd worden met juridische obstakels rondom vertrouwelijke informatie of ambtelijke beperkingen, zoals nu soms het geval is.

De autonomie van de ACDR wordt versterkt door deze rol een beëdigde status te geven, waardoor de onafhankelijkheid gewaarborgd blijft. Uiteraard blijft de ACDR eindverantwoording afleggen aan de gemeenteraad, bijvoorbeeld via een jaarlijks verslag.

4. *Versterk de doorzettingsmacht van de ACDR*

Om de autonomie van de ACDR te waarborgen, is het van belang dat de organisatie zelf doorzettingsmacht krijgt. We hebben ervaren dat alleen toegang tot mensen met invloed niet genoeg is. Dit ondermijnt de objectiviteit en verzwakt de slagkracht, waardoor de afhankelijkheid van derden te groot blijft. De ACDR zou een positie en bevoegdheden moeten hebben die vergelijkbaar zijn met die van de stadsmarinier in Rotterdam of de ombudsman binnen de gemeente.

Daarnaast moet de ACDR de vrijheid hebben om kritische, maar constructieve feedback te geven aan de gemeente en andere betrokkenen. Dit is noodzakelijk om gelijkwaardigheid, inclusie en uiteindelijk sociale cohesie in Arnhem te bevorderen.

5. *Versterk de organisatie rondom ACDR*

Het team dat voor deze pilot werd geformeerd, is klein en daardoor kwetsbaar. Wanneer iemand uitvalt, ontstaat er direct een probleem, zoals het afgelopen jaar duidelijk is geworden. Eén dag per week voor een publieke functie zoals deze is veel te weinig om verbindingen te leggen, te netwerken, zichtbaar te zijn en daadkracht te tonen. Daarom is het belangrijk om voldoende tijd, middelen en ondersteuning vrij te maken voor de ACDR.

Een stevige achtervang en meer capaciteit kan de rol van de ACDR versterken. Als de taken van de ACDR verder worden uitgebreid, zoals gewenst, zal ook de invulling van de functie aanzienlijk moeten veranderen. Dit vraagt om een bredere en robuustere ondersteuning om de continuïteit en impact te waarborgen.

6. *Zorg voor financiële onafhankelijkheid*

Tot nu toe is er zonder budget gewerkt. Om de ACDR effectief te laten functioneren, is financiële onafhankelijkheid een voorwaarde. Dit stelt de ACDR in staat om zelfstandig te sturen op acties en prioriteiten te bepalen. Een eigen budget biedt de vrijheid om middelen naar eigen inzicht en urgentie in te zetten, waardoor de slagkracht en onafhankelijkheid van de ACDR verder worden vergroot.

“Discriminatie is vernietigend, waar het ook gebeurt. In de zorg kan het zelfs levens kosten. Ik ken helaas te veel schrijnende voorbeelden, zoals een Arabische vrouw van wie de eierstokken zonder overleg werden verwijderd. Ze had toch al vijf kinderen, werd er gezegd.”



Bijzondere mensen, bijzondere plek: Brownies&downieS

Brownies&downieS is inmiddels een begrip in Nederland. Een leuke en sfeervolle plek voor een kop koffie, mét iets lekkers erbij, of een lunch. Niet alleen de plek is fijn, ook de mensen die er werken zijn bijzonder. Want iedereen met een beperking of een afstand tot de arbeidsmarkt is welkom om hier te werken. Dat klinkt heel eenvoudig, en zo voelt het ook als Rosaly Kleis (24), eigenaresse van Brownies&downieS in Arnhem, begint te praten.

Droom

“Horeca en zorg verschillen niet zo veel van elkaar, het draait bij beide om mensen. Ik kom uit de zorg én heb horecaervaring. Toen ik samen met mijn vriend in Deventer bij Brownies&downieS binnenliep wist ik meteen ‘wat is dit tof!’ Het bleef niet bij dromen, de horecagelegenheid is sinds september 2023 open. Binnenkort gaat ze met 21 collega’s naar de Efteling voor een bedrijfsuitje.” Rosaly ging actief op zoek naar medewerkers, via social media en het verspreiden van flyers op plekken waar mensen naar dagbesteding gaan. “In Arnhem kunnen we onze zorg niet vanuit de WMO leveren omdat de gemeente met een maximaal aantal zorgaanbieders samenwerkt. Hierdoor moeten we soms dus mensen teleurstellen.”

Zelfstandig

Iedereen die hier werkt draait volledig mee: in de keuken, achter de bar of in de bediening. Een goede training waardoor voor sommigen de opstap naar betaald werk dichterbij komt. Iedereen voert het werk zelfstandig uit, dat kan omdat er naast iedere medewerker ook een extra (zorg)collega meewerkt voor een goede begeleiding. En dat is soms ook echt nodig. “We heten dan wel Brownies&downieS, maar die naam dekt de lading van ons bedrijf niet. Die naam is ooit een keer bedacht en klinkt leuk. Maar wij hebben echt niet alleen maar mensen met het syndroom van Down in ons team. Het is voor de gasten niet altijd even duidelijk wat iemand heeft. Dat iemand een vorm van autisme heeft, zie je vaak niet aan de buitenkant. Dan kan het dus ook gebeuren dat een gast een grapje maakt dat de medewerker niet goed begrijpt. Dan is het dus heel fijn dat er achter de schermen iemand meekijkt en de medewerker dan even apart neemt om het uit te leggen.”

Kwetsend

Wat dat betreft is Brownies&downieS echt onderscheidend van andere horecazaken. Gasten reageren heel positief op het concept. “Maar op zondag zijn onze bijzondere medewerkers vaak lekker vrij”, lacht Rosaly. “Gasten zijn dan wel eens teleurgesteld, als ze alleen ‘professionals’ in de bediening zien.” Toch hoort zij ook wel eens een ander geluid. “Mensen die grappend langs het terras lopen en zeggen: ‘Hier kun jij wel werken.’ Het is bedoeld als een grapje, maar onze medewerkers horen dat soms ook en dat kan heel erg kwetsen.”

Het team van Rosaly is nu op volle sterkte. “Dat is natuurlijk heel leuk om te zien. Het inspireert enorm als je mensen ziet groeien. Zo liepen we in het begin vaak nog samen met een medewerker naar de bus. Maar dat gebeurt al lang niet meer, ze reizen allemaal zelfstandig.” En ook medewerker Bianca (36) heeft het enorm naar haar zin: “De bediening en het bakken van brownies, vind ik het leukst. Helaas mag ik ze niet allemaal opeten.”

Dankwoord

Wauw. Dit jaar is in een razendsnel tempo voorbijgegaan. Het voelde als een rollercoaster vol ontmoetingen en gesprekken met inspirerende, betrokken Arnhemmers. Mensen spraken vanuit hun hart en deelden oprechte verhalen over wat zij hebben meegemaakt rond discriminatie en racisme. Ze vertelden wat ze denken, vinden en voelen. Deze verhalen hebben mij echt geraakt, en zonder die openheid en vertrouwen had deze pilot nooit de inhoud gekregen die het nu heeft. Mijn dank gaat uit naar ieder van jullie voor het delen van jullie ervaringen, visie, adviezen, inspiratie en warme betrokkenheid.

Het gemeentebestuur van Arnhem wil ik natuurlijk ook bedanken voor het mogelijk maken van deze pilot. Het team Inclusie van de gemeente Arnhem verdient een speciale vermelding voor hun expertise, steun en samenwerking. Heel mooi hoe jullie op dit thema al veel hebben bereikt. Bedankt wethouder Maurits van der Geijn en burgemeester Ahmed Marcouch voor de goede gesprekken en jullie vertrouwen.

Ik ben bijzonder trots op het team waarmee ik heb mogen werken. Grote dank aan Samira Barari en Claske Helders, voor hun expertise, niet aflatende energie, humor, gezelligheid, dagelijkse dosis whatsappjes maar vooral voor jullie grote betrokkenheid en ambitie op dit thema voor Arnhem. Sibel Gul, Emma van Hemert en Isa Massop, ook dank voor jullie ondersteuning.

En dan mijn andere persoonlijke steun en toeverlaten met hun positief kritische, scherpe, liefdevolle en altijd opbouwende houding, Hans en Nancy, soso lobi.

Als team ACDR kijk ik tevreden naar wat we voor nu in een jaar tijd hebben gedaan. Het is vooral duidelijk geworden dat we met een ACDR dichter bij de mensen in de stad kunnen staan. Het is onze missie geweest afgelopen jaar om meer in de haarvaten van de Arnhemse samenleving te gaan zitten en daar echt verschil te maken. Dit jaar hebben we in kleine stapjes vooruitgang geboekt, en dit is nog maar het begin. Met deze bevindingen kan een slag verder gemaakt worden.

Ik reken op een ACDR die verder kan gaan met betekenisvolle ontmoetingen, waarin mensen écht gehoord worden. Een ACDR die samen met Arnhemmers een vertaalslag gaat maken om van aanbevelingen naar concrete acties te gaan. Want er is zichtbare actie nodig om het vertrouwen van Arnhemmers verder te winnen. Ze moeten zien dat wij samen als stad de strijd tegen discriminatie en racisme aangaan. Want dat kan. Samen!

Marilyn A-Kum

Bijlage 1

Infographic Plan van aanpak

Arnhemse aanpak tegen Discriminatie en Racisme

Onze opdracht

Wij willen in Arnhem zichtbaar maken wat mogelijk onzichtbaar is aan discriminatie en racisme. Hiervoor gaan we Arnhem in en verbinden ons met en aan mensen. Wij bouwen aan vertrouwen en willen er voor iedereen zijn.
Zo krijgen wij als ACDR een gezicht. In de rol van coördinator willen wij ook kennis delen en ervoor zorgen dat mensen bewuster worden van wat uitsluiting betekent.

Ons belangrijkste middel hiervoor is in gesprek gaan met Arnhemmers en Arnhemse organisaties. Welke ervaringen en verhalen hebben de mensen te vertellen? Het gesprek is een van onze manieren om te onderzoeken op welke manieren discriminatie en racisme onderdeel is van het (dagelijks) leven in Arnhem. Vanuit ons onderzoek geven wij uitvoerbare aanbevelingen aan de gemeente Arnhem om discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

Wat doen wij nog meer om tot onze aanbevelingen te komen:

- Verzamelen van informatie over de manier waarop Arnhemse organisaties bezig zijn met het thema.
- Ophalen welke acties en aanbevelingen er al in Arnhem zijn. Dit kan vanuit eerdere onderzoeken of organisaties gekomen zijn, die eerder met het bestrijden van discriminatie bezig zijn geweest.
- Bepalen vanuit ons onderzoek welke acties uit andere (landelijke) onderzoeken passend kunnen zijn voor Arnhem.
- Een inschatting maken wat de gevolgen van onze acties en aanbevelingen kunnen zijn.
- Adviseren hoe wij in Arnhem kunnen zorgen dat er een langdurige aanpak van discriminatie en racisme is en blijft.

september - oktober 2023 — **Fase 1**
Visievorming, veldanalyse, opdrachtformulering en plan van aanpak

november 2023- juni 2024 — **Fase 2**
Onderzoek

juli-augustus 2024 — **Fase 3**
Analyseren opbrengst, bepalen focus, opstellen rapport van aanbevelingen

september 2024 — **Fase 4**
Opleveren rapport en evaluatie project

3 oktober 2024 — **Slotevent**

Deelprojecten binnen ons project

1 Arnhem aan het woord

- één op één gesprekken met Arnhemmers en verschillende Arnhemse organisaties
- enquête (live en online)

2 In alle hoeken van de stad

- gesprekken in vier hoeken van de stad

29 feb | 19 mrt | 22 apr | 23 mei

- gesprekken in buurthuizen

3 Programma De Week tegen Racisme

dinsdag 19 mrt
Stadsgesprek

4 Arnhemse aanpakkers

Op onze website en onze sociale mediakanalen zichtbaar maken van verhalen van mensen en organisaties die zich inzetten om discriminatie en racisme te voorkomen en bestrijden

Wij zijn te vinden op

welkom@acdr.nl
www.ACDR.nl
Nieuwsbrief
0622159815
ACDR
acdr_arnhem
Pers: kranten, tv, radio
Arnhemse Coördinator Discriminatie en Racisme

Bijlage 2

Gesprek in wijk Klarendal

COÖRDINATOR DISCRIMINATIE EN RACISME

TEKST HILDE WIJNEN – FOTO'S BAS BUGTER

Sinds kort heeft Arnhem een Coördinator Discriminatie en Racisme: Marilyn A-Kum. In een jaar tijd onderzoekt ze samen met haar team wat er in de wijken speelt. Zo ook in Klarendal. De wijkkrant doet alvast een voorzetje en gaat de straat op om over dit veelomvattende onderwerp een praatje te maken met de Klarendallers onderweg.

MARILYN A-KUM



"We willen graag dat mensen hun verhalen hierover aan ons vertellen"

De eerste die we spreken is Marilyn A-Kum zelf. Want wat doet een Coördinator Discriminatie en Racisme eigenlijk? En waarom heeft Arnhem er eentje nodig? "Het idee voor een Coördinator Discriminatie en Racisme komt van de gemeenteraad. Het is een pilot," gaat Marilyn van start. "Hoe deze rol invulling krijgt, ontdekken we gaandeweg. Eerst wil ik met de mensen in de wijken in gesprek gaan."

Volgens Marilyn is er in elke buurt sprake van racisme en discriminatie. "Alleen is de vraag op welke manier," legt ze uit. "Discriminatie gaat niet alleen om etniciteit, geloof of cultuur, maar ook als je een beperking hebt, kun je uitsluiting ervaren. We willen graag dat mensen hun verhalen hierover aan ons vertellen, zodat we het onzichtbare zichtbaar kunnen maken."

ABD



"Ik ben een trotse Koerd, maar ook een trotse Nederlander"

Op onze eigen zoektocht naar verhalen lopen we Abd tegen het lijf. Hij is leerling aan 't Venster en geniet in zijn pauze van een wandeling door Klarendal met een klasgenoot, een winterzonnetje én een boterham. Als het gaat over discriminatie en racisme is het eerste wat in hem opkomt de koranverbranding op 13 januari op het Jansplein. "Ik snap het niet", zegt hij. "Waarom beschermt de politie die man van Pegida? Daarmee zegt de politie dat zij vóór hem zijn en tegen de islam. Stel dat ik een lhbti-vlag zou verbranden - niet dat ik dat wil - maar dan zou ik echt problemen krijgen! De koran verbranden is geen vrijheid, dat is racisme. Wij geloven dat de koran van Allah is. Waarom zou je dat verbranden?"

Abd woont vijf jaar in Nederland. Hij is een Koerd uit Syrië en is blij dat hij in Nederland woont. "Ik ben een trotse Koerd, maar ook een trotse Nederlander. Ik ga naar school door Nederland, eet en drink door Nederland. Als Nederland in oorlog komt, zou ik er zeker voor gaan vechten."

HERMAN



"Ik denk dat het in Klarendal minder erg is dan in de rest van het land"

We vinden Herman vlakbij een van zijn favoriete winkels: Bakkerij Holleman aan de Klarendalseweg. Hij woont al veertig jaar met veel plezier in de wijk, maar kaarten doet hij in de Geitenkamp. Onlangs stonden hij en zijn klaverjasclub nog met een foto in de Arnhemse Koerier. Daar valt ook een heleboel over te vertellen, maar vandaag gaat het over iets anders.

Een Coördinator Discriminatie en Racisme? Volgens Herman is die in Klarendal onnodig. "Ik zie het zelf niet zo," zegt hij. "Dat mensen op de PVV stemmen, dat is gewoon uit onvrede. Racisme is er natuurlijk altijd wel. Ik ken ook mensen die racistisch zijn, maar ik denk dat het in Klarendal minder erg is dan in de rest van het land. Het is leuk wonen hier, juist omdat het zo gevarieerd is."

LEON EN THEA



"Er is geen goede nazorg voor de mensen die hier komen"

Het is net tijd om te schaften als we Leon en Thea tegenkomen. De twee zijn getrouwd en schilderen samen al jaren de huizen van de ene na de andere Arnhemse straat. Overal komen ze. "En we zien alles", aldus Leon. De verhalen buitelen naar buiten: over huizen vol Poolse arbeiders, vervuilde woningen en dito bewoners, armoede én over vluchtelingen die de taal nauwelijks spreken en aan hun lot over worden gelaten.

Dat laatste is een groot probleem, vinden Leon en Thea. "Er is geen goede nazorg voor de mensen die hier komen. Ze worden ergens neergezet, maar eigenlijk worden ze niet geholpen", zegt Leon. "Er wordt niet aan ze gevraagd: hoe is het nou met jullie? Of: kunnen we iets voor jullie betekenen? Ze worden niet begeleid naar studie of werk, niks! Het is een hele verkeerde aanpak van de maatschappij." Thea is het er helemaal mee eens en wenst de nieuwe coördinator veel succes. "Er is genoeg te doen!"

FINTAN



"Er is veel aan de hand"

Het onderwerp racisme en discriminatie roept veel gedachten op bij Fintan. Dat Arnhem een coördinator heeft die zich ermee bezig houdt, is erg belangrijk, vindt hij. "Er is veel aan de hand, zoals natuurlijk de koranverbranding in het centrum laatst. Dat was erg schrikken voor veel Arnhemmers. Wat me er positief aan opviel, zijn de reacties en berichten erna. Die zeiden over het algemeen allemaal zoiets als: het verbranden van een heilig boek - welk heilig boek dan ook - laten we daar vooral niet aan beginnen. Ook op social media klonk dat geluid."

Een Coördinator Discriminatie en Racisme kan volgens Fintan zeker bijdragen aan de emancipatie van bepaalde mensen en groepen in de samenleving. "We zijn allemaal afhankelijk van elkaar. Laten we de wereld, niet alleen voor onszelf, maar ook voor elkaar tot een prettige plek maken."

Als laatste constateren we dat het tijdens onze rondgang toch veel over culturele, etnische en religieuze verschillen is gegaan. Om de discussie breder te trekken, heeft Fintan daarom een suggestie: "Coördinator Emancipatie, dat is misschien een betere naam!"

Wie verhalen en ervaringen wil delen met de Coördinator Discriminatie en Racisme kan dat doen via: WELKOM@ACDR.NL

Bijlage 3

Interview met Vrij Nederland


68

REPORTAGE

's lands eerste Lokale Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

'Constant uitleggen wáárom dit nodig is, mag stoppen'

Tekst Caspar van de Poel
Fotografie Nick Helderman

Als eerste Nederlandse gemeente heeft Arnhem een lokaal equivalent van de Nationale Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Zo hoopt de stad ongelijkheid op lokaal niveau te bestrijden. Caspar van de Poel liep een dag mee met 'ACDR' Marilyn A-Kum.

Gewikkeld in een grote zwarte imitatiebonten jas betreedt Marilyn A-Kum (53) cultureel centrum Rozet in de Arnhemse binnenstad. Het is tien uur 's ochtends op een sombere januaridag, een paar graden boven het vriespunt. De straten zijn uitgestorven, op wat vrachtwagens van winkelleveranciers en bijbehorend personeel na.

In het café van het culturele centrum vertelt A-Kum dat haar zojuist wat opviel. 'Buiten, aan de zijkant van dit gebouw, zijn gidslijnen gelegd die bestemd zijn voor mensen met een visuele beperking.' Die gidslijnen zijn voorzien van reliëf zodat mensen met een visuele beperking kunnen voelen welke kant ze opgaan. Het probleem: 'Er staan allemaal fietsen op geparkeerd.'

Dat de publieke ruimte niet voor iedereen even toegankelijk is, valt A-Kum vaker op sinds ze is aangetreden als Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (ACDR). A-Kum werd vorig jaar oktober door de gemeenteraad aangesteld. Ze is een apolitieke, onafhankelijke functionaris ('niet van God los, maar wel los van de gemeenteraad', volgens A-Kum) die onderzoekt hoe discriminatie en racisme zich in Arnhem manifesteren. Dat doet ze aan de hand van gesprekken met organisaties, stichtingen en Arnhemmers. Hoe ervaren zij discriminatie? Eind dit jaar zal A-Kum op basis van die dialogen verslag uitbrengen en een actieplan opstellen voor de gemeente.

Discriminatie en racisme, het is thematiek waar A-Kum al bijna vijftien jaar actief mee bezig is. Eerst als gemeenteraadslid voor de PvdA in Arnhem, daarna als statenlid voor de sociaaldemocraten in Gelderland. Ze zette zich als politica onder meer in voor provinciale en gemeentelijke inclusiviteitsprogramma's en een slavernijmonument in Arnhem. Het stemt haar trots dat háár stad, de stad waar ze al dertig jaar woont, de eerste lokale vertakking van de Nationale Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) in het leven heeft geroepen. 'Arnhem heeft ballen,' zegt A-Kum. 'En als Arnhem nog meer ballen had, dan was dit geen pilot, maar was er gewoon gezegd: we stellen een ACDR in. Want we wéten dat het nodig is. We weten dat hier discriminatie is.' Omdat het een pilot is, is het ook een parttimefunctie. Het ACDR-team bestaat uit vier deeltijdmedewerkers, met A-Kum 'als boegbeeld'. Behalve ACDR is ze regiomanager bij Stichting Lezen en Schrijven.

A-Kum heeft nog een andere opdracht meegekregen van de gemeenteraad: vaststellen of een lokale coördinator werkelijk van toegevoegde waarde is. Het antwoord op die kwestie heeft ze al paraat: 'Ja.' Ze benadrukt: 'De functie gaat niet alleen over racisme. Dat was in het begin een beetje de aanname. Het gaat over ongelijkheid, over álle vormen van uitsluiting.' Ze is er voor iedere Arnhemmer die discriminatie ervaart. Ze spreekt, om maar wat te noemen, ook met de lhbtiq+-gemeenschap, mensen met een verminderde mobiliteit of visuele beperking. Dat van die gidslijnen naast Rozet leerde ze ook in zo'n gesprek.

Bereid zijn om naar dingen te kijken

Er staan vandaag drie gesprekken op de planning. Ze zijn vertrouwelijk en worden niet minutieus voorbereid. 'Dat doe ik bewust,' zegt A-Kum. 'Ik steek ze open in. Ik wil niet belemmerd worden door gedachten die ik op voorhand heb.' De gesprekken duren een uur en de leidraad bestaat uit zes bulletpoints op A-Kums zwarte iPad, die ze voor zich op tafel heeft gezet.

Enkele minuten later schuift Nabela Zinad aan. Ze begint: 'Ik vind het een eer om hier te zitten. Het is een grote verantwoordelijkheid. Iedereen zal naar je kijken. Het is de kunst dat je ons laat kijken naar onszelf. Jij moet faciliteren dat wij bereid zijn om naar dingen te kijken die gewoon heel moeilijk zijn, die gaan over fundamentele overtuigingen die we hebben.'

Het gesprek volgt Zinads leven als rode draad. A-Kum luistert vooral. Af en toe kijkt ze op haar iPad naar de bulletpoints. Zinad spreekt vrijuit: over opgroeien met haar Marokkaanse moeder, die 'bang was voor alles wat Nederlands is'; over haar achtergrond in de psychologie bij transculturele instellingen, waar ze zag dat de westerse geestelijke gezondheidszorg ontoereikend is voor mensen met een niet-westerse achtergrond; over haar huidige werk aan de 'superdiverse' Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, waar ze ziet dat culturele groepen moeilijk mengen en er vanwege onkunde en een gebrek aan cultuursensitiviteit spanningen ontstaan tussen docenten en leerlingen.

Als voorbeeld noemt ze een incident uit de coronaperiode, toen er digitaal onderwijs werd gegeven. Een moslimstudente had tijdens de les geen hoofddoek om en had daarom haar webcam uit. De docent wilde dat ze die toch zou aanzetten. Of 'ze



Toegevoegde waarde 'De functie gaat niet alleen over racisme. Het gaat over ongelijkheid, over álle vormen van uitsluiting.'

niet snel een theedoek' om haar hoofd kon binden, zei hij. De docent was zich van geen kwaad bewust, vertelt Zinad. 'Maar dit soort ongevoelige acties van met name witte collega's onthullen insensitiviteit voor mensen met een andere levensovertuiging.'

Vooroordelen en stereotypen zitten in iedereen, zegt Zinad. Ook in haar. Laatst vroeg ze aan haar dertienjarige dochter waar haar vriendinnetje van Chinese komaf was. Toen noemde ze het meisje niet bij haar naam, maar gebruikte een karikaturale, stigmatiserende naam. 'Mijn dochter zei: "mama, wat zeg je nou?"' A-Kum knikt. Ze snapt het. Wat doet dat dan met jou, als je dochter je erop aanspreekt, wil ze weten. Zinad: 'Dan wil ik het weglachen, want ik schaam me.'

Als het uur om is, vraagt A-Kum welke Arnhemmer ze nog zou moeten spreken. Zo worden gesprekspartners verzameld, middels de sneeuwbalmethodiek. 'Wees zuinig op jezelf,' zegt Zinad tot slot. 'We moeten het nog lang met je doen.'

Eilandjes

Er is weinig tijd om te pauzeren. Kaveh Bouteh is aan de vroege kant en neemt plaats tegenover A-Kum. Om het ijs te breken, vertelt hij waar zijn naam vandaan komt. 'Ik kom uit Iran, Kaveh – spreek uit: Ka-*w*eh – is een Farsi naam, een Perzische naam.' Op zijn vijfentwintigste kwam hij naar Nederland als politiek vluchteling en seculiere moslim, uit angst voor de shariawetgeving van het Iraanse regime. Bouteh woont nu achtentwintig jaar in Arnhem. 'De gemeente had ooit adviescommissies. Ik zat achttien jaar in de adviescommissie voor minderheden. We kregen subsidie en een vergaderplek, onze rol was raadsleden en wethouders adviseren, om het beleid inclusiever te maken.' Een soort ACDR *avant la lettre*, concludeert A-Kum.

'Ik vind de ACDR nodig,' zegt Bouteh. 'Ik ben ervaringsdeskundige als vluchteling. Ik heb verschillende deelidentiteiten: bij elk daarvan ervaar ik impliciete *bias*, discriminatie, micro-agressie of racisme. En als ik de huidige situatie in de stad vergelijk met toen ik erbij betrokken was als commissielid, denk ik dat er op beleidsniveau nauwelijks iets is veranderd.' Adviezen die hij destijds gaf zijn niet geïmplementeerd, maar 'in een la beland'.

Een van die adviezen, vertelt Bouteh, was ervoor zorgen dat Arnhemmers met diverse achtergronden elkaar vaker ontmoeten. 'Want onbekend maakt onbemind,' zegt hij. Wat dat betreft is alles nog steeds zoals het was: Arnhem-Zuid is nog altijd een bolwerk van mensen met een migratieachtergrond, terwijl je in Arnhem-Noord de rijkere witte inwoners vindt, concludeert hij. 'Mensen leven op eilandjes. Als een stad onvoldoende oog heeft voor diversiteit en inclusie levert dat fragmentatie op,' zegt Bouteh. 'Een gefragmenteerde stad zorgt voor ongemak onder zijn bewoners. En ongemak zorgt voor handelingsverlegenheid en bewuste en onbewuste uitsluiting.' Het is een soort vicieuze cirkel, denkt hij: fragmentatie leidt tot vooroordelen, vooroordelen leiden tot discriminatie, discriminatie leidt tot fragmentatie. 'Dat zorgt in een stad als Arnhem uiteindelijk voor de systematische uitsluiting van een bepaald type bewoners.' Hij vat het samen: 'Discriminatie is geïnstitutionaliseerd. Daardoor maken sommige Arnhemmers dagelijks systematische ongelijkheid mee, op basis van kleur, etniciteit, sekse religie of lichamelijke beperking. Wit, hetero, rijk en hoogopgeleid claimt meer recht van spreken.' Discriminatie uit zich daarnaast in normen, zegt Bouteh. In 'hoe het hoort' of 'wat normaal is'. 'Dat wordt bepaald door witte, hoogopgeleide beleidsmakers. Als je niet binnen hun norm valt, word je buitengesloten.'

Wat Bouteh vertelt, komt niet uit de lucht vallen. Tilburg University deed in 2019 onderzoek naar 'de personeelssamenstelling en personeelsstromen' van de gemeente Arnhem. Een van de conclusies: 'Er is op veel punten sprake van ongelijke behandeling of discriminatie naar afkomst, leeftijd en gender.' Het onwelgevallige rapport werd vervolgens voor de gemeenteraad achtergehouden. Twee ambtenaren stapten uiteindelijk op, twee wethouders mochten ternauwernood aanblijven.

Halverwege het gesprek met Bouteh komt de politieke wind die door Nederland waait voor het eerst aan bod. Bouteh betrapte zichzelf erop dat hij 'pro-islamitisch ging ageren' en moslims fel ging verdedigen, puur door de retoriek van de PVV en de versterking daarvan door de media. 'Ik was plots "die moslim". Dat ben ik ook, maar ik merkte dat ik gediscrimineerd werd vanwege een deelidentiteit.'

Olifant in de kamer

De verkiezingswinst van de PVV lijkt op voorhand de olifant in de kamer voor de ACDR. Als het gesprek met Bouteh is afgelopen en een vervolgafspraak is gemaakt, erkent A-Kum dat ook wel. Ze merkt dat mensen bang zijn door de uitslag van de Tweede Kamerverkiezingen. Frasen als 'in de ijskast' vindt ze eveneens niet bepaald geruststellend klinken. A-Kum zelf nota bene twijfelde of ze wel ACDR wilde worden vanwege het politieke klimaat – en dan nog voor de verkiezingen. 'Mensen die met dit soort onderwerpen bezig zijn, krijgen te maken met veel

'Er is op veel punten sprake van ongelijke behandeling of discriminatie naar afkomst, leeftijd en gender,' concludeerde een onderzoek over de gemeente.

‘Dat de gemeente wat met mijn adviezen gaat doen, was een voorwaarde. Als ik dat niet zeker zou weten, zou ik er niet aan zijn begonnen.’

exposure,’ zegt ze. ‘Die kan negatief zijn, heel persoonlijk. Je hebt er een dikke huid voor nodig.’ A-Kum maant tot kalmte. ‘Er ligt nog niks,’ zegt ze over een mogelijk nieuw kabinet. ‘Het is afwachten. We moeten zien wat er daadwerkelijk gaat gebeuren, voordat we er te veel energie aan besteden.’

In Arnhem is dat mogelijk eenvoudiger dan elders in Nederland. Hier kreeg GroenLinks-PvdA de meeste stemmen afgelopen Tweede Kamerverkiezingen, niet de PVV. De stad heeft al jaren op zijn minst een links-liberaal bestuur, waarvoor de thema’s inclusie en diversiteit waardevol zijn. Het huidige college bestaat uit GroenLinks, D66, Arnhem Centraal, PvdD en Volt, dat ervoor bestond uit GroenLinks, VVD, D66 en PvdA. Beide raadsperioden is er een wethouder aangewezen met het thema inclusie in zijn portefeuille.

Half drie. Het laatste gesprek vindt plaats buiten de deur, bij het Arnhems platform chronisch zieken en gehandicapten (Apcg) op kantoor. A-Kum slaat haar lange jas weer om en begeeft zich naar buiten. Ze blijft staan om de gidslijn aan te wijzen. Er hellen inderdaad fietsen overheen. De gidslijn bestaat uit donkerbruine, ijzeren tegels met gleuven, gelegen in een geul. Daardoor lijkt het op een waterafvoersysteem. Dat is het misschien óók, maar wie de lijn volgt en de straat inloopt, stuit op een netwerk. De gidslijn is namelijk aangesloten op de welbekende geribbelde, witte blindegeleidetegels die vaak op stations liggen. ‘Het gaat ook om bewustwording,’ zegt A-Kum.

Na honderdvijftig meter lopen, belt ze aan bij Apcg. Ze wordt opgevangen door projectmedewerker Anne Stomph. Het gesprek vindt plaats in een klein vergaderzaaltje waar ruim twee decennia aan popcultuurposters hangen. Stomph spreekt A-Kum niet alleen, maar samen met Apcg-voorzitter Marjolein van den Broek, die telefonisch aanwezig is.

Van den Broek is volledig blind, vertelt ze. A-Kum begrijpt haar: ze benoemt heel duidelijk wat ze doet, als ze bijvoorbeeld gaat verzitten. Audiodescriptie is dat, zegt Van den Broek. ‘Dat is beeldbeschrijving voor mensen met een visuele beperking. Voor tv, film, theater, alles wat visueel is. Er wordt dan kort verteld wat er te zien is, Marilyn doet het stiekem de hele tijd al.’ De rest van de maatschappij houdt een stuk minder rekening met mensen met een beperking, zo wordt gaandeweg het gesprek duidelijk. Het gaat bijvoorbeeld om alledaags ‘validisme’, en om fysieke obstakels, zoals fietsen op gidslijnen of restaurants die zelden rolstoeltoegankelijk zijn.

Daarnaast is het een complex, institutioneel vraagstuk, leggen Stomph en Van den Broek uit. Zo krijgen mensen in een rolstoel een verhuisvergoeding van de gemeente als zij hun huis rolstoeltoegankelijk willen maken. Maar zodra twee mensen in een rolstoel willen gaan samenwonen, kan het zijn dat ze die vergoeding níet krijgen, vertelt Stomph. ‘De redenering is dat ze allebei al adequaat wonen,’ zegt ze. ‘En dat is natuurlijk niet zo, als je met je partner wilt samenwonen in een nieuw huis.’

Dat de wereld niet is ingericht op mensen met een beperking, ervaart Van den Broek ook. Zelfs als het gaat om voorzieningen die juist voor haar bestaan. Zoals de Regiotaxi, Wmo-vervoer waar ze regelmatig gebruik van maakt. Ze somt op: de Regiotaxi is door bezuinigingsregels minder toegankelijk geworden, boeken moet minimaal drie uur van tevoren, anders betaal je een toeslag, en de taxi rijdt met een half uur speling – hij kan een kwartier eerder of later dan de aangegeven tijd aankomen. ‘Alle spontaniteit die je als persoon zonder beperking hebt, is er niet,’ concludeert Stomph nadat ze Van den Broeks relaas heeft aangehoord. Bovendien werden Van den Broek en haar hulphond een keer geweigerd door de Regiotaxi. Een klacht daarover indienen vond ze nogal spannend, vanwege de machtsverhouding. ‘Je zit in een kwetsbare positie, want je bent afhankelijk van de Regiotaxi. En de chauffeur weet waar je woont,’ zegt Van den Broek.

Het gesprek loopt bijna veertig minuten uit. A-Kum en Apcg zijn nog niet klaar met elkaar, maar wel met deze dag – het is vrijdagmiddag, bijna vijf uur. Ze maken een vervolgafspraak. A-Kum trekt haar jas aan, pakt haar iPad in en loopt de miezerregen in, op weg naar haar auto.

Voor het einde van dit jaar wil A-Kum verslag doen bij de gemeenteraad. Ze denkt niet dat haar adviezen ook in een la belanden of zullen worden achtergehouden. ‘Dat de gemeente er wat mee gaat doen, was een voorwaarde om ACDR te worden. Als ik dat niet zeker zou weten, zou ik er niet aan zijn begonnen.’

Eenvoudig is haar parttimeklus niet, beseft ze. ‘Bij discriminatie en racisme hebben mensen het idee dat ze telkens bij het begin moeten beginnen. Dat moeten we doorbreken. We beginnen niet telkens bij het begin. Dat voelt zo, omdat de vraag óf er sprake is van racisme en óf er gediscrimineerd wordt, steeds weer terugkomt. Constant uitleggen wáárom dit nodig is, mag stoppen. De juiste vragen zijn: wat gaan we eraan doen, hoe ziet dat eruit en wat willen we bereiken?’

Als ACDR heeft ze de kans om die vragen eindelijk eens van een antwoord te voorzien. ■

Bijlage 4

Online vragenlijst

Vragenlijst ACDR

Beste Arnhemmer,

Ik ben Marilyn A-Kum, de Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (ACDR) sinds oktober 2023. Samen met mijn team onderzoek ik discriminatie en racisme in onze stad. U kunt helpen door onze vragenlijst in te vullen, anoniem en in twee delen: algemene vragen en persoonlijke ervaringen. Als dank maakt u kans op een koffie- of theebon van Brownies & Downies. U kunt uw e-mailadres achterlaten voor de trekking in mei 2024. Blijf op de hoogte via onze website en sociale media voor updates en activiteiten. Voor vragen kunt u mailen naar welkom@acdr.nl.

Met vriendelijke groet,
Marilyn A-Kum

* Vereist

Algemene vragen over discriminatie en uw ervaringen daarin:

1. Wat vindt u ervan dat Arnhem een coördinator heeft voor bestrijding van discriminatie en racisme? *

- ◯ Heel belangrijk
- ◯ Belangrijk
- ◯ Neutraal
- ◯ Onbelangrijk
- ◯ Heel onbelangrijk

2. Wat ziet u in Arnhem gebeuren rondom discriminatie? *

- ◯ Ik heb er geen zicht op
- ◯ Ik zie weinig discriminatie
- ◯ Het valt mee met discriminatie in Arnhem
- ◯ Ik zie vaak discriminatie in Arnhem

3. Hoe zou u deze vraag beantwoorden: Ik zie discriminatie in Arnhem, met name vanwege... *

4. Met wat voor soort discriminatie heeft u te maken gehad? (meerdere opties mogelijk) *

- [ ] Discriminatie vanwege lichamelijke beperking
- [ ] Discriminatie vanwege psychische beperking
- [ ] Discriminatie vanwege religieuze achtergrond of levensovertuiging
- [ ] Discriminatie vanwege leeftijd
- [ ] Discriminatie vanwege de seksuele voorkeur
- [ ] Discriminatie vanwege de afkomst, etnische achtergrond
- [ ] Discriminatie vanwege het geslacht
- [ ] Andere

5. Waar heeft u discriminatie meegemaakt? (meerdere opties mogelijk) *

- [ ] Arbeidsmarkt
- [ ] School/opleiding
- [ ] Familie/vrienden
- [ ] Uitgaan
- [ ] Openbaar vervoer
- [ ] Publieke ruimte
- [ ] Internet/social media
- [ ] Overheid
- [ ] Sporten
- [ ] Andere

6. Wat heeft u gedaan nadat u werd gediscrimineerd? (meerdere opties mogelijk) *

- [ ] Ik heb niets gedaan
- [ ] Ik heb gereageerd op de persoon of instelling die mij heeft gediscrimineerd
- [ ] Ik besprak het met familie of vrienden
- [ ] Ik heb een melding gedaan bij de leidinggevende van de persoon die mij heeft gediscrimineerd
- [ ] Ik heb aangifte gedaan bij de politie
- [ ] Ik heb een melding gedaan bij een anti-discriminatievoorziening
- [ ] Andere

7. Weet u waar u terecht kunt als u te maken krijgt met discriminatie? *

- ◯ Ja
- ◯ Nee

8. Heeft u weleens meegemaakt dat iemand anders gediscrimineerd werd? *

- ◯ Nee, ga door naar vraag 10
- ◯ Ja, ga door naar vraag 9

9. Als u weleens heeft gemaakt dat iemand anders werd gediscrimineerd, wat heeft u toen gedaan

- ◯ Ik heb niets gedaan
- ◯ Ik heb ter plekke gereageerd op de persoon die discrimineerde
- ◯ Ik ben weggelopen bij de situatie
- ◯ Ik heb die persoon aangemoedigd om zelf actie te nemen
- ◯ Andere

10. Wat is er volgens u nodig om discriminatie te voorkomen? *

11. Is er iets dat u de Arnhemse coördinator Discriminatie en Racisme (ACDR) wilt meegeven? *

Vragen over uw persoonlijke situatie:

12. Wat is op uw situatie van toepassing?

- [ ] Ik werk in Arnhem
- [ ] Ik woon in Arnhem
- [ ] Andere

13. Wat is uw leeftijd? *

14. Wat is uw geslacht? *

- ◯ Man
- ◯ Vrouw
- ◯ Wil ik niet vermelden
- ◯ Andere

15. Welke van de onderstaande situaties is op u van toepassing *

- ◯ Studerend
- ◯ Werkend (in loondienst)
- ◯ Werkend (niet in loondienst)
- ◯ Gepensioneerd
- ◯ Vrijwilligers werk
- ◯ Andere

16. Hoe is uw leefsituatie? *

- ◯ Alleenstaand
- ◯ Samenwonend/getrouwd
- ◯ Inwonend bij ouders/familie
- ◯ Andere

17. Wilt u toelichting geven op een of meer vragen?

18. Wilt u kans maken op een koffiebon, dan kunt u hier uw e-mailadres achterlaten

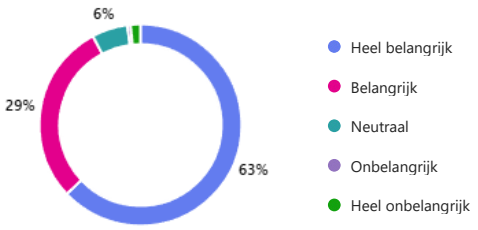
Bijlage 5

Uitkomst online vragenlijst

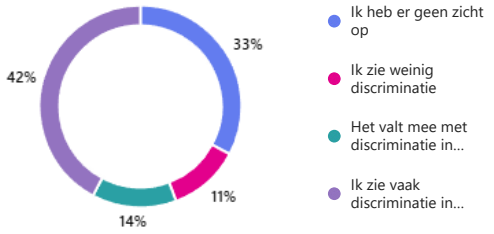
Overzicht van antwoorden Actief

Antwoorden	Gemiddelde tijd	Duur
192	16:50	215 Dagen

1. Wat vindt u ervan dat Arnhem een coördinator heeft voor bestrij ding van discriminatie en racisme?



2. Wat ziet u in Arnhem gebeuren rondom discriminatie?



3. Hoe zou u deze vraag beantwoorden: Ik zie discriminatie in Arn hem, met name vanwege...

192 verzonden antwoorden

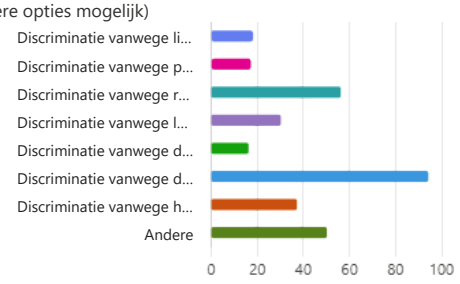
"onverdraagzaamheid - onbekend ma... "

"religie en etniciteit"

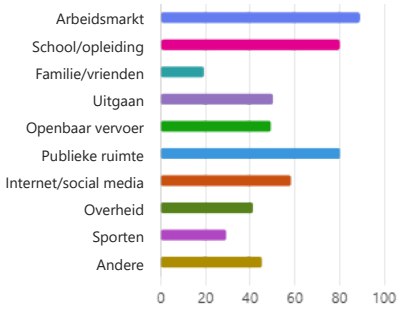
"culturele achtergrond"

• • •

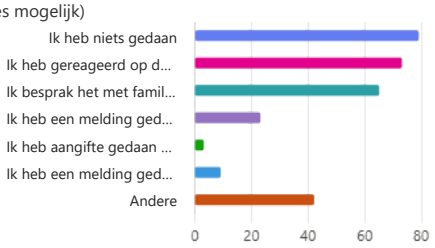
4. Met wat voor soort discriminatie heeft u te maken gehad? (meer dere opties mogelijk)



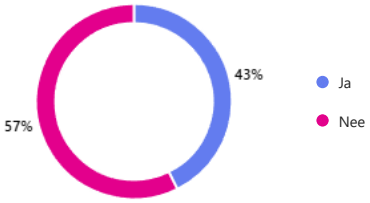
5. Waar heeft u discriminatie meegemaakt? (meerdere opties mog elijk)



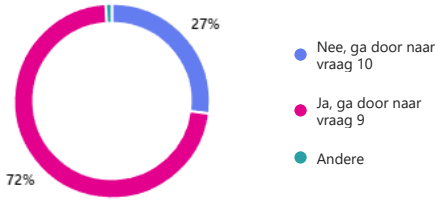
6. Wat heeft u gedaan nadat u werd gediscrimineerd? (meerdere o pties mogelijk)



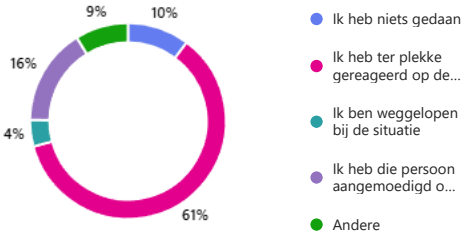
7. Weet u waar u terecht kunt als u te maken krijgt met discriminat ie?



8. Heeft u weleens meegemaakt dat iemand anders gediscrimineer d werd?



9. Als u weleens heeft gemaakt dat iemand anders werd gediscrimi neerd, wat heeft u toen gedaan



10. Wat is er volgens u nodig om discriminatie te voorkomen?

140 verzonden antwoorden

"meer bewustzijn en stoppen met het ..."

"veel voorlichting op PO en VO schole..."

• • •

11. Is er iets dat u de Arnhemse coördinator Discriminatie en Racis me (ACDR) wilt meegeven?

192 verzonden antwoorden

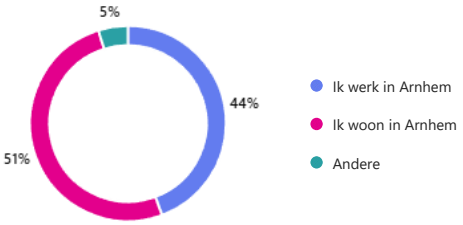
"In uw e-mail correspondentie zou ik t..."

"ik hoop dat je mag aanblijven en dit ... "

"Meer aandacht voor culturele sensitiv..."

• • •

12. Wat is op uw situatie van toepassing?



13. Wat is uw leeftijd?

192 verzonden antwoorden

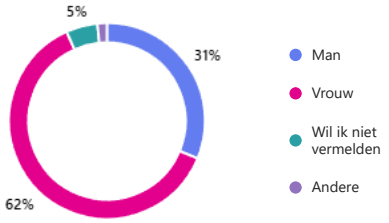
"76"

"24"

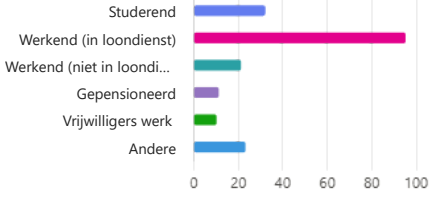
"61"

• • •

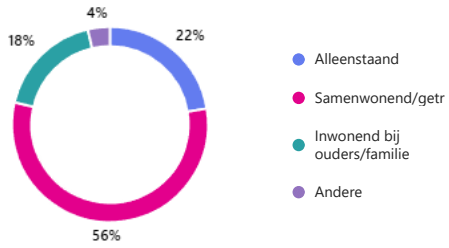
14. Wat is uw geslacht?



15. Welke van de onderstaande situaties is op u van toepassing



16. Hoe is uw leefsituatie?



17. Wilt u toelichting geven op een of meer vragen?

75 verzonden antwoorden

"als zwarte moslima heb ik dagelijks ... "

• • •

18. Wilt u kans maken op een koffiebon, dan kunt u hier uw e-mail adres achterlaten

80 verzonden antwoorden

"cordevrieze@xs4all.nl"

"nee dank u wel."

• • •

Bijlage 6

Communicatieplan

Arnhemse aanpak tegen Discriminatie en Racisme

Aanleiding

De burgermeester van Arnhem vindt het belangrijk dat alle inwoners van de stad erbij horen. Dus dat het niet uitmaakt welke kleur je huid heeft, of je een man of een vrouw bent of geen van beiden. Of je een beperking hebt of niet. Of je hier geboren bent of ergens anders en ga zo maar door. Helaas is dit in Arnhem nu nog niet zo. Het komt nog dagelijks voor dat mensen zich buitengesloten voelen. Bijvoorbeeld op het werk, op school of in het contact met een instantie of zorginstelling. Daarom heeft Arnhem vanaf nu een onafhankelijke Arnhemse coördinator discriminatie en racisme (ACDR). Zij gaat een jaar lang op onderzoek in de stad. Op zoek naar verhalen en ervaringen van mensen. Aan het eind van het onderzoek krijgt de gemeente een advies en een plan om racisme en discriminatie tegen te gaan.

Analyse

Op 1 september is de ACDR (+ teamleden) aangesteld om de voorbereidingen te treffen voor het onderzoek. Op 6 oktober 2023 is de ACDR officieel bekendgemaakt door de burgemeester en de wethouder. Het doel is het doen van onderzoek naar wat er leeft in de stad. Door in gesprek te gaan met verschillende mensen, met verschillende achtergronden en uit verschillende sectoren halen we verhalen op die te maken hebben met discriminatie en racisme. Deze interviews en de bijbehorende verhalen vormen de basis voor het onderzoeksrapport met een advies en een plan van aanpak voor de gemeente Arnhem om discriminatie en racisme tegen te gaan.

Doelgroepen

In onze communicatie onderscheiden we verschillende doelgroepen. Dit zijn allemaal externe doelgroepen. Ons team van vier personen zien we niet als aparte interne doelgroep.

- Gemeente Arnhem (opdrachtgever)
- Samenwerkingspartners
- Inwoners
- Bedrijven
- Onderwijsinstellingen
- Zorginstellingen
- Jongeren

Doelstelling

Onbekend maakt onbemind. Wanneer niemand weet wat de rol van de ACDR is of hoe je haar kunt bereiken wordt het ophalen van verhalen een moeizaam proces. Het is van groot belang dat de ACDR zichtbaar en makkelijk benaderbaar is. Op een manier dat de verschillende doelgroepen geen drempel ervaren om contact te zoeken. En dat andersom, mensen ook open staan voor een interview, zich vrij en veilig voelen om te praten, wanneer de ACDR iemand uitnodigt.

Het doel van de inzet van communicatie is:

- Zichtbaarheid van de ACDR vergroten en behouden
- Laten zien waar we mee bezig zijn, voortgang van het onderzoek
- Doelgroepen hebben een positief beeld bij het werk dat de ACDR doet
- Doelgroepen staan positief tegenover een gesprek van de ACDR (openstellen)
- Doelgroepen vinden zelfstandig de weg naar de ACDR om een ervaring te delen.

Strategie

Om de doelen te bereiken is doorlopend op verschillende momenten communiceren belangrijk.

Communicatiemomenten onderzoeksplan

Communicatie ondersteunt het onderzoeksplan.

1. Mijlpalenonderzoek
   Op verschillende momenten tijdens het onderzoek communiceren we over wat we bereikt hebben (mijlpalen) en de voortgang van het onderzoek.
2. Inspiratieverhalen
   Op basis van de uitkomsten van de interviews kunnen we besluiten om proactief te vertellen over verhalen. Het doel hiervan is doelgroepen te inspireren om na te denken over hun eigen omgeving. Is er een verhaal dat de ACDR moet weten?
   Verhaal 1: Dong Hee Kim
   Verhaal 2: Frouke Engel, Myrthe Rosema, Scootbezorgd
   Verhaal 3: Clarence Schipper
   Verhaal 4: Dounia Adnane
   Verhaal 5: Rosaly Kleis, Brownies&DownieS
3. Actualiteit
   Gebeurt er iets in de stad of in de wereld waar de ACDR op aan kan haken omdat het discriminatie of racisme betreft, dan pakken we dat moment om te communiceren.
4. Enquête (zie extra communicatieplan)
5. Stadsgesprekken
   Om te weten wat er leeft in de stad gaan we op vier momenten in gesprek met bewoners, in de vorm van een dialoogsessie.
6. Week tegen racisme – 19 maart 2024

Dialoogbijeenkomsten

- 29 februari 2023: Museum Arnhem
- 23 mei 2024: Huis van de Wijk, Arnhem Zuid

Middelen
Om te kunnen communiceren met de verschillende doelgroepen maken we gebruik van een aantal middelen:

- **Website** www.ACDR.nl
  Via de website richten we ons op alle bovengenoemde doelgroepen.
  - Op de site staat informatie over hoe je contact kunt komen met de ACDR.
  - Nieuws van ons: via deze website houden we al onze doelgroepen op de hoogte van de vorderingen die we maken in het onderzoek. Denk aan een column, interview over een onderwerp dat uit een interview naar voren is gekomen of een gesprek met de wethouder en/of burgemeester.
  - Nieuws van anderen: op de site zie in welke media we genoemd zijn en welke artikelen er verschenen zijn.

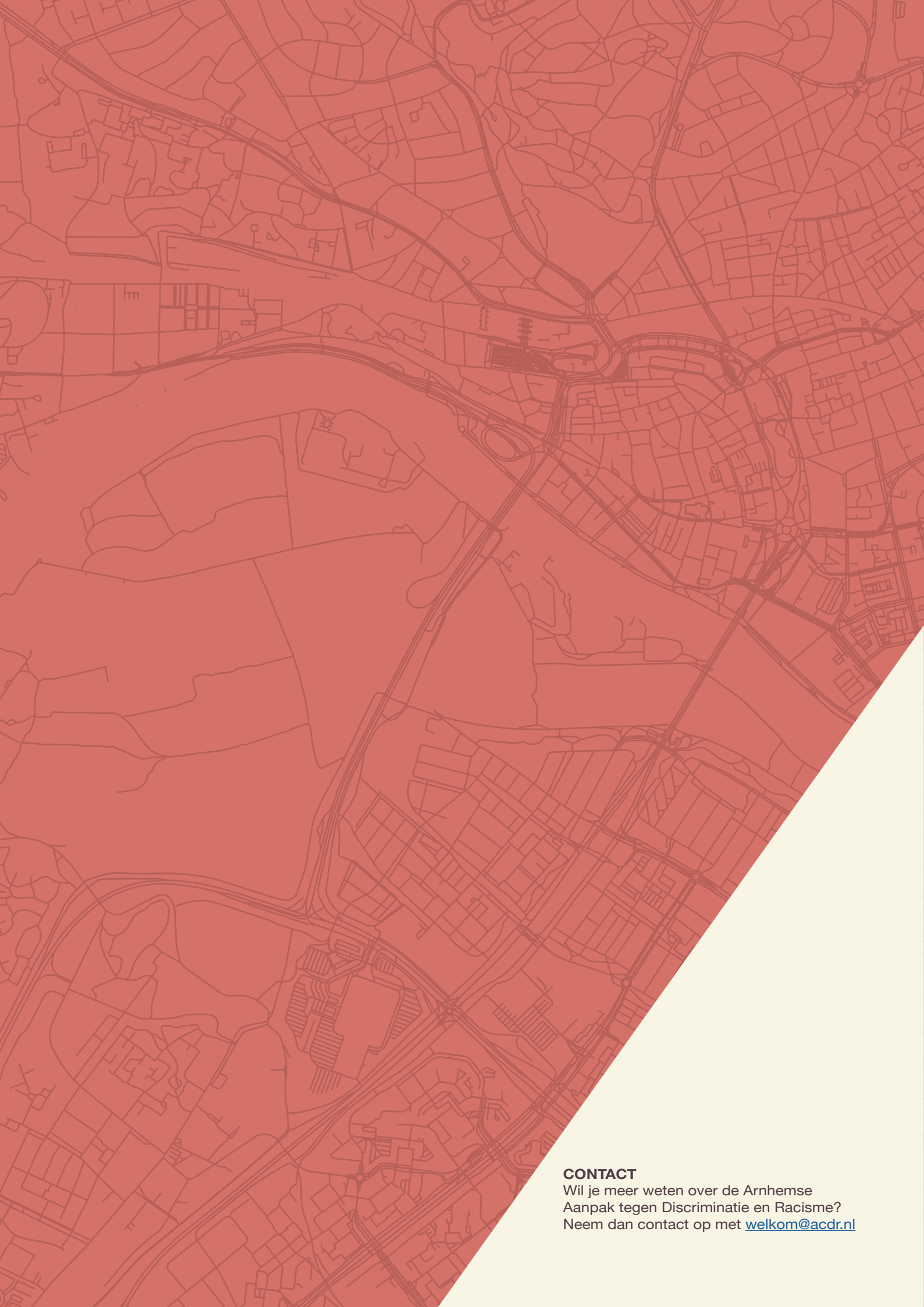
- **Sociale mediakanalen**: LinkedIn, Facebook, Instagram
  Door actief te communiceren op de verschillende sociale mediakanalen werken we de zichtbaarheid van de ACDR en spreken we verschillende doelgroepen aan.
  LinkedIn gebruiken we om bij bedrijven en medewerkers van verschillende organisaties en instellingen onder de aandacht te komen. Met Instagram en Facebook richten we ons op zowel jongeren als een iets ouder publiek. Deze laatste kanalen zijn zeer geschikt om met laagdrempelige content en eenvoudige berichten te werken aan de zichtbaarheid van de ACDR. Sociale
  mediaberichten hebben daarnaast het doel om mensen uit te nodigen om in contact te komen met de ACDR.

- **Pers**: kranten, tv, radio, wijkkranten of websites
  Omdat de ACDR uniek is in Nederland zoeken we regelmatig zelf contact met diverse regionale en landelijke media. Daarnaast reageren wij positief op aanvragen die wij zelf ontvangen en maken tijd vrij om de ACDR in de regio en in Nederland onder de aandacht te brengen.

- **Overzicht ACDR in de media**

Arnhemse Koerier	8 oktober 2023
Gelderlander	20 oktober 2023
Volkskrant	23 oktober 2023
RTV Connect (radio)	13 november 2023
Vrij Nederland	17 Februari 2024
Arnhemse Koerier	4 maart 2024
Arnhemse Koerier	11 maart 2024
Sprank	21 maart
Het Financieele Dagblad	30 maart 2024
Talkshow de Week van Gelderland	Oktober 2024
RTV Connect (radio)	September/oktober 2024

“Coaches zien achter de voordeur dat er meer speelt dan armoede, maar missen de expertise om echt te helpen. Doorverwijzingen pakken vaak verkeerd uit. Zoals bij een gezin van nieuwkomers in een beschimmeld huis, waar de GGZ adviseert de kinderen uit huis te plaatsen. Dit soort adviezen, zonder aandacht voor de werkelijke problemen, kunnen meer kwaad dan goed doen.”



CONTACT
Wil je meer weten over de Arnhemse Aanpak tegen Discriminatie en Racisme? Neem dan contact op met welkom@acdr.nl