

NIEUWE FOCUS GROEPEN IN HAARLEM

Vluchtelingen-Organisaties Nederland

## INHOUDSOPGAVE

### Inleiding

#### Hoofdstuk I: De Nieuwe Focus in Haarlem Inhoudelijk verslag 2016/2017

- I.1: Plan van aanpak
- I.2: Proces en Activiteiten
- I.3: Resultaten en conclusies

#### Hoofdstuk II: De Nieuwe Focus in Haarlem Actieplan 2018

- II.1: Kernwaarden als kompas
- II.2: Spiegel
- II.3: Manifest Haarlem
- II.4: Stuurgroep
- II.5: De Vaarkaat
- II.6: Handelingsprotocol
- II.7: Changemakers
- II.8: Duizendbloemen
- II.9: De beweging
- II.10: Borging

#### Hoofdstuk III: Financieel verslag

## INLEIDING

### *Een Nieuwe Focus in Haarlem*

Op 23 april 2015 heeft de gemeenteraad van Haarlem een motie en initiatiefvoorstel aangenomen met als opdracht: “Een Nieuwe Focus op Haarlemse Homobeleid”. Zoals in de motie vermeld is, blijkt uit onderzoek dat homofobie relatief veel voorkomt in vluchtelingen- en migrantengemeenschappen. Daarnaast blijkt dat homofobie in vooral de orthodoxe groepen het hardnekkigst is. De motie gaf verder aan dat een mentaliteitsverandering rond homoseksualiteit alleen duurzaam kan zijn als dit aangejaagd wordt vanuit de gemeenschap zelf.

In 2016 heeft gemeente Haarlem Vluchtelingen- Organisaties Nederland (VON) gevraagd om een programma op te zetten ten behoeve van het bespreekbaar maken van homoseksualiteit en homofobie binnen de vluchtelingen- en migrantengroepen in Haarlem en dit conform het programma “Changemakers” van VON. De beoogde looptijd van dit programma was twee jaar. De uitvoering van het eerste jaar van dit programma is inmiddels afgerond.

In het eerste hoofdstuk van dit document treft u een kort inhoudelijk verslag van de activiteiten die zijn uitgevoerd, de resultaten die zijn bereikt en de conclusies die we hebben getrokken voor de toekomst.

De uitvoering van dit programma in het eerste jaar heeft via twee componenten plaatsgevonden die onlosmakelijk met elkaar verbonden waren: (1) de uitvoering van de activiteiten conform het plan van aanpak en (2) het proces van activering dat binnen de vluchtelingen- en migrantenorganisaties op gang is gekomen.

We hebben ons in het inhoudelijke verslag in het eerste hoofdstuk beperkt tot de formele weergave van de uitvoering. Het is een bewuste keuze om hier niet een te lang verhaal neer te zetten. Tegelijkertijd beseffen wij dat dit een te bescheiden beeld kan geven van de winsten die geboekt zijn.

De grootste winst waar we het over hebben zit voornamelijk in het proces dat in vluchtelingen- en migrantenorganisaties op gang is gekomen. Dit proces is niet zo makkelijk te beschrijven. Immers, het gaat om mensen die op verschillende manieren betrokken zijn bij de vluchtelingen- en migrantenorganisaties in Haarlem. Wij zijn in eerste instantie hen zeer erkentelijk voor hun bereidheid, openheid en hartelijkheid waarmee ze hun opvattingen, hun angsten en hun zorgen met ons hebben gedeeld. We hebben in het begin soms uren durende gesprekken met elkaar gevoerd over:

- hun mogelijkheden, en vooral onmogelijkheden, om het thema homofobie in hun achterbannen te agenderen;
- de regels en opvattingen die hun religie de mensen oplegt over homoseksualiteit;
- hun angsten ten opzichte van de heersende sociaal controle en de invloeden vanuit buitenland.

De eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat we ons in de beginfase soms hebben afgevraagd of er voldoende animo zou zijn bij de vluchtelingen- en migrantenorganisaties om hieraan mee te doen. Dit omdat het thema homoseksualiteit zo’n sterke innerlijke weerstand oproept bij zo veel mensen.

We kunnen inmiddels deze vraag zelf beantwoorden: ja, dit lukt. Natuurlijk zijn wij er nog niet, er is nog een lange weg te gaan. Maar het lukt.

Laten we helder zijn: een proces van mentaliteits-en gedragsverandering over homoseksualiteit en homofobie laat zich nooit vangen door de grenzen van een project. Dit is in feite een harde strijd, weliswaar niet tegen de mensen, maar samen met hen tegen de eeuwenoude waarden, normen en denkbeelden die de individuen en de gemeenschappen in hun greep houden. Deze denkbeelden zijn nog springlevend, ook in 2018, hier in Haarlem. Sterker nog; worden ze ook gevoed door allerlei sociale-en politieke ontwikkelingen in binnen-en buitenland.

Deze strijd kunnen we alleen winnen als de mensen uit de gemeenschappen zelf de verantwoordelijkheid nemen en lef tonen om zich in te zetten voor verandering. Wat wij kunnen doen is deze mensen ondersteunen en faciliteren, en waar nodig onze kennis en inzichten ter beschikking stellen, zodat zij de veranderprocessen in hun omgeving op gang kunnen brengen. De rest is hun taak en verantwoordelijkheid.

Wij zijn ervan overtuigd dat in de afgelopen periode in Haarlem voldoende basis is gelegd voor de vluchtelingen-en migrantenorganisaties om zelf het voortouw te nemen in het tweede jaar van het programma. Op basis van deze analyse hebben wij besloten een actieplan te ontwikkelen voor het tweede jaar en dit u aan te bieden als advies. Dit actieplan treft u in het tweede hoofdstuk van dit document.

Wij ronden hiermee onze werkzaamheden af in Haarlem en danken voor het gestelde vertrouwen.

## Hoofdstuk I. Nieuwe Focusgroepen in Haarlem

Verslag 2016/2017

In dit hoofdstuk treft u een kort verslag aan van het proces, de activiteiten en de resultaten van het eerste jaar van het programma 'Nieuwe Focusgroepen in Haarlem'. De ervaringen van deze periode hebben tot een aantal conclusies geleid die worden betrokken in de mogelijke inrichting van het tweede jaar van dit programma. Deze conclusies vormen verder de onderbouwing van het actieplan 2018 zoals beschreven in het volgende hoofdstuk in dit document.

### 1.1. Plan van Aanpak

Zoals eerder vermeld was het algemene doel van dit programma door gemeente Haarlem geformuleerd als 'het op gang brengen van een mentaliteitsverandering rondom homoseksualiteit in vluchtelingen- en migrantengroepen in Haarlem middels het Changemakers programma'. Het plan van aanpak dat door VON was ontwikkeld, richtte zich verder op drie programmadoelen:

- het organiseren van draagvlak m.b.t. het agenderen van het thema 'homoseksualiteit en bestrijden van homofobie' binnen de vluchtelingen- en migrantenorganisaties in Haarlem;
- het bespreekbaar maken van homoseksualiteit in de achterbannen van de betrokken genoemde organisaties;
- het creëren van duurzame allianties en uitwisseling van kennis tussen de vluchtelingen- en migrantenorganisaties en lokale LHTBI-organisaties.

Hierbij is het relevant om de contouren van het plan van aanpak kort te schetsen, in lijn met vier methodische uitgangspunten van het programma Changemakers:

- mensenrechten als referentiekader;  
Het Changemakers programma neemt de waarden die ten grondslag liggen aan de universele mensenrechten (om precies te zijn; individuele vrijheden, gelijkheid en recht op zelfbeschikking) als fundament voor sociale veranderprocessen. Het minimumdoel van de methodiek Changemakers is dat mensen inzien dat geen enkele culturele traditie of hogere macht enige vorm van ondermijning van deze fundamentele rechten kan en mag legitimeren. Met andere woorden: de fundamentele waarden en normen staan boven culturele, religieuze conventies, zoals deze ook in onze grondwet verankerd zijn. Dit uitgangspunt vormt niet alleen een moreel referentiekader, het vormt ook een didactische basis bij veranderprocessen m.b.t. cultuur gerelateerde vraagstukken. Ervaring leert dat bijvoorbeeld een open gesprek over homoseksualiteit en homofobie in eerste instantie een vrije en veilige ruimte nodig heeft, die zich baseert op –min of meer- gedeelde waarden. Dan pas kan men echt op het eigen gedrag reflecteren en nadenken over gedragsalternatieven. Dit uitgangspunt vormde ook de rode draad in de uitvoering van alle activiteiten in Haarlem.

- elementen van cultuur (mentaliteit en gedrag) veranderen alleen succesvol vanuit de gemeenschap zelf. Daarom speelden de vluchtelingen-en migrantenorganisaties in dit programma de hoofdrol.
- een individu kan de motor zijn van sociale verandering. Om deze reden was het netwerk van Changemakers een belangrijk component van dit programma.
- een duurzaam sociaal verandertraject bestaat uit kleine en doelgerichte activiteiten en acties. Doelgericht, kleinschalig veranderen is het anticiperen op veranderkrachten in de directe en indirecte omgeving. Daarom vormt de focusgroep activiteiten de kern van dit programma.

## I.2. Proces en Activiteiten

In de beginfase van het programma heeft de gemeente Haarlem VON een overzicht van veertien vluchtelingen-en migrantenorganisaties beschikbaar gesteld. Een aantal van hen was eerder door de gemeente geïnformeerd over het programma 'Nieuwe Focus in homobeleid Haarlem'. Het programma was echter niet eerder met hen afgestemd. De meeste organisaties hadden geen of zeer geringe ervaring met het thema 'homoseksualiteit', die bleek overigens ook niet een prioriteit van hen te zijn.

De eerste stap in het programma was het starten van een zogenaamd activeringstraject richting deze organisaties. We hebben met dit doel, in de periode van juli tot en met december 2016, met twaalf van deze organisaties een of meerdere afzonderlijke gesprekken gevoerd. Deze gesprekken hadden meerdere doelen:

- het informeren van het bestuur van de desbetreffende organisatie over het project en de mogelijke rol die ze daarin kunnen spelen;
- het peilen van het draagvlak voor dit thema bij het bestuur en de achterban van de organisatie;
- het taxeren van de draagkracht van de organisatie binnen hun eigen gemeenschap;
- het activeren en het motiveren van het bestuur om deel te nemen aan dit project.

Deze afzonderlijke gesprekken hebben snel duidelijk gemaakt dat in alle organisaties –op een enkele uitzondering na- vrijwel geen draagvlak bestond voor dit thema. De strikt religieuze regels en een sterke sociale controle zijn telkens door de bestuurders van deze organisaties nadrukkelijk naar voren gebracht. De relevantie van het thema werd stevast door hen (met wederom een enkele uitzondering na) ontkend, omdat men homofobie als probleem niet erkende en niet herkende. Desondanks waren de meeste gesprekpartners op een gegeven moment bereid toe te geven dat discriminatie en uitsluiting van LHTBI'ers moeilijk verdedigbaar was en daarmee toch echt werk te doen was binnen de eigen achterbannen.

De startfase heeft geresulteerd in een overzicht van 10 organisaties (verdeeld in twee groepen voor het eerste en het tweede jaar) die in dit programma wilden participeren.

Het eerste jaar waren de participanten:

- Cultureel Centrum Selimiye/ Jongeren Bestuur
- Cultureel Centrum Selimiye/ Stichting Hilal
- Stichting Samen Haarlem
- Stichting Jongeren op Weg
- Stichting Somaliërs Haarlem en Omstreken (SSHO)

Deze organisaties hebben zich gecommitteerd aan:

- het agenderen van dit thema binnen hun organisaties;
- werving en selectie van de Changemakers (door de organisatie zelf);
- actief meewerken aan training en vorming van de Changemakers;
- het ontwikkelen van een eigen focusgroep programma door Changemakers;
- het organiseren van de focusgroepen;
- het uitvoeren van de focusgroep programma's.

In 2016 en 2017 zijn in Haarlem een tweetal trainingen georganiseerd, waaraan 19 Changemakers deelgenomen hebben, gerelateerd aan de vijf organisaties:

- Stichting Somaliers Haarlem en Omstreken: vier Changemakers (mannen/hoogopgeleid);
- Stichting Samen Haarlem: vier Changemakers (drie mannen/een vrouw);
- Stichting Jongeren op Weg: drie Changemakers (twee jonge vrouwen/een jonge man/alle drie hoogopgeleid);
- Cultureel Centrum Selimiye/Jongeren Bestuur: vier Changemakers (jonge mannen/hoog opgeleid);
- Stichting Hilal: vier Changemakers (vrouwen).

In het Changemakers programma richten we ons specifiek op drie profielen individuen die de motor (kunnen) zijn voor verandering in hun omgeving:

- bestuurders van vluchtelingen-en migrantenorganisaties die zelf de verantwoordelijkheid nemen om een bepaald thema in hun achterban te agenderen;
- aanjagers die zich vaak op onorthodoxe wijze (via lobbyen, acties en dergelijke) inzetten om bepaalde misstanden of problemen onder de aandacht te brengen. Ze durven voor hun doel soms persoonlijke risico's te nemen. In de praktijk zien we dat meestal de jongeren en vrouwen deze rol op zich nemen.
- trainers die binnen de gemeenschappen verdiepingsprocessen op gang brengen.

Idealiter worden binnen een organisatie mensen van alle drie de profielen geactiveerd om daarmee een effectief team te kunnen vormen. Dit principe is ook in Haarlem bij de werving en selectie van de Changemakers zo goed als mogelijk gehanteerd.

De training van de Changemakers heeft ten doel de deelnemers voor te bereiden voor hun rol in de verandertrajecten die ze in hun omgeving op gang kunnen brengen. Ze leren daarbij onder andere;

- het analyseren van de oorzaken van het probleem 'homofobie';
- het in kaart brengen van de omgevingsfactoren die het proces van mentaliteitsverandering over homoseksualiteit negatief of positief kunnen beïnvloeden;
- het bepalen van een haalbaar veranderdoel en het uitzetten van een effectieve koers;
- het opstellen van een actieplan;
- het reflecteren op de effectiviteit van de veranderactiviteiten en die van het verandertraject.

Tijdens de training kregen alle deelnemers een cursusmap met werkbladen en achtergrondinformatie over homofobie en sociale veranderprocessen. In het laatste deel van de training startten de deelnemers met het ontwikkelen van het programma dat ze later verder uitwerkten en uitvoerden met hun achterban (focusgroepen).

De focusgroepen:

De getrainde Changemakers hebben hun eigen programma's ontwikkeld en uitgevoerd. Hieronder een overzicht daarvan.

- Stichting Somaliërs Haarlem en Omstreken heeft op 15, 23 en 29 juli 2017 drie focusgroep bijeenkomsten georganiseerd. De organisatie gaf in het eigen verslag aan dat totaal 61 mensen (gemengde groepen) aan deze bijeenkomsten hebben deelgenomen. Tijdens deze bijeenkomsten is het thema 'homoseksualiteit' vanuit de invalshoek van discriminatie behandeld, waarbij specifiek aandacht is geboden aan onder andere de grondwet en het recht op zelfbeschikking. Het citaat uit hun eigen verslag toont glashelder de beginsituatie in hun focusgroepen: *"Veel deelnemers dachten dat mensen gediscrimineerd kunnen worden op basis van geloof, ras, politieke overtuiging, gender, maar niet op seksuele voorkeur. Want homoseksualiteit is niet normaal en niet acceptabel. Daarom kan homofobie niet gezien worden als een uiting van discriminatie. Dat deze gedachte niet klopte was totaal nieuw voor hen"*.

Naast discriminatie was ook het begrip 'zelfbeschikking' een belangrijk discussiepunt. De deelnemers gaven aan dat dit begrip totaal onbekend is in heel veel culturen, waaronder hun eigen cultuur. Men mag daar dan ook niet vrijuit over praten, daar rust een taboe op.

De deelnemers vonden het thema homoseksualiteit een ingewikkeld en moeilijk thema om te bespreken. Desondanks is wel geconcludeerd dat dergelijke bijeenkomsten vaker moeten plaatsvinden, met een breed kader en meer thema's, en dus niet alleen over homoseksualiteit, aldus de conclusie van SSHO.

- Stichting Samen in Haarlem heeft in mei 2017 drie focusgroepbijeenkomsten georganiseerd, waaraan in totaal 64 mensen hebben deelgenomen. De eerste bijeenkomst is door de jongeren voor hun eigen achterban georganiseerd. Ze hebben het thema homoseksualiteit aan de orde gesteld vanuit de invalshoek 'zelfbeschikking'. De tweede bijeenkomst richtte zich op volwassenen en ging over 'homofobie, taboes en schaamtecultuur'. De derde bijeenkomst is door en voor de meiden georganiseerd en ging over 'homoseksualiteit'.

Stichting Samen in Haarlem is een actieve organisatie die de afgelopen jaren een aantal kleinschalige activiteiten heeft uitgevoerd binnen het kader van 'De Landelijk Actie Programma Zelfbeschikking' van het ministerie SZW, waarin homoseksualiteit een van de focusthema's was. Een dergelijk breed kader had nadrukkelijk de voorkeur van deze organisatie in dit programma, mede omdat het thema homoseksualiteit veel weerstand oproept in hun omgeving.

- Stichting Jongeren op Weg had in eerste instantie hun eigen focusgroepbijeenkomsten onder de paraplu van hun moeder organisatie Stichting Samen Haarlem georganiseerd. Daarna heeft deze organisatie binnen het kader van dit programma zelf op 15 oktober 2017 een grote focusgroepbijeenkomst georganiseerd, gericht op volwassenen. Hier waren 51 deelnemers aanwezig. Tijdens deze bijeenkomst is het thema homofobie in een breed kader (o.a. schaamtecultuur, taboe's, in de Marokkaanse cultuur, de veranderingen die de Marokkaanse cultuur in Nederland doormaakt) aan de orde gekomen.



- Cultureel Centrum Selimiye is de grootste migrantenorganisatie in Haarlem. Stichting Hilal (vrouwenorganisatie), CCS-Jongeren Bestuur ( een zeer actief jongeren-netwerk) en Selimiye Moskee zijn organisaties die onder de paraplu van CCS opereren. Het gaat hier om een redelijk grote gemeenschap die zich rondom religie heeft georganiseerd. Het thema homoseksualiteit ligt gevoelig. Desondanks heeft het bestuur van CCS besloten om hun deuren voor ons te openen, maar wel onder twee voorwaarden:
  - de invalshoek bij de activiteiten moet discriminatie zijn en een brede inbedding van het thema is wenselijk.
  - dit thema is erg gevoelig maar ook nieuw voor hen. Daarom kan de uitvoering van de activiteiten niet volledig overgelaten worden aan de mensen zelf. VON moet ook het hele proces voor de jongeren- en de vrouwengroepen zelf opzetten en begeleiden.

Dit is ook hoe we het aangepakt hebben, waardoor het proces binnen de CCS groepen enigszins anders is gelopen dan de rest. Dit traject is in juni 2017 gestart met een focusgroepbijeenkomst voor een gemengde groep van 21 mensen. Deze bijeenkomst had meerdere doelen:

- het informeren van de deelnemers (de actieve kaders van beide organisaties) over het programma en de methode;
- het vaststellen van de beginsituatie rondom het thema homoseksualiteit en homofobie;
- het beeld vormen over potentiële Changemakers.

Als tweede stap hebben we twee aparte sessies georganiseerd met de potentiële Changemakers van beide groepen (jongeren en vrouwen), waarin onder andere de profielen van de achterbannen besproken is (zoals de gemiddelde leeftijd, het opleidingsniveau, de thema's, problemen waarmee mensen zelf bezig zijn, hoe deze problemen binnen de groep benaderd worden, zijn er ook LHTBI'ers binnen in CCS?).

Daarna hebben we een gezamenlijk Changemakers training georganiseerd waarbij van beide groepen in totaal twaalf personen aanwezig waren (niet alle twaalf zijn later als Changemakers gemarkeerd). Op het eind van de training hebben jongere deelnemers besloten om in hun achterban een enquête te houden over de acceptatie van homoseksuelen in CCS. Deze enquête hebben ze zelf ontwikkeld en uitgevoerd. Hun groep respondenten bestond uit tien jongeren van de leeftijdscategorie 19 t/m 30. De meningen die uit deze enquête naar voren kwamen waren uiteraard divers. Maar de meerderheid was van opvatting dat iedereen, en ook de LHTBI'ers, welkom zijn in CCS. In dezelfde periode hebben ook Changemakers van Stichting Hilal in hun achterban met acht vrouwen korte interviews uitgevoerd over homoseksualiteit. Daaruit bleek dat de mate van acceptatie van homoseksualiteit enigszins lager ligt bij vrouwen in vergelijking met de jongeren uit dezelfde gemeenschap. Het gaat hier uiteraard niet om een wetenschappelijk onderzoek. Maar daarmee wordt de relevantie van deze informatie niet per definitie minder. Stichting Hilal wil heel graag door met het programma, maar met ruimte voor andere relevante thema's.

Al deze ervaringen hebben we met de voorzitters van deze vijf organisaties besproken. We hebben ze om hun mening over de onderdelen van het huidige programma gevraagd. Wat werkt en wat moet anders?

### I.3: De Resultaten en Conclusies:

In het eerste jaar van het programma is aantal resultaten bereikt:

- er is een breed netwerk van vluchtelingen-en migrantenorganisaties over dit thema geactiveerd;
- vijf vluchtelingen-en migrantenorganisaties hebben hun eigen trajecten ontwikkeld en daarmee homoseksualiteit en homofobie in hun achterbannen op de agenda gezet;
- een netwerk van 19 Changemakers hebben voor hun organisaties kleinschalige programma's ontwikkeld en uitgevoerd;
- er zijn 11 kleinschalige focusgroepactiviteiten gerealiseerd.
- 197 mensen hebben aan deze activiteiten deelgenomen.

Op basis van de evaluatiegesprekken met de deelnemende organisaties hebben we de volgende conclusies kunnen formuleren:

De vier uitgangspunten van de methode Changemakers werken goed, maar de toepassing daarvan moet her en der anders, zoals:

- het thema 'homoseksualiteit' kan beter in een breder kader geïntegreerd worden, samen met een aantal aanverwante thema's;
- de kernwaarden, in vergelijking met de codes van eigen cultuur, kwamen telkens bij alle focusactiviteiten vanzelf ter sprake. Ze moeten een meer centrale positie krijgen in de programma's. Ze bieden een nieuw referentiekader en daarmee ook ruimte. Ze hebben tevens een positieve uitwerking, waarmee de binding met de samenleving verder wordt bevorderd.
- dat religie zoveel mogelijk buiten de discussie wordt gehouden, werkt goed. Zo komt er ruimte vrij voor het gesprek over de gedragalternatieven die ook in het vervolgprogramma meer aandacht zouden moeten krijgen;
- sociale controle is werkelijk een groot probleem. Positieve veranderingen worden hierdoor telkens belemmerd. De bestrijding van deze belemmering moet als een strategisch doel in het vervolgprogramma opgenomen worden.
- de taken, rollen, posities en de verantwoordelijkheden van de migrantenorganisaties in dit proces (proces van mentaliteitsverandering) moeten verder uitgewerkt worden;
- de continuïteit van dit programma is een aandachtspunt. De meeste projecten worden eenmalig uitgevoerd. Daarna komt vaak geen vervolg waardoor geboekte winsten heel snel verdwijnen.

De bovenstaande conclusies vormden de onderbouwing van het actieplan die we ten behoeve van het tweede jaar van dit programma hebben ontwikkeld. Dit wordt verder uitgewerkt in het volgende hoofdstuk.

## Hoofdstuk II. Actieplan 2018

Zoals eerder vermeld, heeft VON besloten om de gemeente Haarlem van een advies te voorzien ten behoeve van de tweede fase van het programma 'Nieuwe Focusgroepen in Haarlem'.

In dit hoofdstuk treft u ons advies aan, geschreven in de vorm van een actieplan. De tien actiepunten in dit plan baseren zich op onze ervaringen in Haarlem en in het bijzonder de wensen, de ideeën en de behoeften die de vluchtelingen-en migrantenorganisaties in dit proces naar voren hebben gebracht. Om deze reden menen wij te kunnen stellen dat dit actieplan een breed draagvlak zou kunnen hebben binnen de genoemde organisaties en daarmee ook de kans van slagen zeker aanwezig is.

Een programma conform de methode Changemakers bestaat altijd uit twee componenten; een statisch component en een flexibel component.

Onder de statische component verstaan we de uitgangspunten, de doelstellingen en de didactische benadering. De flexibele component heeft betrekking op de keuze van diverse Change-instrumenten, type activiteiten en/of acties.

Dit actieplan baseert zich op de statische componenten van het huidige programma. Wij beogen met dit actieplan het maximale effect te kunnen bereiken in een relatief korte periode. Vanwege de inzet van een groot aantal Change-instrumenten (de flexibele component), scherpen wij hier juist de statische elementen aan.

Concreet betekent dit dat:

- de kernwaarden van de mensenrechten hierbij centraal staan en het thema 'homofobie' daarin geïntegreerd wordt;
- migrantenorganisaties de volledige ruimte krijgen om de verantwoordelijkheid te dragen van de sociale veranderprocessen t.b.v. focusthema's waaronder homofobie;
- betrokkenheid en participatie van zoveel mogelijk individuen gefaciliteerd wordt;
- meerdere processen tegelijk in gang gezet worden om de effecten hiervan te vergroten en de negatieve invloeden van sociaal controle tegen te gaan.

Met tien actiepunten geven wij concrete invulling aan deze uitgangspunten.

### Actiepunt 1: Mensenrechten als kompas

|   |
|---|
| Het thema 'homofobie' integreren in een breder programma, waarin de kernwaarden van de mensenrechten expliciet aan de orde komen. |
|---|

Vaak wordt gesteld dat homofobie van alle tijden is en overal ter wereld voorkomt. Dit is ongetwijfeld waar. Maar we mogen hierdoor twee belangrijke zaken niet over het hoofd zien:

- homofobie is niet de uiting van een op zichzelf staand, geïsoleerd, symptoom, maar een uiting van een breder en dieper liggend probleem. Homofobie komt voor in culturen waarin de waarden als individuele vrijheden, gelijkheid en het recht op zelfbeschikking niet volledig verankerd zijn. Dit is dus het onderliggend probleem.

- echter, er zijn vaak grote verschillen tussen de waarden, de normen en de codes van diverse culturen waarin homofobie voorkomt. Dit is de reden waarom de uitingsvormen van homofobie niet overal gelijk zijn.

Religies vormen vaak de hoofdoorzaak, maar zijn zeker niet altijd de enige oorzaak. Veel vluchtelingen-en migranten culturen in Nederland kunnen getypeerd worden als 'eerculturen' waarin de codes van religie de hoofdrol spelen, maar ook extra versterkt worden door andere elementen binnen cultuur. Een dergelijke combinatie van factoren versterkt de sociale controle enorm, waarbij de uitingen van homofobie vrij ernstige vormen kunnen hebben.

Deze culturele context hebben we ook tijdens onze werkzaamheden in Haarlem geconstateerd. Daarom pleiten wij hierbij voor een breder programma waarin homofobie geïntegreerd kan worden.

Een nieuw programma zou zich kunnen richten op:

- het naleven, uitdragen en waar nodig verdedigen van individuele vrijheden, gelijkheid en recht op zelfbeschikking als kernwaarden van de mensenrechten, zoals deze ook in de grondwet verankerd zijn (breed kader);
- het durven benoemen van mentaliteit- en gedragsvormen die afwijken van het eerste punt, ongeacht de persoon of de beargumentatie.  
Homofobie is een onmiskenbaar afwijkende vorm van gedrag t.o.v. de bovengenoemde kernwaarden. Maar er zijn meer problemen die in deze context te benoemen zijn, zoals diverse vormen van eengerelateerd geweld, gedwongen huwelijken, religieuze radicalisering. En ook hier zijn duidelijke raakvlakken met homofobie.
- het intensiveren van de processen t.b.v. mentaliteitsverandering en het ontwikkelen van gedragsalternatieven waarbij de nadruk ligt op eigen verantwoordelijkheid van de individu t.o.v. eigen gedrag.

De beoogde uitvoerders van het nieuwe programma zijn wat ons betreft gemeente Haarlem in samenwerking met de migrantenorganisaties.

### Actiepunt 2: Spiegel

Hanteren van een eenduidige definitie en de benoeming van het probleem, in het verlengde van actiepunt 1.

We constateren dat de keuze van de juiste terminologie over dit thema niet altijd even zorgvuldig gebeurt. Termen zoals homoseksualiteit en homofobie worden heel vaak door elkaar gebruikt in de communicatie. Het is belangrijk om een eenduidige probleemdefinitie, en de benoeming daarvan, te hanteren die zich baseert op een didactische onderbouwing.

Het proces van mentaliteits-en gedragsverandering dient zich naar onze mening in de eerste instantie te richten op *homofobie*. Homofobie is een soort cultureel erfgoed dat van generatie op generatie wordt overgedragen en gehanteerd als norm. Daarmee ontstaat een soort hiërarchie in rechten en vrijheden in een bepaalde cultuur: iedereen is gelijk en sommigen zijn gelijkjer dan anderen.

In feite gaat het thema homofobie niet zo zeer over LHTBI'ers, maar juist het gedrag van anderen. Maar het kunnen reflecteren op het eigen gedrag is juist de eerste en de belangrijkste stap in de richting naar gedragsverandering. We vinden daarom de vaak gebruikte

terminologie als ‘bespreekbaar maken van homoseksualiteit’ niet echt geschikt voor programma’s t.b.v. mentaliteits- en gedragsverandering rondom homofobie (een gesprek over homoseksualiteit is een gesprek over anderen met afwijkend gedrag en niet over eigen gedrag). De boogde uitvoerders voor dit onderdeel zijn wat ons betreft wederom de gemeente Haarlem en de migrantenorganisaties.

#### Actiepunt 2: Manifest Haarlem

Het ontwikkelen van een manifest waarin de eerder benoemde kernwaarden en het commitment daaraan worden vastgelegd.

Het manifest is een document waarin de migrantenorganisaties, in samenwerking met de gemeente Haarlem en alle andere relevante instanties, politieke partijen in Haarlem gezamenlijk hun commitment kenbaar maken aan de kernwaarden van Haarlem en daarmee hun bereidheid verklaren om die waarden na te leven, uit te dragen en, waar nodig, te verdedigen. Wil men dat dit echt effectief is, dan is het cruciaal dat de migrantenorganisaties zelf het voortouw nemen bij het ontwikkelen en uitdragen hiervan en niet in de rol van ‘doelgroep’ terecht komen. Dit manifest is daarmee de startactiviteit van de tweede fase. Hiermee kan een belangrijke stap gezet worden richting het bevorderen van het commitment en draagvlak binnen de migrantengroepen in Haarlem. Het is de bedoeling dat dit manifest zo breed als mogelijk gedragen wordt in de stad. Daarom kan bijvoorbeeld een samenwerking tussen migrantenorganisaties en lokale media de effecten hiervan enorm vergroten.

De beoogde uitvoerders zijn hier wat ons betreft de migrantenorganisaties in samenwerking met iedereen die bereid is om mee te doen.

#### Actiepunt 4: Stuurgroep

Vorming van een stedelijke stuurgroep, bestaande uit de vertegenwoordigers van de migrantenorganisaties en gemeente Haarlem.

Eerder hebben we meerdere malen aangegeven dat de eigenaarschap van de vluchtelingen- en migrantenorganisaties in een sociaal veranderingsproces van essentieel belang is. Daarom is het noodzakelijk om vanaf het begin hier een structurele vorm aan te geven. Het vormen van een stedelijke stuurgroep, bestaande uit de vertegenwoordigers van de migrantenorganisaties zien wij als een eerste en belangrijke stap in die richting.

De stuurgroep draagt de verantwoordelijkheid van een aantal taken die voorwaardenscheppend zijn t.o.v. de algehele uitvoering van het programma.

Ze zijn onder meer:

- het bevorderen en het activeren van het draagvlak binnen de gemeenschappen m.b.t. de doelstellingen en uitgangspunten van het programma;
- het vaststellen van de focusthema’s –waaronder homofobie- in dit programma, binnen het kader van het Manifest Haarlem;
- de werving en selectie van de Changemakers;
- het organiseren en aansturen van de activiteiten en processen t.b.v. commitment;
- het organiseren van de samenwerking met andere instanties;

- het signaleren van de relevante problemen, knelpunten die ze in hun achterban constateren richting gemeente en de partnerorganisaties.

De beoogde uitvoerders zijn de vertegenwoordigers van de migrantenorganisaties die aan dit programma deelnemen.

#### Actiepunt 5: Handelingsprotocol

Het ontwikkelen van een handelingsprotocol, met daarin de taken en de verantwoordelijkheden van de migrantenorganisaties t.o.v. eerder gekozen focusthema's en het verdelen van de rollen met andere betrokken organisaties en instanties.

Het handelingsprotocol is een werkdocument waarmee de inhoud van het manifest omgezet wordt naar concrete werkafspraken tussen de ondertekenaars van het Manifest Haarlem.

Het ontwikkelen van het handelingsprotocol kent twee fases:

- gezamenlijk vaststellen van een aantal focusthema's waaronder homofobie;
- gezamenlijk formuleren van taken en verantwoordelijkheden m.b.t. deze focusthema's.

De migrantenorganisaties hebben hierin twee taken en verantwoordelijkheden, die we hierna als primaire en secundaire taken benoemen.

De primaire taken en verantwoordelijkheden:

- de activiteiten t.b.v. de mentaliteitsverandering binnen de gemeenschappen;
- de activiteiten m.b.t. het ontwikkelen en het werken met gedragsalternatieven;

De secundaire taken zijn de taken die de migrantenorganisaties in nauwe samenwerking met hun partners kunnen uitvoeren.

Dat zijn onder andere:

- de activiteiten t.b.v. de bescherming en veiligheid van kwetsbare mensen binnen de gemeenschappen ( bvb LHTBI"ers, vrouwen in nood situaties), daar waar nodig;
- de activiteiten t.b.v. kennisoverdracht rondom wet -en regelgeving;
- de activiteiten t.b.v. het vergroten van de weerbaarheid van mensen in kwetsbare situaties (LHBTI'ers en vrouwen), daar waar nodig.

We willen hier graag benadrukken dat het handelingsprotocol geen projectplan of een actieplan is. Het handelingsprotocol hoort in een eerdere fase van het proces waar de taken en de verantwoordelijkheden van alle betrokkenen organisaties geregeld dienen te worden. Op basis van onze eerdere ervaringen met dit document kunnen wij stellen dat dit in het algemeen een zeer positieve werking heeft. Vooral bij de migrantenorganisaties, omdat ze zo op een duidelijke wijze positie en verantwoordelijkheid kunnen nemen t.o.v. de problemen die zich in hun achterbannen afspelen. Daarnaast brengt een dergelijk instrument duidelijkheid en structuur in de communicatie en samenwerking met andere organisaties.

De beoogde uitvoerders zijn de gemeente Haarlem, de stuurgroep (migrantenorganisaties) en andere relevante instellingen (waaronder te denken valt aan onder meer opvanghuizen, politie).

#### Actiepunt 6: De Vaarkaart

## Het ontwikkelen van een 'De Vaarkaat'.

De Vaarkaat is een instrument dat gebruikt kan worden voor het uitzetten en implementeren van verandertrajecten gericht op focusthema's.

De Vaarkaat wordt ingezet met als doel:

- het scannen van de externe en interne omgeving: het gaat hier om het vaststellen en analyseren van positieve en de negatieve krachten waarmee rekening moet gehouden worden bij het plannen van de activiteiten of de keuze voor strategieën;
- het vaststellen van de huidige situatie binnen de gemeenschappen t.o.v. de focusthema's;
- de toekomstige/gewenste positie: het gaat hier om het kunnen formuleren van realistische en concrete doelen die men binnen het tijdsperk van het programma kan realiseren;
- het bepalen van 'way-points': de weg om naar een toekomstige positie te komen wordt in De Vaarkaat weergegeven met de way-points. Het zijn tussengelegen posities of deeldoelstellingen van dit verandertraject. Eigenlijk wordt op deze manier een dergelijk traject bewust in stukken geknipt om telkens te kunnen reflecteren op behaalde tussenresultaten. De way-points helpen om de dynamiek en interactie tijdens een verandertraject beheersbaar te houden.

De beoogde uitvoerders zijn de migrantenorganisaties onder aansturing van de Stuurgroep. De migrantenorganisaties kunnen De Vaarkaat gezamenlijk op stedelijk niveau ontwikkelen. Daarnaast kunnen ook afzonderlijke organisaties zelf daarmee aan de slag gaan.

## Actiepunt 7: Changemakers

### De werving, selectie en training van de Changemakers.

Volgens de VON methode *Changemakers* is een Changemaker iemand die in eerste instantie de mensenrechten in eigen handelen naleeft, uitdraagt en, daar waar nodig, durft te verdedigen. Daarnaast beschikt zij of hij over de vaardigheden om in haar of zijn omgeving sociale veranderprocessen op gang te brengen.

In het Changemakers programma richten we ons specifiek op drie profielen individuen die de motor (kunnen) zijn voor de sociale veranderingen in hun omgeving:

- bestuurders van vluchtelingen-en migrantenorganisaties die zelf de verantwoordelijkheid nemen om een bepaald thema in hun achterban te agenderen;
- aanjagers die zich vaak op onorthodoxe wijze (via lobbyen, acties en dergelijke) inzetten om bepaalde misstanden of problemen onder de aandacht te brengen. Zij durven voor hun doel soms persoonlijke risico's te nemen. Dit type Changemakers zijn als het ware goud waard voor moeilijke verandertrajecten. In de praktijk zien we dat meestal de jongeren en de vrouwen deze rol op zich nemen.
- trainers die binnen de gemeenschappen de verdiegingsprocessen op gang brengen.

Het is in dit programma belangrijk om zo veel mogelijk mensen te activeren en voeden met kennis en de vaardigheden, bij voorkeur op basis van een van de bovengenoemde posities.

De Changemakers hebben soms in sociale veranderprocessen een soort hybride positie: ze zijn vaak met hun eigen veranderproces bezig terwijl ze zich ook inzetten voor het veranderproces van anderen in hun omgeving. Dat kan voor buitenstanders verwarrend of ongeloofwaardig overkomen. Dat is begrijpelijk. Echter, er zijn niet veel andere keuzes wanneer we de veranderingen van binnenuit willen organiseren, waarbij de mensen de eigenaar van hun eigen processen kunnen zijn.

De beoogde uitvoerders zijn hierbij de migrantenorganisaties.

#### Actiepunt 8: Duizend bloemen

|  |
|--|
| Het ontwikkelen van een breed scala aan kleinschalige veranderactiviteiten op basis van de eerder ontwikkelde instrumenten in dit actieplan zoals het Manifest, Handelingsprotocol en De Vaarkaart, samengevat in een draaiboek. |
|--|

Het gaat hier om invulling te geven aan een zo groot mogelijke betrokkenheid en participatie van Haarlemmers in dit proces, en in het bijzonder de mensen uit migranten- en vluchtelingengroepen. Het samen ontwikkelen van allerlei kleinschalige activiteiten geeft ruimte aan hun creativiteit en ideeën. Het is denkbaar dat een deel van de activiteiten binnen de migrantenorganisaties en/of in de wijken plaatsvinden, terwijl anderen op centraal kan gebeuren. In een stad als Haarlem is ongetwijfeld meer dan het nodige potentieel aanwezig om hier invulling aan te geven.

De beoogde uitvoerders zijn de Changemakers, in samenwerking met alle betrokken instanties, organisaties en individuen in de stad.

#### Actiepunt 9: De beweging

|   |
|---|
| Het organiseren van een actieweek waarin alle activiteiten van het draaiboek 'Duizend Bloemen' in een keer en als een soort campagne door alle organisaties uitgevoerd wordt. |
|---|

Alle activiteiten in het eerder genoemde draaiboek hebben afzonderlijke doelstellingen. We hebben eerder geconstateerd dat een verspreide uitvoering van kleinschalige activiteiten niet veel bijdraagt aan hun effecten en aan hun zichtbaarheid. Een actieweek waarin alle activiteiten uitgevoerd worden draagt bij aan het bereiken van het maximale effect, een breed publiek, en daarmee en zo groot mogelijke participatie van alle Haarlemmers. Een dergelijke week kan gekoppeld worden aan een ander evenement in de stad of een bijzondere dag. Wij denken hierbij bijvoorbeeld aan 10 december, de Dag voor de Rechten van de Mens.

De beoogde uitvoerders zijn hierbij de migrantenorganisaties, in samenwerking met alle relevante organisaties (of individuen) in Haarlem.

#### Actiepunt 10: Borging

|  |
|--|
| Het borgen en overdraagbaar maken van de uitkomsten van dit programma. |
|--|

Dit actieplan beoogt vijf categorieën uitkomsten te realiseren:



- concrete producten/instrumenten zoals Het Manifest, De Vaarkaart, Handelingsprotocol, Changemakers training en een grote hoeveelheid kleinschalige activiteiten ;
- een sociale infrastructuur, bestaande uit o.a. migrantenorganisaties die voor hetzelfde doel hebben samen gewerkt;
- een breed netwerk van ervaren Changemakers;
- breed sociale netwerk van individuen in de stad die voor dezelfde doelen op de een of andere manier hebben samengewerkt
- diverse samenwerkingsverbanden tussen de migrantenorganisaties en anderen.

Het gaat hierbij twee doelen, gekoppeld aan twee soorten borging.

- de statische borging: het gaat hierbij om het overdraagbaar maken, ter beschikking stellen, van de bovengenoemde producten voor vergelijkbare programma's;
- de dynamische borging: het gaat hierbij om het borgen van het menselijk kapitaal. Ervaring leert dat dit altijd makkelijk is om te realiseren als er geen sociaal veranderprocessen geen continuïteit hebben.

De beoogde uitvoering is hier wat ons betreft bij de migrantenorganisaties en gemeente Haarlem.

### **HOOFDSTUK III. Financieel Overzicht**

Beschikbaar budget voor het eerste jaar: 28.500 euro

Kosten VON: 10.800 euro

#### Specificatie

Overhead: 2000 euro

Onkosten (materiaal, reiskosten): 500 euro

Uren projectmanager: 8300 euro

(gehanteerde bruto uurtarief 100 euro)

Kosten Migrantenorganisaties: 17.700 euro

#### Specificatie

SSHO: 3500 euro (vrijwilligersvergoeding voor Changemakers, kosten drie focusgroepbijeenkomsten)

CCS/Jongeren Bestuur: 3500 euro (vrijwilligers vergoeding Changemakers, kosten eigen focusactiviteiten, kosten training)

Stichting Samen in Haarlem: 3700 euro (vrijwilligersvergoeding Changemakers, kosten drie focusbijeenkomsten, kosten training)

Stichting Hilal: 3500 euro (vrijwilligersvergoeding en activiteitenkosten)

Stichting Jongeren op Weg: 3500 euro (vrijwilligersvergoeding en kosten focusactiviteit)