

Opzet diversiteitstrainingen GroenLinks Utrecht 2018

Inleiding

Het bestuur van GroenLinks Utrecht kiest ervoor diversiteit als aparte portefeuille te zien. De focus ligt voorlopig op culturele diversiteit. Zeker in een stad als Utrecht zouden de afdeling en de fractie een afspiegeling moeten zijn van de Utrechtse samenleving. Op geen enkele manier wil het bestuur hiermee zeggen dat diversiteit op andere vlakken (gender, sociaal-economische achtergrond, leeftijd, seksuele voorkeur) er niet toe doet. Op veel van deze andere gebieden doet GroenLinks Utrecht het al redelijk goed. Slechts sociaal-economische achtergrond en culturele diversiteit blijven ver achter. Het bestuur wil de diverse groepen die nog ondervertegenwoordigd zijn betrekken bij de politiek en bij GroenLinks Utrecht. In Amsterdam is een langdurig traject gaande met twee bestuursleden die dit als focus hebben, en dat heeft goede resultaten opgeleverd.

In de plannen van het bestuur over diversiteit staan o.a. doelstellingen richting de volgende TK-verkiezingen en gedeeltelijk voor de gemeenteraadsverkiezingen maart 2018 en al die in 2022. Dit plan wil het bestuur de komende tijd concretiseren met verschillende groepen en mensen (bv werkgroep Diversiteit). Belangrijk hierbij is ook dat het bestuur de verscheidene activiteiten binnen de afdeling hierbij aan elkaar wil koppelen en de vertegenwoordiging van mensen met een cultureel diverse achtergrond wil versterken binnen de partij. Dit betekent dat het ledenbestand diverser wordt, maar ook de verschillende commissies, werkgroepen, het bestuur zelf, de fractie etc. Kruisverbanden zijn er door de hele afdeling, maar o.a. met de portefeuille Leden, Zin in GroenLinks en de lokale variant Wegwijs bij GroenLinks, de raadsledencursus richting de kandidaatstelling voor gemeenteraadsleden (met extra aandacht voor diversiteit), Communicatie, Campagne, Werkgroepen waaronder ook de Borrelcommissie, wijkbezoeken, kandidatencommissie en programmacommissie. Een komende grote opgave is het scouten van goede kandidaten van verschillende achtergronden voor de volgende gemeenteraadsverkiezingen (2022), maar vooral ook het vergroten van ons diverse ledenbestand. Een meer diverse basis zal uiteindelijk waarschijnlijk ook een meer diverse vertegenwoordiging opleveren.

In ons oorspronkelijke plan was het startpunt dat voor een transitie richting diversiteit nodig is:

1. focus vanuit bestuur en fractie;
2. een plan;
3. communicatie over het plan;
4. procesbegeleiders;
5. betrokkenheid van de doelgroep.

Met deze opzet geeft het bestuur hier gedeeltelijk invulling aan.

1. De focus is er door diversiteit een speerpunt te maken en onderstaand traject aan te gaan;
2. Een opzet voor een plan is al geschreven door mij en door de werkgroep Diversiteit;
3. Het speerpunt zal gepresenteerd worden op de ALV, maar wordt gedurende het jaar ook tijdens het traject via allerlei kanalen uitgedragen;
4. Ik als bestuurslid Diversiteit ben procesbegeleider van het interne traject. Ik zal ondersteuning zoeken daar waar ik dat nodig acht. Ik verwacht wel openheid en welwillendheid van de officiële commissies, werkgroepen, fractie en bestuur hierin. Luc Lauwers, voorzitter van de werkgroep Diversiteit, en ik samen zijn procesbegeleiders van het externe traject Driejarenplan van de werkgroep Diversiteit;

5. Met het externe project en onze evenementen hopen we deze betrokkenheid gedurende de komende jaren te vergroten.

Voor 2018 is het vergroten van de culturele diversiteit een speerpunt van het bestuur. Dit behelst een intern traject, dat hieronder kort beschreven staat, en een extern traject dat beschreven staat in het driejarenplan van de werkgroep Diversiteit.

Verantwoording voor de keuze van deze opzet

Hoezeer GroenLinks ook haar idealen nastreeft, wij kunnen concluderen dat mensen met een cultureel diverse achtergrond binnen en buiten GroenLinks Utrecht ondervertegenwoordigd zijn. Er zijn vele oorzaken aan te wijzen waardoor we de aansluiting met deze doelgroep missen, en ik wil beginnen met enkele van deze oorzaken te bespreken. Vanuit de doelgroep krijgen wij verscheidene feedback. Let wel, dit is feedback, ongeacht of je het hiermee eens bent of niet:

1. GroenLinks (Utrecht) neemt niet duidelijk genoeg stelling in op de onderwerpen racisme, discriminatie en diversiteit;
2. GroenLinks Utrecht is te wit en mensen met een andere kleur voelen zich niet direct passen of welkom bij bijeenkomsten;
3. Leden in de breedste zin van het woord (fractie, bestuur en andere leden) staan niet altijd écht open voor diversiteit;
4. Leden weten niet goed hoe ze om moeten gaan met mensen met een cultureel diverse achtergrond waardoor deze doelgroep zich niet welkom voelt (dit kan zijn omdat er juist overdreven aardig wordt gedaan, of overdreven naar de achtergrond van iemand gevraagd wordt en dus juist gereageerd wordt op iemands kleur, of juist dat mensen niet benaderd worden omdat leden het ongemakkelijk vinden);
5. Leden hebben over het algemeen een redelijk tot volledig wit, monocultureel netwerk waardoor we de aansluiting missen en de vertaalslag niet voldoende kunnen maken;
6. De manier waarop GroenLinks vaak praat over mensen met een cultureel diverse achtergrond ziet deze mensen als slachtoffers of “zielige mensen” die geholpen moeten worden door de overheid in plaats van een beeldvorming vanuit empowerment, waarbij je zorgt dat dingen die mensen in de weg zitten minder worden (bv racisme op de arbeidsmarkt) en ze daardoor ondersteunen;
7. De manier waarop GroenLinks soms praat in bewoordingen en termen (blank ipv wit bv, “fietslessen om onderdrukte vrouwen te redden” etc .)(Hiervoor werk ik nog aan een staalkaart van termen en gevoeligheden);
8. We praten vaak over mensen en niet mét mensen.

Ik verwacht dat er naarmate de interne en externe trajecten vorderen, meer oorzaken bij gevonden worden.

Ongeacht of je dit als waar ziet of niet, is dit wel hoe de “doelgroep” dit vaak beleeft en voelt. Om dit op te lossen moeten we beginnen door de oorzaak bij de basis aan te pakken zodat we in ieder geval vanuit een zelfde soort vertrekpunt praten met elkaar. Het is van belang dat we zo veel mogelijk leden meenemen in dit traject, zodat het op dit gebied grotendeels niet meer uitmaakt welk lid iemand

ontmoet. Hiervoor hebben wij gekozen voor een opzet met privilege trainingen en inspiratiesessies. Ook zal de afdeling enkele evenementen organiseren om het thema diversiteit op de kaart te zetten. Ik heb dus eigenlijk gekozen voor een afdelingsbrede discussie.

Opzet concrete invulling

- Een aftrapssessie met een documentaire en een gesprek;
- Een privilege training die door zo veel mogelijk leden gevolgd wordt. Deze training willen wij **vijf** keer in het jaar aanbieden. Bestuur en fractie zullen in elk geval een training volgen, maar ik adviseer juist bestuur en fractie ook bij enkele van de andere trainingen aan te sluiten om te zien en te horen wat er speelt. De trainingen zijn dus verder bedoeld voor werkgroepleden, commissieleden, leden in het algemeen. Deze privilege training zie je terug in de documentaire van Sunny Bergman, “Wit is ook een kleur.” Dezelfde trainer uit de documentaire zal ook bij ons komen trainen, Sarita Bajnath. Zij heeft al eerder GroenLinksafdelingen getraind, en traint bv ook ministeries en de landelijke politie op dit vlak. Geen lichtgewicht dus. De training zelf richt zich op inclusie op alle fronten, maar Sarita zal inzoomen op culturele diversiteit;
- Een halverwege sessie met een activist (Sunny Bergman, Anousha Nzume, Sylvana Simons?);
- Het bestuurslid Diversiteit, de werkgroep Diversiteit en de PCC zullen door het jaar enkele evenementen organiseren om diversiteit binnen de afdeling op de kaart te zetten, maar ook een duidelijk signaal aan de doelgroep te sturen. Dan wil ik de volgende evenementen zeker organiseren: een groene iftar, een ketikoti-herdenking (als dat met de hele stad kan, ben ik nog blijer), enkele discussieavonden waarbij we “Wit is ook een kleur” en documentaires van Bibi Fadlalla, Isa Does en Frank Züschen kijken en daarover spreken, en een leesclub waarbij we “Witte onschuld” van Gloria Wekker lezen. Ook is er een wandeling in Utrecht; “Sporen van de slavernij”. Deze wandeling kunnen wij enkele malen aanbieden aan onze leden. Andere ideeën zijn zeker ook welkom! Verder is de werkgroep Diversiteit is voornemens een expertmeeting te organiseren in het najaar van 2018 om het eerste jaar van hun externe traject af te sluiten.
- Als er voldoende middelen gevonden worden, zal elke privilege training gestart worden met een presentatie/inspiratiesessie van een activist.

Opmerking 1

Dit traject moet ervoor zorgen dat het thema bespreekbaar is, dat wij allen dezelfde termen gebruiken, dat wij ons bewust worden van waar dingen fout gaan en dat wij na gaan denken vanuit hetzelfde kader over oplossingen. Afhankelijk van hoe dit traject loopt, en na evaluatie, zal ik kijken hoe we daar vervolg aan gaan geven in 2019 en verder. Het is een traject van de lange adem en zal – soms onverwacht- emoties losmaken en gevoelig liggen. Ik verwacht dan ook een intens jaar, waarbij we moeten zorgen dat we onze ogen open houden voor leden die nazorg behoeven of niet aan bod komen. Wellicht is het verstandig hier afspraken over te maken?

Opmerking 2

Op dit moment is er in elk geval geld voor de aftrapssessie als we daarbij gebruik maken van Sarita als activist en voor de vijf privilegestrainingen. Ook voor de iftar, en discussieavonden kan geld worden vrijgemaakt. Een kleine ketikotiviering is mogelijk, maar gezien de zichtbaarheid en ons standpunt in het verkiezingsprogramma, lijkt het me verstandig hier iets groters van te maken in samenwerking met de Surinaams-Nederlandse doelgroep en organisaties die zich daarop profileren.

Opmerking 3

De fractie wil naar ratio meebetalen voor het trainingstraject van de toekomstige fractieleden. Ik ga proberen geld te vinden bij Landelijk, maar eventueel ook in samenwerking met kleinere afdelingen (ik heb al even contact gehad met de provincie). Op dit moment is er nog een bedrag van ongeveer €3.000 nodig voor het gedroomde programma met de activisten (hier reken ik de bijdrage van de fractie nog niet bij). Mochten wij activisten kunnen overhalen gratis of voor weinig te komen spreken, dan gaat het benodigde bedrag navenant naar beneden.

Opmerking 4

Het doel is om in elk “gremium” tenminste twee mensen met een cultureel diverse achtergrond op te nemen. Vooral bestuur, fractie, inzetbureau en scouting zijn van belang.