Kennisland

Publicatie

Resultaten van de Proeftuin Moslimdiscriminatie Melden

in opdracht van:
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Plaats:	Amsterdam
Datum:	24-01-2022
Auteurs:	Max Wolf, Nina Sandford, Dave van Loon

Inhoudsopgave

1. Inleiding **2**

1.1 Aanleiding 2

1.2 Waarom een proeftuin Moslimdiscriminatie? 3

1.3 Leeswijzer 3

2. Aanpak **4**

2.1 Wat hebben we gedaan? 4

Resultaten **5**

3.1 Resultaten Zeeland **5**

Ervaringen van moslimdiscriminatie 5

Het toekomstperspectief 5

De uitdagingen 6

Eerste ideeën 7

Concept-oplossingen Zeeland 10

Het vervolg in Zeeland 12

3.2 Resultaten Oost-Nederland **12**

Ervaringen van moslimdiscriminatie 12

Het toekomstperspectief 13

De uitdagingen 13

Eerste ideeën 14

Concept-oplossingen Oost-Nederland 17

Het vervolg in Oost-Nederland 21

Colofon **22**

Over Kennisland **22**

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Discriminatie is op veel verschillende manieren aanwezig in onze samenleving: op de arbeidsmarkt, de woningmarkt, bij publieke uitvoeringsinstanties en in het onderwijs. Discriminatie kan ingrijpende gevolgen hebben op de levens van mensen en voor de samenleving als geheel.

Uit het SCP-rapport over ervaren discriminatie blijkt dat slechts een op de vijf mensen die menen gediscrimineerd te zijn, dit ook melden bij een instantie. Moslimdiscriminatie wordt nog minder vaak gemeld, om verschillende redenen. Er is relatief weinig vertrouwen in de politie en/of andere instanties, er is de gedachte dat het toch niet uitmaakt, en er is een bescheiden opstelling vanuit de eerste generatie moslims die liever geen problemen aankaarten.[1]

Om discriminatie aan te pakken is het belangrijk dat er vaker gemeld wordt. Je kunt bijvoorbeeld advies krijgen van de onafhankelijke antidiscriminatievoorziening (ADV) in jouw gemeente of aangifte doen van een strafbaar feit bij de politie. Melden geeft bovendien zicht op de omvang en de aard van het probleem. De overheid heeft deze informatie nodig om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Melden heeft altijd zin.

Om de meldingsbereidheid van moslimdiscriminatie te vergroten heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, directie Samenleving en Integratie, Kennisland gevraagd om op twee plekken in Nederland - in Oost-Nederland en Zeeland - een *Proeftuin Melden Moslimdiscriminatie* op te zetten en te begeleiden aan de hand van een public-design-aanpak.

1.2 Waarom een proeftuin Moslimdiscriminatie?

Het doel van de twee proeftuinen (in Zeeland en Oost-Nederland) was om samen met lokale moslimorganisaties, de lokale antidiscriminatievoorziening (ADV[2]), burgers, gemeenten en het Rijk te onderzoeken welke activiteiten mogelijk leiden tot een hogere meldingsbereidheid bij moslimdiscriminatie.

Met het organiseren en begeleiden van de twee proeftuinen wilden we twee doelen bereiken:

---

[1] Zie: Van der Valk, I., & Törnberg, P. (2017). Monitor moslimdiscriminatie: Derde rapportage. IMES, Universiteit van Amsterdam.
http://imes.uva.nl/binaries/content/assets/subsites/institute-formigration--ethnic-studies/publications/derde-monitormoslimdiscriminatie.pdf?2981217547959
En: Focusgroepen moslimdiscriminatie, door RadarAdvies (2020)
https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/11/30/rap[...]criminatie/Rapportage+Focusgroepen+moslimdiscriminatie.pdf

[2] In Oost-Nederland heet de ADV 'Vizier', waar dat in Zeeland 'ADB Zeeland (antidiscriminatiebureau) is'. In dit rapport duiden we beide organisaties aan met 'ADV'.

1. Het samen bedenken van concept-oplossingen en handvatten waar lokale moslimorganisaties, de ADV's, gemeenten en andere betrokkenen zelf mee aan de slag kunnen.
2. Inzicht krijgen in of en waarom een public-design-aanpak werkt, en hoe dit ADV's kan helpen om lokale organisaties en betrokkenen te ondersteunen bij het verhogen van de meldingsbereidheid bij discriminatie.

1.3 Leeswijzer

In deze publicatie gaan we in op het eerste punt: de inhoudelijke opbrengsten. In hoofdstuk 2 blikken we kort terug op het proces en de gevolgde methode. In hoofdstuk 3 delen we de inhoudelijke resultaten. In paragraaf 3.1 delen we de inzichten, ideeën en concept-oplossingen van de proeftuin Zeeland, in 3.2 gaan we in op Oost-Nederland.

Naast deze publicatie hebben we ook een Handreiking geschreven waarin inzichten, tips en tools zijn opgenomen voor ADV's en gemeenten die willen werken aan het vergroten van de meldingsbereidheid bij alle vormen van discriminatie.

2. Aanpak

2.1 Wat hebben we gedaan?

Om oplossingen te ontwikkelen voor het vergroten van de meldingsbereidheid van moslimdiscriminatie werkten we met een creatieve aanpak in nauwe samenwerking tussen de betrokken deelnemers.

Tussen september 2021 en december 2021 organiseerden we in Zeeland en Oost-Nederland vier proeftuinbijeenkomsten in samenwerking met de ADV'S.

De ADV van Oost-Nederland is Vizier, de regionale adviesorganisatie ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. Vizier is onafhankelijk, en heeft een meldpunt waar discriminatie gemeld kan worden. In Oost-Nederland geeft iedere gemeente apart een opdracht aan Vizier ter invulling van de gemeentelijke antidiscriminatievoorziening. De deelnemers in Oost-Nederland waren beleidsmedewerkers van de gemeente Arnhem en Enschede, moskeebesturen, jongeren- en welzijnswerkers, een directeur van een islamitische school, een medewerker diversiteit van de Politie en medewerkers van Vizier.

In Zeeland is het ADV 'ADB Zeeland' (ADB staat voor antidiscriminatiebureau). In Zeeland zijn er regio-afspraken gemaakt waardoor ADB Zeeland naast de ADV functie ook het anti-discriminatiebeleid doet voor een aantal zeeuwse gemeenten. In Zeeland waren de deelnemers aan de proeftuin: de voorzitter van een moskeebestuur, medewerkers van het COA (centraal orgaan opvang asielzoekers), medewerkers van ADB Zeeland en beleidsmedewerkers van Middelburg en Noord-Beveland.

Tijdens de proeftuinbijeenkomsten zorgden we voor een open setting waarin we mensen uitnodigden om verschillende ervaringen en perspectieven in te brengen.

De eerste bijeenkomst stond in het teken van een gezamenlijke verkenning van de startvraag, het inleven in personen die moslimdiscriminatie ervaren en het bepalen van een ideale meldsituatie. Tijdens de tweede bijeenkomst is het huidige meldingsproces in beeld gebracht en zijn de belangrijkste uitdagingen bepaald. Tijdens de derde bijeenkomst zijn er vervolgens verschillende ideeën bedacht om een aantal van deze uitdagingen op te lossen. Tot slot zijn de ideeën tijdens de vierde bijeenkomst verrijkt en aangescherpt met als resultaat: concept-oplossingen en handvatten waar ADV's, gemeenten, moslimorganisaties en andere betrokkenen zelf lokaal mee aan de slag kunnen.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk komen de resultaten aan bod van de proeftuin in Zeeland (3.1) en de proeftuin in Oost-Nederland (3.2)

3.1 Resultaten Zeeland

Ervaringen van moslimdiscriminatie

Tijdens de eerste verkenning van het vraagstuk stond het perspectief van degene die in aanraking komt met moslimdiscriminatie en die zou kunnen melden centraal. De deelnemers aan de proeftuin hebben verschillende ervaringen van moslimdiscriminatie met elkaar gedeeld: wat gebeurt er wanneer je vermoedt gediscrimineerd te worden? Wat hoor je om je heen van anderen? Welke handelingsopties ervaart men? En wat gebeurt er als iemand besluit moslimdiscriminatie te gaan melden?

Tijdens deze uitwisseling vertelde een van de deelnemers bijvoorbeeld dat hij en zijn vrouw enkele jaren geleden op straat werden uitgescholden. Ook werd er een verhaal gedeeld over een islamitische vrouw die vanwege haar geloof en afkomst meermaals werd bedreigd door haar buurvrouw. Uit de verhalen bleek dat mensen die dit meemaken hier verschillend op reageren. Maar wat overheerst zijn gevoelens van eenzaamheid, onrechtvaardigheid en machteloosheid.

Iedere persoon maakt zijn of haar eigen afweging om na een ervaring van moslimdiscriminatie wel of geen melding te doen bij een ADV. Barrières die een rol spelen bij deze keuze zijn onder andere: onbekend met de mogelijkheid om discriminatie te melden bij de ADV, een hoge ervaren drempel in combinatie met twijfel of het melden wel iets oplevert en (voor anderstaligen) een taalbarrière.

Het toekomstperspectief

Na het delen en bespreken van verschillende ervaringen van moslimdiscriminatie hebben de deelnemers aan de proeftuin gezamenlijk bepaald wat hun ideale toekomstscenario is. We zijn gestart met het gehoopte eindresultaat: wat is de verwachte uitkomst van een meldproces? Welk gevoel moet het doorlopen van het meldproces opleveren?

Hieruit bleek dat voor mensen die gediscrimineerd zijn, erkenning erg belangrijk is. Men wil graag gehoord worden en erkenning krijgen van een officiële instantie, de ADV, of van de dader. Ideale uitkomsten zijn:

- Het voorkomen van nieuwe situaties van discriminatie;
- Erkenning en excuus vanuit de discriminerende partij.

Opvallend is dat voor veel deelnemers aan de proeftuin bovenstaande punten belangrijker zijn dan een strafrechtelijke afdoening.

Vervolgens is ingegaan op het ideale meldproces. Hieruit bleek:

- De drempel om moslimdiscriminatie te melden moet omlaag. Achterliggende oorzaken van de hoge drempel zijn onder andere: een gebrek aan bekendheid, een laag vertrouwen in instituties, weinig zicht op wat het resultaat is van melden en in sommige gevallen speelt ook een taalbarrière een rol. Daarom moet de ADV investeren om de bekendheid te vergroten en het vertrouwen te (her)winnen.
- Het is van belang dat de melder zich serieus genomen voelt en vertrouwen krijgt. Belangrijk daarbij is dat de melder te allen tijde op de hoogte wordt gehouden van de status van de melding. Melders willen graag betrokken zijn en regie houden over alle stappen die ondernomen worden.

Een belangrijke conclusie van de deelnemers was dat om de meldingsbereidheid onder moslims te vergroten het vooral belangrijk is om te investeren aan de 'voorkant', dus de weg naar een melding toe. Focus van de proeftuin Zeeland werd daarom het vergroten van de bekendheid van en het vertrouwen in het meldpunt.

De uitdagingen

Tijdens de tweede bijeenkomst zijn gezamenlijk de barrières en uitdagingen bepaald. Hieruit zijn de volgende zes uitdagingen naar voren gekomen:

- **Zichtbaarheid:** Hoe kunnen we ervoor zorgen dat moslims van de ADV afweten, en weten wat zij kunnen verwachten?
- **Vertrouwen:** Hoe vergroten we het vertrouwen van moslims met verschillende achtergronden in instituties en dringen we de angst die er bestaat terug?
- **Bekendheid:** Hoe zorgen we ervoor dat de verschillende maatschappelijke organisaties in Zeeland van de ADV afweten en zich bewust zijn van hun doorverwijsrol en daardoor anderen kunnen motiveren om discriminatie te melden?
- **Contact met de gemeenschap:** Hoe kunnen medewerkers van de ADV beter contact leggen en houden met de moslimgemeenschappen in Zeeland?
- **Taalbarrière:** Hoe verlagen we de drempel voor moslims in Zeeland voor wie Nederlands niet de moedertaal is en hoe vergroten we het vertrouwen in de relatie met medewerkers van de ADV?
- **Kennis van discriminatie:** Hoe kunnen inwoners van Zeeland meer kennis en bewustzijn krijgen over ervaren discriminatie?

Eerste ideeën

De derde bijeenkomst stond in het teken van het bedenken van oplossingen voor de uitdagingen. Omdat er in de proeftuin niet genoeg tijd was om met alle uitdagingen aan de slag te gaan, hebben we gezamenlijk de drie belangrijkste uitdagingen gekozen. Dit zijn:

- Zichtbaarheid van de ADV
- Bekendheid van de ADV bij sociale organisaties
- Contact met de gemeenschap

Hieronder een overzicht van de ideeën die bedacht zijn voor deze uitdagingen.

Zichtbaarheid van de ADV

Figuur 2: Uitkomst brainstorm met ideeën om zichtbaarheid van de ADV te vergroten

- **Personen**: Door gebruik te maken van stagiairs, parttime medewerkers en vrijwilligers kan er samengewerkt worden met individuen die andere talen spreken. Zo heeft de ADV laagdrempelige toegang tot personen die hen kunnen ondersteunen in het slechten van de taalbarrière.
- **Dichtbij komen**: De zichtbaarheid van de ADV kan vergroot worden door een campagne op te starten die langsgaat bij ziekenhuizen, treinstations, bushokjes, middelbare scholen, supermarkten, buurthuizen, stadhuizen en moskeeën. Ook zouden zij (met gebruik van sleutelfiguren of buurtcoaches) de wijk in kunnen gaan door bij buurthuizen een spreekuur te organiseren.
- **Innovatie**: De ADV kan de zichtbaarheid vergroten door gebruik te maken van innovatieve oplossingen. Zo kan een ontwerpwedstrijd onder communicatiestudenten vernieuwende campagnes opleveren, kan er een medestanderscampagne gelanceerd worden met behulp van Omroep Zeeland of kan virtual reality helpen bij een campagne om mensen te confronteren met situaties waarin discriminatie voorkomt.
- **Campagne/media**: Een communicatiecampagne kan de ADV zichtbaarder maken. Deze campagne kan via folders, schoolbezoek, zendtijd tijdens De Halve Maan (NPO), posters en sociale media gevoerd worden. Het zou helpen wanneer de campagne gemaakt wordt met input van de doelgroep.

Bekendheid van de ADV bij sociale organisaties

Figuur 3: Uitkomst brainstorm met ideeën om bekendheid van de ADV bij sociale organisaties te vergroten (omdat de ADV in Zeeland 'ADB Zeeland' heet, staat hier ADB)

- **Communicatie & PR**: Gebruikmaken van verschillende communicatiemiddelen kan de bekendheid vergroten. Dit kan tv, radio, social media, film, exposities, evenementen en mond-tot-mond reclame zijn. Daarbij kan ook gebruikgemaakt worden van advertenties of bepaalde personen die (ludieke) verhalen vertellen en aandacht vragen.
- **Organisaties**: Als het gaat om samenwerking met organisaties, kan dat de bibliotheek, welzijnswerk, jongerenwerk, school, supermarkt, COA, politie, sportverenigingen en vluchtelingenwerk betreffen. Het zou helpen wanneer de ADV vermeld wordt op websites van deze organisaties, wanneer deze organisaties ook zichzelf onder de loep nemen op het onderwerp discriminatie, en wanneer het thema discriminatie bijvoorbeeld in het scholencurriculum is opgenomen.
- **Netwerken**: Het kan helpen wanneer organisaties meer samenwerken. Dit kan door het fysiek bezoeken van andere organisaties, een directeurenoverleg van organisaties, het aanstellen van contactpersonen, spreekuren op locatie, trainingen en het delen van succesverhalen. Zo kan er een coalitie van organisaties ontstaan die beter samenwerken en doorverwijzen naar de ADV.

Contact met de gemeenschap

Figuur 4: Uitkomst brainstorm met ideeën om contact vanuit de ADV met de Zeeuwse moslimgemeenschappen te versterken (omdat de ADV in Zeeland 'ADB Zeeland' heet, staat hier ADB)

- **Sociale initiatieven**: Niet alleen met de ADV, maar samen met moskeeën en andere organisaties zouden gezamenlijke activiteiten zoals buurtfeesten, iftars of andere aangelegenheden kunnen helpen om contact te maken en te behouden.
- **Fysieke promotie**: Fysieke aanwezigheid kan de afstand met de gemeenschap verlagen en het contact vergroten. Dit kan door bepaalde informatiemarkten te organiseren bij moskeeën, wijkteams op te zetten, gastlessen te geven op scholen, fysiek aanwezig te zijn bij banenmarkten, ouderavonden te organiseren, buurthuizen te bezoeken en open dagen te organiseren van de ADV/COA. Het gebruik van goodies of het aanbieden van eten/drinken kan daarbij een ondersteunende factor zijn.
- **Naamsbekendheid**: Om naamsbekendheid te verwerven kunnen er folders (in verschillende talen) verspreid worden op verschillende relevante plaatsen, kan social media ingezet worden en kan er gedacht worden aan het inzetten van bekende Nederlanders.
- **Taal netwerk**: Om de taalbarrière te overbruggen kan een netwerk opgesteld worden van stagiairs maatschappelijk werk, of vrijwilligers, die verschillende talen beheersen. Zo ontstaat er een netwerk waar oproepen in gedaan kunnen worden wanneer ondersteuning van een tolk nodig is.

Na deze eerste brainstorm zijn de meest kansrijke oplossingsrichtingen verder uitgewerkt, door het maken van *rich pictures,* het aan elkaar pitchen van de oplossingen en door feedback te geven op elkaars plannen. Hieronder zijn de twee door de deelnemers als meest kansrijk benoemde concept-oplossingen uitgewerkt:

- het opzetten van een campagne
- medewerkers van de ADV die fysiek langsgaan op verschillende plekken om meer contact te krijgen met mensen uit de moslimgemeenschap

Concept-oplossingen Zeeland

Campagne
Een campagne van de ADV om handelingsverlegenheid weg te nemen bij professionals en omstanders. Hoe de campagne ingevuld wordt, hangt af van de specifieke doelgroep en de doelen.

Het belangrijkste doel is het vergroten van de bekendheid en de zichtbaarheid van de ADV. Daarop aansluitend beoogt de campagne een nieuwe norm te stellen, namelijk dat het normaal is om op moslimdiscriminatie te letten en het te melden. Het is van belang dat de campagne de ontvanger dus ook handelingsperspectief biedt.

De belangrijkste doelgroepen zijn professionals in het sociale veld, omdat zij de kennis meenemen in hun werk en het zo overdragen aan een breder publiek, en omstanders, zodat de verantwoordelijkheid van melding maken niet alleen bij potentiële slachtoffers ligt.

Om een dergelijke campagne te financieren is subsidie nodig, die mogelijk van de gemeenten zou kunnen komen. Daarnaast is de samenwerking met verschillende partijen nodig om deze campagne aantrekkelijk, nieuw en creatief in te richten. Als de campagne bijvoorbeeld ingevuld wordt met fysieke sessies waarbij acteurs scenario's live naspelen, is samenwerking met een theater nodig.

Er zijn een aantal vragen gesteld die belangrijk zijn om te beantwoorden om de oplossing nog beter te maken: Hoe haal je op wat werkt om een bepaalde groep te bereiken en te overtuigen? Welke samenwerkingen zijn daarvoor van meerwaarde? Een goed voorbeeld van een effectieve campagne is de campagne tegen huiselijk geweld. En, hoe creëer je genoeg draagvlak en motivatie bij de ontvanger van zo'n campagne? Daarvoor is het in ieder geval van belang om de campagne persoonlijk en herkenbaar te houden. Tot slot ziet men kansen om het idee te versterken, zoals bijvoorbeeld een samenwerking met het COA om een campagne te lanceren bij een AZC.

Een belangrijke volgende stap is het inventariseren en keuzes maken over verschillende invullingen van de campagne.
Een van de mogelijkheden is het organiseren van een ontwerpwedstrijd, waarbij jongeren ideeën voor een social-media-campagne insturen. De jongeren kunnen betrokken worden door samen te werken met scholen of populaire publieke figuren. De winnaar van de wedstrijd kan samen met de ADV het uiteindelijke product

ontwikkelen. Zo voelen ook jongeren zich mede-eigenaar en betrokken bij het onderwerp.

Fysiek langsgaan
De ADV kan een fysieke benadering inzetten om meer contact te krijgen met mensen uit de moslimgemeenschap, bijvoorbeeld via de moskee of het buurthuis.

Het doel van de oplossing is om de bekendheid van de ADV te vergroten en de verbinding tussen de ADV en de moslimgemeenschappen te versterken. Er is nu een gebrek aan vertrouwen in de ADV vanuit de moslimgemeenschappen, dus moet de ADV in een duurzame, langdurige connectie investeren om dat vertrouwen (terug) te winnen.

Deze oplossing is bedoeld om als ADV meer verbonden te zijn met iedereen met een moslimachtergrond, dus zowel jong als oud. Om deze verschillende groepen te bereiken, kunnen verschillende invullingen aan het fysiek opzoeken worden gegeven. In multiculturele wijken kunnen jongeren met een moslimachtergrond benaderd worden, terwijl oudere mensen misschien sneller via de jaarlijkse braderie van een moskee op te zoeken zijn.

De samenwerking met andere instanties en professionals is cruciaal voor het opzoeken van groepen mensen met een moslimachtergrond. Voorbeelden zijn moskeeën, scholen, sportverenigingen, opbouwwerkers en jeugdwerkers. Daarnaast is het belangrijk om een rustige aanpak te hanteren, zodat er ruimte is om vertrouwen te winnen met deze partijen en verbindende gesprekken te voeren.

Er zijn al mogelijke obstakels opgedoemd die belangrijk zijn om in te calculeren:

- Hoe wordt de continuïteit van deze oplossing behouden? Het versterken van een vertrouwensband met specifieke medewerkers is mooi, maar de verbinding met die gemeenschap mag niet verloren gaan als de medewerker weggaat.
- Hoe breng je de juiste momenten om verschillende partijen te bezoeken in kaart? Zo heeft elke moskee zijn eigen planning en ontmoetingsmomenten waar rekening mee gehouden moet worden.
- Het kan zijn dat bepaalde mensen uit moslimgemeenschappen, zoals moskeebestuurders, zich niet durven uit te spreken over kwetsbare onderwerpen.
- Als iemand uit de moslimgemeenschap een gesprek met de ADV als negatief ervaart, kan dat juist tot negatieve reclame leiden. Negatieve vragen kunnen ook juist waardevol zijn om op in te gaan, omdat dat de ervaring interessanter en vruchtbaarder maakt, maar de krachten vanuit de ADV moeten daarop getraind zijn.

Daarnaast zijn er ook kansen geopperd om het idee te versterken:

- Het organiseren van een vast inloopspreekuur in elke gemeente in Zeeland. Nu wordt dat met de gemeente georganiseerd voor een intakegesprek, maar is er buiten Goes geen fysieke plek om bij de ADV om hulp te vragen. Door deze plek in elke gemeente in te richten kunnen mensen ook op eigen initiatief fysiek contact zoeken met de ADV.
- De gesprekken met mensen uit de moslimgemeenschappen kunnen de ADV inzichten geven over eerdere ervaringen of associaties die burgers hebben met de ADV, zodat hier in de toekomst op ingespeeld kan worden.
- Dit contact kan leiden tot nieuwe vrijwilligers of taalmaatjes die mensen uit de moslimgemeenschap met een achterstand op de Nederlandse taal kunnen helpen.

Het vervolg in Zeeland

In zeeland gaat men in de volgende stap aan de slag met het leggen van nieuwe contacten binnen moslimgemeenschappen, in eerste instantie via het netwerk van een van de deelnemers. De komende periode wordt gebruikt om de eerste ingangen te vinden en stappen te zetten om de verbinding tussen de ADV en de moslimgemeenschappen te versterken en een aantal van de concept-oplossingen verder uit te werken.

3.2 Resultaten Oost-Nederland

Ervaringen van moslimdiscriminatie

Tijdens de eerste verkenning van het vraagstuk in Oost-Nederland stonden de perspectieven en ervaringen mensen die in aanraking zijn gekomen met moslimdiscriminatie centraal. De deelnemers hebben verschillende ervaringen van moslimdiscriminatie met elkaar gedeeld. Zo was er een voorbeeld van een vrouw die op school door een leerkracht vanwege haar afkomst en geloof ongelijk werd behandeld. Ook werd er een verhaal gedeeld over iemand die zijn vakantiehuis niet aan Moslims wilden verhuren.

Uit de verhalen kwam naar voren dat mensen die gediscrimineerd worden vaak onbegrip en angst voelen. Maar deelnemers deelden ook dat zij zo vaak discriminatie meemaken dat zij het bijna normaal gaan vinden.

Belangrijke beweegredenen om moslimdiscriminatie te melden, zijn:

- in het gelijk gesteld worden;
- bevestiging en erkenning dat wat zij meemaken inderdaad discriminatie is;
- preventie van nieuwe situaties: voorkomen dat het weer gebeurt;
- opkomen voor anderen;
- bewustwording: degene die gediscrimineerd heeft, moet geconfronteerd worden met zijn gedrag en daar de negatieve consequenties van ervaren. Dit kan door een strafrechtelijke afdoening, maar ook op andere manieren. Een

negatieve consequentie kan bijvoorbeeld ook zijn dat een werknemer een waarschuwing krijgt van zijn/haar leidinggevende.

Het toekomstperspectief

Na het delen en bespreken van verschillende ervaringen van moslimdiscriminatie hebben de deelnemers aan de proeftuin gezamenlijk bepaald wat hun ideale toekomstscenario is. De belangrijkste inzichten en conclusies die voortkwamen uit dit proces waren:

- De drempel om moslimdiscriminatie te melden moet verlaagd worden.
- Een melder wil graag regie en controle ervaren tijdens het meldproces, onder andere door continu op de hoogte te zijn van de te doorlopen stappen en mee te kunnen bepalen wat het vervolg is. Dit kan bijdragen aan de meldingsbereidheid.
- Het meldproces moet een positieve ervaring zijn voor de melder.
- Het is belangrijk dat iemand die gediscrimineerd wordt, zijn of haar ervaring niet internaliseert. Discriminatie “hoort er nu niet eenmaal bij”!

De uitdagingen

Tijdens de tweede bijeenkomst zijn gezamenlijk de uitdagingen bepaald. Hieruit zijn de volgende zeven uitdagingen naar voren gekomen:

- **Zichtbaarheid:** Hoe zorgen we ervoor dat moslims in Oost-Nederland weten hoe en waar discriminatie gemeld kan worden?
- **Verbinding:** Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers van de ADV meer in contact staan met mensen uit de moslimgemeenschap?
- **Vertrouwen in instituties:** Hoe vergroten we het vertrouwen van moslims in Oost-Nederland in de instituties die de taak hebben hen te ondersteunen bij discriminatiezaken?
- **Vertrouwen in proces:** Hoe vergroten we het vertrouwen van moslims in Oost-Nederland in het proces en de uitkomsten van het melden van moslimdiscriminatie?
- **Internalisering**: Hoe zorgen we ervoor dat moslims in Oost-Nederland zich realiseren dat discriminatie er onder geen enkele omstandigheid bij hoort/normaal is en zich sneller geroepen voelen om er iets tegen te doen?
- **Sociale omgeving:** Hoe zorgen we ervoor dat het melden van moslimdiscriminatie de sociale norm wordt?
- **Angst voor de gevolgen:** Hoe zorgen we ervoor dat de zorgen/angst voor de gevolgen van melden onder moslims in Oost-Nederland worden weggenomen?

De deelnemers aan de proeftuin in Oost-Nederland hebben lang stil gestaan bij de vraag wie nu eigenlijk het probleem van Moslimdiscriminatie moet oplossen. Doordat de focus tijdens deze proeftuin ligt op meldingsbereidheid, ontstond bij sommigen deelnemers het beeld dat er wel een grote verantwoordelijkheid gelegd wordt voor het oplossen van het probleem bij degenen die discriminatie ervaren (in plaats van bij de daders of de instituties).

Dit beeld is uiteindelijk wel genuanceerd. Er lopen verschillende interventies in het land en in de regio Oost-Nederland om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Het vergroten van de meldingsbereidheid is daarin wel een belangrijk onderdeel, omdat melden een belangrijke voorwaarde is om er uiteindelijk iets mee te kunnen doen. Het vergroten van de meldingsbereidheid vraagt echter nadrukkelijk niet alleen om actie vanuit de moslimgemeenschappen. Het verbeteren van de bereikbaarheid, zichtbaarheid en werkwijzen van instituties als de ADV is ontzettend belangrijk om de geformuleerde uitdagingen op te lossen. Ook de samenwerking tussen de ADV en andere instanties - waaronder de politie - is daarvoor belangrijk. Tijdens de proeftuin in Oost-Nederland kwam hier dan ook de focus op te liggen.

Eerste ideeën

De derde bijeenkomst stond in het teken van het bedenken van oplossingen voor de uitdagingen. Omdat er in de proeftuin niet genoeg tijd was om met alle uitdagingen aan de slag te gaan, hebben we gezamenlijk de drie belangrijkste uitdagingen gekozen:

- **Zichtbaarheid**
- **Vertrouwen in instituties (de ADV, politie, overheid)**
- **Verbinding van de ADV met moslimgemeenschappen**

Hieronder een overzicht van de ideeën die bedacht zijn voor deze uitdagingen.

Zichtbaarheid van de ADV

Figuur 5: Uitkomst brainstorm met ideeën om de zichtbaarheid van de ADV in Oost-Nederland te vergroten

- **Informatie / PR**: Om zichtbaar te zijn moet informatie via verschillende kanalen worden uitgerold. Een communicatie-/PR-campagne via posters, folders, websites, social media en de vrijdagpreek van de moskee kunnen hieraan bijdragen.
- **Voorlichting**: Door voorlichting te geven op en bij scholen, moskeeën, jongerenwerk, welzijnswerk, sportverenigingen, werkgevers, in wijken en op social media wordt de zichtbaarheid vergroot. Deze voorlichtingen kunnen het beste worden gegeven door ervaringsdeskundigen.
- **Intern**: Intern kan de ADV verbeteren doordat zij zelf moslims in dienst nemen. Ook kunnen kan de ADV (geanonimiseerd) meer open zijn over het proces. Door transparantie over het proces, en in elke stap te laten zien welke organisaties betrokken zijn en wat de mogelijkheden zijn, worden zij zelf toegankelijker.

Vertrouwen in instituties (ADV, Politie, Overheid)

Figuur 6: Uitkomst brainstorm met ideeën om het vertrouwen vanuit de moslimgemeenschappen in de instituties te vergroten

- **Voorlichting**: Door voorlichting te geven bij verschillende organisaties leren individuen uit de moslimgemeenschappen meer over de verschillende instituties en krijgen zij meer vertrouwen in deze instituties. Voorlichting kan gegeven worden:
    - Aan jeugd (denk aan voorlichtingen op scholen, waarbij de vorm per jaarlaag verschilt)
    - Bij moskeeën, bijvoorbeeld in de vorm van een spreekuur, een 'klassieke' voorlichting of met hulp van een aangewezen voorzitter/de imam
    - Bij andere sociale organisaties

- **Tussenpersoon**: Door gebruik te maken van bepaalde vertrouwenspersonen of sleutelfiguren in de wijk/voor bepaalde groepen wordt de afstand verkleind tussen instituties en moslims.
- **Herkenning**: Wanneer instituties ook mensen uit de doelgroep in dienst hebben, en meer kennis hebben van de doelgroep, zorgt dat voor meer herkenning en meer vertrouwen. Ook kan het helpen wanneer de beller zelf kan kiezen met welke melder deze persoon belt. Zo stralen de instituties uit dat zij een veilige plek zijn voor de doelgroep.
- **Signaal**: ' Succesverhalen' kunnen (geanonimiseerd) naar buiten gebracht worden. Zo wordt de buitenwereld getoond dat daders worden aangepakt.

Verbinding van ADV met moslimgemeenschappen

Figuur 7: Uitkomst brainstorm met ideeën om de verbinding tussen de ADV in Oost-Nederland en de moslimgemeenschappen te versterken

- **Dichtbij komen**: Het kan helpen om fysiek langs bepaalde organisaties te gaan, of juist als ADV aansluiting in de wijk te zoeken door:
    - een spreekuur in de wijk te organiseren;
    - informatiebijeenkomsten te organiseren bij Islamitische scholen/moskee/ontmoetingsgroepen;
    - aansluiting te zoeken bij activiteiten.
- **Stage:** De ADV zou via (maatschappelijke) stages jongeren kunnen confronteren met discriminatie.

- **Persoonlijk**: De ADV met behulp van sleutelfiguren/tussenpersonen dichter bij bepaalde groepen komen. Doordat één persoon in beeld is, wordt de ADV en andere organisaties toegankelijker.
- **Media**: Door netwerken te bouwen op social media, of een chatfunctie in te bouwen bij de ADV wordt het laagdrempeliger om contact te zoeken. Ook is een ander taalgebruik wellicht nodig, en kunnen 'succesverhalen' anoniem gedeeld worden.
- **Monitor**: Door de huidige monitor (een tekstueel rapport met cijfers) in een andere vorm te gieten (een filmpje of infographic) en deze te verspreiden, wordt informatie over discriminatie en het effect van melden op een laagdrempelige manier gedeeld.

Na deze eerste brainstorm zijn de meest kansrijke oplossingsrichtingen verder uitgewerkt, door het maken van *rich pictures*, het aan elkaar pitchen van de oplossingen en door feedback te geven op elkaars plannen. Hieronder zijn de meest kansrijke concept-oplossingen uitgewerkt: sleutelfiguren in de wijk, voorlichting over (moslim)discriminatie op scholen, vertrouwenspersonen in de wijk en een laagdrempelige monitor.

Concept-oplossingen Oost-Nederland

Sleutelfiguren in de wijk
Om het vertrouwen in de ADV en bijbehorende instituties te vergroten (en daardoor de motivatie om melden te vergroten) kunnen er sleutelfiguren in de wijk worden ingezet. Deze sleutelfiguren, of tussenpersonen, zouden aangewezen kunnen worden om als contactpersoon te dienen binnen de wijk. Ook zouden zij verschillende groepen kunnen begeleiden bij de stap richting een ADV. Deze sleutelfiguren zijn personen die binnen de wijk een groot netwerk hebben en weten wat er speelt. Zo vormen zij de toegang tot de wijk die de ADV voorheen nog niet had.

Het belangrijkste doel is om op deze wijze de afstand tussen melders en de ADV te verkleinen, en zo het vertrouwen in dergelijke instituties te vergroten. Door een bekend(er) gezicht te verbinden aan deze instituties wordt de stap om te melden een stuk kleiner. Het is daarnaast ook de bedoeling dat een sleutelfiguur goed geïnformeerd (door de ADV) deze functie bekleed. Daardoor kan zo iemand mensen ook een stuk gerichter van informatie over het meldproces voorzien, wat de ADV en het meldproces een stuk minder onbekend maakt.

De doelgroep bestaat daarbij dan ook uit iedereen met een moslimachtergrond die normaal gesproken niet de stap durft te zetten om een melding te maken van ervaren discriminatie.

Allereerst zijn hier sleutelfiguren voor nodig met een goed netwerk in de wijk die bereid zijn om deze functie op zich te nemen. Daarbij is een financiële bijdrage voor het werk dat zij doen denkbaar. Wat ook kan helpen is een basisuitrusting voor deze

sleutelfiguren in de vorm van een telefoon, een mailbox en/of een vaste plek (op een vast tijdstip) ergens in de wijk. Denk aan een buurthuis of gemeentekantoor.

De kansen van deze oplossing:

- De afstand tussen melder en ADV wordt verkleind.
- De benaderbaarheid van de ADV wordt vergroot.
- Sleutelfiguren kunnen makkelijker informatie verspreiden.
- Mond-tot-mond-reclame van het netwerk van sleutelfiguren kan melden weer aantrekkelijker maken.

De barrières van deze oplossing:

- Melders moeten zo vaker hun verhaal doen
- Hoe zorg je ervoor dat deze sleutelfiguren genoeg tijd en capaciteit krijgen?
- Hoe houdt je een netwerk duurzaam wanneer een sleutelfiguur wegvalt?
- De registratie wordt lastig; zijn gesprekken met sleutelfiguren al een melding? Of komt die registratie pas daarna?

De vervolgacties van deze oplossing bestaan uit het vinden van individuen die aan de slag willen als sleutelfiguur. Voor dat gedaan wordt, is het belangrijk dat de eisen voor een dergelijk persoon worden vastgesteld. Waar moet een sleutelfiguur aan voldoen? Welke eisen worden aan deze persoon gesteld, en welke verantwoordelijkheden hangen daar aan vast?

Verplichte voorlichting over (moslim)discriminatie op scholen
Wanneer er vanuit de overheid een verplichte voorlichtingscampagne op scholen ingesteld zou worden, kan dat helpen om mensen al op jonge leeftijd te leren over discriminatie. Zo weten ze al van jongs af aan wat ze moeten doen bij discriminatie, wie hen daarbij kan helpen en hoe een meldproces eruit ziet.

Het doel van deze oplossing is om een voorlichting rondom discriminatie deel uit te laten maken van het scholencurriculum. Deze voorlichting zal er dan voor zorgen dat niet alleen jongeren goed geïnformeerd zijn over discriminatie, maar dat zij deze informatie hoogstwaarschijnlijk door zullen vertellen aan hun ouders dient ook een belangrijk doel. Op deze wijze wordt informatie over discriminatie, en het melden daarvan heel breed verspreid. Dit zal de meldingsbereidheid vergroten omdat meer mensen afweten van de bestaande meldpunten, en het daarbij horende proces.

De doelgroep van deze oplossing is dan ook primair kinderen in het middelbare onderwijs. Secundair zijn dit hun families die zij informatie door kunnen vertellen.

Om deze oplossing tot een succes te brengen, is de medewerking van de overheid nodig die deze voorlichtingscampagne onderdeel wil maken van het algemene scholencurriculum. Daarvoor moet bekeken worden hoe dit aansluit bij bestaande onderwijsprogramma's die discriminatie bespreken op scholen, en het huidige burgerschapsonderwijs.

De kansen bij deze oplossing zijn:

- Het betrekken van de hierboven beschreven sleutelfiguren kan het meldproces nóg toegankelijker maken.
- Het betrekken van de interactieve en mobiele 'democratiefabriek': een tentoonstelling die jongeren op scholen meeneemt in hoe democratie werkt.
- Uiteenlopende vormen van voorlichting betrekken, zoals film of theater.

De barrières bij deze oplossing zijn:

- Het is een groot plan dat veel tijd en veel geld kost.
- Is een dergelijke voorlichting wetmatig te verplichten?
- Scholen hebben al een hoop verplichtingen.

De vervolgactie is om allereerst uit te zoeken of een verplichte voorlichting te bewerkstelligen is. Daarna zal er gepeild moeten worden bij de overheid of er animo is voor een dergelijke voorlichting.

Vertrouwenspersonen in de wijk
Deze oplossing komt voor een groot deel overeen met de hierboven genoemde oplossing genaamd 'sleutelfiguren in de wijk'. Het allergrootste verschil tussen deze twee is dat deze vertrouwenspersonen opgeleid worden. Deze vertrouwenspersonen kunnen als eerste gezicht van de ADV opgeleid worden, zodat ze ook getraind zijn in zowel het bemiddelen als spotten van mogelijke vervolgstappen. Daarnaast zouden ze de stap naar de ADV persoonlijker kunnen maken door bijvoorbeeld als vertrouwenspersoon mee te gaan naar het eerste intakegesprek.

De doelgroep bestaat hierbij uit mensen die deel zijn van de moslimgemeenschappen waaruit de vertrouwenspersoon geworven wordt. Om deze oplossing tot een succes te brengen, zijn nodig:

- Een opleiding tot vertrouwenspersoon vanuit de ADV.
- Mensen die als vertrouwenspersoon aan de slag willen.

De kansen voor deze oplossing zijn:

- Op deze manier kan kennis over discriminatie, het meldproces en de bijbehorende instanties gemakkelijk verspreid worden.
- Het netwerk van de ADV wordt uitgebreid.
- Door een ervaringsdeskundige als professional te verbinden aan de ADV kan deze ondersteunen in het gehele meldproces.

Om deze oplossing tot een succes te brengen moet allereerst gekeken worden of een opleiding tot vertrouwenspersoon in te richten is binnen een ADV. Daarna moeten deze op te leiden vertrouwenspersonen geworven en geselecteerd worden binnen verschillende organisaties.

Maatschappelijke diensttijd
Op veel middelbare scholen is er een zogenaamde maatschappelijke diensttijd (voorheen: stage). Tijdens deze periode zetten scholieren zich in voor de maatschappij. De ADV zou een grote rol kunnen nemen in het faciliteren van plekken voor deze periode. Zij hebben namelijk zelf plek, maar beschikken ook over een groot netwerk

met instanties waar zij rondom discriminatieproblematiek mee samen werken (denk aan gemeenten, of de politie). Zo leren leerlingen tijdens hun diensttijd over de ADV en de daarbij horende instanties, waardoor er via hen informatie rondom het meldproces verspreid wordt.

Het doel van deze oplossing is om leerlingen via hun diensttijd te informeren over het meldproces en het werk van de ADV. Op hun beurt kunnen zij dan weer klasgenoten, familie en vrienden informeren.

De doelgroep is daarbij primair middelbare scholieren, en secundair hun netwerk.

De benodigde middelen om deze oplossing tot een succes te brengen zijn vooral plekken die de ADV organiseert bij de ADV zelf, en de instanties waar zij mee samenwerken. Ook is een samenwerkingsverband met scholen uit de regio erg wenselijk, omdat zij zo makkelijker deze plekken kunnen aanbieden.

Deze oplossing biedt de volgende kansen:

- Wanneer diensttijden afgerond zijn, kunnen leerlingen hun ervaring breed delen en zo nog meer mensen informeren.
- Door deze oplossing worden niet alleen gediscrimineerden geïnformeerd over discriminatie, en het daarbij behorende meldproces, maar wordt de gehele samenleving betrokken.

De barrières bij deze oplossing zijn:

- Het is een uitdaging om scholen hierin mee te krijgen.
- Hoe zorgt een ADV dat hun netwerk bereid is om ook plekken aan te bieden?
- Een maatschappelijke stage bestaat op sommige scholen niet meer/maatschappelijke diensttijd is nog niet in het hele land geïmplementeerd, waardoor er onduidelijkheid is of dit plan vanuit scholen kan werken
- Hoe zorg je voor genoeg begeleidingscapaciteit voor deze jongeren?

Om vervolg te geven aan deze oplossing zal eerst uitgezocht moeten worden of er nog een vorm bestaat van de maatschappelijke stage/diensttijd. Pas dan kan er geïnventariseerd worden of scholen samen willen werken met de ADV. Als dat akkoord is, dan moeten er scholieren geworven worden die hun diensttijd willen invullen bij de ADV (of andere instanties verbonden aan de ADV).

Laagdrempelige monitor
Om cijfers rondom discriminatie inzichtelijk te maken, wordt er een jaarlijks rapport gepubliceerd. Dit rapport is alleen een rapport met een hoop tekst en cijfers, waardoor het niet uitnodigt om door te nemen. Wat zou kunnen helpen om discriminatiecijfers meer onder de aandacht te brengen in de samenleving, is om deze jaarlijkse monitor in een meer aansprekende vorm te gieten.

Het doel hiervan is om meer mensen te informeren over de discriminatiecijfers. Op die manier worden deze cijfers, en discriminatie algemeen, meer onder de aandacht gebracht in de samenleving. De doelgroep beslaat daarbij de samenleving breed.

Om dit plan te realiseren, moet allereerst de nieuwe vorm uitgedacht worden, zoals een infographic, filmpje, of andere visuele manier. Daarna moet er een samenwerking gezocht worden met de huidige monitor om deze meer aantrekkelijke vorm standaard te maken. Hiervoor zijn ook een vormgever, en een communicatieplan nodig om deze monitor te maken en uit te rollen.

De kansen bij deze oplossing zijn:

- Meer mensen worden bereikt door de meer aantrekkelijke vorm.
- Informatie wordt toegankelijker.
- Het in kaart brengen van partners/geïnteresseerden van de monitor, en hen inzetten om de monitor breed te delen, kan leiden tot meer aandacht voor de monitor

De barrières bij deze oplossing zijn

- Het kost tijd en geld om een nieuwe monitor te ontwikkelen.
- Hoe zorg je ervoor dat deze monitor wél onder de aandacht komt?

Om deze oplossing tot een succes te brengen, zal er allereerst geïnventariseerd moeten worden of er draagvlak is voor een nieuwe monitor. Daarna kan deze samen met een vormgevings- en communicatieteam verder worden ontwikkeld.

Tot slot: het vervolg in Oost-Nederland

Enschede: Door de proeftuinbijeenkomsten zijn de waardevolle verbindingen tussen gemeente Enschede, welzijnswerk stichting Alifa, de ADV (Vizier) en andere maatschappelijke organisaties nog verder versterkt. Deze warme relaties worden in de toekomst gebruikt om de aanpak in Enschede te verbeteren. De groep verwacht dat vooral de **inzet van vertrouwenspersonen** een waardevolle bijdrage kan leveren aan het vraagstuk. Dit idee is al eerder door een jongerenwerker uit Enschede geopperd. Dankzij deze proeftuin is dit idee verder uitgewerkt en is er brede steun voor deze oplossing ontstaan.

De betrokken beleidsmedewerker uit Enschede heeft in de maand na de laatste proeftuinbijeenkomst een voorstel uitgewerkt om hiermee aan de slag te gaan. Het college van B&W van de gemeente Enschede heeft inmiddels ingestemd met dit voorstel. In 2022 start de pilot om met vertrouwenspersonen te gaan werken. Deze vertrouwenspersonen worden daarvoor opgeleid. De exacte werkwijze wordt verder uitgewerkt door gemeente, ADV en de andere betrokken partijen. Na een jaar wordt de inzet van vertrouwenspersonen geëvalueerd en zal de gemeente samen met anderen betrokkenen beslissen of deze werkwijze duurzaam kan worden voortgezet. Bij positieve ervaringen kan er dan ook gekeken worden of de inzet van vertrouwenspersonen ook voor andere groepen die gediscrimineerd worden relevant kan zijn.

Arnhem: Het idee van vertrouwenspersonen en/of sleutelfiguren in de wijk die de verbinding kunnen leggen tussen de moslimgemeenschappen en de ADV (Vizier) werd door de deelnemers uit Arnhem als het meest kansrijk beschouwd. Om deze oplossing

verder uit te werken zal een bijeenkomst georganiseerd worden voor de verschillende betrokken organisaties in Arnhem. Tijdens deze bijeenkomst wordt er gezamenlijk een plan gemaakt voor de verdere uitwerking en realisatie van deze oplossing.

Colofon

Deze publicatie is tot stand gekomen in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In dit document delen we de inhoudelijke opbrengsten uit de Proeftuin Melden Moslimdiscriminatie die liep van augustus tot december 2021. Tijdens deze proeftuin die plaatsvond in Oost-Nederland en Zeeland onderzochten we samen met betrokkenen hoe het komt dat moslimdiscriminatie zo weinig gemeld wordt en ontwierpen we oplossingen die de meldingsbereidheid van moslimdiscriminatie (kunnen) vergroten. We maakten daarbij gebruik van een public-design-aanpak.

Opdrachtgever: dr M.P. (Milou) van Hout | beleidsmedewerker | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Samenleving en Integratie, Team Samenleven

Auteurs: Max Wolf, Dave van Loon, Nina Sandford
Eindredactie: Tamara Mangelaars

Auteursrechten en hergebruik

Tenzij anders vermeld is alles in dit werk gelicenseerd onder de licentie Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal (CC BY 4.0). Dit betekent dat je deze publicatie mag kopiëren, aanpassen en verder verspreiden, zelfs voor commerciële doeleinden, zolang je de maker van het werk vermeldt, een link naar de licentie (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) plaatst en aangeeft of het werk veranderd is. Gebruik de volgende literatuurreferentie: Wolf, M. van Loon, D., Sandford, N. (2022). Resultaten van de Proeftuin Melden Moslimdiscriminatie. Kennisland. Gelicenseerd onder CC BY 4.0.

Over Kennisland

Kennisland zet zich al meer dan twintig jaar onafhankelijk en onvermoeibaar in voor een open, lerende, inclusieve en duurzame samenleving: een kennissamenleving. We bouwen aan een samenleving waarin maatschappelijke systemen mensen ondersteunen in plaats van tegenwerken. We experimenteren in de praktijk samen met de betrokkenen om tot toekomstbestendige, positieve verandering te komen waar de hele samenleving van profiteert. We gaan daarbij uit van de kennis en ervaring van mensen die het dichtst op het vraagstuk zitten, zoals leraren, verpleegkundigen en bewoners, maar ook beleidsmakers, bestuurders en wetenschappers. Zo brengen we de wereld waarin mensen leven en de wereld van systemen bij elkaar en maken we van 'doelgroepen' weer mensen. Onze ambitie is om kennis, ervaring en beleid samen te brengen en zo tot duurzame maatschappelijke vooruitgang te komen.

Lees hier ons hele verhaal en bekijk hoe wij met onze projecten werken aan een betere samenleving. Op deze pagina vind je een overzicht van onze werkwijzen.