



**Datum**

27 maart 2024

# Verslag werkconferenties ADV-stelsel

‘Samen naar één centrale organisatie voor de aanpak van  
discriminatie’



## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>Leeswijzer</b>	<b>4</b>
<b>Deelsessie 1: kernpunten</b> De relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten	<b>5</b>
<b>Deelsessie 2: kernpunten</b> De taken en bevoegdheden van de centrale organisatie	<b>8</b>
<b>Deelsessie 3: kernpunten</b> De positionering van de centrale organisatie	<b>11</b>
<b>Deelsessie 4: kernpunten en uitwerking</b> Het meldproces van de centrale organisatie	<b>13</b>
<b>Deelsessie 1: uitwerking</b> De relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten	<b>15</b>
<b>Deelsessie 2: uitwerking</b> De taken en bevoegdheden van de centrale organisatie	<b>21</b>
<b>Deelsessie 3: uitwerking</b> De positionering van de centrale organisatie	<b>41</b>

## Inleiding

Voor de herziening van het huidige stelsel van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) in Nederland heeft adviesbureau Berenschot in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in maart 2023 het rapport 'Inrichting, takenpakket en financiering van ADV's' opgeleverd.<sup>1</sup> In de brief over het vervolgtraject excuses slavernijverleden van 23 juni 2023 is een reactie op hoofdlijnen op dit rapport gekomen.<sup>2</sup> Vervolgens heeft de minister van BZK in zijn brief van 24 oktober 2023 aangegeven dat hij de voorkeur heeft voor het meest ambitieuze scenario, namelijk: één stevige centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie.<sup>3</sup> Volgens de minister kan op deze manier het beste tegemoet worden gekomen aan de behoefte van burgers met ervaring van discriminatie. Ook biedt dit scenario een toekomstperspectief voor onafhankelijke positionering van de aanpak van discriminatie in Nederland.

Om tot een breed gedragen plan voor deze centrale organisatie te komen heeft de minister toegezegd om met alle partijen in het werkveld in gesprek te gaan over het voorkeursscenario. In november 2023 zijn in opdracht van het ministerie van BZK drie werkconferenties georganiseerd door adviesbureau Berenschot. De werkconferenties vonden plaats in Eindhoven (16 november), Assen (23 november) en Utrecht (30 november). Het doel van deze werkconferenties was om met landelijke, regionale en lokale betrokkenen in gesprek te gaan over hoe het ministerie stapsgewijs tot een goede uitwerking van het voorkeursscenario kan komen en te signaleren welke aandachtspunten hierbij relevant zijn. Bij aandachtspunten kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de relatie tussen de centrale organisatie en de gemeenten, de huisvesting van fysieke lokale loketten of het mandaat of de wettelijke taken van die centrale organisatie.

Tijdens iedere werkconferentie was er een burger aanwezig die diens ervaringsverhaal deelde. Dit gesprek vond telkens aan het begin van de bijeenkomsten plaats. Deze persoonlijke gesprekken hebben veel indruk gemaakt op de aanwezigen en onderstreepten het belang dat bij de stelselherziening van ADV's de burger centraal moet staan.<sup>4</sup>

In totaal waren er bij alle werkconferenties, inclusief de drie burgers, 102 deelnemers aanwezig. De meeste deelnemers kwamen naar de bijeenkomst in Utrecht (53). In Eindhoven en Assen waren respectievelijk 29 en 20 deelnemers. Van alle deelnemers werkte 40 deelnemers (40%) voor een gemeente. Vanuit het maatschappelijk middenveld waren er 11 (11%) deelnemers en vanuit de ADV's waren er 34 deelnemers (33%) aanwezig. Vanuit overige overheidsorganisaties waren er 14 deelnemers (14%) aanwezig.

Het ministerie van BZK is alle deelnemers aan de werkconferenties zeer erkentelijk voor hun actieve deelname en positief-kritische bijdragen. In het bijzonder gaat een woord van dank uit naar drie burgers die hun ervaringsverhaal over discriminatie en de bijstand door een ADV hebben gedeeld.

Dit rapport geeft feitelijk weer wat de opbrengsten zijn van de drie werkconferenties. Op basis van dit rapport (en enkele vervolggesprekken) zal het ministerie van BZK een hoofdlijnennotitie opstellen. Hierin zal de minister op hoofdlijnen uiteenzetten hoe de nieuwe centrale organisatie eruit kan komen te zien. Vervolgens kan in de loop van 2024 een wetgevingstraject worden gestart.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 335

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2022/23, 36 284, nr. 34

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2023/24, 30 950, nr. 354

<sup>4</sup> Vanwege privacy overwegingen zijn deze gesprekken niet in het verslag opgenomen.

## Leeswijzer

Tijdens de werkconferenties stonden verschillende onderwerpen centraal, plenair en in deelsessies. Het programma van de drie werkconferenties was hetzelfde, op enkele accentpunten na. Zo is er bij één of twee deelsessies een aantal stellingen verwijderd of toegevoegd.

De onderwerpen van de deelsessies zijn:

- De relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten;
- De taken en bevoegdheden van de centrale organisatie;
- De positionering van de centrale organisatie;
- Het meldproces van de centrale organisatie.

In dit rapport leest u per onderwerp/deelsessie de uitwerking van de opbrengsten van de drie werkconferenties bij elkaar. Ieder onderwerp start met een korte introductie op de gebruikte werkvorm (stellingen, werkboekjes etc.) gevolgd door een overzicht van de kernpunten van de opbrengst. Vervolgens is per onderwerp/deelsessie de gedetailleerde uitwerking van alle inbreng en het materiaal (zoals flappen en werkboekjes) opgenomen. Bij deelsessie 4 (meldproces) is dit al verwerkt in de kernpunten.

Tot slot: tijdens de werksessies is gebruik gemaakt van 'inspiratiekaarten' waarop deelnemers hun ideeën noteerden over drie hoofdonderwerpen: samenwerking met het maatschappelijk middenveld, huisvesting van lokale loketten en de structuur van de centrale organisatie. De inspiratiekaarten zijn niet opgenomen in dit verslag, maar zullen wel worden gebruikt bij de verdere uitwerking.

## Deelsessie 1: kernpunten

De relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten

### Werkvorm

Tijdens de sessie werd de groep deelnemers over drie tafels verdeeld. Iedere tafel kreeg dezelfde onderwerpen en vragen voorgelegd:

- Zorgen: welke zorgen zijn er over de toekomstige relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten?
- Behoeften: welke behoeften zijn er in de toekomstige relatie tussen de centrale organisatie en de gemeenten?
- Kansen: welke kansen schuilen er in de toekomstige relatie tussen de centrale organisatie en de gemeenten?
- Oplossingen: welke oplossingen zijn er voor de eventuele afstand tussen de centrale organisatie en de gemeenten?

## Kernpunten

### Zorgen

#### **Gemeenten enthousiasmeren**

- Zorgen over het enthousiasmeren van gemeenten, vooral bij gebrek aan training op het gebied van antidiscriminatie.
- Uitdagingen rond bewustwording binnen gemeenten en het voorkomen van oppervlakkig 'afvinkbeleid'.

*Deelnemers benadrukken de noodzaak van kennisdeling, ervaringsuitwisseling en waardering voor diverse gemeentelijke uitdagingen.*

#### **Financiële overwegingen**

- Financiële zorgen, vooral voor kleinere gemeenten, en de suggestie voor samenwerking met buurgemeenten.
- Kritiek op subsidierelaties als kwetsbaarheid voor ADV's.

#### **Willekeur en politieke invloed**

- Zorgen over het vermogen van gemeenten om domein overstijgende thema's als discriminatie aan te pakken.
- Bezorgdheid over willekeur in inclusiviteitsaanpak en politieke invloed op prioriteiten.
- Vrees voor het verdwijnen van initiatieven in lades, zonder actieplan.

#### **Algemene overwegingen**

- Gemeenschappelijke roep om aandacht voor lokale behoeften, bewustwording en flexibiliteit.
- Aandachtspunten voor de landelijke organisatie, inclusief het voorkomen van bureaucratisch 'waterhoofd'.
- Kritische vragen over draagvlak, capaciteit, en wetgeving voor lokaal maatwerk in antidiscriminatiebeleid.
- Zorgen over het verdwijnen van vaste contactpersonen en behoud van persoonlijke verbinding.

Deelnemers benadrukken de noodzaak van kennisdeling, ervaringsuitwisseling en waardering voor diverse gemeentelijke uitdagingen. Samenvattend tonen de deelsessies een breed spectrum aan zorgen, waarbij lokale specificiteit, financiën en effectieve samenwerking vaak genoemd zijn.

### Behoeften

#### **Samenvoeging antidiscriminatiebeleid en lokale behoeften**

- Gezamenlijke vormgeving van antidiscriminatiebeleid met inwoners, rekening houdend met lokale behoeften.

- Noodzaak van aandachtfunctionaris als contactpersoon tussen gemeente en centrale organisatie voor behoud van korte lijnen. Zoeken naar verbinding en duidelijke vastlegging van rollen en samenwerking.
- Behoeftte aan mandaat bij centrale organisatie, regionale samenwerking en verankering van antidiscriminatiebeleid in gemeentebestuur.
- Streven naar een platte organisatie met korte lijnen, aansluiting bij lokale actualiteit.

### **Opleiding en opvolging meldingen**

- Behoeftte aan opleiding voor gemeenteambtenaren. Dit is mogelijk via de ADV Academie van Discriminatie.nl.
- Gestroomlijnde opvolging van lokale meldingen, inclusief evaluatie. Met name bij strafrechtelijke discriminatie.

### **Dashboard en inzicht in discriminatiecijfers**

- Implementeren van een online dashboard voor inzicht in discriminatiecijfers en verbeterde rapportage naar gemeentebestuurders.

### **Toegankelijkheid**

- Streven naar toegankelijkheid van de centrale organisatie voor iedereen, inclusief inzet van betaalde tolken.
- Faciliteren van laaggeletterdheid en voorzien in additionele behoeften naast reguliere diensten.

### **Definitie preventie en relatie centrale organisatie**

- Duidelijke definitie van preventie, verheldering van de relatie met de centrale organisatie binnen gemeenten.

## **Kansen**

### **Het creëren van uniformiteit**

- Uniformiteit zorgt voor betere herkenbaarheid en vindbaarheid.
- Lokale trendsignalen kunnen makkelijker op landelijk niveau geagendeerd worden en vice versa.
- Het borgen van kwaliteit en dienstverlening voor burgers door mandaat met dwingende bevoegdheden.

*Gemeenten kunnen soms worstelen met beschikbaar maken van capaciteit. Zeker wanneer het gaat om antidiscriminatiebeleid. De centrale organisatie kan hierin faciliteren en landelijke kaders aanreiken.*

### **Landelijke organisatie kan rol als expertisecentrum aannemen**

- Gemeenten en professionals gebruik laten maken van de ADV Academie – Gemeenten beter ondersteunen in preventie- en beleidsvraagstukken – De centrale organisatie kan landelijke thema's in de media makkelijker aankaarten.
- Ook buiten de landsgrenzen kan de centrale organisatie positie innemen.

### **Maatwerk op lokaal niveau**

- Een landelijk kader maakt het mogelijk om lokaal maatwerk te leveren.
- *Landelijke organisatie ontzorgt loketten.*
- Doordat de landelijke organisatie in de *lead* is kunnen lokale loketten zich focussen op wat nodig is (klachtbehandeling en preventie).

## **Oplossingen**

### **De centrale organisatie kan ontzorgen**

- Gemeenten kunnen soms worstelen met beschikbaar maken van capaciteit. Zeker wanneer het gaat om antidiscriminatiebeleid. De centrale organisatie kan hierin faciliteren en landelijke kaders aanrijken.
- Maak een landelijke analyse- en rapportagetool beschikbaar zodat gemeenten en ketenpartners snel inzicht hebben in de ervaren discriminatie in hun regio.

#### ***Landelijke afstemming zorgt voor trendsignalering***

- De centrale organisatie kan in staat zijn om makkelijker trends te signaleren. Bijvoorbeeld vanuit de regionale discriminatie overleggen met het openbaar ministerie en de politie. Deze kunnen, als het nodig is, dan makkelijker landelijk opgevolgd worden.

#### ***Faciliteer een eenvoudige regeling voor gemeenten***

- Gemeenten dienen een eenvoudige financiële regeling te krijgen om preventietaken uit te voeren. Geen Specifieke uitkering, dit leidt tot verzwaarde administratieve last. Dit gaat ten kosten van de middelen.

#### ***De centrale organisatie is lokaal en landelijk kenniscentrum***

- Niet alleen op landelijke thema's, maar ook lokaal is de centrale organisatie een kenniscentrum. Zo zouden gemeenten hun antidiscriminatiebeleid bijvoorbeeld moeten kunnen laten toetsen. Wanneer lokaal antidiscriminatiebeleid wettelijk verplicht zou worden, dan kan dit in hetzelfde traject als de centrale organisatie worden meegenomen.

#### ***Behoud de dingen uit het oude stelsel die goed gaan***

- Er zijn voorbeelden uit het land waarbij de samenwerking tussen ADV en gemeenten goed gaan, behoud deze zoveel mogelijk. Dan is het makkelijker om voort te borduren.

## Deelsessie 2: kernpunten

### De taken en bevoegdheden van de centrale organisatie

#### Werkvorm

In deze deelsessie is een aantal stellingen over taken, bevoegdheden en de bijbehorende organisatie indeling voorgelegd aan de deelnemers. De stellingen hadden onder meer betrekking op de volledigheid en focus van het takenpakket, juridische en sanctionerende bevoegdheden en structuur en gelaagdheid van de centrale organisatie. Hieronder is de samenvatting per besproken stelling te lezen.

## Kernpunten

### Taken

**Stelling:** Het takenpakket van de centrale organisatie in scenario 3, is volledig en kan helemaal in een nieuwe wet overgenomen worden.

#### *Takenpakket onvolledig*

- De rol van de centrale organisatie, zoals deze nu op tafel ligt, is te bescheiden.
- Positioneer de centrale organisatie als een expert op het onderwerp. Met als kerntaak het aanpakken van discriminatie. Het moet een autoriteit worden op het gebied van antidiscriminatie, zowel op landelijk niveau als ook op gemeentelijk niveau.
- Start met een basis takenpakket en maak het mogelijk om taken uit te kunnen breiden. Het zou een dynamische organisatie moeten worden dat kan mee-ontwikkelen naar de behoeften. Onderzoek zou mogelijk een taak kunnen zijn dat bijvoorbeeld later kan worden toegevoegd. De vraag is namelijk in hoeverre dit overlapt met organisaties die al onderzoek doen naar discriminatie.

**Stelling:** De centrale organisatie moet zich primair richten op bijzondere hulp/ondersteuning bij structurele en institutionele discriminatie.

#### *Niet primair richten op bijzondere hulp/structurele en institutionele discriminatie*

- Focus houden op de laagdrempelige, persoonlijke en lokale ondersteuning van burgers.
- Tevens dient preventie op lokaal niveau ingevuld te kunnen worden. De pluriforme samenleving vraagt hiernaar.
- De rol van de centrale organisatie kan wel zijn om veel voorkomende meldingen over landelijke thema's centraal te behandelen.
- De centrale organisatie heeft een essentiële rol als adviseur van lokale loketten.

**Stelling:** Het opnemen van meldingen is het meest effectief belegd bij een landelijke centrale organisatie.

#### *Het opnemen van meldingen moet lokaal blijven*

- Opnemen van meldingen door een landelijke centrale organisatie (bijvoorbeeld via een landelijk telefoonnummer of website) is prima, maar de behandeling van meldingen moet lokaal blijven.

**Stelling:** De centrale organisatie moet veel meer nadruk leggen op preventie, ook als er dan minder middelen zijn voor directe hulp bij discriminatie-ervaringen.

#### *Preventie is een belangrijke taak, maar is ondergeschikt aan behandelen van meldingen*

- Preventie en bijstaan van burgers zouden beiden taken van de centrale organisatie moeten worden, waarbij de bijstand aan burgers prevaleert boven preventie.



- Preventie kan ook voortkomen uit de behandeling van discriminatiemeldingen.
- De rol van gemeenten bij preventie op lokaal niveau is van groot belang.

## Bevoegdheden

**Stelling:** De bevoegdheden van de centrale organisatie, in scenario 3, zijn glashelder en kunnen in zijn geheel (wettelijk) worden overgenomen.

### *De bevoegdheden van de centrale organisatie zijn niet helder*

- Door de taken en verantwoordelijkheden duidelijk en expliciet te maken wordt duidelijk welke bevoegdheden er nodig zijn.
- Veranker de bevoegdheden goed in de wet. Hierbij moet het mogelijk zijn om (net als bij de taken) helder te maken dat bevoegdheden gemakkelijk uitgebreid moeten kunnen worden.

*Het sanctioneren van gemeenten die nalaten antidiscriminatiebeleid voeren gaat te ver. Er is wel behoefte aan een duidelijke bevoegdheid om 'iets' te kunnen doen.*

**Stelling:** De landelijke organisatie moet de mogelijkheid hebben tot sanctioneren van gemeenten die nalaten antidiscriminatiebeleid uit te voeren.

### *Geen bevoegdheid tot sanctioneren van gemeenten*

- Het sanctioneren van gemeenten gaat te ver. Er is wel behoefte aan een duidelijke bevoegdheid om 'iets' te kunnen doen.
- Er moet een duidelijke en doordachte positionering van de landelijke organisatie beschreven worden die ook in gaat op de relatie tot gemeenten. Hierbij moet doorzettingsmacht de nadruk hebben.
- De landelijke organisatie moet bepaald gezag krijgen om dergelijke signalen richting gemeenten gewicht te kunnen geven.

**Stelling:** De lokale loketten moeten juridische bevoegdheid hebben om direct stappen te ondernemen tegen organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie.

### *Geen bevoegdheid tot juridische stappen tegen organisaties*

- Het vervolgen van strafrechtelijke discriminatie moet bij politie en OM blijven.
- De landelijke organisatie moet maatregelen kunnen treffen, zoals adviezen uitbrengen.
- Er is wel behoefte dat de landelijke organisatie zowel namens een melder als zelfstandig juridische stappen kan nemen.
- Het *namen and shamen* bij veroorzakers van discriminatie kan helpen bij bewustwording.

**Stelling:** De centrale organisatie is idealiter bevoegd de wederpartij van de klacht te verplichten mee te werken aan de klachtbehandeling.

### *De landelijke organisatie zou niet bevoegd moeten zijn om wederpartijen te verplichten mee te werken aan de behandeling van een klacht*

- ADV's hebben wel behoefte om meer mandaat te hebben om een klacht goed te behandelen.
- De intrinsieke motivatie voor een wederpartij moet voldoende zijn om medewerking te verlenen aan de behandeling van een klacht.
- Een verplichting voor de wederpartij zou moeilijk te handhaven/sanctioneren zijn.
- Verplichting bij behandelen van klacht kan zorgen voor onzinnige reactie van de wederpartij.
- Maak het mogelijk om deze bevoegdheid in de toekomst alsnog op te nemen.

**Stelling:** Centralisatie van verantwoordelijkheden leidt tot inperking van regionale en lokale maatwerkoplossingen

***Zorg voor duidelijke afbakening van verantwoordelijkheden die gecentraliseerd worden en de ruimte voor regionale en lokale maatwerkoplossingen***

- Maak duidelijk wat de speelruimte is voor de regionale afdelingen en lokale loketten. Tot hoever kunnen zij zelfstandig opereren?
- De rol van de landelijke organisatie zou faciliterend moeten zijn aan de regionale afdelingen en lokale loketten.

## Organisatie indeling

**Stelling:** De indeling in lokale, regionale en één nationaal organisatieonderdelen is noodzakelijk om discriminatie op alle niveaus aan te pakken.

***De indeling in lokaal, regionaal en nationaal is noodzakelijk om discriminatie op alle niveaus aan te pakken***

- Op nationaal niveau kan de organisatie dan prominenter haar stem laten horen wanneer dit nodig is.
- De indeling draagt eraan bij om op elk niveau knelpunten in kaart te kunnen brengen.

**Stelling:** De gelaagdheid in de centrale organisatie is perfect om meer differentiatie mogelijk te maken op basis van specifieke regionale en lokale behoeften.

***Door de gelaagdheid van de landelijke organisatie gaat het makkelijker worden om meer differentiatie mogelijk te maken op basis van specifieke en lokale behoeften***

- Het is nodig om duidelijk te maken wat er centraal geregeld gaat worden en welke ruimte er dan is voor de regionale afdelingen en lokale loketten. Wat doet het centrale bureau? Wat doen de regionale afdelingen?

**Stelling:** Eén centrale organisatie belemmert flexibiliteit om zich aan te passen aan veranderende demografische patronen en discriminatietrends in Nederland.

***Een sterke landelijke organisatie met goed functionerende afdelingen en loketten vergroot de flexibiliteit***

- Een landelijke organisatie wordt gezien als beter en flexibeler.
- Het is nodig om van de landelijke organisatie een sterk centraal orgaan te maken, met daaronder goed functionerende afdelingen. Dan kan er adequaat worden ingespeeld op dynamische veranderingen en trends in Nederland.
- Er bestaat angst dat de lokale loketten en regionale afdelingen geen ruimte hebben om zelf te kunnen opereren.
- Het is van belang om niet te veel structuur in de organisatie in te bouwen, dit kan belemmerend werken.

## Deelsessie 3: kernpunten

### De positionering van de centrale organisatie

#### Werkvorm

In de drie deelsessies over de positionering van de centrale organisatie is door de deelnemers aan de hand van werkboekjes met vragen gesproken over de missie, visie en kernwaarden van de centrale organisatie. Ook is een stakeholderanalyse voorgelegd, waarin de deelnemers de nieuwe organisatie konden positioneren.<sup>5</sup>

#### Kernpunten

##### Missie

##### **Wat motiveert de centrale organisatie om te werk te gaan?**

- De belangrijkste motivatie voor de centrale organisatie zou volgens de deelnemers gelegen moeten zijn in het leveren van een bijdrage aan het voorkomen (preventie) en tegengaan van discriminatie in de samenleving, waarbij de burger centraal staat. Die moet weten waar hij terecht kan en een luisterend oor kan vinden.
- Ook het 'ten dienste staan van' de lokale loketten en het organiseren van maatwerk vanuit lokale kennis en expertise is een aantal maal genoemd als motivatie. De centrale organisatie zou een 'steunpilaar' en vraagbaak moeten zijn (voor de lokale loketten) en een faciliterende rol moeten hebben ten aanzien van bijvoorbeeld systemen, materiaal, toegankelijkheid, financiën, communicatie, personeel, offertes etc. rapportages, lobby.
- Ook efficiëntie en het effectiever maken van de ADV zijn als motivatie naar voren gekomen. Daarbij is verschillende malen een uniforme en geprofessionaliseerde dienstverlening en werkwijze met minimale kwaliteitseisen genoemd. Ook het centraal opleiden van alle medewerkers hoort daarbij, net als het beoordelen en verwerken van uit onderzoek gebleken kennis en informatie in de werkwijze voor alle ADV's.
- Tot slot zien enkele deelnemers ook een meer 'extern' gerichte motivatie voor de centrale organisatie, zoals het vervullen van een adviesrol voor andere landelijke organisaties. Ook het 'opkrikken' van de basiskennis over gelijke behandeling in Nederland en gezamenlijke belangenbehartiging en promotie is in dat kader genoemd. De centrale organisatie zou daarbij onafhankelijk en autonoom moeten optreden.

*De grootste uitdaging voor de nieuwe organisatie is volgens de deelnemers het samenbrengen van de nieuwe met de bestaande organisaties.*

##### **Hoe onderscheidt de centrale organisatie zich ten opzichte van al bestaande organisaties tegen discriminatie?**

- Het belangrijkste punt dat hierbij naar voren komt is dat de combinatie van een landelijke organisatie mét lokale loketten door heel Nederland onderscheidend kan zijn en bovendien heel krachtig ('bundeling van kennis, meer doorzettingskracht, gezag, groter bereik').
- De organisatie als geheel staat dicht bij de burger (lokaal) maar kan ook op nationaal niveau herkenbaar en effectief zijn in bijvoorbeeld signaleren richting regering, beleidsmakers en andere organisaties.

##### Visie

##### **Wat zijn de grootste uitdagingen voor de centrale organisatie?**

<sup>5</sup> Door tijdgebrek is de stakeholderanalyse in de meeste werkboekjes niet ingevuld en blijft daarom buiten beschouwing in dit verslag.

- De grootste uitdagingen voor de nieuwe organisatie zijn volgens de deelnemers het samenbrengen van de nieuwe met de bestaande (en heel verschillend werkende) organisaties. Daarbij is (het houden van) de verbinding met de lokale organisaties als specifiek aandachtspunt vaak genoemd. Ook houden voor lokale en regionale (organisatie)belangen en kwaliteit zien de deelnemers als belangrijke uitdaging. Ook uniformiteit, onder meer in aanpak, kennis, kwaliteit is een aantal maal als uitdaging genoemd.
- Op organisatorisch vlak is de financiering een belangrijk aandachtspunt. Daarbij wordt onder meer genoemd: de financiering op orde krijgen zodat op goede en gezonde manier invulling gegeven kan worden aan taken en financiering voor het proces en de doorontwikkeling van de organisatie. Ook is er aandacht voor de situatie dat er meer financiering nodig is als het aantal meldingen zou toenemen in de toekomst.

### ***Wat moet de centrale organisatie over 10 jaar hebben bereikt?***

- Het vaakst is hierbij genoemd dat alle burgers die te maken krijgen met discriminatie, moeten weten waar zij hulp en bijstand kunnen krijgen (naamsbekendheid, zichtbaar, vindbaar, bereikbaar op alle niveaus).
- Daarnaast is er aandacht voor de organisatorische kant: men vindt het belangrijk dat de nieuwe centrale organisatie in de toekomst efficiënt(er) werkt, verder professionaliseert en er vaste samenwerkingsafspraken zijn (ook met gemeenten). De centrale organisatie zal draagvlak bij maatschappelijke organisaties (zoals grassroots) moeten hebben.
- De centrale organisatie zou over 10 jaar een stevige, vanzelfsprekende en erkende positie in het veld moeten hebben. Een gedegen partner waar je niet omheen kan, voor advies en kennis maar ook voor het kunnen uitvoeren van samenwerkingsafspraken met politie en OM. Specifiek wordt hier ook het (bij departementen) kunnen signaleren van misstanden en institutionele discriminatie genoemd.
- Meer specifieke punten voor de lange termijn zijn het antidiscriminatiebeleid én actieve uitvoering daarvan in elke gemeente. Het zou niet meer uit moeten maken in welke gemeente een klacht behandeld wordt (gelijke implementatie van artikel 1 Grondwet). Verder zijn ook 'meer meldingen' en 'minder discriminatie' als toekomstige doelstelling genoemd.

## **Kernwaarden**

### ***Bij de kernwaarden voor de nieuwe centrale organisatie kwamen het vaakst naar voren:***

- toegankelijk
- verbindend
- daadkrachtig
- ontzorgen

### ***Daarnaast zijn ook de volgende kernwaarden vaker genoemd:***

- onafhankelijk
- deskundig
- betrouwbaar

### ***Verder zijn een aantal keer vermeld:***

- vernieuwend
- adaptief

## Deelsessie 4: kernpunten

### Het meldproces van de centrale organisatie

#### Werkvorm

In deze deelsessie onder leiding van Movisie hebben de deelnemers aan de hand van een fictieve casus nagedacht over de vraag hoe het meldproces bij de centrale organisatie kan worden ingericht, uitgaande van de behoeften en wensen van de melder. Daarnaast zijn de uitkomsten van eerder onderzoek van Movisie over het meldproces van ADV's gepresenteerd.<sup>6</sup>

#### Kernpunten

##### *Samenwerken in de keten*

- Samenwerken met bijvoorbeeld huisartsen, politie, sociaal werkers, wijkteams en gemeenten. Maar ook met belangenorganisaties, rol als doorverwijzer.
- Goede afspraken maken over ketenaanpak
- Regierol bij de ADV.
- Samen rond de tafel om taken te verdelen.
- Bevoegdheid hebben onderzoek te doen en ketenpartners in te schakelen.
- Aandachtsfunctionarissen discriminatie bij verschillende organisaties aanstellen.
- Normerende functie van wijkagenten; jammer dat die onder druk lijkt te staan.

##### *Sterke positie*

- Mandaat om de situatie te verbeteren.
- Gezaghebbende organisatie die bestuur weet te bewegen.
- Meer macht en slagkracht, zoals politie en OM. Serieus genomen worden.
- Daadkracht
- Onafhankelijk werken; betekent ook vrijheid van keuzes m.b.t. gemeenten en Rijk.
- De centrale organisatie moet gezien worden als een kennisexpertisecentrum en erkend worden door andere partijen.
- Centrale organisatie moet de capaciteit of samenwerkingsverbanden hebben om proactief op straat – per wijk – situaties te signaleren en proactief op te treden.
- Meer ruimte in de wet om naast de melder te staan en ruimte voor het oplossen van een discriminatiezaak (nevendoeel: empowerment).
- Bindend oordeel bij ADV of CRM mogelijk maken: wat zijn de echte consequenties?
- Nu heeft het OM een leidende rol binnen het Regionaal Discriminatie Overleg. Dit werkt niet in de praktijk.
- Overheidshandelen is nu uitgesloten, maar ook discriminerend overheidshandelen moet opgepakt kunnen worden.

##### *Expertise centrale organisatie*

- Centrale organisatie zou een multidisciplinaire kijk moeten hebben. Soms is juridische benadering belangrijk (met boetes en sancties) maar vaak ook bemiddeling / verzoening om verder te komen en het te stoppen.
- Houd bij het maken van beleid en/of voeren van preventie ook oog voor (potentiële) plegers.
- Aandacht voor de competenties van de medewerkers van de ADV's.
- Medewerker moet begripvol en sociaal vaardig zijn en zonder oordeel kunnen luisteren. De medewerker moet bovendien het gevoel van de melder legitimeren en niet vanuit een juridisch kader starten.
- Inzet op mogelijkheid om ook chronische discriminatie aan te pakken.
- Gezamenlijke werkprincipes afspreken: moeten we onpartijdig en neutraal zijn, of luisterend en adviserend? Is de wens van de melder leidend of de juridische toets of het wel discriminatie is, hoe omgaan met gesprek met andere partij?
- Focus op kennisuitwisseling met centrale rol ervaringsdeskundigen.

---

<sup>6</sup> Rapport van Movisie 'Antidiscriminatiebureaus met slagkracht: op weg naar een nieuw meldproces bij discriminatie'. Dit rapport is gepubliceerd op [www.movisie.nl/publicaties](http://www.movisie.nl/publicaties).

- Ook inzetten op empowerment

### ***Lage drempel en toegankelijkheid***

- Gevoel dat de melding zin heeft.
- Normaliseren van melding maken; het is niet alleen voor gedupeerden, ook voor getuigen.
- Biedt duidelijkheid qua opties; de naamsbekendheid van de ADV's is daarom prioriteit.
- Naamsbekendheid, campagne voeren, fysieke reminder: een bordje op de wc van bedrijven.
- Zorgen dat werkgevers verplicht zijn om te laten zien waar je terecht kan.
- Een beweging, een norm stellen, zoals bij de 'Rookvrije generatie'.
- Tijd steken in vertrouwensband met inwoners en/of gemeenschappen; sleutelfiguren zijn nodig.
- Voor elke gemeenschap /doelgroep een sleutelfiguur betrekken.
- Zorg voor bewustwording van de verschillende vormen van discriminatie.
- Benadruk de onafhankelijkheid: bij voorkeur huisvesting op een neutrale plek, dus niet op het gemeentehuis.
- Een campagne zodat het dezelfde bekendheid krijgt als bijvoorbeeld Veilig Thuis.

### ***Overige punten meldproces***

- Naamsverandering; opereren onder koepel verandert voor de burgers niets!
- Diversiteit maar meer dan alleen fysieke kenmerken. Houdt oog voor opleidingsniveau, verschillende problematiek, geografische spreiding.
- Lobby om ervoor te zorgen dat de bewijslast bij de pleger ligt.
- Minder focus op bewijsvoering van discriminatie, meer op bemiddeling, preventie, hulp en ondersteuning.
- Zelfde soort systeem als Veilig Thuis.

## Deelsessie 1: uitwerking

### De relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten

#### Werkvorm

Tijdens de sessie werd de groep deelnemers over drie tafels verdeeld. Iedere tafel kreeg dezelfde vragen voorgelegd. De vragen waren gericht op zorgen, behoeften, kansen en oplossingen:

- Welke zorgen zijn er over de toekomstige relatie tussen de centrale organisatie en gemeenten?
- Welke behoeften zijn er in de toekomstige relatie tussen de centrale organisatie en de gemeenten?
- Welke kansen schuilen er in de toekomstige relatie tussen de centrale organisatie en de gemeenten?
- Welke oplossingen zijn er voor de eventuele afstand tussen de centrale organisatie en de gemeenten?

## Zorgen

### Eindhoven

- Er worden verschillende zorgen geuit, zoals hoe de gemeenten enthousiast gemaakt kunnen worden over deze nieuwe organisatie. Daarbij hebben veel gemeenten nooit of weinig training gehad op het gebied van antidiscriminatie. Er worden zorgen geuit over of er sprake is van voldoende lokale voeling die past bij de mensen die in een gebied wonen.
- Er bestaan zorgen over het symboolbeleid, "we hebben het afgevinkt en doen er niks meer mee". We moeten zorgen dat het geen vinkje wordt. Het moet gevoeld worden en dat is een uitdaging voor gemeenten. Je eigen bewustwording in de organisatie en dat meedragen naar de gemeente waar je voor werkt. De ene gemeente is daar verder mee dan de ander. De kennis van de burger, die een ervaringsverhaal deelde op de werkconferentie, was heel bijzonder. Roma en Sinti is een onderwerp dat niet tot in die diepte bekend is bijvoorbeeld. Dus het delen van kennis en expertise met elkaar.
- We vragen ons ook af of er draagvlak en capaciteit is bij gemeenten en ADV's om dit te doen.
- Een andere zorg is de vraag of wetgeving ruimte kan bieden voor lokaal maatwerk en daarbij helderheid gegeven kan worden over de preventieve taken in de wetgeving. We willen weten wat BZK doet met preventieve taken, welk kader ze daarvoor schetsen. Binnen dat kader ruimte bieden voor lokaal maatwerk want in elke gemeente spelen andere dingen. We moeten oppassen dat er geen beleid komt "voor de vorm".

*Er heersen binnen de eerste groep zorgen dat in een landelijke organisatie de vaste contactpersonen verdwijnen. Sommige deelnemers hebben nu prettig contact met een vast persoon bij de ADV en zijn bang dat de korte lijnen met de gemeente verdwijnen.*

### Assen

- Er heersen binnen de eerste groep zorgen dat in een landelijke organisatie de vaste contactpersonen verdwijnen. Sommige deelnemers hebben nu prettig contact met een vast persoon bij de ADV en zijn bang dat de korte lijnen met de gemeente verdwijnen. Het belang om de persoonlijke verbinding niet te verliezen wordt benadrukt.
- Er is ook een zorg over de financiering van de preventieve taak voor gemeenten. Financiering is vaak, en nu ook in het ADV-stelsel, op basis van inwoneraantal. Kleinere gemeenten krijgen daarom minder financiering en soms is het niet genoeg om dan een taak ook goed uit te voeren. Een paar deelnemers benadrukt ook de kans om de samenwerking op te gaan zoeken met buurgemeenten.
- Er is veel contact met beleidsambtenaren binnen de gemeente. Daardoor weten ADV's nu goed wat er speelt. De huidige subsidierelatie kan de ADV kwetsbaar maken, maar dit wisselt per gemeente. De betrokkenheid van de gemeente bij het onderwerp wil je graag goed houden, hoe borg je dat zonder subsidierelatie? Het maakt het ook wel makkelijk voor een gemeente om af te haken.
- Bij het opzetten van een landelijke organisatie moet voorkomen worden dat het een waterhoofd wordt. De burger en de behoeften van de burger moeten echt vooraan gezet worden.

- Financiering: voor preventie komt er geld vrij, maar wel weinig. Heel beleid op-maken voor weinig geld. De verwachting is dat dit thema steeds belangrijker gaat worden. Verschillende partijen erbij betrekken die wil je ook een rol geven in de aanpak. Bij regionaal budget is er misschien meer slagkracht.

### Utrecht

- Mensenrechten zijn geen politiek. Er heersen zorgen over het onvermogen van gemeenten om domein-overstijgende thematiek als discriminatie en toegankelijkheid aan te pakken.
- Daarnaast heersen er zorgen over een willekeur in het aanpakken van thema's rondom inclusie vanuit gemeenten. Ook is er sprake van kennisdeling, en enorme invloed van (onwetende) gemeenteraden, er heerst een gebrek aan kennis en empathie.
- Politieke kleur: kleur van college is bepalend, de prioriteiten van burgemeesters en wethouders zijn medebepalend in het beleid. Een van de zorgen die heerst is dat het idee verdwijnt in een lade en geen actieplan of navolging zal plaatsvinden.
- Een andere zorg is dat de landelijke organisatie wellicht invulling gaat geven aan afspraken net zoals de VNG dat doet. Ook de personele capaciteit hangt in kleinere gemeenten samen met de hoogte van het budget in de begroting. De preventieve taak zou alleen in te vullen zijn met passend budget en verplichting. Een andere zorg die benoemd wordt is het weghalen van middelen voor de wettelijke taak bij de gemeenten. De gemeenten maken op basis van de begroting hun takenpakket. Als je die begroting weghaalt, dan is de vraag of dat niet ten koste gaat van het antidiscriminatiebeleid.
- Er leven verschillende zorgen binnen deze groep en deze worden beknopt benoemd. Namelijk zorgen om lokaal contact, flexibiliteit, het verdwijnen van lokale locaties en drempelverhoging.
- De zorgen die naar voren komen binnen deze groep zijn dat er verantwoording moet komen voor de SPUK. Ook bestaan er zorgen over samenwerking met andere gemeenten, ook om financiële redenen. Daarnaast wordt benoemd dat wat goed gaat gekoesterd zou moeten worden- en er meer waardering moet bestaan voor de kleine organisaties.

*Ook wordt de mogelijkheid van een aandachtfunctionaris benoemd, een contactpersoon tussen de gemeente en centrale organisatie, een korte lijn.*

## Behoeften

### Eindhoven

- Er worden verschillende behoeften aangehaald, zoals samen met inwoners het antidiscriminatiebeleid vormgeven. Elke gemeente is anders, dus je wil aansluiten bij de lokale behoeften. Ook wordt de mogelijkheid van een aandachtfunctionaris benoemd, een contactpersoon tussen de gemeente en centrale organisatie, een korte lijn.
- Ook is er behoefte aan opleiding van gemeenteambtenaren voor meer kennis en expertise.
- Opvolging van meldingen lokaal wordt ook benoemd. Hoe houd je de snelheid erin als een melding wordt gedaan (dat je hem kan opvolgen) en hoe ga je om met de evaluatie? Gaan we dit logistiek goed kunnen inregelen als we straks een grote organisatie zijn?
- Hoe zorg je dat er meer capaciteit vrij komt bij zowel de gemeenten en ADV's, zeker als antidiscriminatiebeleid nieuw is bij de betreffende gemeente? In dat geval zal er opnieuw kennis en capaciteit ontwikkeld moeten worden. De academie moet misschien niet alleen voor de ADV zijn maar ook gemeenten en beleidsmedewerkers die zich met antidiscriminatiebeleid gaan bezighouden.

### Assen

- We willen graag op zoek naar verbinding. Iedereen heeft zijn rollen en taken, maar waar vinden we elkaar? Besturen en samenwerken. Hoe leggen we de samenwerking goed vast en hoe sturen we die?
- Er is behoefte aan het inzichtelijk maken wat de cijfers rondom discriminatie zijn en hoe dat bij andere gemeentes zit. Een soort dashboard zou opgericht kunnen worden, waarmee ook stukken richting de bestuurder kunnen en rapportages beter geladen kunnen worden met uitgebreide gegevens.



- Korte lijnen behouden, behoefte dat het in uitvoering is binnen de landelijke stichting. Bij alle drie de groepen enerzijds behoeften aan korte lijntjes en een vast contactpersoon. Behoeft aan contact met vaste personen. Hoe gaan we dat goed waarborgen.

### Utrecht

- Het meest kwam naar voren de behoefte aan toegankelijkheid van de voorzieningen van de centrale organisatie voor iedereen. Ook betaalde tolken voor lokale loketten, omdat er een taalbarrière kan ontstaan. En laaggeletterdheid faciliteren is belangrijk.
- Er leeft daarnaast ook de behoefte om mensen te voorzien van andere zaken dan enkel hetgeen regulier beschikbaar is.
- Ook is er een behoefte aan mandaat (juridisch) bij de centrale organisatie.
- Er is behoefte aan meer regionale samenwerking. En verankering van antidiscriminatiebeleid in gemeentebesleid. Ook een duidelijke definitie van preventie is noodzakelijk.
- Er is ook behoefte aan verduidelijking waar de relatie met de centrale organisatie belegd moet worden binnen de gemeenten. De AOV'er (Ambtenaar Openbare Veiligheid) en veiligheid of sociaal domein. Voorheen was dit het sociaal domein vanwege inclusie.
- Ook wordt er een suggestie gedaan voor een antidiscriminatiewet of wet diversiteit en inclusie omdat het bewezen is dat daarmee mensen effectiever mee zouden doen.
- Er wordt benoemd dat er behoefte is aan een platte organisatie met korte lijnen. Ook aansluiting vanuit de centrale organisatie bij de lokale actualiteit is een grote behoefte.
- Er worden drie kernpunten als behoeften aangehaald: een vast contactpersoon, een bondgenoot en kennisoverdracht.

*Het is voor ambtenaren nu soms lastig om het onderwerp antidiscriminatie goed onderbouwd naar de bestuurder toe te krijgen. Dit maakt het ook lastig om het op de politieke agenda te krijgen.*

## Kansen

### Eindhoven

- Er worden diverse kansen benoemd. Eén daarvan is preventie inzetten door ADV's op scholen actief te benoemen. Daar valt heel veel te winnen, want dan zit je aan de voorkant.
- Ook herkenbaarheid en vindbaarheid wordt benoemd; als je één organisatie hebt kan je in het centrale deel komen met spotjes. De aantallen qua meldingen van discriminatie vallen tegen, we zijn op zoek naar hoe we dat kunnen vergroten.
- Een andere kans is een convenant. Nu is er vanuit het Openbaar Ministerie en de politie een convenant met de ADV's. Daar ga je straks last van krijgen dat je gegevens uit moet wisselen. Daar moet een convenant voor komen zodat alle rompslomp wordt afgetikt.
- Ook het aanhaken bij landelijke thema's is een kans. Dat zijn mooie momenten waarmee je zowel landelijk als regionaal in *the picture* kan komen.
- Het opzetten van een ADV-academie; niet alleen voor ADV medewerkers maar ook voor gemeenteambtenaren openstellen om te faciliteren (ook gemeenten met weinig capaciteit en mogelijkheden). Dit kan zorgen voor onafhankelijkheid, kennis en ervaring.
- Steviger agenderen bij het Rijk, meer slagkracht.
- Naar aanleiding van het ervaringsverhaal dat is gedeeld op de werkconferentie, wordt gesuggereerd ervaringskennis om te zetten in handelingsperspectief op landelijk niveau. Deze signalen kunnen bij elkaar gebracht worden om ze vervolgens te lobbyen richting het Rijk.
- Tot slot wordt er benoemd dat het mooi zou zijn als de centrale organisatie meegenomen wordt in het onderwijssysteem zodat de ADV meer naamsbekendheid krijgt.

### Assen

- Een landelijke organisatie biedt mogelijkheden om als gemeente gebruik te maken van de expertise. Zo kan meer kenniservaring opgedaan worden en is het makkelijk om betrokken te blijven. Gemeenten kunnen gebruik maken van deze expertise om het onderwerp goed in de gemeente te laten landen. Het is voor ambtenaren nu soms lastig om het onderwerp antidiscriminatie goed onderbouwd naar de bestuurder toe te krijgen. Dit maakt het ook lastig om het op de politieke agenda te krijgen. De expertise van de landelijke organisatie kan zo de gemeente ontzorgen.
- Deelnemers onderstrepen het belang om lessen te leren van het Regionaal Discriminatie Overleg tussen ADV's, OM en politie en deze toe te passen in de inrichting van de landelijke organisatie.

- Betere agendering: wanneer een thema vanuit een landelijke organisatie op de agenda komt, wordt het ook regionaal en lokaal een vast agendapunt. Sommige gemeenten sluiten wel aan, maar er is geen uniformiteit op dit moment.
- Uniformiteit, kennisdeling, verbinding beleid en uitvoering. Daar kan je een beroep op doen als je zelf iets intern wil doen of richting een ministerie, dan kan je het dankzij de uniformiteit omhoog of omlaag tillen. Meer daadkracht en kennisuitwisseling mogelijk.

### Utrecht

- Er worden kansen genoemd, zoals bijvoorbeeld een landelijk discriminatie stembusakkoord. Ook wordt er voorgesteld om antidiscriminatiebeleid lokaal uit te laten voeren door de lokale loketten. De centrale organisatie kan worden gezien als een landelijk centrum van kennis en aanbod in training. De centrale organisatie kan daarnaast fungeren als klankbord van de gemeente en kunnen lokale loketten lokaal toetsen aan regionale agenda's. De centrale organisatie ontzorgt op veel vlakken. Bijvoorbeeld door concept van het beleid vast te stellen zodat er een kader is.
- Er worden verschillende kansen genoemd, zoals regionale samenwerking die overlappend beleid aanpakt/organiseert. Ook het verplicht laten opstellen van antidiscriminatiebeleid door gemeenten wordt aangehaald. Er is meer mogelijkheid voor lokale samenwerking met maatschappelijke organisaties.
- Er kan mogelijk euregionaal gewerkt worden, discriminatie stopt niet bij de grens. Ook in verbinding zijn met de kennisinstellingen zoals hogescholen en universiteiten is een kans, die kennis kan landelijk gebruikt worden.
- Aanvullend: de definitie voor lokaal loket is nog niet duidelijk, daarover zou meer kennis beschikbaar gesteld mogen worden. Wat werkt goed om goed bereikbaar te blijven?
- Als kans wordt uniformiteit benoemd. Ook komt hier het mandaat met dwingende bevoegdheden terug. Duidelijkheid voor de inwoner en kwaliteit van de klachtbehandeling worden hier ook als kansen benoemd.
- Als kans wordt gezien dat dezelfde kwaliteit en dienstverlening verleend kan worden. Ook een duidelijk herkenbare naam wordt als kans gezien. Dat kan zorgen voor naamsbekendheid. Ook is er mogelijk meer maatwerk door accenten te leggen vanuit een duidelijk lokaal kader.

*Oplossingen die aangehaald worden zijn een kennisbank met de centrale organisatie, via de ADV's de kennis gedeeld met de gemeenten.*

### Oplossingen

#### Eindhoven

- Oplossingen die aangehaald worden zijn een kennisbank met de centrale organisatie, via de ADV's de kennis gedeeld met de gemeenten. Een contactpersoon aandachtsfunctionaris; zodat dat één persoon is. Een ander voorbeeld is een 'discriminatietelefoon' soortgelijk aan de kindertelefoon, dit kan heel laagdrempelig zijn zodat je stoom kunt afblazen en weet waar je moet zijn. Niet alle gemeenten hebben capaciteit hiervoor. In de nieuwe regelgeving moet je er rekening mee houden dat dit centraal geborgd is. Goede mensen vinden op dit vlak is een probleem.
- Grotere gemeenten zouden kleinere gemeenten kunnen ondersteunen, maar capaciteit en geld blijft krap. Het liefst zoveel mogelijk vanuit de landelijke structuur ontzorgen, ook in het kader van preventie. Een voorbeeld hiervan is dat er een netwerkbijeenkomst georganiseerd wordt door de ADV, daardoor weet de lokale structuur welke ADV ze moet benaderen.
- Ontzorgen is een probleem. Dat is iets waar je als ADV een opdracht voor kan krijgen maar die kennis en expertise zit ook op de arbeidsmarkt. Binnen het huidige personeelsbestand moet er ruimte vrijgemaakt worden binnen de reguliere werkzaamheden voor de preventieve taken.
- De landelijke organisatie moet ook kennis hebben van politiek, zodat je dat samenspel goed kan spelen. Kijk naar andere beleidsterreinen die hier ook mee worstelen. Een expertise-unit antidiscriminatie, die is er in het kennisplatform inclusief samenleving, maar die kan gekoppeld worden aan de centrale organisatie. Beleidsadviseurs op dit onderwerp zijn soms handelingsverlegen. Dan krijg je een handleiding en hoe dan verder staat nog niet vast.

- De centrale organisatie moet gemeenten ontzorgen. Een voorbeeld is het opzetten van een landelijke- analyse en registratietool waarbij ketenpartners informatie uit een centraal systeem kunnen halen. Op deze manier kunnen alle meldingen als analyse bij elkaar gebracht worden. Dat kan verwerkt worden in een beleidsvorm. Wanneer je onderzoek wil doen naar een bepaalde vorm van discriminatie kan dan gekeken worden of dat landelijk speelt of niet. Het werkt steeds meer toe naar *realtime*, zodat je in een systeem kan kijken wat is de situatie in heel Nederland?
- Daarnaast wordt er een landelijk én regionaal discriminatieoverleg voorgesteld, sommige dingen spelen soms op grotere schaal dan waar je je bewust van bent. Je kan wel kijken in het lokale systeem maar wat speelt er in omliggende gemeenten? Dat wil je kunnen inzien. Daarom moet je vanuit hetzelfde systeem werken en analyse maken. Bijvoorbeeld antisemitisme waarvoor niet één definitie gehanteerd wordt, dat is in de analyse van een probleem ook niet handig. Ook voor de preventieve taken en interventies van een ADV.
- Stel iemand geeft iets aan bij de politie met een discriminatie aspect, dan zou dat ook op het dashboard kunnen verschijnen zodat het kan samengevoegd en zo een duidelijker beeld kan geven. En de persoon die te maken krijgt met discriminatie ook verder kan helpen.
- Het moet er niet aan liggen bij welke locatie iemand discriminatie meldt. De hulp bij discriminatie zou uniform moeten zijn en mag niet van elkaar verschillen per regio.
- Bij de centrale organisatie kan het vaststellen van uniforme definities onderdeel uitmaken van het overkoepelend beleid. Alle mensen die die meldingen binnenkrijgen kunnen zo dezelfde definities aanhouden. Dit zorgt voor een meer eenduidig beleid.
- Ten slotte wordt een eenvoudige financiële regeling voor de gemeenten, om de preventietaken door te zetten, voorgesteld. Bij voorkeur geen SPUK, dit brengt zware administratieve lasten mee waar dan ook een deel van de middelen naartoe gaat. Deze administratieve last bestaat nog meer voor kleine gemeenten met kleine capaciteit.

*Meerdere keren wordt benoemd dat verbindende activiteiten georganiseerd zouden kunnen worden voor de gemeenten in het kader van antidiscriminatie. Ook het identificeren van knelpunten op lokaal niveau wordt genoemd.*

### Assen

- De stichting kan fungeren als kenniscentrum voor kennisuitwisseling. Er moet een open gesprek ontstaan tussen de gemeenten en de centrale organisatie welke vraagstukken spelen en welke oplossingsrichtingen er mogelijk zijn.
- Vanuit veiligheid en ondermijning, in het RIK zit een deskundigheid, het zorgt ervoor dat je daar lokaal ook weer de vruchten van plukt.
- Dataregistratie; ontwikkelingen bijhouden, bijsturen, als een systeem waar je ieder moment ook dingen uit kunt halen. Te allen tijde ergens informatie uit halen. Meer daadkracht door landelijke kennis.
- Regionale kantoren; korte lijn behouden. Hierbij moet wel vastgesteld worden wie de regie heeft. Anderen onderstrepen ook het belang van continuïteit. Het zoeken naar een structuur.. Kijk daarbij naar bestuurlijke borging, wat wil je regionaal beleggen? Met onderlinge verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk belegd.

### Utrecht

- Als oplossing wordt benoemd dat lokaal antidiscriminatiebeleid verplicht met de centrale organisatie opgesteld moet worden. Ook een landelijk kenniscentrum dat een netwerk omvat wordt genoemd. Het laten toetsen van beleid van gemeenten en een aanbod van verschillende pakketten en deze zichtbaar maken worden als oplossingen benoemd.
- Er worden verschillende oplossingen benoemd, zoals een gezamenlijke academie voor steviger en uitgebreider trainingsaanbod. Ook kan de centrale organisatie faciliteren in het delen van goede voorbeelden. Meerdere keren wordt benoemd dat verbindende activiteiten georganiseerd zouden kunnen worden voor de gemeenten in het kader van antidiscriminatie. Ook het identificeren van knelpunten op lokaal niveau wordt genoemd.
- Over het kenniscentrum wordt nog aangehaald dat er vanuit de grootte van de gemeente ingedeeld zou kunnen worden.
- De oplossingen die naar voren komen zijn het behoud van de sterkte punten die nu al bestaan op lokaal niveau. Ook een persoon die verantwoordelijk is voor antidiscriminatie wordt als

mogelijke oplossing aangehaald. En het behouden en versterken van lokale initiatieven en netwerken wordt als oplossing aangehaald.

## Deelsessie 2: uitwerking

### De taken en bevoegdheden van de centrale organisatie

#### Werkvorm

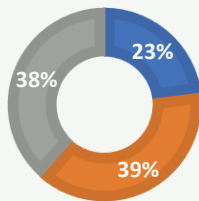
In deze deelsessie is een aantal stellingen over taken, bevoegdheden en de bijbehorende organisatie indeling voorgelegd aan de deelnemers. De stellingen hadden onder meer betrekking op de volledigheid en focus van het takenpakket, juridische en sanctionerende bevoegdheden en structuur en gelaagdheid van de centrale organisatie.

#### Taken

**Stelling 1:** *Het takenpakket van de centrale organisatie in scenario 3 is volledig en kan helemaal ineen nieuwe wet overgenomen worden.*

### EINDHOVEN

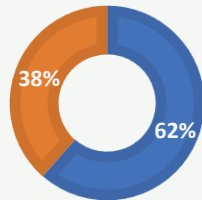
■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens ■ Neutraal



- In het scenario is de rol van de centrale organisatie als stichting nu te bescheiden, menen de deelnemers. De centrale organisatie moet zich meer profileren als professionele partner. Meer de rol van expert innemen, met een rol in het beslechten van samenwerkingsovereenkomsten.
- De rol van de centrale organisatie kan ook ingezet worden in het brede veld, en niet alleen ondersteunend naar beneden. Het moet een autoriteit worden op het gebied van antidiscriminatie op landelijk/politiek niveau.
- Ook wordt de gedachte breed gedeeld dat je érgens moet starten. Het moet een dynamische organisatie worden, waarbij het takenpakket niet in beton gegoten is maar mee-ontwikkeld met de behoefte. De mensen die neutraal hebben gestemd bedoelen daarmee dat alles overgenomen moet worden, maar dat er nog veel meer bij mag.
- Het belang van ondernemerschap in de regio wordt door de deelnemers nog benadrukt. Zij staan achter de centrale organisatie, als dat maar in alle gelaagdheid is. Het dilemma centraal versus decentraal speelt hier wel.

## ASSEN

■ Eens ■ Oneens



takenpakket wellicht te omvangrijk is. Er ontstond discussie over het onderzoek, en later over de bestraffing/ het sanctioneren, waarbij zij van mening zijn dat het de taak van de overheid is om gemeenten aan te spreken. Onder de streep ervaren zij het voorgestelde takenpakket als te breed.

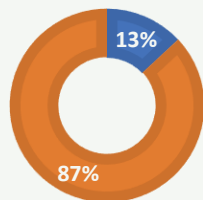
- Bij tafel 1 lag de focus meer op individuele gevallen, met specifieke aandacht voor situaties waarin een persoon direct gediscrimineerd wordt. Hierbij benadrukken zij het essentiële belang van individuele ondersteuning.

- Tafel 2 is het in scenario 3 volledig eens wat betreft de WGA-taken. De nuances die zij inbrengen in het gesprek hebben met name betrekking op de bedrijfsvoering en vragen in hun optiek om lokale verankering, waarbij de betrokkenheid van lokale afdelingen essentieel is.

- Bij tafel 3 rees de vraag of het voorgestelde

## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



missen er een aantal lijntjes. Strafrecht zou er dan ook onder moeten vallen.

- Reactie hierop: je kan het ook loskoppelen.
- Het strafrechtelijke deel en de ervaren discriminatie past niet op elkaar.

### *Eens:*

- Het klonk prima!
- Het takenpakket was vrij compleet. Het kan nog uitgebreid worden, maar dan moet je wel oppassen dat je dingen niet dubbel gaat doen.

### *Oneens:*

- Er wordt gesuggereerd dat er duidelijkheid is over het takenpakket, maar voor mij is dat niet duidelijk. Er staat een antidiscrimatiewet in, maar er wordt vergeten dat discriminatie meerdere lagen kent. Wanneer je dat op deze manier uitvoert, zet je ons rechtssysteem op z'n kop.

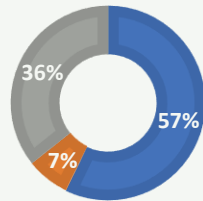
- Definitie van discriminatie ontbreekt.

- Als je discriminatie als totaliteit ziet; dan

**Stelling 2:** De centrale organisatie moet zich primair richten op bijzondere hulp/ondersteuning bij structurele en institutionele discriminatie.

## EINDHOVEN

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens ■ Neutraal

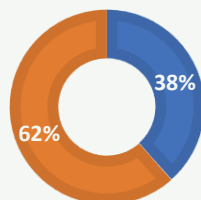


- In het leven van de burger, die op de werkconferentie een ervaring heeft gedeeld, is sprake van institutionele discriminatie. Er is nu lokaal met de ADV een goede band opgebouwd die goed loopt. De vraag is dan wat de rol is van de centrale organisatie, wat moet die dan nu doen? Is het de taak om ADV's te ondersteunen of ook een stuk over te nemen? De vraag komt op of de 'éénloket-gedachte' dan los wordt gelaten.

- Uit de groep komt dat de loketfunctie zeker nog in de centrale organisatie zit. De centrale organisatie bevindt zich in alle lagen die op de plaat van het scenario te zien is, niet alleen landelijk.

## ASSEN

■ eens ■ oneens



- Bij tafel 1 heerste verdeeldheid over de stelling betreffende de focus van de centrale organisatie op bijzondere hulp bij structurele discriminatie. De discussie draaide om de interpretatie van 'niet incidenteel' en de behoefte om mensen te helpen en een luisterend oor te bieden. Hoewel de opvatting over het algemene doel positief was, werd benadrukt dat dit hand in hand moet gaan met andere benaderingen. De vraag rees ook over de betekenis van het woord 'bijzonder' en of dezelfde problemen in Den Haag en Arnhem op dezelfde manier aangepakt moeten worden.

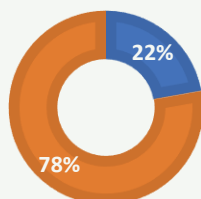
- Tafel 2 deelde de overtuiging dat actie nodig is, maar benadrukte dat het huidige systeem

niet voldoende lijkt te functioneren. De focus zou moeten liggen op de inwoner op lokaal niveau, met een sterke verbinding met de burger. Deze tafel pleitte voor een benadering die dicht bij de mensen staat.

- Tafel 3 identificeerde risico's in het toewijzen van verantwoordelijkheden. Hoewel erkenning werd gegeven aan de signalerende en stimulerende rol van ADV (bijzondere hulp/ondersteuning bij discriminatie), was er terughoudendheid om de centrale organisatie hierop te concentreren. Men benadrukte het belang van het delen van verantwoordelijkheden en droomde van een gedeelde aanpak.

## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



- *Eens:*

Ja, helemaal mee eens, dat is wat onze primaire taak en tevens wettelijke taak is.

- Preventie is de manier om binding te houden, daarom moeten ze dat bij de gemeente houden. Dan kunnen wij ons primair richten op wat we wettelijk te doen hebben.
- Een adviserende rol is essentieel.

- *Oneens:*

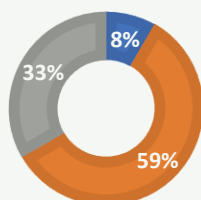
Een ADV moet zich niet alleen richten op structurele discriminatie, daarvoor is een ombudsman. Juist een ADV kan van waarde zijn wanneer het niet duidelijk is waar de discriminatie ligt.

- Het gewicht van een ADV gaat dan zitten in mensen die veel worden gediscrimineerd, maar een ADV moet er juist voor iedereen zijn.
- Het woord primair is verkeerd gekozen.
- Een ADV moet ook gemeenten adviseren, soms is er namelijk sprake van een tendens of ontwikkeling.

**Stelling 3:** Het voorgestelde takenpakket van de centrale organisatie is te breed en zou moeten worden gestroomlijnd om zich te concentreren op kerntaken.<sup>7</sup>

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal



- De gezamenlijke gedachte heerst bij de deelnemers dat dit alles een beginpunt is en dat vanuit daar moet worden gekeken wat er nog meer gedaan kan worden.

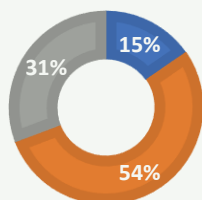
<sup>7</sup> Deze stelling is alleen op de werkconferentie in Eindhoven besproken.



**Stelling 4:** Het opnemen van meldingen is het meest effectief belegd bij een landelijke centrale organisatie.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal

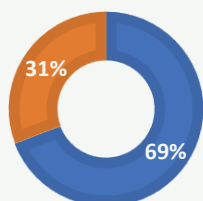


- Een centraal telefoonnummer, bijvoorbeeld 1-1-1, wordt geopperd. Het cijfer 1 als link aan artikel 1 van de Grondwet. Dat kan functioneren als de centrale discriminatie telefoon. Dat centrale nummer vraagt dan uit waar diegene zich bevindt of woont. Vervolgens kan dan doorverbonden worden naar de lokale voorziening, bijvoorbeeld lokaal Eindhoven.
- Creëer een situatie waarbij overal aangeklopt kan worden, maar vervolgens teruggedeid kan worden naar waar je het beste/meest op maat geholpen wordt. Opnemen bij een landelijke centrale organisatie is dus prima, maar het behandelen moet lokaal plaatsvinden. Er moet gezorgd worden dat het daar ook écht komt en niet alleen wordt doorgeschakeld. De keuze om anoniem te willen zijn moet daarin wel gewaarborgd blijven.

## ASSEN

*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*

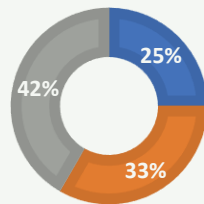
■ Eens ■ Oneens



**Stelling 5:** De centrale organisatie moet veel meer nadruk leggen op preventie, ook als er dan minder middelen zijn voor directe hulp bij discriminatie-ervaringen.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal



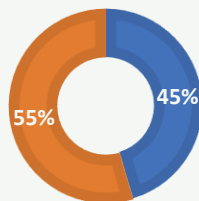
- Veel mensen kozen voor neutraal omdat ze beiden erg belangrijk vinden. Preventie wordt heel belangrijk gevonden maar het mag niet ten kosten gaan van directe hulp, daar was de groep unaniem over. Graag nadruk op allebei, maar als dat niet kan dan gaat de hulp aan het individu voor.

- Er wordt nog geopperd vanuit iemand die een beleidsfunctie bekleedt binnen gemeenten dat de gemeente zich meer moet richten op de preventie. Als er gekozen moet worden geeft diegene de voorkeur aan de preventieve taak bij gemeenten, en de directe hulp bij discriminatie-ervaringen bij de centrale organisatie. De directe hulp bij discriminatie-ervaringen mag bij de centrale organisatie niet leiden door het vervullen van de preventieve taak.

## ASSEN

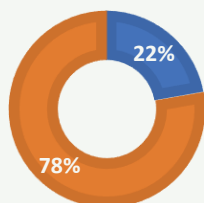
*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*

■ Eens ■ Oneens



## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



• **Oneens:**  
Preventie is belangrijker dan directe hulp, maar een ADV is daar niet het goede medium voor. Preventie is te breed en tijd-intensief.

• Met het gebruik van integrale training en het perspectief vanuit de gemeente zal het wel mogelijk zijn.

• Een ADV zou juist goed afspraken kunnen maken, je hoeft het niet exact zelf te doen, maar kennis uit het veld is wel goed te gebruiken.

• **Eens:**  
Dit is een duivels dilemma. Mee eens als je helder hebt welke preventies gaan helpen en de interventies ook op institutioneel niveau zorgen voor een gelijkere behandeling op lange termijn.

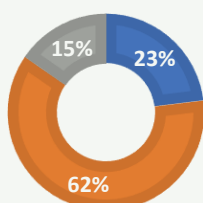
- Discriminatie komt vaak voor uit onbekendheid, dus dan is preventie de beste optie.
- Preventie is ook moreel en inclusief leiderschap. Het systeem kapot trappen wat we nu aan het bouwen zijn lijkt mij geen goed idee.
- **Neutraal:**  
Preventie kan goed gecombineerd worden met directe hulp. Wij geven ook voorlichting bij klachten, bijvoorbeeld voorlichting op een school omdat je weet wat er speelt.
- Preventie zou opnieuw gedefinieerd moeten worden. Wie zijn spelers en wie doet welke taken? Wij kunnen niet alles bestuderen, dus moet het duidelijk zijn welke taken bij wie neergelegd worden. Alleen dan kunnen wij onze taak goed uitvoeren.
- Preventie moet niet meetbaar worden, preventie ga je morgen niet zien. Het hoort er wel bij maar is niet de enige weg.
- Een lokale aanpak op preventie is beter op gemeentelijk niveau. Vanuit een landelijk oogpunt heb je daar minder tot geen zicht op. Dus liever een én-én constructie.

## Bevoegdheden

**Stelling 1:** De bevoegdheden van de centrale organisatie, in scenario 3, zijn glashelder en kunnen in zijn geheel (wettelijk) worden overgenomen.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal



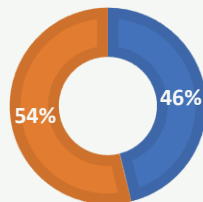
• Het was voor de deelnemers niet duidelijk over welke bevoegdheden het hier gaat. Je moet ze afleiden van taken en verantwoordelijkheden. Die moeten duidelijk en expliciet worden gemaakt.

• De groep geeft aan dat die discussie nu niet kan worden gezien. Wel zijn ze het erover eens dat er een wettelijke basis moet liggen. Wat de nieuwe organisatie moet doen moet in de wet komen te staan. Wat de bevoegdheden nu zijn en wat er moet worden overgenomen, dat is volgens de deelnemers een lerend proces.

**Stelling 2: De landelijke organisatie moet de mogelijkheid hebben tot sanctioneren van gemeenten die nalaten antidiscriminatiebeleid uit te voeren.**

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens



gemeenten lijkt alsof er geen discriminatie plaatsvindt. Niet omdat het er niet is, maar omdat er geen aandacht en beleid voor is in die gemeenten.

- De volgende vraag komt vanuit de deelnemers: hoe kan een centrale organisatie zowel uitvoerend als controlerend zijn? Gaat die dan ook zichzelf controleren? Gesteld wordt dat iemand dat moet doen die meer op afstand staat. De minister van Binnenlandse Zaken wordt geopperd. De deelnemers vinden sanctioneren misschien te ver gaan, maar niks doen is ook niet de oplossing.

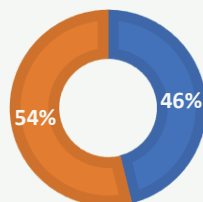
- Geopperd wordt dat als je maatschappelijke ongelijkheid wilt verminderen, dat daar dan ook iets van doorzettingsmacht en handvaten bij moeten komen kijken.

- Het moet ook voor andere partijen werkbaar gemaakt worden. Vanuit de politie kunnen ze nu met sommige gemeenten niets. De deelnemer vanuit de Politie benadrukt dit. En niemand pakt die gemeenten aan, dat is erg frustrerend voor een wijkagent. De agenten krijgen dan de zaak, en gemeente doet niets.

- Je wil als landelijke organisatie een professionele gesprekspartner zijn. Het wordt een dubbelrol als je ook sanctioneert. En in hoeverre bepaal je of dat terecht is? Deelnemers geven aan dat het in bepaalde

## ASSEN

■ Eens ■ Oneens



landelijk niveau krijgt steun. Hierbij wordt benadrukt dat het vergelijken van praktijken tussen verschillende gemeenten waardevoller is dan puur straffen.

- De rol van de Nationale Ombudsman wordt ter discussie gesteld, waarbij wordt opgemerkt dat signaleren en sanctioneren twee verschillende aspecten zijn. Een oproep wordt gedaan voor een goed doordachte positionering van de landelijke organisatie, met de nadruk op het hebben van doorzettingsmacht. Het belang van serieus genomen worden, vooral bij een signaalfunctie, wordt benadrukt als essentieel voor effectieve actie. In dit debat wordt duidelijk dat er een consensus moet worden gevonden die niet alleen doeltreffend is, maar ook breed gedragen wordt door alle betrokken partijen.

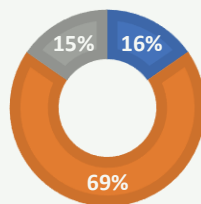
- De discussie over de mogelijkheid voor de landelijke organisatie om gemeenten te sanctioneren voor het nalaten van antidiscriminatiebeleid roept enkele overwegingen op. Een medewerker van de gemeente werpt vragen op over de praktische uitvoering en of het doel de middelen rechtvaardigt. Er is een algemeen sentiment dat sancties opleggen niet tot de taken van de centrale organisatie behoort, maar eerder een taak van het rijk is.

- De nuance in de meningen wordt duidelijk wanneer gesproken wordt over de noodzaak van een juiste *incentive*. De nadruk ligt op het vermijden van louter straffen en eerder op het bieden van prikkels. Het voorstel om in plaats van sancties te spreken van 'signaleren' op

**Stelling 3:** De lokale loketten moeten juridische bevoegdheid hebben om direct stappen te ondernemen tegen organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal



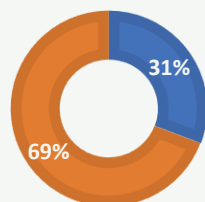
- De deelnemers geven aan dat dit thuishoort bij het OM, wanneer het over strafrecht gaat. Er wordt geopperd dat de organisatie wel maatregelen kan treffen, niet straffen, maar een juridisch andere klank. De vraag wordt gesteld welke rol de lokale organisatie krijgt toebedeeld: duidelijk signaleren en aanspreken of gaat het verder dan dat? Dan heeft dat namelijk juridische gevolgen. Dat betekent dat de mensen die daar gaan werken ook bepaalde bevoegdheden nodig hebben.

- Het proces is als volgt: is het gebeurd, is het bewijsbaar en dan kan je stappen zetten. Kan je als ADV die vaststelling doen of leid je naar een instantie die daarbij helpt? Het schuurt nu met de huidige taakopvatting en wat wenselijk is. Geen sanctiebevoegdheid.

## ASSEN

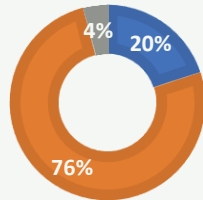
*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*

■ Eens ■ Oneens



## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



lonend wordt, een ADV moet iets kunnen doen in het geval van een melding.

- *Oneens:*

Dit is een te zwaar gespannen rol, want de rol van politie gaan spelen is gevaarlijk.

- Wel is het belangrijk dat de adviezen bindend worden gemaakt en hierdoor niet genegeerd kunnen worden.

- Een deelnemer geeft aan graag meer mand

- Een ander vindt het een slecht idee. De trias politica moet wel in stand blijven.

- *Neutraal:*

De deelnemer zou graag zien dat het 'namen and shamen' een optie is die breder mogelijk gemaakt zou worden.

- 'Namen and shamen' werkt goed, het is namelijk goed voor de bewustwording. Het is ook slim om een tijdje te 'shamen' en vervolgens wanneer de partij niet meer kwaadwillend is, ze te helpen door de partij gaan 'famen' over het feit dat ze het weer goed doen.

- Een ADV niet zelf de bevoegdheid geven, maar het wel zou kunnen voorleggen aan de arbeidsinspectie, dan kan je ze ook als drukkend middel gebruiken.

- *Eens:*

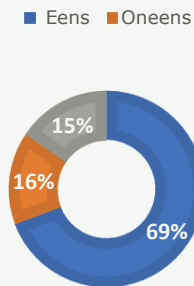
Een deelnemer is voorstander, omdat je er hierdoor voor kan zorgen dat andere partijen mee gaan werken. Niet door een oordeel te geven of een bindende uitspraken te doen, maar wel met dwingende bevoegdheden.

- Het moet mogelijk worden dat mensen naar de rechter mogen stappen. Wanneer dit niet gebeurt, moet je een beetje van dat recht bij een ADV leggen. Zoals een schadevergoeding kunnen opleggen. Dan kan je net als verzekeringsmaatschappijen een rol spelen zonder dat de orde verstoord wordt. Een andere optie is dat je mensen verplicht kan stellen om te antwoorden.

- Ja, het is belangrijk dat het voor melders

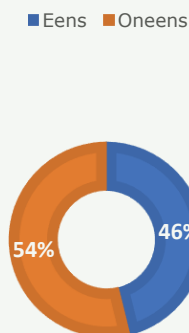
**Stelling 4:** De centrale organisatie is idealiter bevoegd de wederpartij van de klacht te verplichten mee te werken aan de klachtbehandeling.

## EINDHOVEN



- De taak van de centrale organisatie is hoor en wederhoor organiseren en eventueel afdwingen voor de inwoner. Sanctioneren en verplichten is echter een stap verder. Vaak wil de veroorzaker niet in gesprek en dan kan nu niemand ze dwingen. Daar zouden de deelnemers wel wat aan willen veranderen. Bij standaard niet meewerken zou wel schakelen naar landelijk moeten kunnen plaatsvinden. De vraag is: met welke middelen kunnen we meer bereiken? Nu moest de burger (die het ervaringsverhaal deelde op de werkconferentie) helemaal naar het College voor Rechten van de Mens. Het duurde een jaar, en eenmaal daar was het binnen 10 minuten geregeld. Dat moet anders kunnen.

## ASSEN



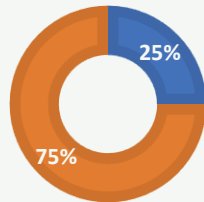
- De discussie rond de bevoegdheid van de centrale organisatie om de wederpartij te verplichten mee te werken aan een klachtbehandeling brengt verschillende perspectieven naar voren. Tafel 2 benadrukt het belang van het voorkomen dat klachten terzijde worden geschoven en pleit voor een verplicht gesprek met hoor en wederhoor om recht te doen aan beide kanten van de klacht.

- Aan tafel 3 heerst scepticisme over het effect van dwang, waarbij wordt gesteld dat het weinig nut heeft en afhangt van de bereidheid van de wederpartij om samen te werken. De ervaring bij het College voor de Rechten van de Mens wordt genoemd als voorbeeld waar dwang niet altijd vruchten afwerpt.

- Een zorg wordt geuit over het mogelijk ineffectieve draaien aan de wieltjes, met verschillende voorbeelden die dit onderstrepen. Desondanks wordt opgemerkt dat hoewel niet alle problemen kunnen worden opgelost, verplichte medewerking wel een stap dichterbij brengt bij het voorkomen en oplossen van geschillen. De omgeving rondom de centrale organisatie wordt als cruciaal beschouwd voor het succes ervan.

## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens ■



- **Oneens:**  
In welke gradatie wil je dit verplichten en hoe goed gaat de medewerking dan zijn? Het moet niet te juridisch worden, want hoe kun je iemand verplichten om mee te werken? Onzinnige antwoorden voorkom je niet, dus dan heb je altijd weer een rechter nodig. Je kan beter zorgen dat er budget komt om vaker een rechter en goede advocaten te betrekken.
- Er zijn ook veel partijen die wel mee willen werken, dit is doemdenken. Organiseer het op een andere manier zonder het weer bij een ADV neer te leggen. Maak je takenpakket niet te breed en houd het bij wat je kan.
- *Op de lijn:* Je kunt wel een duidelijke norm stellen zodat mensen, die een klacht indienen, het idee hebben dat ze gehoord worden.
- 'Veilig thuis' kent iedereen, gebruik hier ook van dat soort campagnes, dan krijg je alsnog een vorm van kracht zonder dat dat tegen de argumenten van 'tegen' hoeft in te gaan.
- Denk na over de toekomst en zorg dat het mogelijk is om over 10 jaar nog veranderingen aan te brengen in het systeem dat je nu aan het bouwen bent.

- **Eens:**  
Ja, het zou helpen voor het melden zelf, voor de klachtconsulent en voor degene die zich er schuldig aan heeft gemaakt, want daar is degene soms niet bewust van.

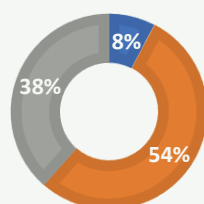
- Ja, dan kunnen ze leren van een proces. In de wereld van huiselijke geweld heb je veilig thuis, bij kinderrechten vinden we dat wel een normale zaak. Waarom zou dit bij discriminatie dan niet kunnen? Verplicht met ze kunnen spreken is belangrijk!

- Meldpunt Amsterdam heeft onderzoek gedaan: 20 procent was bereid mee te werken, 50 procent gaf aan niet thuis te zijn. Een stukje dwang is echt nodig om gesprek op gang te krijgen.

### **Stelling 5: Centralisatie van verantwoordelijkheden leidt tot inperking van regionale en lokale maatwerkoplossingen**

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal



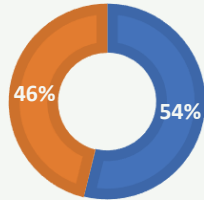
- De deelnemers geven aan dat hier altijd sprake is van een spanningsveld. Belangrijk om stil te staan wat bij centraal hoort en hoe de lokale organisatie zich daarin kan terugvinden. Bestaat er dan nog speelruimte voor de lokale organisatie? Het is belangrijk om op te blijven letten dat de balans ertussen goed blijft. Een gedeelde conclusie van de groep is: het hoeft niet te leiden tot inperking, maar er bestaat wel een potentieel risico. Het is iets waar men alert op moet blijven.



Niet plenair besproken omwille van de tijd.

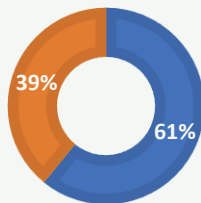
## ASSEN

■ Eens ■ Oneens



## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



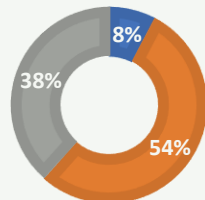
- Het kan gevaarlijk zijn wanneer er te veel taken worden gecentraliseerd. De kracht van lokaal moet je niet wegnemen want die partijen zitten juist in de haarvaten. Er moet gebruik gemaakt worden van lokale krachten.

- *Oneens:* Faciliterend kan juist stimulerend werken. Wanneer verantwoordelijkheden breed genoeg zijn, zal de macht nog steeds lokaal liggen.

**Stelling 6:** Het centraliseren van kennis en deskundigheid in de Antidiscriminatie Academie (ADA) kan de onafhankelijkheid van lokale loketten in gevaar brengen.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal

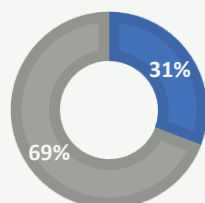


- De deelnemers zijn het eens dat een academie kan fungeren als basis. Daarnaast moet wel de vrijheid in het veld behouden kunnen worden voor uitbreiding daarvan. Wel bij elkaar kunnen kijken om te zien hoe het bij een ander gaat en hoe zij zaken aanpakken. Deelnemers zeggen aan dat de kennis gecentraliseerd kán worden, maar dat een verplichting niet wenselijk is.

**Stelling 7:** De verdeling in verantwoordelijkheden tussen zowel de centrale organisatie als op lokaal niveau is in dit scenario in balans.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Neutraal



- De vraag leeft bij de deelnemers of er een balans zit in de blokjes die hier nu over gaan in het scenario. Zij geven aan dat dat in de praktijk moet blijken. De deelnemers geven aan dat het prima is om het nu zo op te schrijven, maar dat je de balans pas daadwerkelijk ziet in de uitvoering ervan. De burger eerder kunnen helpen en laagdrempelig zijn is het doel, hoe krijg je dat voor elkaar? Deelnemers denken dat dat lokaal moet gebeuren, en de landelijke organisatie ondersteunt daar dan bij. Het theoretische valt of staat bij de mensen én de uitvoering. Hoe worden de stoelen gevuld als mensen weggaan? Dit moet je continu met elkaar toetsen. Deelnemers geven aan dat dit soort bijeenkomsten daarbij kunnen helpen.

## Organisatie indeling

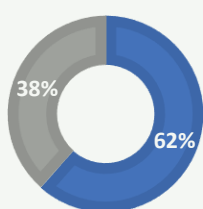
Opmerking vooraf: de stellingen over organisatie indeling zijn in Eindhoven enkel individueel ingevuld. Deze zijn niet meer in groepjes of plenair besproken vanwege gebrek aan tijd.

**Stelling 1:** *De huidige indeling in lokale, regionale en nationale niveaus is de meest effectieve manier om discriminatie op alle niveaus aan te pakken.*

### EINDHOVEN

■ Eens ■ Neutraal

*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*

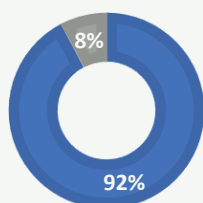


**Stelling 2:** *De indeling in lokale, regionale en één nationaal organisatieonderdelen is noodzakelijk om discriminatie op alle niveaus aan te pakken.*

### EINDHOVEN

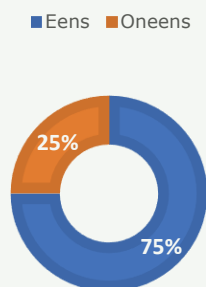
■ Eens ■ Neutraal

*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*



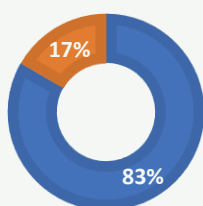
## ASSEN

*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*



## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



- **Eens:**

Dit is nodig om op elk niveau goed benaderbaar te zijn.

Deze aanpak is nodig om op elk niveau alle knelpunten te zien. Regionaal kan je op andere dingen stuiten dan bijvoorbeeld lokaal of nationaal. (Palestina voorbeeld)

- Er heerst nu inderdaad kritiek dat we ons nationaal niet genoeg in hebben ingezet.

- **Oneens:**

Vizier is al heel groot (53 gemeenten), het is vooral belangrijk meer in te zetten op lokaal niveau.

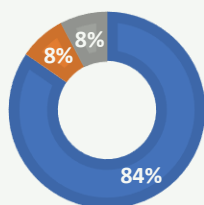
- Het is een goed idee om in te zetten op nationaal niveau, maar moet de rest dan nog in regionaal en lokaal worden opgesplitst?

**Stelling 3:** Een focus op regionale samenwerking kan de efficiëntie en effectiviteit van inspanningen van een centrale organisatie vergroten.

## EINDHOVEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal

*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*

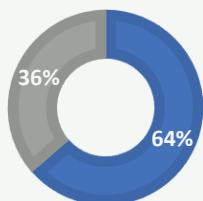


**Stelling 4:** De gelaagdheid in de centrale organisatie is perfect om meer differentiatie mogelijk te maken op basis van specifieke regionale en lokale behoeften.

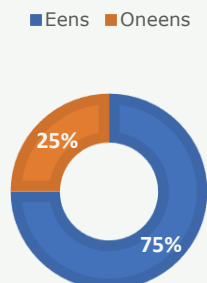
## EINDHOVEN

■ Eens ■ Neutraal

*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*



## ASSEN



aan goede dienstverlening voor inwoners van gemeenten, wat pleit voor één centrale organisatie.

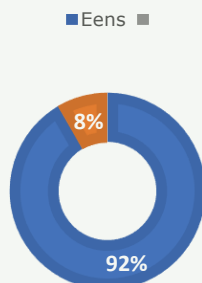
- Verder wordt aangegeven dat er al een protocol bestaat voor alle antidiscriminatievoorzieningen in het noorden van het land, terwijl dat in het zuiden minder goed geregeld lijkt te zijn.

- De stelling over de gelaagdheid in de centrale organisatie roept vragen op over wat als 'centraal' wordt beschouwd - is het slechts een landelijk aspect of omvat het alles? Deze verwarring vormt de kern van het debat.

- Een belangrijk punt dat naar voren komt, is het verschil in antidiscriminatiebureaus en de rol van financiële middelen.

- Daarnaast wordt een persoonlijke ervaring gedeeld waarbij direct contact met een antidiscriminatiebureau in de gemeente efficiënt verliep, terwijl een andere ervaring met een ander bureau resulteerde in een wachttijd van drie maanden voor een reactie op een e-mail. Dit werd gezien als een gebrek

## UTRECHT



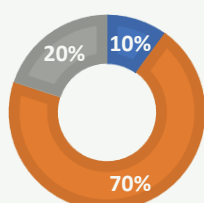
*Redelijk unaniem gestemd en bij vorige stelling al besproken, vond de zaal.*

**Stelling 5: Eén centrale organisatie belemmert flexibiliteit om zich aan te passen aan veranderende demografische patronen en discriminatietrends in Nederland.**

## EINDHOVEN

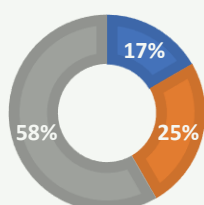
*Niet plenair besproken omwille van de tijd.*

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal



## ASSEN

■ Eens ■ Oneens ■ Neutraal

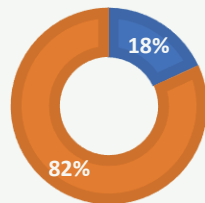


- De optie 'neutraal' behoort per ongeluk tot de antwoordmogelijkheden van de gepresenteerde stelling. Indien de deelnemers dit niet konden kiezen dan zouden meer mensen het oneens zijn met de stelling dat één centrale organisatie de flexibiliteit belemmert om zich aan te passen aan veranderende demografische patronen en discriminatietrends in Nederland.

- Er wordt benadrukt dat een sterke organisatie met goed functionerende lokale afdelingen juist de flexibiliteit vergroot. Het sleutelwoord is hier *effectieve* organisatie. Een grotere (ADV) wordt gezien als beter en flexibeler, terwijl kleinere organisaties als minder professioneel en kwetsbaarder worden beschouwd. Deze visie benadrukt het belang van een goed georganiseerd, sterk centraal orgaan met goed functionerende lokale afdelingen om adequaat in te spelen op de dynamische veranderingen in demografische patronen en discriminatietrends in Nederland.

## UTRECHT

■ Helemaal eens ■ Helemaal oneens



- *Eens*

Dit hebben we ook gezien binnen het vluchtelingenbeleid. De deelnemer is bang dat het een mega koepel word, waaraan je lokaal geen kleur meer kan geven.

- Er is angst voor bezuinigingen en andere belemmeringen die flexibiliteit kan verminderen.

- *Oneens:*

Een centrale organisatie geeft juist kennis en flexibiliteit.

- Wanneer er goed onderscheid gemaakt word tussen onze rollen en slachtofferhulp-rollen is dit geen probleem.

### ***Nabranders sessie Assen***

- De deelnemers benadrukten na afloop van de stellingendiscussie het belang van niet alleen te praten over vorm en structuur, maar ook te erkennen dat te veel structuur belemmerend kan werken. Het succes van de organisatie vereist een oprechte wil om te slagen.
- In het vervolgtraject werd de noodzaak onderstreept van open gesprekken, zowel horizontaal tussen ADV's en ministeries als intern binnen de ADV's. Het belang van het bespreken van traditionele werkwijzen en het aangaan van dialogen over waar het schuurt, kwam naar voren. Hierbij werd de nadruk gelegd op het bespreken van zowel korte- als langetermijnoverwegingen.
- De opmerkingen onderstreepten dat hoewel er nog een lange weg te gaan is, het van cruciaal belang is om iedereen structureel mee te nemen in de tussenstappen. Dit betekent het bespreken van dilemma's en het bevorderen van dialoog, zowel binnen de landelijke vereniging van ADV's als met het ministerie van BZK. Zo kan het snelste draagvlak worden gecreëerd voor de verdere ontwikkeling en succesvolle implementatie van de organisatie.



## Deelsessie 3: uitwerking

### De positionering van de centrale organisatie

Opmerking vooraf: in de eerste sessie in Eindhoven zijn we gestart met een aantal stellingen over de positie van de centrale organisatie. In verband met de tijd en gewenste focus op het werkboekje, is besloten om voor de sessie in Assen en Utrecht de stellingen over te slaan en de stellingen te verwerken in de groeps gesprekken. De reacties op de stellingen in Eindhoven zijn wel opgenomen in dit verslag.

## Eindhoven

### Werkboekjes (3 stuks)

#### Missie

##### Wat motiveert de centrale organisatie om te werk te gaan?

- Centraal moet ten dienste staan van decentraal
- Kennis genereren en verantwoordelijkheid: validatie en verantwoording van het proces
- Centraal opleiden van alle medewerkers van de ADV
- Uniformeren en professionaliseren van de werkwijze van ADV's, komen tot eenduidige werkwijze, bijv. ook met partners in RDO (zie samenwerkingsafspraken 'Strafrechtelijke aanpak van discriminatie'), aanbevelingen uit onderzoek voor het verbeteren van de aanpak van discriminatie beoordelen en omzetten in werkwijze voor alle ADV's (nu te vaak zelf het wiel uitvinden)
- Vraagbaar voor alle lokale ADV's
- Uniforme registratie van meldingen, objectieve maatstaven voor registratie (overrapportage voorkomen, die kan bijdrage aan polarisatie)
- Landelijk expertisecentrum
- Faciliterende rol richting ADV's (systeem/materiaal/toegankelijkheid/uniformiteit)
- Advisering landelijke/lokale organisaties

##### Hoe onderscheidt de centrale organisatie zich ten opzichte van al bestaande organisaties voor de aanpak van discriminatie?

- Herkenbaarheid, eenduidigheid, gelijkwaardigheid
- Expertise- en adviesrol voor lokale ADV's, vastleggen van best practices (database) en deze gebruiken voor professionele standaarden of bij advisering in individuele casus
- Bij de strafrechtelijke aanpak: partner van politie en OM in het RDO, de Landelijke Klankbordgroep Discriminatie en het Landelijk Discriminatie Overleg
- Signalering/advisering, professionalisering
- Bundeling van kennis, gedragen geheel
- Kwaliteit van opleidingen
- Landelijk: vindbaar en aanspreekpunt, voor (politieke) richting

##### Formuleer de ideale missie:

- "De centrale organisatie zorgt voor verdere professionalisering (door opleiding en het zijn van vraagbaar) en uniformering van de aanpak van discriminatie door de ADV. De centrale organisatie is deskundige op het gebied van de juiste, soms de-escalerende aanpak."

#### Visie

##### Wat zijn de grootste uitdagingen voor de centrale organisatie?

- Het zijn van aanspreekpunt en meldpunt waarbij ervaring van de melder centraal staat, met tegelijkertijd voldoende distantie tot partijen gelet op polarisatie in de samenleving.
- Deskundigheid ontwikkelen op het terrein van depolariserend optreden en deze indien nodig vastleggen als best practices, zodat ze breder kunnen worden toegepast en gemonitord.
- Meebewegen tempo, inspelen op toekomstscenario's
- Aansluiten op decentrale vragen door kennis, opleidingen, communicatie

##### Wat moet de centrale organisatie over 10 jaar hebben bereikt?

- Naamsbekendheid, op alle niveaus vindbaar zijn
- Kennis en vaardigheden in huis, erkend kennisinstituut
- Gedegen partner (bijv. kunnen uitvoeren doelen in samenwerkingsafspraken politie en OM)
- Verder professionaliseren van de werkwijze
- Het kunnen signaleren van misstanden en institutionele discriminatie en doorgeven aan verantwoordelijke departementen

##### Formuleer de ideale visie:

- Niet behandeld wegens tijdgebrek

Kernwaarden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kernwaarden</li> <li>• Vernieuwend (3)</li> <li>• Verbindend (2)</li> <li>• Daadkrachtig (2)</li> <li>• Toegankelijk (2)*</li> <li>• Dichtbij (1)*</li> <li>• Ontzorgen</li> <li>• Respectvol</li> <li>• Onafhankelijk (politiek)</li> <li>• Gelijkwaardigheid <ul style="list-style-type: none"> <li>• *NB Toegankelijk en dichtbij zijn ook specifiek voor (lokale) ADV benoemd</li> </ul> </li> </ul>

Overige boodschap aan BZK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Invloed uitoefenen op politiek bestuurlijk niveau (bijv. Staatssecretaris inclusie)</li> <li>• “Stevige relatie” met de landelijke ADV actief onderhouden</li> </ul>

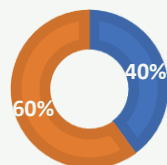
### Notities naar aanleiding van de groepsgesprekken:

- Bij de kernwaarden is het vooral interessant om te kijken naar de omschrijving die gegeven is. Men vond het tijdens de sessie lastig om zelf kernwaarden te bedenken en is vooral uitgegaan van de standaardvoorbeelden die gegeven zijn.
- Een groepje vond dat de centrale organisatie als preventieve taak het beleid van organisaties moet screenen om na te gaan of het discriminerend is of niet. Indien het discriminerend is, dan moet de centrale organisatie bevoegd zijn om de organisatie hierop aan te spreken en te laten veranderen.

### Stellingen (alleen in Eindhoven)

#### STELLING 1: DE CENTRALE ORGANISATIE (CO) MOET BOVEN ALLE PARTIJEN STAAN, INCLUSIEF HET MINISTERIE.

■ Eens ■ Oneens



ten opzichte van de doelgroepen. De CO moet autonoom zijn. Er wordt wel opgemerkt dat de CO ergens haar kwaliteit moet verantwoorden, maar dat dit niet ten koste moet gaan van de autonomie van de organisatie.

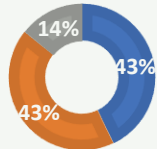
- De deelnemers vinden de stelling lastig te beoordelen, omdat nog niet duidelijk is wat de CO exact inhoudt (bijvoorbeeld welke taken de CO heeft). Er wordt opgemerkt dat de CO een landelijke meldkamer kan zijn (beheerstuk), maar dat de uitvoeringskant bij verschillende partijen ligt. Het is van belang om afstand te houden van partijen met een opinie, anders word je onderdeel van een informatieoorlog.

- De verwoording van ‘erboven staan’ is verkeerd. Het zou meer in de trant moeten zijn van ‘naast elkaar staan’ of ‘elkaar helpen’, anders het gelijkwaardige eraf. De centrale organisatie moet gelijk zijn aan of versterkend werken voor de huidige antidiscriminatie-organisaties. Hoe ziet dit er in de praktijk uit? De CO kan zorgen voor kennisdeling tussen organisaties, kan inspirerend werken voor andere organisaties, kan verbindend werken (spin het in web).

- Anderen zien een andere opvatting van het woord ‘boven’: De CO moet wel een afstand hebben tot de verschillende partijen in de samenleving. De CO moet onafhankelijk zijn

**STELLING 2: DE CENTRALE ORGANISATIE STAAT NIET ACHTER DE BURGERS (BESCHERMER) MAAR VÓÓR DE BURGERS (WAAKHOND).**

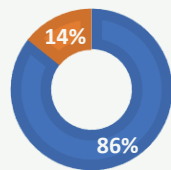
■ Eens ■ Oneens ■ Onthouden van stemmen



- De zaal deelt de mening van de persoon die zich onthoudt van stemmen: de CO moet zowel een beschermer als een waakhond zijn. Per casus (melding) ben je een beschermer, maar de CO kan ook proactief aan de slag als waakhond (zonder dat een melding nodig is). De CO moet hier een duidelijke visie in uitdragen die tot en met de statuten en de wet vastgelegd kan worden. Er wordt een link gelegd met de toeslagenaffaire: Het is niet zeker te zeggen, maar wellicht had dit (tot op zekere hoogte) voorkomen kunnen worden als er een waakhond was geweest.
- Hoe verhoudt de CO zich tot de ombudsman? Het is nodig om deze duidelijk van elkaar af te bakenen.
- Wanneer er veel meldingen komen bij ADV's, zou de CO als doorgeefluik naar een departement/ministerie kunnen fungeren. Bijvoorbeeld naar het ministerie van Sociale Zaken. Andersom kunnen ministeries ook terecht bij de CO voor adviezen.
- Het wordt opgemerkt dat de NCDR ook een aparte rol en functie heeft. Dit moet gesynchroniseerd zijn met de taken van de CO. Er wordt een voorbeeld gegeven hoe dit af te bakenen: De NCDR kijkt naar het hele systeem, waar de ADVs en de CO operationeel zijn in het systeem.

**STELLING 3: DE CO MOET REGELMATIG COMMUNICEREN RICHTING DE BURGER.**

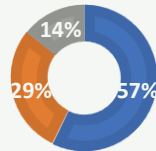
■ Eens ■ Oneens



- De zaal gaat ervan uit dat burgers vooral lokaal te woord worden gestaan, behalve bij landelijke thema's. Het een hoeft het ander niet te wijten.
- Het is wel van belang om hier als CO een bepaalde lijn in te trekken: wanneer lokale communicatie en wanneer juist landelijke? Een optie is om op landelijk niveau uitgangspunten te maken en die naar lokaal niveau te vertalen.

**STELLING 4: DE CENTRALE ORGANISATIE MOET BEVOEGD ZIJN OM HET BELEID VAN BEDRIJVEN TE CONTROLEREN OP DISCRIMINEREND BELEID.**

■ Eens ■ Oneens ■ Onthouden van stemmen



- De ADV's zijn er niet om onderzoek te doen naar strafbare feiten en dergelijke. Dit kan natuurlijk veranderen voor de CO. Een idee is de CO preventieve scans te laten doen (bij organisaties) en aan de hand daarvan een algemeen adviserend signaal af te geven.
- Er wordt opgemerkt dat bedrijven/organisaties veel intern proberen te houden. In de huidige situatie is het voor werknemers een grote drempel om naar een ADV te stappen.
- Daarnaast hebben organisaties vaak niet de intentie om te discrimineren, maar kan dit gebeuren vanuit een blinde vlek. Denk aan verkeerde woordkeuze of een gebrek aan kennis.
- De zaal struikelt over de term 'controleren'. De CO moet geen opsporingsorganisatie worden. Signaleren is een betere term. De CO bevoegdheden geven om preventieve scans uit te voeren vraagt om een krachtige kennispositie (is wenselijk).
- Als laatste wordt opgemerkt dat onder organisaties niet alleen bedrijven en overheidsorganisaties gezien moeten worden, maar ook scholengemeenschappen. Daar zou preventief signaleren nog het meeste effect kunnen hebben.

## Assen

### Werkboekjes (7 stuks)

#### Missie

*Wat motiveert de centrale organisatie om te werk te gaan?*

- De burger
- Zorgen dat de burger zich gehoord en goed geholpen voelt
- Wat heeft de burger eraan?
- Discriminatie bestrijden: centrale voorkant, lokaal daarnaast
- Bevoegdheden
- Meer afdwingbare bevoegdheden, reactie kunnen afdwingen tijdens hoor- en wederhoorprocedure
- Meer bevoegdheden, wga-taken
- Efficiëntie
- De ADV in Nederland effectiever maken
- Preventie, preventief actie ondernemen
- Uniforme dienstverlening, minimale kwaliteitseisen
- Vergroten samenwerking adv's
- Basiskennis antidiscriminatie onder alle burgers opkrikken
- Faciliteren en aanjagen
- Vangnet meldingen
- Steunpilaar zijn voor de lokale meldpunten met als doel om discriminatie te bestrijden
- Gezamenlijke belangenbehartiging en promotie
- Toegankelijkheid
- Onafhankelijk en autonoom zijn
- Politiek uit de organisatie halen, het is een maatschappelijk probleem dat je wil oplossen.

*Hoe onderscheidt de centrale organisatie zich ten opzichte van al bestaande organisaties voor de aanpak van discriminatie?*

- Centrale organisatie vóór de burger, regionale organisatie naast de burger, gemeente achter de burger (2)
- Lokaal: toegankelijk - centraal: kwaliteit
- Faciliterend aan ADV's (kennis, financiën), spreekbuis ADV's: stimulerend
- Ondersteunen en versterken van de lokale ADV's
- Agenderen bij gemeenten dat zij inzetten op en financieren van aanpak discriminatie
- Signaleren en doorringen tot beleid
- Contact regering
- Groter en evt. daadkrachtiger
- Specifiek voor melders van discriminatie ervaringen
- Ondersteuning, registratie en preventie

*Formuleer de ideale missie:*

- Centraal zorgen voor minimale kwaliteitseisen. ADV's moeten genoeg ruimte houden om lokaal invulling te geven aan lokale vraagstukken.
- Bijdrage aan samenleving (artikel 1)
- Centraal een lat voor kwaliteit leggen, lokaal hier invulling aan geven
- Lokaal toegankelijk, centraal kwaliteit
- Dicht bij mensen (regio's lokaal), vertrouwen in overheid (ADV)

## Visie

### Wat zijn de grootste uitdagingen voor de centrale organisatie?

- Oog houden voor lokale en regionale (organisatie) belangen en kwaliteit
- Drempels (keuzemenu of friese taal)
- Lokale borging
- Financiering op orde krijgen
- Zodat op goede en gezonde manier invulling gegeven kan worden aan taken
- Financiering voor proces en doorontwikkeling van de organisatie
- Ruimere financiering ook voor evt. Doelen en wensen. En: meer bekendheid zorgt voor meer werk -> meer medewerkers nodig -> dus ook meer financiering.
- Toegankelijkheid behouden
- Geen telefonisch keuzemenu
- Toegankelijkheid van de centrale organisatie (+ herkenbaarheid, - toegankelijkheid)
- Kwaliteiten en toegankelijkheid van de huidige lokale organisaties niet verliezen
- Onderscheid centraal (financiering, kwaliteit, beleid, lobby, preventie) en decentraal (klachtafhandeling, preventie)?
- Niet verzanden in 'overhead', verantwoordelijkheid bij gemeenten houden.
- De gemeenten die hun adv-zaken al op orde hebben moeten niet gaan lijden onder de gemeenten waar dat nog niet het geval is. .
- Centrale organisatie zou specialist moeten zijn, beschikbare kennis delen en doorzetten. Bestaande organisaties moeten elkaar aanvullen (bijvoorbeeld movisie niet als concurrent zien, maar versterk elkaar).

### Wat moet de centrale organisatie over 10 jaar hebben bereikt?

- Dat burgers, die discriminatie meemaken of zien gebeuren, weten waar ze terecht kunnen (3)
- Iedereen die discriminatie ervaart weet dat er een organisatie bestaat die kan bijstaan en helpen
- Beslissingen over de centrale organisatie worden in overleg met de lokale ADV's genomen.
- Meer meldingen
- Minder discriminatie
- Antidiscriminatiebeleid en actieve uitvoering daarvan in elke gemeente en dat het niet uitmaakt in welke gemeente een klacht behandeld wordt (gelijke implementatie van artikel 1 GW).
- Besluiten worden gezamenlijk genomen

### Formuleer de ideale visie:

- Monitor, evaluatie, aanjager, academie
- Het centrale wordt besloten door lokalen, centraal dient groei/voortgang van lokale organisaties. Als werkdruk door bekendheid te hoog wordt bij lokaal, dan ook (financiële) ondersteuning voor groei.
- Herkenbare organisatie die er altijd voor de burger is als discriminatie zich voordoet.
- Agenda-bepalend zijn, elkaar versterken

### Kernwaarden

- Verbindend
- Partijen nader tot elkaar brengen
- 'Naar boven en naar beneden'
- Voor zowel burgers als organisaties
- Empathie kweken
- Hoofdivisie voor tegengaan discriminatie
- Daadkrachtig
- Bijvoorbeeld ook naar buiten toe boodschap presenteren waar je tegen bent
- Signalen afgeven over bijvoorbeeld institutioneel racisme (ook binnen overheid) en daarconsequenties aan verbinden (bijvoorbeeld via de rechter contracten verbreken, weg met 'rotte appels')
- Daadkrachtig/activistisch: het centrale gezicht van de adv's bevindt zich in een onafhankelijke positie waarin deze het voortouw kan nemen in bepaalde standpunten en dit publiek bekend maakt
- In oplossingen denken en signaleren
- Toegankelijkheid
- Huidige lokale toegankelijkheid behouden
- Voor burgers
- Er zijn voor elke inwoner, open en toegankelijk
- Ontzorgen
- Zowel voor de burger als voor de lokale afdelingen
- Voor burgers en shareholders
- Onafhankelijk
- Politiek onafhankelijk
- Neutraal ten aanzien van de gronden, geen activisme bedrijven
- Gezaghebbend
- Vinger op de zere plek kunnen leggen, maar wel aan verandering/voortgang werken, geduld hebben
- Bescherm van artikel 1 van de grondwet
- Creatief
- Doodlopende paden verlaten, nieuwe creatieve paden zoeken, niet vanuit bubbels
- Respectvol
- Kwaliteit
- Minimaal niveau voor landelijke lokale invulling, lokaal wel zelf invulling aan laten geven

### Overige boodschap aan BZK

- Belang van burger en melder centraal/als hoofdzaak houden
- Doelgroepenonderzoek uitvoeren
- Balans zoeken tussen faciliteren en lokale uitvoering, wat kunnen we lokaal blijven doen en wat moet landelijk? Lokale autonomieën toegankelijkheid behouden
- Ga uit van de processen die lokaal in het heden al zeer effectief zijn en beperk deze niet door middel van een centrale organisatie, gebruik lokale kracht.
- Beslissingsbevoegdheid democratisch houden (met adv's) om te zorgen voor breed draagvlak
  - Naar voorbeeld huidige stemmodel. Beslis niet voor maar samen met lokale organisaties, wees op de hoogte van wat er lokaal speelt.
- Let op verdeelsleutels bij besluitvorming en financiering, bij voorbaat minder stem voor regio's
- Invloed op beleid vanuit lokale organisaties
- Landelijke trends met betrekking tot meldingen in de gaten houden, kijken of er efficiënte reactie mogelijk is (landelijk, standaardbrief: eenduidige boodschap).
- De kennis van de tweede rijkstaal waarborgen
- Gezamenlijke communicatie (BZK-ADV) richting de gemeenten
- Meenemen opdrachtgevers (gemeenten) in proces
- Met betrekking tot vergelijking juridisch loket: in regio noord zijn mensen daar minder enthousiast over (minder dicht bij mensen, minder kwaliteit door veel studenten, goedkoop)
- Laten we elkaar opzoeken en in gesprek blijven
- Kijk niet alleen naar de randstad, wees niet betweterig of beleerend ten opzichte van gemeenten in regio's.
- Sta open voor verschillende perspectieven (stad-regio, randstad-regio's, hoog- laaggeleid)
- CRM: ver weg, duurt lang, formeel, frustrerend dat er geen bindend oordeel is
- De centrale organisatie moet juist geen oordelende bevoegdheid hebben, mooi dat dit gescheiden is (wel bij CRM en rechter)

### Notities naar aanleiding van de groepsgesprekken:

- De centrale organisatie staat in het krachtenveldmodel op meerdere plekken; bij de beïnvloeders, bewustwording en de ondersteuners.
- Bij de kernwaarden is het vooral interessant om te kijken naar de omschrijving die gegeven is. Men vond het tijdens de sessie lastig om zelf kernwaarden te bedenken en zijn vooral uitgegaan van de standaardvoorbeelden die gegeven zijn.
- BZK moet nog goed nadenken over hoe de preventieve taken van de centrale organisatie eruit komen te zien. Iedereen is het erover eens dat de centrale organisatie ook iets aan preventie

moet doen, maar wat precies werd niet echt duidelijk ("het onderwijs speelt hier een belangrijke rol in", "de media spelen hier een rol in").

- De centrale organisatie moet onafhankelijk (in de vorm van een zelfstandig bestuursorgaan) en gezaghebbend zijn.

## Utrecht

### Werkboekjes (6 stuks)

#### Missie

Wat motiveert de centrale organisatie om te werk te gaan?	Hoe onderscheidt de centrale organisatie zich ten opzichte van al bestaande organisaties tegen discriminatie?	Formuleer de ideale visie:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdrage leveren aan tegengaan van discriminatie</li> <li>• Naar voorbeeld organisatiestructuur van slachtofferhulp, juridisch loket</li> <li>• Preventie: stoppen van discriminatie, wga taken</li> <li>• Veel onrecht in de samenleving, ongelijke behandeling, sociale cohesie</li> <li>• Bestrijden en voorkomen van racisme en discriminatie op individueel en institutioneel niveau</li> <li>• De grondwet (wetgevend, uitvoerend, rechtsprekend)</li> <li>• Discriminatie: ervaren discriminatie, strafrechtelijk</li> <li>• Maatwerk organiseren vanuit centrale kennis en expertise</li> <li>• Meer kwaliteit voor kerntaken (ondersteunen van melder en preventie), meer centraal</li> <li>• Borgen van kwaliteit op elke plek</li> <li>• Deskundigheidsbevordering</li> <li>• Efficiëntieslag</li> <li>• Kennisplatform</li> <li>• Naamsbekendheid en toegankelijkheid landelijk organiseren</li> <li>• Onafhankelijkheid, expertisepunt, faciliteren en brugfunctie zijn -&gt; lokale loketten</li> <li>• Verantwoordelijkheden: financiën, communicatie, personeel, offertes etc. Rapportages, lobby</li> <li>• Monitoren op organisatie niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer slagkracht, groter bereik, positionering, financiering</li> <li>• Bundeling van kennis, vindbaarheid, kwaliteit, meer doorzettingskracht, macht en gezag, efficiëntieslag</li> <li>• ADV's helpen inwoners direct</li> <li>• Centrale organisatie: netwerk middenveld</li> <li>• Professionalisering, uniformiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitroeien van discriminatie. Uniformebehandeling van medewerkers van discriminatie.nl, een standaard norm</li> <li>• Contact melder, contact middenveld, hebben van een academie</li> </ul>

#### Visie

Wat zijn de grootste uitdagingen voor de centrale organisatie?	Wat moet de centrale organisatie over 10 jaar hebben bereikt?	Formuleer de ideale visie:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenbrengen van bestaande (heel verschillend werkende) organisaties</li> <li>• Hoe integreren we de bestaande krachten/expertise?</li> <li>• Gebruik van kennis en kunde van elkaar</li> <li>• Binding houden met het lokale veld</li> <li>• Uniform aanbod, werken met preventie</li> <li>• Lijntjes kort houden met de gemeenten</li> <li>• Aanhaken van de 'witte vlekken'</li> <li>• Eenduidigheid en uniformiteit</li> <li>• Organisatie (vorm)</li> <li>• Werkwijze</li> <li>• Uitstraling: dit zijn wij</li> <li>• Uniform werken -&gt; met aandacht voor lokale karakter</li> <li>• Burger centraal</li> <li>• Goede toegankelijkheid</li> <li>• Oplossing bieden</li> <li>• Nieuwe taakverdeling</li> <li>• Competenties, rol- en taakverdeling (landelijk versus lokaal) goed ontwerpen</li> <li>• Voorkomen dat landelijk kantoor log en duur wordt</li> <li>• Vindbaarheid</li> <li>• Bereiken van alle mogelijke slachtoffers</li> <li>• Ben je echt beter vindbaar?</li> <li>• Tijdens transitie het werk door laten gaan</li> <li>• Financiering en verdeling van gelden</li> <li>• Kwaliteit borgen</li> <li>• Iets van je autonomie inleveren</li> <li>• Netwerk</li> <li>• Stevige lijntjes: samenwerkende organisaties met (gewenst) resultaat als uitkomst</li> <li>• Warme banden in bepaalde netwerken</li> <li>• Niet te veel focussen op een bepaalde groep, inwoners betrekken in beleid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dat het stelsel overall goed werkt, dat het goed loopt</li> <li>• Strakker en beter werken</li> <li>• Vaste samenwerkingsstructuur gemeenten – lokale ADV (nieuwe naam ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grote bekendheid en vindbaarheid</li> </ul> </li> <li>• Iedere burger kent de weg naar de ADV en wordt adequaat geholpen.</li> <li>• Stevige positie in het veld, draagvlak ook bij grassroots en maatschappelijk veld</li> <li>• We kunnen niet meer om de adviezen/raad van de ADV heen.</li> <li>• Vanzelfsprekendheid, erkende positie vergelijkbaar met het OM</li> <li>• Uniformiteit en professionaliteit, bij alle adv's hetzelfde franchise concept</li> <li>• Gelijkwaardigheid bij alle discriminatiegronden/groepen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elke gediscrimineerde wordt op maat en dichtbij huis geholpen</li> <li>• Vertrouwen van inwoners (individueel en collectief), vindbaarheid, gericht op iedere burger, platform functie</li> <li>• Hand in hand met de bestuurders van dit land dit bestrijden</li> <li>• Als centrale organisatie inspelen op de lokale behoeften</li> </ul>

Kernwaarden
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toegankelijk</li> <li>• Vindbaar</li> <li>• Herkenbaar voor alle doelgroepen in de samenleving</li> <li>• Fysiek en sociaal</li> <li>• Verbindend</li> <li>• Lokale organisaties onderling, maar ook met relevante organisaties uit het veld</li> <li>• De schakel kunnen zijn in het maatschappelijk middenveld en ten opzichte van. De lokale adv's onderling</li> <li>• Deskundig</li> <li>• Duidelijk preventieve rol pakken</li> <li>• Op gelijke behandeling</li> <li>• Betrouwbaar, vertrouwen</li> <li>• Daadkracht</li> <li>• Gesprekspartner en autoriteit normstellend, serieuze partner in de keten</li> <li>• Adaptief</li> <li>• Kunnen inspelen op trends en ontwikkelingen</li> <li>• Ontzorgen, faciliteren</li> <li>• In de behoefte van lokale loketten</li> <li>• Vertrouwen dat de centrale organisatie het op hoog niveau goed regelt</li> <li>• Respectvol</li> <li>• Expertisebevordering: op maat voor regio's expertise bieden</li> <li>• Slagvaardig: geen logge club (overhead), weinig bureaucratie</li> <li>• Onafhankelijk (met name in financiering)</li> <li>• Communicatie (inclusief taalgebruik)</li> <li>• Gelijkaardig</li> <li>• Inspirerend</li> </ul>

Overige boodschap aan BZK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandaat vergroten</li> <li>• Zorg dragen voor de goede samenwerking met de lokale gemeente</li> <li>• Focus nadrukkelijk op je eigen taak en neem niet te veel hooi op je vork</li> <li>• Verlies het doel niet uit het oog</li> <li>• Als meldingsbereidheid toeneemt: wees bewust van juiste duiding meldingen</li> <li>• Maak gebruik van de bestaande kennis en instituten, niet wiel opnieuw uitvinden</li> <li>• Houd het grijpbaar, beperk bureaucratisch 'gedoe'</li> <li>• Houd de uitvoer bij de lokale partijen</li> <li>• Houd je voelspriet in de samenleving</li> <li>• Alle discriminatiegronden gelijkwaardig op de agenda zetten</li> </ul>

### **Notities naar aanleiding van de groepsgesprekken:**

- De centrale organisatie moet vooral dicht bij de burger/samenleving staan.
- De centrale organisatie staat in het krachtenveldmodel op meerdere plekken; bij de beïnvloeders, bewustwording en de ondersteuners.
- Bij de kernwaarden is het vooral interessant om te kijken naar de omschrijving die gegeven is. Men vond het tijdens de sessie lastig om zelf kernwaarden te bedenken en zijn vooral uitgegaan van de standaardvoorbeelden die gegeven zijn.
- Bij een aantal groepjes ging het gesprek over hoe het CRM en de centrale organisatie zich tot elkaar verhouden. Zij kwamen tot de conclusie dat de centrale organisatie in zekere zin het CRM onnodig maakt, omdat zij vinden dat de centrale organisatie ook zaken moet kunnen behandelen en bindende uitspraken/oordelen moet kunnen doen; op dit moment zijn namelijk alle betrokken organisaties 'tandeloze tijgers' en duurt de behandeling van zaken erg lang.
- Er moet goed nagedacht worden over hoe de preventieve taken van de centrale organisatie eruit komen te zien. Iedereen is het erover eens dat de centrale organisatie ook iets aan preventie moet doen, maar wat en hoe precies werd niet echt duidelijk.