

Visiedocument sociale cohesie en diversiteit

Rode werkgroep GroenLinks Den Bosch



's-Hertogenbosch, juni 2014

Suzanne van Hees, Patrick Leenders en Rudy Richardson

M.m.v.: Esther van Kessel, Nick T.C. Pijnappels, Truuske Smits, Leo van Balen, Hans van Vliet, Toon van der Ven, Vanessa van de Kraats en Rieke Spierings.

Voor Rudy

Kort voor het verschijnen van dit document overleed Rudy Richardson, een van de auteurs. Rudy was werkzaam als expert op het gebied van diversiteit en in die hoedanigheid ook betrokken bij de rode werkgroep. Als laatste eerbetoon willen wij dit document aan hem opdragen.

Voorwoord

Voor u ligt een mooi visiedocument van de werkgroep Sociale Cohesie en Diversiteit van GroenLinks 's-Hertogenbosch. Mooi omdat het gestoeld is op de vele gesprekken die de leden van de werkgroep hebben gevoerd met diverse mensen en organisaties in de gemeente. Het stuk neemt afstand van de waan van de dag en geeft een beschouwing op de 'staat van de droom'. De geschiedenis kent vele emancipatiebewegingen, waarbij Dr. King jr. met zijn droom een stip op de horizon plaatste. Maar wat betekenen grootse dromen, abstracte begrippen en idealen nu op een schaalgrootte van een stad als 's-Hertogenbosch?

In de Bossche politiek is er de afgelopen jaren genoeg te doen geweest over dit thema, zonder dat het ooit expliciet werd. Doelgroepenbeleid is afgeschaft. Het benoemen en bespreken van culturele en etnische diversiteit is 'out', maar doelgroepenbeleid op seksuele diversiteit of leeftijd is helemaal 'in'. Dit is uiteraard mede ingegeven door veranderende geldstromen vanuit het rijk, maar brengt ook een spanning met zich mee. Diversiteit, in elke vorm, is verweven met elk aspect van de samenleving en daarmee met beleid. Maar hoe zit het met de sociale cohesie? Met inclusiviteit? Met toegankelijkheid van beleid? Dit stuk is voor mij een mooie aanzet om te komen tot een hedendaagse benadering van diversiteit in de samenleving en politiek.

Ook mooi is dat diversiteit in dit stuk niet enkel wordt benaderd als een vraag waar de overheid een antwoord op moet hebben, maar ook benut wordt als inspiratiebron. Verschillende informeel georganiseerde gemeenschappen en groepen van burgers geven al jaren succesvol invulling aan de nieuwe beleidstermen 'participatiesamenleving' en 'eigen kracht'. Of het nu gaat om het inhalen van onderwijsachterstand door huiswerkbegeleiding, rolmodel zijn, begeleiden van jongeren, organiseren van mantelzorg, huishoudelijke hulp of boodschappen doen voor buurtgenoten die minder goed ter been zijn: het gebeurt allemaal, al jaren! De kunst is nu om de sociale cohesie tussen de verschillende groepen in de samenleving te versterken en deze krachten aan elkaar te koppelen. Wellicht wordt dat wel bedoeld met 'de kunst van het samenleven'.

Mijn dank en waardering is groot aan iedereen die heeft meegewerkt aan de totstandkoming van dit visiedocument. Speciale dank gaat uit naar alle leden van de werkgroep, zonder hen was dit belangrijke document er niet gekomen. Ik wens u veel denkplezier en inspiratie.

Ufuk Kâhya

Raadslid voor GroenLinks

Woordvoerder Diversiteit en Sociale Cohesie

Dankwoord

Bij deze willen we iedereen bedanken die meegewerkt heeft aan de totstandkoming van dit document. Allereerst dank aan alle respondenten die ons te woord hebben gestaan en hebben verteld over hun organisatie en werkzaamheden. Dat was zeer informatief en behulpzaam! Een lijst van respondenten is als bijlage opgenomen. Ten tweede willen we alle leden van de werkgroep die voor kortere of langere tijd in de werkgroep zaten en hun bijdrage hebben geleverd, bedanken voor deze bijdrage.

Tot slot nog een woord ter geruststelling. Nadat de interviews waren gehouden en de teksten waren geschreven, leek het document niet af te willen komen. Steeds opnieuw kwam het terug, al wachtend op (nog een keer) de laatste puntjes op de i. Na een 'laatste' redactieronde kwam het dan toch weer terug op ons bordje. En inderdaad, het heeft lang op zich laten wachten. Toch heeft de inhoud van dit document en de inzet van de werkgroep haar uitwerking niet gemist: het is gebruikt voor het GroenLinks Den Bosch verkiezingsprogramma 2014-2018 en voor diverse dossiers in de gemeenteraad. Onlangs gaf een betrokken GroenLinkser het volgende antwoord terug op onze constatering dat het document als een boomerang steeds weer terugkwam: "het zou pas echt erg zijn als het helemaal niet meer terugkwam en het ergens in een la verdween".

Dus we hopen van harte dat dit document nog vele malen terug mag komen en een leidraad vormt voor het denken in en over diversiteit.

Suzanne van Hees, juni 2014

Inhoudsopgave

Voor Rudy	ii
VOORWOORD	III
DANKWOORD	IV
INHOUDSOPGAVE	V
BEGRIPPENLIJST	1
AANLEIDING	2
1. GROENLINKS-BEGINSELEN	2
2. WAAROM EN WAARVOOR DIT DOCUMENT?	2
DIVERSITEIT EN SOCIALE COHESIE	2
1. ALGEMEEN	2
2. GROENLINKS EN DIVERSITEIT	3
DE PRAKTIJK	4
1. INLEIDING	4
2. 'S-HERTOGENBOSCH IN CIJFERS	4
3. DE INTERVIEWS	5
3.1 WAT GEBEURT ER ZOAL?	5
3.2 OBSTAKELS	6
3.3 WAT IS DE ROL VAN DE GEMEENTE?	7
3.4 SAMENVATTEND	7
CONCLUSIE EN VISIE	8
DE VERTAALSLAG NAAR DE PRAKTIJK	8
BRONNEN	10
SAMENVATTING	11
BIJLAGE	12
LIJST VAN RESPONDENTEN	12

Begrippenlijst

Diversiteit	Verschillen in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring tussen de individuen binnen een groep, in de politieke context heeft diversiteit betrekking op de omgang tussen mensen met verschillende achtergronden.
Doelgroepenbeleid	Beleid dat specifiek gericht op het wegwerken van achterstanden van een bepaalde –vaak etnische – groep in de maatschappij.
Generieke aanpak	Algemeen geldend beleid, in tegenstelling tot doelgroepenbeleid geldend voor iedereen.
GLDB	GroenLinks Den Bosch
Inclusiviteit	Het tegenovergestelde van exclusiviteit of uitsluiting: gaat uit van het idee dat iedereen meetelt.
Multiculturalisme	Het naast elkaar bestaan van verschillende culturen (zonder noemenswaardige interactie)
Sociale cohesie	Sociale samenhang in de samenleving, ook wel het cement van de samenleving genoemd.
Werkgroep	De werkgroep 'sociale cohesie en diversiteit' van de afdeling GroenLinks Den Bosch, later is deze overgegaan in rode werkgroep, met behoud inhoudelijke focus.
Wijkgericht werken	Het op een overzichtelijke schaal bijeenbrengen van verschillende disciplines die werkzaam zijn in de stad. Ook een in de gemeente 's-Hertogenbosch geïmplementeerde wijkaanpak.

Aanleiding

1. GroenLinks-beginselen

Voor u ligt het visiedocument van GroenLinks Den Bosch op 'sociale cohesie en diversiteit' in haar stad. Het document is gefundeerd op de beginselen van GroenLinks landelijk zoals die hieronder kernachtig zijn samengevat.

"We staan voor emancipatie en individuele ontplooiing, voor pluriformiteit van leefstijlen en culturen, voor gemeenschapszin tussen burgers en onderlinge solidariteit, voor democratisering van politiek, arbeidsverhoudingen en maatschappelijke instellingen, voor mondiale solidariteit met mensen die in de verdrukking zitten. Ons hart is groen en het zit links." (Beginselprogramma GroenLinks, p.5)

"GroenLinks staat voor een pluriforme, solidaire samenleving, waaraan iedereen in gelijke mate en in zo groot mogelijke vrijheid kan deelnemen. Een samenleving waarin alle mensen zich kunnen ontplooien zonder discriminatie, racisme, seksisme en andere vormen van onderdrukking. GroenLinks zet zich daarbij in voor gelijkwaardigheid in economische, juridische, maar ook in sociaal-culturele en levensbeschouwelijke zin. Zo'n maatschappij vereist een sterk ontwikkelde solidariteit, veel verantwoordelijkheidsbesef voor het geheel en een krachtig streven naar rechtvaardigheid. Dan krijgen mensen de kans te emanciperen" (Beginselprogramma GroenLinks, p.7)

Het zijn de twee aspecten 'pluriformiteit' (diversiteit), en 'solidariteit' (sociale cohesie) die de werkgroep "Sociale cohesie en Diversiteit" van GroenLinks Den Bosch onder uw aandacht wil brengen. De werkgroep beoogt daarmee sociale cohesie en diversiteit uit te werken en van een duurzame visie te voorzien.

2. Waarom en waarvoor dit document?

In juni 2010 werd de GroenLinks Den Bosch-werkgroep 'Sociale cohesie en diversiteit in het leven roepen'. De reden daarvan was dat een aantal (actieve) leden van mening waren dat het ontbrak aan een visie op sociale cohesie en diversiteit in zowel de stad 's-Hertogenbosch als in de lokale afdeling van GroenLinks in die stad.

Een totaalvisie op sociale problemen die samenhangen met de integratie van diverse Bosschenaren bleek geen eenvoudige opgave. Duidelijk was bijvoorbeeld dat het doelgroepenbeleid verleden tijd was, maar helemaal geen aandacht voor etnische en culturele diversiteit was geen optie omdat dat bepaalde groepen dan buiten de boot dreigden te vallen. Een alternatief voor het afgeschreven doelgroepenbeleid was dus niet zo een-twee-drie gevonden. In dit document is een aanzet tot een mogelijke visie op sociale cohesie en diversiteit. In eerste instantie is dit document bedoeld voor GroenLinks 's-Hertogenbosch, ter inspiratie voor de fractie en de afdeling. In tweede instantie kan het zeker ook dienen als leidraad voor een doordacht diversiteitsbeleid voor de gehele stad.

Diversiteit en sociale cohesie

1. Algemeen

Diversiteit betekent zoveel als 'verscheidenheid', of 'verschillen in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring tussen de individuen binnen een groep' (www.woorden-boek.nl). In een politieke context heeft het betrekking op het (stimuleren van) de omgang tussen mensen met verschillende achtergronden.

Verscheidenheid wordt wel als lastig ervaren, omdat men dan rekening dient te houden met allerlei verschillen. Tal van managementboeken zijn er geschreven om deze verschillen op een verstandige manier te hanteren, te bedwingen, en er soms ook om gebruik van te maken. In de samenleving lijkt diversiteit soms op gespannen voet te staan met de sociale cohesie: de samenhang tussen verschillende (groepen) mensen. Er is dus aandacht nodig, voor de wijze waarop we op een slimme manier 'verscheidenheid' organiseren en tegelijkertijd samenhang tussen de mensen te bevorderen.

Voor het omgaan met (cultuur)verschillen bestaan verschillende benaderingen die vooral van toepassing zijn op organisaties, waarvan we er hier enkele noemen. De eerste gaat uit van tekortkomingen van minderheden en de compensatie daarvan. Bekende voorbeelden daarvan zijn de toerustingsprogramma's van de overheid en bijscholing van mensen met achterstanden om hen een betere startkwalificatie voor de arbeidsmarkt te laten verwerven. Een tweede benadering richt zich op het bestrijden van discriminatie. Een derde zet in op het overbruggen van cultuurverschillen. Tot slot is de transculturele benadering de moeite van het benoemen waard. Deze wordt mooi verwoord door Sheela Vyaz:

"Het is niet nodig de verschillende aspecten van die culturen te kennen. Culturele aspecten kunnen een rol spelen in hoe iemand is gevormd, maar de geschiedenis, de opleiding, iemands ervaringen zijn net zo belangrijk. Transcultureel management gaat ervan uit dat ieder mens een andere sleutel heeft en het doel van een manager moet zijn om uit elke persoon te halen wat erin zit" (Sheela Vyaz in Glastra (1999))

Dit betekent dat iemands culturele achtergrond ertoe doet en geen probleem is. Belangrijk is dat er een manier van besturen gevonden wordt – of dat nu een bedrijf of een stad betreft – waarin die culturele achtergrond een plaats krijgt en op een zinvolle manier ingezet kan worden.

2. GroenLinks en diversiteit

Diversiteit en sociale cohesie zijn thema's waar GroenLinks zich al vaker over gebogen heeft, zowel op landelijk als op lokaal niveau. In 2001 is er een publicatie van het wetenschappelijk bureau gewijd aan het thema diversiteit en de gewenste benadering daarin. Het voert te ver om uitgebreid op dit werk in te gaan, maar enkele opvallende punten uit de publicatie zijn:

- Koenis (2001) stelt dat politiek, in een situatie waar gedeelde waarden en normen ontbreken, niet zozeer gaat om het bevorderen van sociale cohesie, als wel het organiseren van verschil;
- Tillie en Fennema (2001) benadrukken het belang van sociaal kapitaal ter verbetering van de sociaaleconomische positie van migranten (dus investeren in opleiding);
- Duyvendak (2001) stelt dat het in de samenleving niet aan sociale cohesie ontbreekt maar dat deze juist erg sterk is binnen groepen in plaats van tussen groepen. De sociale cohesie tussen groepen heeft wel enige aandacht. In dit geval gaat het over sociaal-culturele verschillen, die problematisch kunnen worden wanneer de culturele praktijken van die groepen teveel afwijken. Hij pleit dan ook voor ruimte voor verschil, zonder daarin een cultuurrelativistische positie in te nemen;
- Van der Zwaard (2001) stelt dat diversiteitspolitiek kan niet zonder sociaaleconomische integratie.

Uit het bovenstaande blijkt wel dat er volop is nagedacht over de thema's diversiteit en sociale cohesie, en dat de oplossingen niet direct voor de hand liggen en bovendien veelzijdig zijn. Het belang van sociaal-economische integratie wordt wel steeds onderschreven in relatie tot diversiteit.

Op lokaal niveau in 's-Hertogenbosch wordt ook – zij het met weinig woorden – aandacht besteed aan diversiteit: het lokale verkiezingsprogramma Groen Werkt (2010-2014) omschrijft de meerwaarde van diversiteit als volgt:

“De verschillende culturen, achtergronden en overtuigingen van de inwoners maken de stad tot wat ze is. Natuurlijk ontstaan er wel eens problemen. Die moeten benoemd worden. Maar de enorme meerwaarde van diversiteit verdient evenzeer aandacht! De verschillen geven ons de kans te groeien en ons verder te ontwikkelen. Verschillen zijn kansen!” (verkiezingsprogramma GLDB Groen Werkt!)

Ook het Coalitieakkoord met de paragraaf ‘Sleutels’ uit 2010 blijft daarover betrekkelijk vaag:

“Verbondenheid, vrijheid, verantwoordelijkheid en veilig voelen zijn sleutels tot succes . Verbondenheid tussen mensen geeft perspectief op samenleven . Verbondenheid tussen economie en onderwijs, milieu en verkeer, vrijwillige inzet en een beroep op professionele steun, tussen zorg en veiligheid, harde aanpak en talentontwikkeling schept kansen voor iedereen. Vrijheid van ieder individu – met eigen mogelijkheden en beperkingen – is een groot goed . Vrijheid om iedere mening te geven en vrijheid om een beroep te doen op gelijkwaardigheid van ras, sexe, geaardheid en geloof . Een uitdagende overheid in een uitdagende tijd treedt ook deze sociaal-maatschappelijke uitdagingen daadkrachtig en overtuigd tegemoet.”

Het zet in op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van burgers en biedt een vangnet waar nodig. Belangrijke speerpunten die de coalitie daarbij noemt zijn het armoedebeleid en het wijkgerichte werken voortzetten, vrijwilligerswerk stimuleren en sport als belangrijk bindmiddel (sociale cohesie) tussen mensen zien en stimuleren (Coalitieakkoord 2010:9-12).

Hoezeer deze frase in het coalitieakkoord niet iets is om het oneens mee te zijn, is het wel erg breed en vrijblijvend geformuleerd en in die zin behoeft het zeker verdere invulling.

De praktijk

1. Inleiding

Het voorgaande hoofdstuk schetst een belangrijk kader voor GroenLinks Den Bosch op het gebied van diversiteit en sociale cohesie. Maar hoe ziet dat er in de praktijk eigenlijk uit? Om een beeld te geven van die praktijk volgt hier een samenvatting van wat uit de interviews naar voren kwam.

Allereerst volgt een stukje over de stad in cijfers. Over welke hoeveelheden en grootheden hebben we het eigenlijk? En hoe is de stad op sociaal gebied opgebouwd?

2. 's-Hertogenbosch in cijfers

De gemeente 's-Hertogenbosch is de ‘meest gastvrije stad van Nederland’ in 2010, 2011, 2012 en 2013 heeft drie NS-stations, evenzoveel begraafplaatsen en twee zwembaden, ruim 750 scooterbezitters (maart 2012), ruim 39.000 bibliotheekleden, 2.500 hockeyers, rond de 100 kroegen, zeven verzorgingshuizen, en 61 huisartsenpraktijken.

Op 1 januari 2012 telde Den Bosch 142.825 inwoners (tien jaar eerder waren dat er nog 131.664). Daarvan zijn ongeveer 9100 inwoners (6%) boven de 65 jaar, zijn ruim 12.000 inwoners basisschoolleerling en zijn 14.935 inwoners niet-westers allochtoon en 12.446 inwoners westers allochtoon. Ongeveer 20% van de bevolking heeft een beperking en 63% kan gezien worden als amateurkunstbeoefenaar.

Den Bosch is qua inwonersaantal de achttiende stad van Nederland. Opvallende kenmerken van de stad zijn een gunstig ondernemersklimaat, relatief hoge criminaliteitscijfers, zeer hoge terras- en huizenprijzen en de laatste jaren een grote afname van het aantal banen.

3. De interviews

Alvorens tot een visie te komen, achtte de werkgroep het van belang te weten wat er zich in de stad al op het gebied van sociale cohesie en diversiteit afspeelt, wat diverse spelers op dat gebied doen. Dit om een goed beeld te krijgen van bestaande initiatieven waar we op aan kunnen haken, en ook om het wiel niet opnieuw te hoeven uitvinden. Daartoe werden er in totaal dertien interviews gehouden met belangrijke spelers op de terreinen van onderwijs, de zorg, woningbouw, wijkbestuur, cultuur, emancipatie en sport.

De vragen die de geïnterviewden voorgelegd kregen:

- 1) Wat gebeurt er bij u op het gebied van sociale cohesie en diversiteit?
- 2) Waar loopt u daarbij tegenaan?
- 3) Wat kan de rol van de gemeente hierin zijn? Dat leverde al met al interessante antwoorden op en aanknopingspunten voor verdere discussie.

3.1 Wat gebeurt er zoal?

Hoewel het meestal niet zo nadrukkelijk in doelstellingen genoemd wordt, gebeurt er in de stad van alles op het gebied van sociale cohesie en diversiteit. Een paar voorbeelden: zo probeert hockeyclub Den Bosch de buurt bij de club te betrekken op het gebied van beweging, plant het Hervioncollege de studiedagen voor leraren op het Offer- en Suikerfeest, zodat de Islamitische leerlingen tenminste vrij zijn op die dagen en stuurt BrabantWonen technische medewerkers samen met een sociale medewerker op pad om sociale problemen achter de voordeur sneller aan te kunnen pakken. Chaja Moerman (BrabantWonen) zegt daarover: “de gedachte erachter is dat als het met mensen in de wijken beter gaat, dat de wijken beter bewoonbaar worden, en de huizen beter verhuurbaar.”

Op het St. Janslyceum proberen docenten maatschappijleer en levensbeschouwing leerlingen “zoveel mogelijk over hun eigen grenzen heen te laten kijken”, al zitten dergelijke programma’s niet in het vaste curriculum.

De enige geïnterviewde organisatie die diversiteit expliciet in haar programma noemt is het COC, waarvan het doel is “binnen bestaande sociale verbanden diversiteit van individuen en groepen aanvaard te doen krijgen”. Wilma van der Aalst en Fenna Hendriks van Welzijnsinstelling Divers geven wel te kennen dat zij blij zijn dat GroenLinks Den Bosch “diversiteitsbeleid breder trekken dan alleen allochtonenbeleid”.

Opvallend aan de activiteiten die we aantreffen waren de kleinschaligheid, de nadruk op eigen verantwoordelijkheid, het maatwerk en persoonlijk contact. Zoals een bestuurslid van de Hockeyclub Den Bosch zegt:

“Ken je leden en zorg voor kleinschaligheid in de groepen. Dit aangevuld met de individuele benadering en het structureel aanspreken op verantwoordelijkheid maakt (...) dat ons vrijwilligersbeleid succesvol is”

Er waren opvallend veel nuttige initiatieven op sociaal gebied die georganiseerd waren vanuit een religieuze invalshoek. Te denken valt daarbij aan de daklozenkrant, de sociale restaurants in de stad, de SOS rommelmarkt en het initiatief van Hart van de Stad voor een voedselbank.

De meeste van de hier betrokken organisaties hanteren een ‘inclusief’ beleid: iedereen kan en mag meedoen. In ieder geval worden bepaalde groepen niet expliciet uitgesloten van deelname. Eef van Rooij van de Verkadefabriek zegt bijvoorbeeld: “Individueen met verschillende etnische, religieuze en politieke achtergronden voelen zich hier thuis”. Bij Solos trekken ze ook een gevarieerd aanbod aan jongeren, hetgeen vooral te maken heeft met dat jongeren zelf verantwoordelijkheid moeten nemen in projecten. Stagiaire Evita Copier geeft aan dat “deze verantwoordelijkheid, gecombineerd met een gevoel altijd serieus genomen te worden bij SOLOS een belangrijke reden is waarom jongeren het er erg naar hun zin hebben. Of zij daarmee ook iedereen bereiken blijft desondanks de vraag. In de praktijk bereiken organisatie vaak toch een homogeenere groep dan ze misschien zouden willen. Daar valt nog een verbeterslag te maken”.

Divers probeert projecten op te zetten voor een brede doelgroep, bijvoorbeeld computercursussen – niet alleen voor allochtone moeders maar ook voor ouderen. Kortom: verschillende doelgroepen zoveel mogelijk laten mixen (bijvoorbeeld jonge moeders inzetten in een verzorgingstehuis).

Reinier van Arkel, in de woorden van beleidsmedewerker Ben Kegge, worstelt op haar manier met diversiteit en sociale cohesie:

“het opbergen en wegstoppen [van langdurig psychiatrisch patiënten] gebeurt tegenwoordig steeds minder dan vroeger. Op het feit dat er psychiatrische patiënten in de wijk komen wonen wordt zo min mogelijk aandacht gevestigd om de integratie in wijk en maatschappij zo soepel mogelijk te laten verlopen.”

Bij de vermaatschappelijking van patiënten (ze terug laten keren in de maatschappij) wordt de omgeving van de patiënt zoveel mogelijk betrokken. Kegge zegt daarover: “Feitelijk is dit maatwerk en er moet rekening gehouden worden met de specifieke achtergrond van de desbetreffende persoon.”

Andere opvallende kenmerken aan projecten die in de interviews naar voren kwamen, waren de samenwerking tussen (keten)partners, ontkokering, het mensen aanspreken op hun eigen kracht.

Jos de Ridder van het Hervioncollege zegt over het onderwerp: “diversiteit of beleid op sociale cohesie staat niet met zoveel woorden op papier, maar zit overal in verweven”.

3.2 Obstakels

Alle goede bedoelingen ten spijt, de uitwerking van projecten blijkt in de praktijk vaak lastig. Zo is het werven van vrijwilligers een terugkerend probleem.

Op het St. Janslyceum, geeft Sylvia Hörmann te kennen, zit het curriculum zo vol dat belangrijke zaken als elkaar leren te nemen zoals je bent, tussen de bedrijven door moet. Daar komt nog eens bij dat ouders steeds meer van hun kinderen en de school verwachten en de nadruk op prestaties ligt, en minder op ‘vorming’. Op de andere school in dit onderzoek, het Hervioncollege, gaat er juist heel veel energie zitten in de basisvaardigheden van leerlingen, zoals het principe van op tijd komen, maar ook zorgvragen die de leerlingen hebben (die veelal uit armoedeprobleemcumulatiegebieden komen).

Sommige respondenten gaven aan dat mentaliteitsverandering tijd kost en niet direct zichtbaar is, terwijl ze toch afgerekend worden op harde resultaten in plaats van daadwerkelijke uitkomsten. Jan van Velthoven van het COC zegt over voorbeelden van emancipatorische drempels: “Op alle gebieden waar sprake kan zijn van afwijking van het vanzelfsprekende, vooroordeel en gebrek aan kennis (...) kom je ze tegen”. Daar ligt nog een berg te verzetten werk.

Ook het maatwerk blijkt in de praktijk behoorlijk arbeidsintensief. In verbindende initiatieven, zoals het platform religie en levensbeschouwing, blijft het lastig om elkaar te vinden.

3.3 Wat is de rol van de gemeente?

Sommige van de genoemde initiatieven gaan bijna volledig buiten de gemeente om, maar voor de meeste geldt dat de gemeente er op de een of andere manier bij betrokken is, soms als subsidieverlener, vaker inzake vergunningen of als wetgever. Soms zou ze ook een sterkere regierol op zich kunnen nemen, met name in projecten waar meerdere partijen betrokken zijn.

Een veelgehoorde klacht is de bureaucratie en de vertragende werking die daarvan uitgaat op projecten. Daar zou de gemeente zeker mee aan de slag moeten geeft Peter van Helden, van het platform religie en levensbeschouwing te kennen:

“een kritische noot naar de gemeente Den Bosch is dat initiatieven om mensen te helpen (...) weinig medewerking van de gemeente krijgen en moeten wijken voor het oppimpen van de binnenstad. (...) Enige voortvarendheid bij de overheid had best gemogen, zeker omdat het particuliere initiatieven zijn waar de gemeente niet mee hoeft te organiseren”

Beide scholen in dit onderzoek gaven aan dat de gemeente wat meer werk zou mogen maken van jongeren, in de stad zijn er weinig initiatieven voor deze leeftijdsgroep. De Ridder (Hervioncollege) zegt bovendien: “in het algemeen is het een groot probleem dat de mensen die beslissingen nemen over het vmbo het vmbo niet kennen”.

3.4 Samenvattend

Bij het ontwikkelen van sociale projecten in een wijk is het belangrijk dat de verschillende partijen goed op elkaar afstemmen. Wanneer je als welzijnswerker of als leerkracht inzet op het erkennen van elkaars verschillen, terwijl de ander eerder bezig is met overleven, dan werkt de aanpak niet. Dat vergt onder meer maatwerk en kleinschaligheid. De kunst is om mensen in hun eigen kracht te zetten. Daarnaast is in samenwerking met anderen essentieel om deze anderen ook (mede)verantwoordelijk te maken en te delen in elkaars kennis en netwerk. Dat dwingt al haast tot het denken buiten de geijkte kaders en zet aan tot ontkokering.

Lastig blijft het om mentaliteitsverandering teweeg te brengen en mensen bewust te maken van het denken in en over diversiteit. Ook vrijwilligers werven blijkt steeds weer een opgave. Opvallend is dat er veel sociale initiatieven door religieuze organisaties worden opgezet, waar een behoorlijke effect van uitgaat (bijvoorbeeld de voedselbank, tweedehandswinkel, dak- en thuislozenopvang).

De gemeente draagt op haar manier bij aan sociale cohesie en diversiteit in haar gelederen, bijvoorbeeld door subsidiëring. Soms loont het om organisaties zelf het heft in handen te geven en ze samen zaken te laten regelen, maar soms moet de gemeente ook ingrijpen om erger te voorkomen. Bureaucratie mag minder en de gemeente kan op bepaalde punten meer faciliteren en meewerken.

Conclusie en visie

GroenLinks staat voor een inclusieve stad. Iedereen mag en kan meedoen ondanks verschillen in sekse, seksuele voorkeur, afkomst, opleidingsniveau, handicap, leeftijd, etcetera. Exclusie (uitsluiting), op basis van deze kenmerken is ons vreemd. Het zet mensen tegen elkaar op en creëert een OF-OF-situatie in onze samenleving; een 'wij' tegen 'zij'-situatie. Daarbij wordt aan 'wij' ook nog eens de alle positieve kwaliteiten en talenten toegeschreven, terwijl de talenten van "zij" per definitie minderwaardig zijn of zelfs worden miskend. Dit leidt tot niet-duurzame en zelfs zeer gespannen sociale relaties tussen Bossche burgers onderling en met het stadsbestuur. Dit is niet waar GroenLinks Den Bosch voor staat.

Ook GroenLinks ziet de problemen van het multiculturalisme. Zeker, verdieping in de positie van de ander is noodzakelijk om elkaar te begrijpen. Probleem is echter dat die ander niet als vertegenwoordiger van een globale en eenduidige categorie beschouwd kan en mag worden (bijvoorbeeld 'de Turk', 'de homoseksuelen'). Dat leidt eerder tot onbegrip dan tot begrip, tot etikettenplakkerij en ook weer tot onderwaardering van individuele menselijke talenten en kwaliteiten. Ook deze opvatting leidt dus tot niet-duurzame sociale relaties tussen Bossche burgers onderling.

De Bossche samenleving is een complexe samenleving geworden met een meervoudigheid aan identiteiten en opvattingen van haar burgers. We zouden de werkelijkheid en de talenten van deze burgers onrecht aandoen als we deze meervoudigheid niet herkennen en erkennen. Dit heet een cultuuroverstijgende, of transculturele opvatting; een EN-EN-oriëntatie op mensen waarbij we oog hebben voor de meervoudige identiteit van mensen en daadwerkelijk hun individuele kwaliteiten en talenten een kans geven. Mensen in Den Bosch zijn bijvoorbeeld *én* in Nederland geboren en getogen, *én* van Marokkaanse afkomst *én* Bossche burger *én* vrouw *én* hoog opgeleid etcetera etcetera. Pas in deze EN-EN-situatie wordt de diversiteit in mensen en in de Bossche samenleving recht gedaan en kunnen duurzame sociale relaties tussen Bossche burgers tot stand gebracht worden. Een Bossche samenleving waarin recht gedaan wordt aan de diversiteit aan talenten, kwaliteiten en opvattingen is dus een samenleving waarin het mogelijk is duurzame sociale relaties tussen burgers op te bouwen. Daarmee wordt de Bossche samenleving een inclusieve samenleving en wordt voldoende tegenwicht geboden aan exclusieve krachten die mensen uitsluiten.

De werkgroep hoopt hiermee aanknopingspunten te verschaffen voor de vorming van beleid over sociale cohesie en diversiteit alsook voor het organiseren van activiteiten die sociale cohesie onder burgers kunnen versterken en diversiteit als (positieve) waarde kunnen bekrachtigen.

De vertaalslag naar de praktijk

Mensen, burgers, inwoners van de stad zoeken de groep op waar ze zich het meeste in thuis voelen. Het lijkt de werkgroep dan ook belangrijk groepen kansen te bieden en te faciliteren via het principe deelname aan de maatschappij door jezelf te mogen zijn en anderen daarbij te betrekken. Dat geldt voor hobby- en sportclubs, maar ook voor organisaties op het gebied van levensbeschouwing, etnische en culturele achtergrond, enzovoorts. Door ruimten en andere faciliteiten beschikbaar te stellen kan de gemeente hierin faciliteren. Op die manier kan de klaverjasvereniging uit een bepaalde wijk blijven klaverjassen, kunnen Turkse ouders elkaar ontmoeten als ze dat willen, en kunnen LGBT¹-jongeren discussieavonden houden, maar kan ook de wijkvereniging haar activiteiten ontplooiën. Iedereen mag meedoen, niemand wordt uitgesloten, maar iedereen wordt wel de

¹ Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender

gelegenheid geboden zijn of haar eigen medestanders te kiezen, want noodgedwongen 'divers' moeten zijn, daar zit niemand op te wachten.

Ook voor jongeren geldt dat zij onder de generieke aanpak vallen. Echter daar waar nodig, worden extra middelen ingezet om deze groep aan te spreken omdat zij zich vaak niet 'thuis' voelen in de algemene voorzieningen. Hulp bij het ontwikkelen van een natuurlijk netwerk voor en door jongeren helpt hun identiteit verder te ontwikkelen.

Waar de werkgroep verder voorstander van zijn is om cohesie tussen groepen stimuleren (binnen groepen zit dat meestal wel goed). Hoe zij zich dat voorstelt? Bovenstaand principe van iedereen mag meedoen en deelname aan de maatschappij door jezelf te mogen zijn, kan al een zetje in de goede richting geven. Immers, als je jezelf mag zijn, doen verschillen er ook niet meer zo toe. Maar sommige groepen zouden opener kunnen zijn, en grenzen tussen groepen moeten kunnen vervagen. Daartoe zouden programma's op scholen ingezet kunnen worden.

Een andere belangrijke insteek hierbij is het wijkgericht werken. Door in te zetten op de wijk of buurt, worden overeenkomsten tussen al die diverse wijk- of buurtbewoners benadrukt, met inbegrip van hun verschillen. De mensen wonen samen in hun wijk en delen daardoor belangen, referentiekaders, wensen en behoeften. Dat biedt een goede basis voor samenwerking en versterking van de sociale cohesie.

Beleidsmakers en -medewerkers zouden bovenstaande principes kunnen ondersteunen door ze te faciliteren, mogelijk te maken en mee te denken. Denken in mogelijkheden in plaats van in structuren is de toekomst.

Soms zal het echter nodig zijn om als gemeente krachtiger op te treden. Dat geldt waar het gaat om uitsluiting van bepaalde (groepen) burgers. Dat moet sowieso bestreden worden als het zich voordoet (curatief of repressief), maar moet vooral ook door middel van preventieprogramma's zoveel mogelijk voorkomen worden.

Tot slot volgt een aantal kernpunten waarin volgens de werkgroep de oplossingen liggen:

- Ontkokeren buiten kaders of out of the box denken
- ja-houding
- Maatwerk zonder pamperen
- Overheid moet belemmeringen wegnemen en faciliteren, niet sturen
- Generieke aanpak, maar specifiek waar nodig
- Bondgenoten zoeken: allianties smeden om ontwikkelingen vorm te geven
- Mensen de kans geven hun talent te ontwikkelen
- Kleinschalig, persoonlijke benadering
- Wijkgericht werken
- Ondersteunen eigen kracht

Bronnen

Glastra, F. (red.) (1999) *Organisaties en diversiteit. Naar een contextuele benadering van intercultureel management*. Utrecht: Lemma

's-Hertogenbosch in de rij (2012) 's-Hertogenbosch vergeleken met alle overige Nederlandse gemeenten met meer dan 100.000 inwoners. O&S september 2012

's-Hertogenbosch vergeleken met alle overige Nederlandse gemeenten met meer dan 100.000 inwoners. O&S september 2011 <http://cfapps.s-hertogenbosch.nl/cms/oens/B17B6504-5056-9300-6545648577EE6374.pdf> (Geraadpleegd 17-01-12)

Pas, G. (red.) (2001) *Diversiteit in de polder. GroenLinks en de multiculturele samenleving*. Utrecht: Wetenschappelijk bureau GroenLinks.

Uitdagende overheid in een uitdagende tijd. Coalitieakkoord 2010-2014. 's-Hertogenbosch 16 april 2010.

Samenvatting

In juni 2010 werd de GroenLinks Den Bosch-werkgroep 'Sociale cohesie en diversiteit' in het leven geroepen. De reden daarvan was dat een aantal actieve leden van mening waren dat het ontbrak aan een visie op sociale cohesie en diversiteit in zowel de stad 's-Hertogenbosch als in de lokale afdeling van GroenLinks in deze stad. Het komen tot een visiedocument op deze punten werd één van de doelen van deze werkgroep.

De werkgroep heeft gepoogd zorgvuldig te werk te gaan bij het opstellen van dit document. We zijn begonnen met de grondbeginselen van GroenLinks. Daarnaast hebben we bestaande visies over deze onderwerpen op een rijtje gezet maar zijn ook in de praktijk gaan kijken. Middels een aantal interviews is geprobeerd een beeld te krijgen van wat er op dit moment lokaal speelt. Wat wordt er al gedaan, wat zijn de obstakels die men onderweg tegen komt en welke rol zou de gemeente kunnen spelen?

In de visie die we presenteren, geven we aan niet blind te zijn voor bepaalde problemen. Ook erkennen we dat de gemeente in geval van uitsluiting van bepaalde (groepen) burgers krachtig op zal moeten treden. De kern van de visie is echter een inclusieve stad: iedereen mag en kan meedoen ondanks verschillen in sekse, seksuele voorkeur, afkomst, opleidingsniveau, handicap, leeftijd, etcetera etcetera.

De Bossche samenleving is een complexe samenleving geworden met een meervoudigheid aan identiteiten en opvattingen van onze burgers. We zouden de werkelijkheid en de talenten van deze burgers onrecht aandoen als we deze meervoudigheid niet herkennen en erkennen. Een Bossche samenleving waarin recht gedaan wordt aan de diversiteit aan talenten, kwaliteiten en opvattingen is een samenleving waar het mogelijk is duurzame sociale relaties tussen burgers op te bouwen. Daarmee wordt de Bossche samenleving een inclusieve samenleving en wordt voldoende tegenwicht geboden aan exclusieve krachten.

Mensen, burgers, inwoners van de stad zoeken de groep op waar ze zich het meeste in thuis voelen. Het lijkt ons dan ook belangrijk groepen kansen te bieden en te faciliteren via het principe deelname aan de maatschappij door jezelf te mogen zijn en anderen daarbij te betrekken. Iedereen mag meedoen, niemand wordt uitgesloten, maar iedereen wordt wel de gelegenheid geboden zijn of haar eigen medestanders te kiezen, want noodgedwongen 'divers' moeten zijn, daar zit niemand op te wachten.

Denken in mogelijkheden in plaats van in structuren is ons inziens de toekomst.

Bijlage

Lijst van respondenten

Respondent	Functie	Organisatie	Datum
Hans Kieft	Voorzitter	Wijkraad West	Najaar 2011
Wilma van der Aalst en Fenna Hendriks	Stafmedewerkers	Divers	6 oktober 2011
Mieke van den Akker, Mieke Passier en Frans Stofmeel	Voorzitter, bestuurslid jeugd en trainer jeugd	Hockeyclub 's-Hertogenbosch	Najaar 2011
Marjoes Corsten, Marcus Peters en Evita Coppier	Projectleiders en stagiaire	SOLOS	Zomer 2011
Peter van Helden	Namens Protestantse Gemeente 's-Hertogenbosch lid	Platform Religie en Levensbeschouwing	22 september 2011
Sylvia Hörmann	Docent (levensbeschouwing)	St. Janslyceum	27 januari 2011
Ben Kegge	Beleidsmedewerker	Reinier van Arkel	22 februari 2011
Chaja Moerman	Projectleider wijkontwikkeling	BrabantWonen	17 november 2011
Jos de Ridder	Locatiedirecteur	Hervion College	15 februari 2011
Eef van Rooij	Hoofd Publieksdiensten	VerkadeFabriek	21 september 2011
Nalan Taskin	voorzitter	Kleurrijke Ondernemersvereniging 's-Hertogenbosch	Najaar 2011
Jan van Velthoven	voorzitter	COC Noord-Oost Brabant	4 november 2010 & 26 augustus 2011