Monitoring pilot ACDR

Evaluatierapport

Opdrachtgever	Esther Jaarsma, afdeling Strategie Beleid en Regie
Adviseur(s)	Lynn Kuenen-Sharafkhani
Status	Afgerond
Datum	30 – 05 – 2025

1. Inleiding

Naar aanleiding van de moties 21M297 en 22M156 "*Aan de slag met de lokale coördinator tegen racisme en discriminatie*" (Denk, 9 november 2022), is in oktober 2023 gestart met het pilotjaar van de ACDR (Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme). De opdracht van de ACDR luidde:

1. Het ophalen van signalen over racisme en discriminatie in de stad: wat is het beeld, hoe staat het ervoor?
2. Op basis van deze brede verkenning en analyse: focus aanbrengen door het aantal thema's terug te brengen tot bijvoorbeeld een top-3. Dit zijn onderwerpen die op dit moment met name een impuls behoeven;
3. Invulling geven aan deze impuls door aanbevelingen te doen aan de gemeente en andere organisaties (aanjager) en de uitvoering actief te volgen (waakhond).

Nu het pilotjaar ten einde is, is het van belang te evalueren. Tijdens het symposium op 3 oktober 2024 en in diens eigen verslag van bevindingen, geeft de ACDR invulling aan bovengenoemde.

Om een reflectie te geven op de meerwaarde van de rol van ACDR in het voorkomen en bestrijden van discriminatie en racisme in Arnhem, is het van belang ook onze partners uit het veld te betrekken. Met deze evaluatie krijgen we een beeld van hun ervaringen en moeten de resultaten inzicht geven in onder meer de (rand)voorwaarden voor een (eventuele) voorzetting van de rol van de ACDR. De evaluatie levert – samen met het rapport van de ACDR *Zichtbaar maken wat onzichtbaar is* – input voor het advies aan college en raad over de voortzetting van een ACDR.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de onderzoeksvragen en -opzet uitgewerkt. In hoofdstuk 3 komen aan de hand van de deelvragen de resultaten aan bod. De conclusie staat beschreven in hoofdstuk 4.

2. Vraagstelling en onderzoeksopzet

Onderzoeksvraag

Hoe beoordelen relevante partijen de meerwaarde van de rol van de ACDR binnen het bestrijden van discriminatie en racisme in Arnhem?

Deelvragen:

1) Hoe is de rol van de ACDR ervaren?
2) Wat zijn succespunten en wat zijn verbeterpunten?
3) Welke aanbevelingen zijn er voor de voortzetting van de rol van de ACDR?

Onderzoeksopzet

Het onderzoek kent twee fasen:

- Fase 1: interviews met partners
- Fase 2: terugkoppeling van partners na inzage rapportage *Zichtbaar maken wat onzichtbaar is* van de ACDR

Fase 1:

In de eerste fase zijn interviews gehouden met betrokken partners. Deze fase is uitgevoerd voordat het rapport van de ACDR zelf bekend was. Er zijn gesprekken gevoerd in de vorm van een semigestructureerd interview. Met behulp van een vragenlijst zijn punten uitgevraagd en was er ruimte voor eigen narratief. De vragenlijst is tot stand gekomen in samenwerking met de afdeling Onderzoek en Statistiek en komt voort uit de opdracht van de ACDR en de deelvragen uit dit onderzoek. Zie bijlage 1 voor de vragenlijst die tijdens de evaluatiegesprekken is gebruikt.

De geïnterviewden ontvingen na het gesprek een schriftelijk gespreksverslag. Hier konden zij desgewenst aanvullingen op geven. Dit werd ook meegenomen in de evaluatie.

Fase 2:

In de tweede fase, na het symposium van de ACDR waarin zij hun verslag presenteren, worden de geïnterviewde partners opnieuw benaderd. Hen wordt de mogelijkheid gegeven aanvullingen te geven op het gepresenteerde rapport. Dit wordt in schriftelijke vorm uitgevraagd of indien gewenst mondeling besproken. De feedback die daaruit komt, wordt ook meegenomen in de evaluatie.

Doelgroep

De doelgroep voor evaluatie is een selectie van partners van de Gemeente Arnhem. Deze selectie komt voort uit de samenstelling van werkgroep Arnhem tegen racisme. Voor een overzicht van deze partijen, zie bijlage 2.

Beoogd resultaat

Dit evaluatierapport wordt samen met de bevindingen komend uit het rapport van de ACDR geanalyseerd. Hieruit volgt het advies aan de raad in vorm van een raadsvoorstel.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten verkregen uit de evaluatiegesprekken samengevat per deelvraag. Elke deelvraag heeft een verdeling van uitgelichte onderwerpen, waarbinnen kernwoorden onderstreept zijn.

1. Hoe is de rol van de ACDR ervaren?

- **Rol ACDR in de stad**
  Het aanstellen van een ACDR voor de stad Arnhem ziet de meerderheid van de participanten als groot pluspunt: de gemeente laat hiermee zien dat de stad aandacht heeft voor het onderwerp discriminatie en racisme. Hiermee laat Arnhem volgens participanten zien dat het een progressieve stad is, een stad met een groot hart. Sommigen spreken van een iconisch of uniek figuur dat als statement wordt gezien. Wel bestaat ook een tegengeluid. Enkele participanten hebben de indruk dat de gemeente (te) weinig tijd en middelen beschikbaar stelt voor de rol van ACDR. Bij hen rijst daarom de vraag: *is deze rol vooraf wel goed doordacht*?

- **Zichtbaarheid**
  In de gesprekken komt naar voren dat bijna alle partijen een eerste kennismaking met de ACDR hebben gehad op het moment dat het team haar rol presenteerde. Daarna geeft de meerderheid van de participanten aan de ACDR vooral op sociale media te hebben gevolgd of dat zij elkaar tegenkwamen op evenementen. De meeste participanten hebben individuele gesprekken gehad voor verdere kennismaking. De meeste participanten geven aan daarna niet, of weinig contact te hebben gehad met de ACDR. De meerderheid vindt dat de ACDR niet zichtbaar genoeg was voor henzelf en daarbij vragen sommigen zich af of de ACDR wel zichtbaar genoeg was voor de stad en haar inwoners.

- **Opdracht en verwachting**
  Hoewel een deel van de participanten zegt vooraf goed te weten wat de rol van de ACDR was, geeft het grootste deel aan de opdracht van de ACDR niet (helemaal) te kennen. Ook bij navraag, blijken niet alle participanten opheldering te krijgen van bijvoorbeeld de gemeente en blijft de opdracht voor hen onduidelijk. Dit zorgt er volgens hen voor dat ze niet goed weten wat ze van de ACDR kunnen verwachten en wat hun eigen rol ten opzichte van die van de ACDR kan zijn.

- **Toegankelijkheid**
  De participanten die aangeven contact met de ACDR te hebben gehad, geven allen aan haar benaderbaar te vinden: de laagdrempeligheid in combinatie met de korte lijnen wordt gewaardeerd. Waarbij het officiële meldpunt voor discriminatie (Vizier/discriminatie.nl) meer formeel wordt beleefd en meer is "*voor de grotere klachten*", zien deze participanten een informele houding van de ACDR. Dit maakt het voor hen gemakkelijk om te sparren over of melden van discriminatie vraagstukken.
  Ook blijkt uit gesprekken dat niet alle inwoners de stap naar wijkteams of gemeente durven zetten rondom discriminatie vraagstukken, omdat de angst voor consequenties bestaat: "*heb ik na mijn melding nog wel recht op bepaalde regelingen?".*

- **Samenwerking**
  Enkele van de participanten geeft aan de ACDR zelf actief op te zoeken en andersom. Redenen voor contact waren: sparren over discriminatie casuïstiek, kennisdeling of netwerken. De meeste

participanten geven aan de ACDR niet actief te hebben opgezocht en andersom ook niet. Sommigen noemen in eerste instantie wel samenwerking te hebben gezocht, bijvoorbeeld bij de voorbereidingen in de week tegen racisme of bij het organiseren van een evenement, maar dat hield de ACDR volgens participanten af vanwege het behouden van de onafhankelijke positie. Veel participanten hadden de verwachting dat er meer contact zou zijn met de ACDR. Bijvoorbeeld om ervaringen van verschillende gemeenschappen op te halen bij de partners uit de stad.

2. *Wat zijn succespunten en wat zijn verbeterpunten?*

Succespunten

- **Onafhankelijkheid *enerzijds***
  Onafhankelijkheid wordt door alle participanten genoemd, zowel als succes- als verbeterpunt. Een deel heeft dit het afgelopen jaar als prettig ervaren, omdat de ACDR hierdoor gezien wordt als belangeloos orgaan. Hierdoor werd zij als prettige gesprekspartner gezien, zonder consequenties, zonder andere agenda.

- **Toegankelijk**
  ACDR is volgens participanten toegankelijk: iemand die zich letterlijk en figuurlijk tussen de mensen bevindt. Iemand die benaderbaar en aanspreekbaar is voor inwoners. Het wordt positief ervaren dat de ACDR een persoon is en geen grote organisatie. Een deel van de participanten noemt het huidige ACDR-team personen die bevlogen hun werk doen, betrouwbaar zijn en vertrouwen uitstralen.

- **Aanspreekpunt**
  Een deel van de participanten geeft aan eerst bij de ACDR aan te kloppen als zij discriminatie vraagstukken hebben liggen. Waar zij voorheen meerdere partijen raadpleegden, gaan zij nu naar de ACDR om een casus tegen het licht te houden. Participanten zien dat de ACDR in het afgelopen jaar een basis heeft gelegd om een netwerk te creëren, waarbinnen verschillende partijen met elkaar verbonden kunnen worden.

- **Bewustwording van discriminatie**
  Enkele participanten geven aan dat de ACDR ook een basis legt voor bewustwording van het feit dat elke vorm van uitsluiting valt onder discriminatie. Participanten zeggen bijvoorbeeld dat wanneer mensen met een beperking uitsluiting ervaren vaak niet weten dat dit onder discriminatie valt.

- **Symposium en verslag van bevindingen**
  Participanten waarderen het persoonlijke karakter van het verslag van bevindingen en het symposium. Onder andere door de verhalen krijg je als lezer en kijker beeld bij de ervaringen en krijgen de verschillende vormen van discriminatie kleur.
  De manier waarop het symposium werd georganiseerd, geeft voor een aantal participanten het belang van het thema weer en dat de ACDR het op deze manier goed op de kaart heeft gezet.
  Ook wordt het positief ervaren dat de ACDR in de aanbevelingen de nadruk legt op samenwerking tussen relevante partijen en dat de ACDR aandacht wilt besteden aan bewustwording en educatie.

Verbeterpunten

- **Onafhankelijkheid *anderzijds***
  Hoewel een deel van de participanten de onafhankelijke positie waardeert, is er ook een deel van de participanten die de onafhankelijke positie niet begrijpt. Het lijkt voor die groep alsof de ACDR zich terugtrekt of afstand neemt van de partijen die voor de komst van de ACDR al streden tegen discriminatie en racisme. Hierdoor plaatst de ACDR zich volgens hen buiten de groep van gelijkgestemden. Sommige participanten vinden dat de ACDR de onafhankelijke rol los zou moeten laten, omdat – zo werd gezegd: "*je elkaar nodig hebt in deze strijd met hetzelfde doel*".
  Tegelijk wordt ook de vraag gesteld: hoe onafhankelijk is de rol van de ACDR daadwerkelijk? Want enkele participanten geven aan dat zij de rol van de ACDR als een verlengde van de gemeente zien. Zij zeggen dat de kans bestaat dat organisaties die in een afhankelijkheidspositie van de gemeente zitten (bijvoorbeeld door subsidies), geen kritiek durven uiten op een rol als de ACDR. Bang voor negatieve consequenties.

- **Communicatie**
  Wat participanten aangeven is dat ze tijdens het pilotjaar graag meer hadden gehoord over de werkzaamheden van de ACDR. Een update halverwege de pilot over wat ze al hebben opgehaald bijvoorbeeld, of tussentijdse berichten van waar ze mee bezig zijn. De berichtgeving die de participanten wel bereikt, is met name via sociale media kanalen over de bijeenkomsten die de ACDR organiseert. De inhoud van wat is opgehaald is ten tijde van de evaluatiegesprekken (sept-okt. 2024) voor de meeste participanten nog onduidelijk en dat wordt als een gemis ervaren. Sommige participanten geven aan dat deze ervaring mogelijk voortvloeit uit de onduidelijkheid over de invulling van de opdracht en uiteenlopende verwachtingen van de rol van de ACDR (zoals genoemd bij deelvraag 1).

- **Stem zijn voor diverse doelgroepen**
  Wat in gesprekken naar voren komt, is dat niet alle groepen zich gehoord voelen door de ACDR. Vertegenwoordigers van de LHBTIQ+ gemeenschap geven aan zich zorgen te maken over het feit dat zij weinig betrokken werden in het afgelopen jaar. Zij geven aan zich niet gehoord te voelen en zeggen het te betreuren de achterban niet terug te zien in de rapportage van de ACDR.

- **Symposium en verslag van bevindingen**
  Participanten geven aan meer behoefte te hebben aan duidelijke handvatten bij de aanbevelingen uit het rapport. Het geluid dat naar voren komt, is dat er wat gedaan moet worden op bepaalde thema's, maar dat niet duidelijk is wat dat is en op welke manier. Verder geven participanten aan de getrokken conclusies en aanbevelingen niet altijd te kunnen herleiden uit het verslag. En dat niet duidelijk is welke conclusie via welke onderzoeksmethode is opgehaald (enquête of gesprekken).

3. Welke aanbevelingen zijn er voor de voortzetting van de rol van de ACDR?

- **Koploper zijn tegen discriminatie**
  De ACDR wordt als de vertegenwoordiger van anti-discriminatie en racisme genoemd en mag hierin als koploper worden gezien. De ACDR mag van veel participanten meer naar voren

treden op dat gebied: op assertieve en proactieve wijze een stem zijn voor alle groepen die gediscrimineerd worden. Hierbij wordt genoemd dat de ACDR misstanden aan de kaak mag stellen en kritische uitingen mag doen wanneer dat nodig is, ook richting de gemeente en overheidsinstellingen. *"Een ACDR die aangaat op issues rondom discriminatie".*

- **Bewustwording op inclusiviteit en intersectionaliteit** [1]
  Participanten noemen bewustwording op het thema inclusiviteit en intersectionaliteit bij de betrokken partijen in de stad. Omdat partijen volgens hen vooral op hun eigen doelgroepen gericht zijn. De verbinding tussen deze partijen moet volgens hen meer gezicht worden. Het belang van het inclusief en intersectioneel aanpakken van discriminatie moet volgens participanten daarom meer op de agenda komen bij de partners uit de stad.

- **Spilfunctie zijn**
  In het verlengde van de bewustwording op inclusiviteit en intersectionaliteit zien de participanten in de rol van de ACDR een spilfunctie in samenwerking met partners. Dit om de versnippering van initiatieven tegen te gaan en duurzame samenwerking te creëren. Onderstaande wordt bijvoorbeeld genoemd:
  - Korte lijnen hebben met organisaties die strijden tegen discriminatie en racisme.
  - Bruggen slaan tussen organisaties op gezamenlijke thema's, zodat in eenheid wordt opgetrokken.
  - Agenda's naast elkaar leggen en zorgen dat partners dezelfde kant op koersen
  - Deelname aan de werkgroep *Arnhem tegen racisme*.
  - Betrokkenheid bij het discriminatiemeldpunt en de veiligheidsmonitor: weten wat speelt, de data kennen en daaruit verbetertrajecten aandragen.

- **Onafhankelijkheid**
  Rondom het thema onafhankelijkheid lopen de meningen onder participanten uit een. Wel zien participanten op dit thema een verrijking voor de stad wanneer de onafhankelijke positie wordt ingezet om te kunnen adviseren zonder in een afhankelijkheidspositie te zitten. En dus als mogelijkheid om gevraagd en ongevraagd advies te kunnen geven aan organisaties en de gemeente.

- **Zichtbaarheid**
  Volgens de meerderheid van de participanten is zichtbaarheid voor de rol van ACDR zeer belangrijk. De ACDR moet volgens hen zowel fysiek als online zichtbaar zijn. Dit betekent voor participanten onder andere communicatie: laten zien wat de ACDR doet, wat ze gaan doen en waar ze mee bezig zijn. Voorbeelden die worden gegeven:
  - Het hebben van een informatieve en levendige website met actuele informatie rondom discriminatie (-preventie) in de stad, met overzichten van instellingen/ondernemers/horeca/winkels die iets doen rondom relevante thema's, met een nieuws/actualiteiten rubriek en overzicht van geplande evenementen en agenda's van betrokken partijen.
  - Actief zijn op sociale media: LinkedIn, Instagram, Facebook
  - Columns schrijven in dagbladen of lokale nieuwsbladen.
  - In de spotlight treden: interviews geven, video's delen, aanschuiven bij podcasts.
  - Het maken van video's rondom actuele thema's en dat delen (jeugd aanspreken)
  - De actualiteit opzoeken wanneer dat nodig is

[1] Intersectionaliteit verwijst naar het idee dat mensen meerdere identiteiten tegelijk hebben, zoals geslacht, etniciteit, beperking of seksuele oriëntatie, en dat die elkaar beïnvloeden. Hierdoor ervaren zij unieke vormen van uitsluiting of ongelijkheid.

- **Randvoorwaarden**
  Verder noemen participanten een aantal randvoorwaarden voor een succesvolle voorzetting, namelijk:
  - Duidelijke afgebakende opdracht:
    Na de publicatie van het verslag en het symposium blijkt dat participanten achteraf de kaders van de opdracht te breed of vaag vonden. De wens bestaat daarom dat het vervolg duidelijke focus krijgt.
  - Meer uren:
    Meerdere participanten zeggen dat het team van de ACDR het afgelopen jaar niet genoeg uren had om meer te doen dan alleen ophalen van ervaringen. Het geluid wat naar voren komt, is dat de ACDR geen parttime baan moet zijn, maar dat het de focus moet zijn van de (kern)teamleden.
  - Meer expertise en diversiteit:
    Een groep participanten geeft aan het team graag te zien uitbreiden met meer expertises, bijvoorbeeld op het gebied van historische kennis, ervaringsdeskundigen, jongerenwerkers of marketing adviseurs. Maar ook mag het team volgens participanten diverser. Het betrekken van jongeren, verschillende achtergronden, zowel mannen, vrouwen en mensen uit de LHBTIQ+ community wordt bijvoorbeeld genoemd. Het aannemen van stagiaires of flexibele schil zien participanten als oplossing voor te hoge kosten.

4. Conclusie

Deelvraag 1: Hoe is de rol van de ACDR ervaren?

De rol van de ACDR is overwegend positief ontvangen door de participanten. De aanstelling wordt gezien als een sterk signaal dat Arnhem zich inzet tegen discriminatie en racisme. Veel participanten ervaren de ACDR als benaderbaar en toegankelijk, juist omdat het *een persoon* is in plaats van een organisatie. De ACDR kan volgens hen zonder formele drempels een gesprekspartner zijn. Het leggen van de basis voor bewustwording rondom discriminatie in de breedste zin van het woord, wordt als positief gezien.

Toch is er ook kritiek. Zo vindt een meerderheid dat de ACDR niet zichtbaar genoeg was gedurende het pilotjaar en dat er onvoldoende helderheid bestond over de opdracht. Dit leidde tot onduidelijkheid over wat men van de ACDR kon verwachten. Daarnaast voelen sommige gemeenschappen zich onvoldoende vertegenwoordigd en is er twijfel over hoe effectief de onafhankelijkheid van de rol precies was en hoe de ACDR zich daarin verhield tot de gemeente.

Deelvraag 2: Wat zijn succespunten en wat zijn verbeterpunten van de ACDR?

De ACDR wordt gezien als laagdrempelig, benaderbaar en fysiek aanwezig in de stad. Voor een deel van de participanten geeft de onafhankelijke rol vertrouwen: de ACDR wordt als neutraal en zonder eigen belang ervaren. Voor sommigen is de ACDR het eerste aanspreekpunt geworden bij discriminatievraagstukken. De ACDR draagt bij aan bredere bewustwording over wat precies onder discriminatie valt, inclusief de minder zichtbare vormen zoals uitsluiting van mensen met een beperking. De persoonlijke en beeldende aanpak van het verslag en de organisatie van het symposium worden gewaardeerd.

Tegelijkertijd komen er duidelijke verbeterpunten naar voren. De beperkte zichtbaarheid en de onduidelijkheid over de opdracht zorgen voor verschillende verwachtingen. Dit leidde tot verwarring over de samenwerking met partners uit de stad. Ook voelen niet alle doelgroepen zich even goed vertegenwoordigd, wat vraagt om een bredere focus in de benadering voor vervolg. De onafhankelijkheid van de ACDR wordt dubbel gewaardeerd: enerzijds biedt het ruimte voor een neutrale rol, maar roept anderzijds vragen op over de houding tot de betrokken partners en daadwerkelijke onafhankelijkheid ten opzichte van de gemeente.

Deelvraag 3: Welke aanbevelingen zijn er voor de voortzetting van de rol van de ABC?

Voor het vervolg ligt er voor de partners een duidelijke wens: de rol van de ACDR verder professionaliseren en verstevigen. Dit vraagt om heldere kaders in de opdracht, voldoende middelen, bredere expertise en structurele communicatie. De ACDR wordt gezien als potentiële spil in het netwerk tegen discriminatie en racisme – een rol die vraagt om zichtbaarheid, daadkracht, samenwerking en voorvechter van alle gemeenschappen in de stad. Op die manier kan de ACDR doorgroeien tot een verbindend koploper in de gezamenlijke strijd voor inclusiviteit en gelijkwaardigheid.

Bijlage 1: Evaluatiegesprek – vragenlijst

Interviewvragen en topics:

- Wat is jouw rol in het tegengaan van discriminatie/racisme?
- Wat heb je van de ACDR gezien?
    - Welke interactie heb je met de ACDR gehad?
- Wat was jouw verwachting van de ACDR?
    - In hoeverre heeft de ACDR voldaan aan je verwachtingen?
- Wat voor beeld heb je van de ACDR?
    - Wat zie je van haar online/in de pers?
- Welke meerwaarde heeft de ACDR voor de stad Arnhem volgens jou (of juist niet)?
    - Zijn er onderdelen van de ACDR die door andere organisaties ingevuld kunnen worden?
- Wat heeft ACDR volgens jou opgeleverd?
    - Als de ACDR géén vervolg krijgt, wat zou je dan missen?
- Hoe ervaar je de rol van de ACDR in de samenwerking?
- Wat zijn succespunten geweest?
- Wat zijn volgens jou randvoorwaarden voor (voortzetten van) succes?
- Wat zijn verbeterpunten?
- Welke aanvullingen heb je?

Bijlage 2: Betrokken partijen bij evaluatie pilot ACDR

- Vizier
- Comité 30/06 | 01/07
- Stichting Jam
- Sucura Music
- Indifferent
- COC
- APCG
- Sahar Noor
- Gemeente Arnhem
- ACDR