RAADSVOORSTEL

Aan de gemeenteraad

Zaaknummer 4617064

Onderwerp: Vaststellen vervolg Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

Kernboodschap

Om discriminatie en racisme in onze stad te voorkomen en bestrijden, werken we samen met onze partners in de stad volop aan het actieplan Vrij zijn in Arnhem. Met de moties *21M297* en *22M156* heeft uw raad het college opgeroepen om naar het voorbeeld van de Landelijke coördinator Discriminatie en racisme een pilot uit te voeren in Arnhem. Wij hebben hier uitvoering aan gegeven in de vorm van de pilot Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (ACDR). Een jaar lang - van 1 oktober 2023 tot en met 1 oktober 2024 - heeft de ACDR ervaringen van discriminatie in de stad opgehaald. Naar aanleiding van hun eigen rapport en onze evaluatie, zijn we gekomen tot een voorstel voor het vervolg.

Voorstel

1. De afgeronde pilot ACDR nu over te laten gaan in een reguliere uitvoering voor een periode van drie jaar.
2. De rol voor de ACDR anders in te zetten, namelijk door bewustwording te creëren op in- en uitsluiting en stereotypering onder alle Arnhemmers.

Inleiding

Om discriminatie en racisme in onze stad te voorkomen en te bestrijden werken we samen met de Arnhemmers volop aan de uitvoering van het actieplan Vrij zijn in Arnhem. Met de pilot Arnhemse Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (ACDR) hebben wij hier een verdere impuls aan gegeven. De opdracht voor de ACDR was (zie raadsbrief 'start Arnhemse Coördinator Discriminatie en racisme' van 19 september 2023):

1) 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).

Arnhem GEMEENTE

Deze pilot liep van 1 oktober 2023 tot en met 1 oktober 2024. Op 3 oktober 2024 heeft het ACDR-team een rapport aan de wethouder overhandigd, met hun bevindingen over de status van de stad en de aanbevelingen voor vervolg. De resultaten bevestigden ons beeld, onder andere dat discriminatie en racisme nog steeds een alledaags en wijdverspreid probleem is (in de bijlage is het verslag met de bevindingen ACDR toegevoegd).

De aanbevelingen van de ACDR zijn als volgt samen te vatten;

Een effectieve aanpak van discriminatie vereist bewustwording, representatie, gelijkwaardige behandeling en structurele samenwerking. Belangrijke punten:

1. Discriminatiemeldpunt: Vergroot diversiteit in het meldpuntteam en versterk kennis over intersectionaliteit.
2. Inclusieve sociale normen: Gebruik inclusieve taal en geef onderwijs een voorbeeldrol.
3. Bewustwording en vaardigheden: Zet in op omstandertraining, dialoog en gezamenlijke actie.
4. Samenwerking en vertrouwen: Vermijd versnippering, vergroot transparantie en betrek diverse partners gelijkwaardig.
5. Rol van de ACDR:

- Voortzetten en versterken, met een onafhankelijke, autonome en slagvaardige positie.
- Vergroot capaciteit, budget en doorzettingsmacht voor structurele impact in Arnhem.

Kortom: structurele discriminatie vraagt om inclusieve beleidsvoering, sterke coördinatie en blijvende inzet van zowel gemeente als inwoners.

Wij hebben de pilot geëvalueerd, waarbij we onze partners in kwalitatieve interviews hebben bevraagd hoe zij de rol van de ACDR beleefden en welke aanbevelingen zij hebben voor vervolg. (zie evaluatierapport ACDR in de bijlage).

Bij deze pilot is ook geconstateerd dat het maatschappelijk werkveld steeds meer bestaat uit een gebalanceerd krachtenveld van organisaties, werkgroepen en instituten. Elk van deze partijen levert vanuit zijn eigen rol een bijdrage aan het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie.

Zo spelen Vizier-Oost (tegenwoordig onderdeel van discriminatie.nl) en de politie een grote rol bij het signaleren, registreren en opvolgen van meldingen van discriminatie op alle gronden. Het Regenboogoverleg is bepalend in het signaleren van LHBTIQ+-problematiek en voert daarnaast interventies uit via de Regenboogagenda. Op vergelijkbare wijze richt de werkgroep Arnhem tegen Racisme zich steeds nadrukkelijker op het thema racisme en het koloniaal- en slavernijverleden.

Het APCG (Arnhems Platform Chronisch Zieken en Gehandicapten) en stichting Bijzonder in Arnhem vervullen binnen Arnhem een vergelijkbare rol op het gebied van validisme (discriminatie van mensen met een beperking) en zetten zich in voor het bevorderen van toegankelijkheid in de stad.

De gemeente Arnhem vervult bij al deze bewegingen een coördinerende en faciliterende rol. Daarnaast zijn we verantwoordelijk voor de uitvoering van het gemeentelijk beleid op deze thema's. In deze rol onderhoudt het team vanzelfsprekend een hechte relatie met de genoemde partners. Ook

heeft de gemeente een aanjagende functie, gericht op het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van inclusie.

Op basis van de aanbevelingen van de ACDR, de evaluatie van de pilot, maar ook rekening houdend met het krachtenveld waarin de ACDR gaat opereren, zijn wij gekomen tot uitgangspunten voor de nieuwe opdracht voor het vervolg van de ACDR:

De ACDR:
- bereikt een breed publiek, meer dan de bekende groepen die al bereikt worden op het thema.
- wordt een verbinder die verhalen van Arnhemmers een platform geeft.
- geeft ruchtbaarheid aan inspanningen en activiteiten van partners uit de stad en die van de gemeente.
- deelt nieuwe kennis uit bijvoorbeeld rapporten en onderzoeken.
- gaat zelf geen onderzoek of projecten uitvoeren.
- heeft geen overlap met bijvoorbeeld het meldpunt voor discriminatie (Vizier) en/of de regionale ombudspersoon.
- Het is een functie voor een langere termijn (twee tot drie jaar).
- Het gaat om een parttime functie van één tot anderhalve dag per week.

Met de nieuwe opdracht sluiten we aan bij de aanbevelingen uit het verslag van bevindingen van de ACDR, bij de aanbevelingen van de partners én zorgen we ervoor dat de opdracht van significante toegevoegde waarde is op alle inspanningen die reeds in de stad gedaan worden.

Beoogd effect

Het doel van de nieuwe opdracht van de ACDR is bewustwording creëren op in- en uitsluiting en stereotypering onder alle Arnhemmers. Hiermee is het beoogd effect dat wanneer Arnhemmers elkaar beter leren kennen (wij leven in bubbels), er meer begrip voor elkaar ontstaat.

Argumenten

1.1 *Een periode van drie jaar is noodzakelijk omdat structurele verandering tijd kost.*
Discriminatie en racisme zijn hardnekkige maatschappelijke vraagstukken die niet met kortlopende initiatieven zijn op te lossen. Een langere termijn biedt ruimte om partnerschappen te versterken, duurzame netwerken op te bouwen en vertrouwen te creëren in deze functie. Daarnaast maakt dit het mogelijk om voortgang goed te monitoren, tussentijds bij te sturen en op basis van geleerde lessen de impact te vergroten.

2.1 *Een ACDR voor **alle** Arnhemmers*
De keuze om de ACDR breder in te zetten op bewustwording rond in- en uitsluiting en stereotypering komt voort uit de wens om de functie toegankelijker te maken voor álle Arnhemmers. Veel inwoners ervaren discriminatie niet als een direct of persoonlijk thema, terwijl zij wél – vaak onbewust – onderdeel zijn van mechanismen van uitsluiting of zelf vooroordelen hebben. Door het gesprek breder te voeren en bewustwording centraal te stellen, verlagen we de drempel om betrokken te raken. Dit bevordert de dialoog tussen groepen, voorkomt polarisatie en draagt bij aan een inclusieve stadscultuur waarin iedereen

zich aangesproken en verantwoordelijk voelt.

De invulling van de opdracht is aanvullend en van toegevoegde waarde op de bestaande inspanningen van partners en gemeente. De afgelopen jaren hebben onze partners en de gemeente zich ontwikkeld op het thema discriminatie en racisme, waardoor de rol van de ACDR een andere invulling nodig heeft dan de pilot had. In de pilot ging het vooral om het ophalen van ervaringen uit de stad en het peilen hoe de stad ervoor stond. Dankzij deze informatie zien we dat we een aanvullende inzet van de ACDR nodig hebben. Hiermee voorkomen we tevens overlap met het discriminatiemeldpunt (Vizier) of de ombudsman.

Kanttekeningen en risico's

1.1 *Langere looptijd vraagt om continuïteit en middelen.*
Een langere looptijd vraagt om structurele middelen en bestuurlijke continuïteit. Er is een risico dat zonder tussentijdse evaluatie de effectiviteit onvoldoende wordt bewaakt. Ook kunnen maatschappelijke en politieke ontwikkelingen gedurende drie jaar verschuiven, wat flexibiliteit vraagt in de invulling van de rol.

2.1 *Minder focus op discriminatie.*
De verbreding van de focus kan ten koste gaan van specifieke aandacht voor acute of structurele vormen van discriminatie. Daarnaast bestaat het risico dat de inzet als te abstract wordt ervaren of onvoldoende aankomt bij doelgroepen die juist bewustwording nodig hebben.

Participatie

Bij de totstandkoming van de nieuwe opdrachtomschrijving voor het vervolg, zijn de partners nauw betrokken geweest. Tegen het einde van de pilot hebben we betrokken partners via kwalitatieve interviews gevraagd hun ervaringen, bevindingen en aanbevelingen te delen. Op basis van deze resultaten hebben wij een voorstel voor het vervolg opgesteld. Dit voorstel hebben we eerst aan dezelfde partners voorgelegd en we hebben hen om feedback gevraagd. Deze hebben we verwerkt in het voorstel dat we nu aan uw raad voorleggen.

Financiën

De beoogde kosten worden gedekt door de structurele middelen die uw raad beschikbaar heeft gesteld conform amendement 24A36.

In dit voorstel voor de continuering van de ACDR gaan we er vanuit dat anders dan de pilot, er geen ondersteunend team benodigd is voor het uitvoeren van deze rol. Dat wil zeggen dat we de volgende kosten verwachten te maken voor de uitvoering van deze functie;
Uitgaande van een tarief van € 125,00 per uur over 44 werkweken en een beschikbaarheid van één dag per week van 8 uur; dit maakt € 44.000 euro

Overige kosten voor communicatie en overhead bedragen € 15.000.

Uitvoering

Om de vervolgfase van de functie voortvarend te starten, zetten we de eerste stap in de uitvoering door te beginnen met het wervingstraject. We stellen een open, transparante en inclusieve wervingsprocedure op, waarin de functie-inhoud, het gewenste profiel en de selectiecriteria helder worden gecommuniceerd. Daarbij betrekken we diverse interne en externe partners om draagvlak en representativiteit te waarborgen. De werving vormt de opmaat naar een zorgvuldig ingerichte uitvoeringsfase waarin de ACDR in het najaar 2025 aan de slag kan met de gestelde doelen.

Communicatie

Een zorgvuldige communicatieaanpak is essentieel om de vernieuwde rol en opdracht van de ACDR duidelijk te positioneren. We ontwikkelen een toegankelijke en inclusieve boodschap die aansluit bij uiteenlopende doelgroepen in de stad, met bijzondere aandacht voor groepen die zich normaal gesproken minder aangesproken voelen door het thema discriminatie. We benutten bestaande netwerken, (digitale) kanalen van de gemeente en partners in de stad om breed te informeren, interesse te wekken en betrokkenheid te stimuleren.

Bijlagen

Stukken voor gemeenteraad

- Verslag ACDR - Zichtbaar maken wat onzichtbaar is - september 2024
- Evaluatierapport ACDR – Gemeente Arnhem

RAADSVOORSTEL

Besluit van
Zaaknummer 4617064

DE RAAD VAN DE GEMEENTE ARNHEM;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 10 juni 2025;

gelet op artikels 147, 149, 160 en 169 van de Gemeentewet;

besluit:

1. De afgeronde pilot ACDR nu over te laten gaan in een reguliere uitvoering voor een periode van drie jaar.
2. De rol voor de ACDR anders in te zetten, namelijk door bewustwording te creëren op in- en uitsluiting en stereotypering onder alle Arnhemmers.

De griffier, De voorzitter,

Arnhem GEMEENTE