

Jaarverslag 2024

vizier 

gericht op discriminatie & diversiteit



Discriminatie.nl

Oost-Nederland

Inhoudsopgave

Voorwoord	4	Meld Seksuele Intimidatie	22
Klachten	6	Campagnes	23
Onderzoek	14	Bestuursverslag	28
Projecten	18		



Voorwoord

Beste lezer van ons jaarverslag,

Dit is zo'n moment waarop ik terugkijk op 2024, met gemengde gevoelens. Ik ben trots op wat we als Vizier hebben bijgedragen aan een verdraagzamere samenleving, via onze projecten, activiteiten, onderzoeken, workshops en lesprogramma's. Ook in het ondersteunen van melders van discriminatie, zowel op persoonlijk als institutioneel niveau, hebben we impact gemaakt.

Tegelijkertijd ben ik bezorgd over de ontwikkelingen die de samenleving 'op scherp' zetten. Donald Trump is opnieuw verkozen als president van de VS, en in Nederland maakt de PVV voor het eerst deel uit van het kabinet. Dit leidt tot verharding: elkaar uitsluiten of de maat nemen lijkt steeds normaler te worden.

Een lastige kwestie blijft de oorlog van Israël op Palestijns grondgebied. We zien dat zowel jodenhaat als moslimhaat toeneemt, mede door media en politieke polarisatie. Israël wordt door het Internationaal Gerechtshof ter verantwoording geroepen om genocide te voorkomen, maar erkent dit niet. Dit patroon zien we terug in de samenleving, waar rechterlijke uitspraken worden geminacht.

Ook in ons werk merken we dit. Oordelen van het College voor de Rechten van de Mens zijn niet bindend, waardoor veroorzakers deze naast zich neer kunnen leggen. Dat vind ik pijnlijk en amoreel. Toch waren er ook positieve ontwikkelingen: in 2024 hebben we ruim tweemaal zoveel melders bijgestaan. Dit gaf hen steun en leidde vaak tot concrete resultaten.

Daarnaast werkten we in steeds meer gemeenten preventief aan bewustwording over discriminatie en het bevorderen van diversiteit en inclusie. In 2024 voerden we meer dan 60 opdrachten uit in ruim 40 gemeenten in Gelderland en Overijssel, bij bedrijven en op scholen. Onze missie blijft om de samenleving mooier te maken, en onze inzet is harder nodig dan ooit.

Dit jaarverslag biedt een beknopt beeld van ons werk. Lees het eens, zou ik zeggen.

Carla van Dijk
Directeur-bestuurder Vizier en Discriminatie.nl
Oost-Nederland





Klachten in de schijnwerpers

Kleine successen met grote impact

Bij Vizier draait het om mensen. Elk verhaal dat de organisatie bereikt, vertegenwoordigt iemand die de moed heeft gehad om zijn of haar stem te laten horen. Achter elke melding schuilt een wereld van emoties, uitdagingen en hoop op verandering.

In 2024 speelde Vizier een cruciale rol bij het ondersteunen van melders die geconfronteerd werden met discriminatie. Elke melding is belangrijk – niet alleen voor de melder, maar ook voor de samenleving. De behaalde successen tonen hoe doortastende gesprekken, zorgvuldig onderzoek en gerichte acties een grote impact kunnen hebben op het leven van mensen.

Hieronder worden enkele casussen uitgelicht die niet alleen melders hebben geholpen, maar ook hebben bijgedragen aan een rechtvaardigere samenleving. Zelfs kleine successen kunnen het verschil maken.

Toegangsprijs en genderidentiteit

Oordeelnummer 2024-62

In een andere zaak oordeelde het College dat een verzoeker met een non-binaire genderidentiteit, die een X in diens paspoort had, discriminerend werd behandeld door een aanbieder van goederen en diensten. De aanbieder wilde dat de verzoeker de toegangsprijs voor mannen betaalde. Dit was niet rechtvaardig, omdat de verzoeker recht heeft op bescherming van diens non-binaire genderidentiteit. Bovendien bejegende de aanbieder de verzoeker kwetsend en onprofessioneel door in een openbaar Instagram-bericht te verwijzen naar diens geslachtskenmerken. Dit maakte de verzoeker minderwaardig en was ongepast. Het College oordeelde dat de klachtbehandeling van de aanbieder onzorgvuldig was. Tijdens de zitting bood de aanbieder excuses aan en toonde zich welwillend, maar intenties zijn niet bepalend – het gaat om de feitelijke handelingen en de effecten daarvan.



Een constructief gesprek over toegankelijkheid

Oordeelnummer 2023-120

Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde dat een vervoersorganisatie verboden onderscheid maakte op basis van handicap of chronische ziekte door een man in een elektrische rolstoel te weigeren in de buurtbus.

De melder, die vanwege een lichamelijke beperking afhankelijk is van een elektrische rolstoel, kon geen gebruik maken van een buurtbuslijn omdat de vervoersorganisatie als beleid hanteerde dat alleen handbediende rolstoelen waren toegestaan. De organisatie beriep zich op veiligheidsredenen en stelde dat elektrische rolstoelen moeilijker vast te zetten zijn en daardoor een risico vormen voor de passagiers.

Het College stelde vast dat dit direct onderscheid oplevert, aangezien de man anders werd behandeld dan reizigers zonder elektrische rolstoel. Bovendien bleek uit een onderzoek ter plaatse dat de buurtbus wél geschikt was voor elektrische rolstoelen en dat het probleem vooral lag bij onvoldoende training van de chauffeurs. Het College oordeelde dat de vervoersorganisatie geen geldig beroep kon doen op de veiligheidsexceptie en dus in strijd handelde met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

“Soms zit het succes niet in de uiteindelijke fysieke aanpassing, maar in de ruimte voor dialoog en het gevoel dat melders serieus worden genomen en dat er actief naar oplossingen wordt gezocht.”

Dit oordeel (2023-120) was niet alleen van belang voor de melder, maar leidde er ook toe dat de vervoersorganisatie maatregelen moest nemen om herhaling te voorkomen. Het benadrukt de verantwoordelijkheid van openbaarvervoerders om toegankelijk vervoer te garanderen en hun personeel adequaat te trainen. Hierdoor kunnen mensen met een beperking in de toekomst gelijkwaardig gebruik maken van het openbaar vervoer.

Soms zit het succes niet in de uiteindelijke fysieke aanpassing, maar in de ruimte voor dialoog en het gevoel dat melders serieus worden genomen en dat er actief naar oplossingen wordt gezocht.

Succesvolle toegang tot dagbesteding

Een ander succes betrof een melder die graag wilde deelnemen aan activiteiten in het kader van dagbesteding, maar zich gediscrimineerd voelde vanwege haar handicap of chronische ziekte. In tegenstelling tot anderen, die direct konden deelnemen, werd van haar verwacht dat zij eerst een gesprek zou voeren alvorens te mogen deelnemen. De melder vond dit oneerlijk en zag het als een vorm van uitsluiting.

Wij hebben de organisatie aangeschreven met het verzoek om een gesprek over de situatie. Dit gesprek leidde tot concrete afspraken, waardoor de melder alsnog kon deelnemen aan de activiteiten. Het mooiste van dit proces is dat alle partijen zich gehoord voelden en er afspraken zijn gemaakt die niet alleen voor de melder, maar ook voor de toekomst werkbaar zijn. En de melder? Die neemt inmiddels met veel plezier elke week deel aan de activiteiten—iets waar ze nu met een gerust hart naar uitkijkt.



Discriminatie door transactiescreening

Oordeelnummer 2024-41

Een vrouw ondervond problemen met haar bankrekening, omdat haar transacties werden geblokkeerd. Dit gebeurde doordat de niet-Nederlands klinkende achternaam van haar echtgenoot in de omschrijving van de transacties stond. De bank vroeg herhaaldelijk om informatie over haar echtgenoot, wat de vrouw als discriminerend ervoer. Vanuit de antidiscriminatievoorziening hebben wij haar ondersteund bij het indienen van een klacht. Het College oordeelde dat de bank indirect onderscheid maakte op basis van afkomst, wat

verboden is. De bank kon niet aantonen dat de controles in dit geval gerechtvaardigd waren, omdat zij herhaaldelijk om dezelfde informatie vroeg.

Bovendien werd de klacht van de vrouw onzorgvuldig behandeld, aangezien zij nooit een inhoudelijke reactie ontving. De bank had beter moeten uitleggen waarom de blokkades plaatsvonden en had het mogelijke discriminerende effect van hun controles moeten onderkennen.

Geen kans op een woning als je non-binair bent

Eind 2023 ontving Vizier / Discriminatie.nl Oost-Nederland een klacht van een persoon die het volgende aangaf. Hen identificeert zich als non-binair (non-binair wordt hier gebruikt als een paraplu-begrip voor een verzameling genderidentiteiten die niet (alleen of volledig) man of vrouw zijn). Om zich in te schrijven als woningzoekende was het echter verplicht om een keuze te maken tussen man of vrouw. Hen wilde niet gedwongen worden deze keuze te maken, waardoor de kans op een woning nihil was. Zowel hen als diens moeder had al veel moeite gedaan om dit probleem op te lossen, maar zonder succes.

Diverse woningstichtingen en het bedrijf dat in opdracht van deze organisaties de inschrijving faciliteert, waren verantwoordelijk voor dit probleem. Het bleek lastig om de computersystemen zo aan te passen dat inschrijving als non-binair persoon mogelijk werd. Uiteindelijk is dit in augustus 2024 gerealiseerd. Sindsdien is het in een groot deel van Nederland mogelijk om zich als non-binair persoon in te schrijven. De inschrijfdatum van de melder is aangepast naar het moment van diens eerste contact.

Voorlichtingen voor vluchtelingen

Vizier/Discriminatie.nl Oost-Nederland werkt al enkele jaren samen met VluchtelingenWerk. Er wordt een bijdrage geleverd aan het participatieverklaringstraject (PVT), een verplicht onderdeel van het inburgeringsexamen dat de meeste nieuwkomers in Nederland moeten afleggen. Tijdens dit traject maken inburgeraars kennis met de Nederlandse kernwaarden: vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit en participatie.

In 2024 zijn ongeveer 25 groepen nieuwkomers voorgelicht over de Nederlandse wetgeving die discriminatie verbiedt. Daarnaast zijn de mogelijkheden om discriminatie te melden en het

meldproces toegelicht. De theorie uit de eerste helft van de bijeenkomst wordt verduidelijkt met praktijkvoorbeelden, die gezamenlijk worden besproken.

Gezamenlijke bijeenkomst aanpak discriminatie

Op uitnodiging van het Expertisecentrum Aanpak Discriminatie van de politie (ECAD-P) heeft Vizier/Discriminatie.nl Oost-Nederland deelgenomen aan een bijeenkomst gericht op het verbeteren van de gezamenlijke aanpak van discriminatie in Oost-Nederland. Het doel was om elkaar beter te leren kennen, samenwerkingsmogelijkheden te verkennen, op de hoogte te blijven van (landelijke) ontwikkelingen en kennis en ervaringen uit te wisselen.



“Zelfs kleine successen kunnen een groot verschil maken – voor de melder, de gemeenschap en een rechtvaardigere samenleving.”

College voor de Rechten van de Mens: waardevol, ongeacht de uitkomst

Als consulent discriminatiezaken staan wij melders regelmatig bij in het indienen van een verzoek om een oordeel bij het College voor de Rechten van de Mens. Helaas vallen de uitkomsten niet altijd uit zoals wij vooraf hopen. Hoewel wij voldoende bewijs verzamelen om discriminatie aan te tonen, leert de praktijk ons dat het College soms anders oordeelt. Dit biedt ons waardevolle leerervaringen over de omstandigheden waarin een gang naar het College zinvol is en helpt ons onze eigen inzichten kritisch te evalueren. Het is waardevol dat melders, zelfs wanneer het College geen discriminatie vaststelt, zich gehoord en gesteund voelen. Als consulent geeft het ons voldoening wanneer een melder zich, ondanks een tegenvallend oordeel, toch gesteund voelt. Dit versterkt onze motivatie om ons werk voort te zetten, met het besef dat niet elke uitkomst per se positief of negatief is, maar dat het proces op zichzelf betekenisvol kan zijn. Door empathie en begrip te tonen, dragen wij bij aan een veilige omgeving voor melders, waarin hun verhalen centraal staan.

“Als consulent geeft het ons voldoening wanneer een melder zich, ondanks een tegenvallend oordeel, toch gesteund voelt. Dit versterkt onze motivatie om ons werk voort te zetten, met het besef dat niet elke uitkomst per se positief of negatief is, maar dat het proces op zichzelf betekenisvol kan zijn.”

Een dag om te groeien

De Dag van de Consulent Discriminatiezaken is een inspirerende en waardevolle gelegenheid om onze kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Dit jaar stond in het teken van verdieping en verbinding, met boeiende workshops en betekenisvolle gesprekken met consulenten uit het hele land.

Een van de hoogtepunten was de cursus **Nederlandse Gebarentaal**. Niet alleen leerden we enkele basisvaardigheden, maar ook ontdekten we de rijke cultuur en context rondom gebarentaal. Dit bood ons een nieuwe invalshoek op inclusiviteit en communicatie.

Daarnaast waren er gesprekstafels waar we ervaringen uitwisselden over het omgaan met discriminatiemeldingen. Deze gesprekken gaven ons waardevolle inzichten in de uitdagingen waar onze melders dagelijks mee te maken hebben. Ook verdiepten we onze juridische kennis, met een speciale focus op strafrechtelijke benaderingen van discriminatiezaken.

“Dit soort dagen zijn cruciaal voor onze professionalisering. Ze stellen ons in staat om onze dienstverlening te verbeteren, nieuwe perspectieven te omarmen en onze melders nog beter van dienst te zijn.”

De start van Muhammad's toekomst

Soms is het lastig om je verstaanbaar te maken als je een taal niet volledig beheerst. Het gebeurt weleens dat mensen je daardoor onderschatten. Wie minder vloeiend Nederlands spreekt, zal wel... minder intelligent zijn? Dit lijkt volgens familie A. een rol te spelen in de gesprekken die zij voeren met Nederlandstalige mensen.

Paniek in hun ogen

De ouders van Muhammad kloppen aan bij Vizier. Ze zitten met hun handen in het haar, want de tijd dringt. De paniek is af te lezen in hun ogen. Hun zoon moet binnenkort worden aangemeld voor de middelbare school, maar hij is zojuist afgewezen. Wat nu?!

Tijdens het intakegesprek met Muhammad en zijn betrokken ouders wordt in de eerste minuten het volgende gezegd: “Wij komen uit Pakistan en hebben beiden gestudeerd. Ik ben huisarts en zij is gynaecoloog. We zijn echt niet dom.” Vervolgens excuseren ze zich dat ze niet vloeiend Nederlands spreken. Ze hebben het gevoel dat ze falen. Dan vertellen ze dat Muhammad hun enige kind is. Zo geliefd. Beiden raken geëmotioneerd. Ze hadden het graag anders gezien, maar willen het allerbeste voor Muhammad in Nederland.

Onterechte diagnose?

Muhammad blijkt zich niet te kunnen inschrijven op de middelbare school. Zijn aanmelding is afgewezen, en dat voelt als een persoonlijke afwijzing voor zowel hem als zijn ouders. Volgens de basisschool heeft Muhammad een taalstoornis. Maar in de gesprekken die volgen, blijkt hij zich uitstekend in het Nederlands verstaanbaar te kunnen maken. Later zal blijken dat de stoornis nooit officieel is gediagnosticeerd. Toch bepaalt deze diagnose zijn toekomst.



Op zoek naar mogelijkheden

Samen bekijken we de mogelijkheden. Een andere middelbare school wordt benaderd. Vanuit Vizier leggen we het eerste contact. Vervolgens gaan de ouders in gesprek met de coördinator. De onzekerheid slaat toe. Zal hij opnieuw geweigerd worden?

We bespreken met de coördinator de zorgen van de ouders, de achtergrond van Muhammad en de afwijzing door de andere school. Ze reageert begripvol en betrokken.

Onszelf uitnodigen voor een gezamenlijk gesprek

Er wordt een gesprek gepland tussen Muhammad, zijn ouders, de basisschool en de coördinator van de middelbare school. Op het moment dat Vizier hiervan hoort, grijpen we de telefoon. Is het akkoord als wij ook aanschuiven? De ouders reageren enthousiast en dankbaar. Vervolgens mailen we de coördinator om onze aanwezigheid te bevestigen. In eerste instantie wordt hier terughoudend op gereageerd, maar vooruit. Als dit de wens is van de ouders en Muhammad...

“Als bemiddelaar is het onze taak om te luisteren naar alle betrokkenen en hun standpunten te vertalen. In dezelfde Nederlandse taal, maar met andere woorden. Zodat iedereen zich gehoord voelt en volwaardig deel blijft uitmaken van het gesprek.”

Het moment van bemiddeling

Dan is daar het gesprek. Aanwezig zijn de coördinator van de middelbare school, de directeur en een leerkracht van de basisschool, de ouders, een psycholoog en een consulent van Vizier. Er is onduidelijkheid en spanning. Op een gegeven moment zegt de psycholoog: “Ik denk niet dat we er vandaag nog uit gaan komen.”

Vizier moet nú ingrijpen. We benoemen wat de ouders voelen en brengen hun zorgen en ervaringen duidelijk over. We vragen welke mogelijkheden er zijn om verder te kijken dan de vermeende diagnose. En we maken concrete afspraken: Wat als Muhammad beter blijkt te functioneren dan verwacht? Wanneer kan hij starten?

Als bemiddelaar is het onze taak om te luisteren naar alle betrokkenen en hun standpunten te vertalen. In dezelfde Nederlandse taal, maar met andere woorden. Zodat iedereen zich gehoord voelt en volwaardig deel blijft uitmaken van het gesprek.

De start van zijn toekomst

Diezelfde middag nog wordt Muhammad ingeschreven. Zijn ouders halen opgelucht adem. Op naar een nieuwe school. Dankbaar en ontroerd nemen ze afscheid. Vandaag is de eerste stap gezet naar een toekomst vol nieuwe mogelijkheden voor Muhammad.



“Inzicht is de eerste stap naar verandering. Bij Vizier’s onderzoeksteam combineren we meldcijfers, ervaringen en lokale kennis in praktisch toepasbaar onderzoek op maat, zodat gemeenten en organisaties gericht kunnen werken aan een inclusieve samenleving.”

Hoe je discriminatie zichtbaar kunt maken – Ook als het niet gemeld wordt.

Discriminatie zichtbaar maken is een van de belangrijkste doelen van ons onderzoeksteam. Dit is een uitdaging, want we weten al jarenlang: discriminatie wordt vaak ervaren, maar lang niet altijd gemeld. Melden is namelijk maar één manier om met discriminatie om te gaan. Sommige mensen proberen een situatie te vergeten, trekken zich terug bij vertrouwde mensen, of passen zich aan om niet op te vallen. Deze strategieën, ook wel ‘copingmechanismen’ genoemd, worden door Juriaan Omlo treffend beschreven als ‘verzetten, vermijden of jezelf veranderen.’

Hoe we dit onderzoeken

Om achter discriminatie-ervaringen te komen, maken we gebruik van verschillende onderzoeksmethoden. Met **kwalitatief onderzoek**, zoals interviews en focusgroepen, gaan we dieper in op persoonlijke ervaringen. Zo vroegen we in een focusgroep inwoners om zowel een positieve als een negatieve ervaring in hun buurt te delen. De een vertelde hoe een val van een buurvrouw leidde tot saamhorigheid in de straat, terwijl een ander juist een slechte ervaring deelde over contact met buurtgenoten. Dit leverde waardevolle gesprekken op over verschillen in ervaringen en de stappen die nodig zijn om een wijk inclusiever te maken.

Daarnaast gebruiken we **kwantitatieve methoden**, zoals vragenlijsten. In onze LHBTIQA+ Welzijnsmonitor vroegen we bijvoorbeeld naar acceptatie en ervaringen van discriminatie. De resultaten waren onthutsend: 8% van de LHBTIQA+ respondenten gaf aan ooit te zijn uitgescholden, oplopend tot 25% onder transgender personen. Het merendeel deed hiervan geen melding of aangifte. Door deze data te verzamelen en bundelen, maken we zichtbaar dat discriminatie een structureel probleem blijft – zelfs als het niet wordt gemeld.

Zichtbaar maken als motor voor verandering

Het zichtbaar maken van discriminatie is cruciaal om verandering te stimuleren. Onze bevindingen presenteren we in diverse vormen, zoals rapportages, factsheets, postercampagnes of toolkits. Zo worden de verhalen van melders een bron van inspiratie voor beleidsmakers, zorginstellingen en scholen. Een goed voorbeeld is een beleidsplan voor diversiteit dat we opstelden voor een gemeente, of de inclusietoolkit die nu wordt gebruikt in zorginstellingen.

Meer weten?

Bekijk onze publicaties op www.vizieroost.nl/publicaties.



Roze ouderen

Samen met de Radboud Universiteit voerde Vizier in 2023 en 2024 een welzijnsonderzoek uit onder LHBTIQA+ inwoners van Arnhem. Dit onderzoek, onderdeel van de provinciebrede LHBTIQA+ monitor, bracht waardevolle inzichten naar voren:

- Niet-cisgender respondenten rapporteren vaker negatieve ervaringen met acceptatie en veiligheid.
- LHBTIQA+ personen buiten het stadscentrum voelen zich vaker eenzaam en minder betrokken dan mensen in het centrum.
- Biculturele LHBTIQA+ personen geven aan behoefte te hebben aan verbinding met anderen die dezelfde identiteiten delen.

Daarnaast vroeg het onderzoek aandacht voor roze ouderen, een vaak vergeten groep. Vizier zette een campagneproject op waarbij posters en folders over roze ouderen werden verspreid in verpleeghuizen in Arnhem. Zo zorgden we ervoor dat hun verhalen werden gehoord en erkend.



Inclusief Overbetuwe: de QuickScan

Begin 2024 voerde Vizier een QuickScan uit in de gemeente Overbetuwe om de behoeften voor een nieuw inclusiebeleid te onderzoeken. Dit onderzoek, op basis van deskresearch, interviews en stadsgesprekken, resulteerde in het rapport Inclusief Overbetuwe. Hierin deden we concrete aanbevelingen voor inclusiebeleid, dat inmiddels in ontwikkeling is. Dit onderzoek benadrukt de kracht van een bottom-up benadering waarin de ervaringen van inwoners centraal staan.

Stagiaires versterken ons team

Met drie stagiaires aan boord kon ons kleine onderzoeksteam in 2024 bijna verdubbelen. Hun bijdragen waren van onschatbare waarde:

Iris richtte zich op institutioneel racisme en maakte een overzichtelijke factsheet over dit complexe thema.

Lena werkte aan de LHBTIQA+ deelmonitor en ontwikkelde een bondige factsheet over de resultaten.

Fabienne verdiepte zich in de interactie tussen verschillende identiteiten en hielp onze vragenlijsten te verbeteren.

Hun frisse perspectieven en expertise hebben ons team niet alleen versterkt, maar ook verrijkt. Zoals zij het zelf hebben ervaren:

“Ik heb bij Vizier een leuke tijd gehad in het gezellige onderzoeksteam. Leuk om te zien hoe het jonge team het zo goed doet! Daarnaast heb ik veel geleerd op professioneel en persoonlijk vlak waar ik tijdens de rest van mijn studie mee aan de slag kan.”
~ Iris ~

“Tijdens mijn stage bij Vizier voelde ik mij onderdeel van het team. Door de veilige, professionele en gezellige sfeer kon ik groeien op persoonlijk vlak, heb ik van mijn collega's veel geleerd over onderzoek doen en de verschillende doelgroepen waar Vizier mee werkt!”
~ Lena ~



“Ik heb enorm genoten van mijn stage bij Vizier, waarbij ik me echt betrokken voelde bij het gehele team. Iedereen staat er voor open om diens werk te laten zien en mij wat bij te leren. Ook kon ik goed mijn eigen creativiteit kwijt en heb ik met plezier gewerkt aan de onderzoeken. Het zijn hele fijne en gezellige collega's die voor een hele fijne stageperiode hebben gezorgd!”
~ Fabienne ~

Projecten: van idee naar impact



Trainen van medewerkers gemeentehuis: een inclusieve gemeente begint bij kennis

In 2024 kregen meerdere medewerkers van gemeentehuizen in IJsselland een training over discriminatie en inclusie. Voor veel gemeenten staat het voorkomen van discriminatie hoog op de agenda. Een inclusieve gemeente moet immers een veilige plek zijn voor iedereen.

Tijdens de training Inclusief Werken werden medewerkers van handhaving, het klantcontactcentrum, het sociaal domein en het domein veiligheid meegenomen in de basis van wat discriminatie nu eigenlijk is. Hoewel velen dachten al aardig wat te weten over dit onderwerp, bleek al snel dat er nog veel te leren viel.

De training besteedde niet alleen aandacht aan discriminatie en groepsdenken, maar focuste ook op een veelgevraagde vaardigheid: hoe voer je een gesprek over discriminatie? Voor de deelnemers bood dit waardevolle handvatten om in hun werk inclusiever te handelen en het gesprek hierover niet uit de weg te gaan.

Als trainer voelde deze reeks trainingen als een cadeau. Het gaf een unieke kans om binnen te kijken bij verschillende gemeenten en samen met de medewerkers knelpunten aan te pakken en stappen te zetten naar een inclusieve werkomgeving.

Trainen van docenten van de Zwolse4: samen tegen stagediscriminatie

In 2023 startte een samenwerkingsverband tussen de gemeente Zwolle, de vier MBO-scholen (Deltion, Landstede, Cibap en Zone College) en Vizier. Dit initiatief heeft als doel om stagediscriminatie zoveel mogelijk uit te bannen. Het eerste jaar stond in het teken van het ontwikkelen van een routekaart en een stappenplan. Deze tools helpen docenten, vertrouwenspersonen en studenten om adequaat om te gaan met stagediscriminatie en bieden ondersteuning aan studenten die hiermee te maken krijgen. In 2024 lag de focus op trainingen voor docenten. Deze trainingen richtten zich op het herkennen en erkennen van stagediscriminatie, het adequaat ondersteunen van studenten en het vergroten van bewustzijn over oordeelvrij handelen.

De samenwerking stopt hier niet: in 2025 zullen opnieuw trainingen plaatsvinden op de verschillende scholen. Bovendien wordt gekeken naar aanvullende stappen om stagediscriminatie verder terug te dringen.

Stadsdialoog Kansengelijkheid: samen werken aan gelijke kansen

Sinds enkele jaren organiseert de gemeente Zwolle stadsdialogen over maatschappelijke thema's zoals armoede en gezondheid. In 2024 werd hier een nieuw thema aan toegevoegd: Kansengelijkheid. Vizier was onderdeel van de werkgroep die deze stadsdialoog organiseerde, samen met Traverse en het Taalpunt.

In november was het zover. De Stadskamer in het centrum van Zwolle stroomde vol met professionals en burgers die geïnteresseerd waren in dit belangrijke thema. Dr. Natascha Notten gaf een inspirerende lezing over het belang van gelijke kansen, gevolgd door interactieve workshops.



De workshops boden deelnemers verdiepende inzichten in onderwerpen zoals kansengelijkheid voor jongeren en kinderen, gids zijn voor een ander en de impact van analfabetisme. De ochtend was niet alleen leerzaam, maar ook een kans om nieuwe verbindingen te leggen tussen professionals en inwoners.

Met drie nieuwe stadsdialogen op de planning voor 2025 kijkt Zwolle vooruit naar een inclusieve toekomst, en Vizier blijft zich actief inzetten om kansengelijkheid bespreekbaar te maken en te bevorderen.



Diversity Day 2024 in Gelderland-Zuid: bewustwording en actie

In de aanloop naar Diversity Day op 30 september 2024 verzorgde Vizier bij de gemeente Berg en Dal twee workshops Mind Marionette. Onder leiding van adviseur Salima El Guada verkenden de deelnemers op interactieve wijze de wereld van stereotypen, hokjesdenken en vooroordelen. De workshops, bijgewoond door burgemeester Slinkman en gemeentesecretaris Edwin van der Velde, benadrukten hoe dergelijke denkpatronen ons beeld van elkaar en de wereld beïnvloeden.

Tijdens de bijeenkomst onderstreepten de burgemeester en gemeentesecretaris het belang van bewustwording rond diversiteit en inclusie. Bij de gemeente Berg en Dal is men ervan overtuigd dat het stellen van een sociale norm essentieel is om uitsluiting en discriminatie tegen te gaan. Een interne projectgroep van de gemeente gaat verder met het vertalen van deze inzichten naar concrete acties binnen de organisatie.



Diversity Day op het ROC Nijmegen: focus op stagediscriminatie

De dag daarna stond Diversity Day zelf in het teken van stagediscriminatie, met Vizier actief aanwezig op het ROC Nijmegen.

Tijdens de talkshow 'Verbinding in verscheidenheid' droeg onderzoeker Eveline van Hilten-Rutten haar expertise bij in een gesprek met studenten, werkgevers en onderwijsprofessionals. Ze ging in op de impact van stagediscriminatie en het belang van samenwerking om dit tegen te gaan.

Later op de middag gaf Salima El Guada een workshop aan ROC-medewerkers met de titel 'Stagediscriminatie: ook jij kunt wat doen.' In deze sessie stond de gezamenlijke verantwoordelijkheid centraal. Deelnemers leerden hoe zij, als omstanders en professionals, een actieve rol kunnen spelen in het aanpakken van stagediscriminatie. Door middel van praktische oefeningen ervoeren zij wat zij zelf kunnen bijdragen.

Mobiel Media Lab: Samenwerking voor bewustwording en in gesprek over Racisme, Diversiteit en Intimidatie

Tijdens de Week tegen Racisme en in het kader van Orange the World stond het Mobiel Media Lab op verschillende data in Arnhem en Nijmegen. Dit indrukwekkende mobiele leslokaal bood inwoners een interactieve en toegankelijke manier om complexe

thema's zoals racisme, diversiteit en intimidatie te bespreken.

In **Arnhem** gingen we met inwoners in gesprek over onderwerpen zoals vooroordelen, racisme en de diversiteit van onze samenleving. Via een interactieve quiz leerden bezoekers hoe vooroordelen ontstaan, welke impact ze kunnen hebben, en hoe we als individu en samenleving vooroordelen kunnen doorbreken.

In **Nijmegen** lag de focus op intimidatie, zoals straatintimidatie en ongewilde opmerkingen of aanrakingen. Bezoekers kregen inzicht in de gevolgen van dit gedrag en praktische tips om als omstanders in te grijpen. Ook werd aandacht besteed aan de juridische gevolgen van bijvoorbeeld het delen van naaktfoto's of filmpjes zonder toestemming. Met deze laagdrempelige aanpak wisten we inwoners van beide steden te betrekken bij belangrijke maatschappelijke thema's. Door interactieve tools zoals quizen en stellingen maakten we bewustwording leuk en leerzaam, en zetten we een stap richting een inclusieve samenleving waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt.

Werkgroep Coming Out Dag Nijmegen: samen voor inclusie

Vizier werkte mee aan de organisatie van twee filmavonden in Nijmegen rond Nationale Coming Out Dag. Deze avonden, opgezet met partners zoals Bindkracht10 en GGD Gelderland-Zuid, trokken 90 bezoekers en boden ruimte voor gesprekken over onderwerpen als queer ouderschap en ballroomcultuur.

Na de vertoning van drie korte films deelden wijkbewoners persoonlijke ervaringen. Dit leverde open en waardevolle gesprekken op over thema's zoals religie en homoseksualiteit en de behandeling van LHBTI+ personen in Nederland.



Meld Seksuele Intimidatie

Het meldpunt van Vizier samen met de gemeente Arnhem en Enschede

In 2024 heeft ons meldpunt Meld Seksuele Intimidatie zich wederom ingezet om bewustwording te vergroten en actie te stimuleren tegen seksuele intimidatie. Met diverse activiteiten hebben we niet alleen slachtoffers ondersteund, maar ook omstanders en het bredere publiek betrokken bij dit belangrijke thema.

Zo organiseerden we evenementen in Enschede, Arnhem en Zwolle tijdens campagnes zoals Orange the World, waarmee we bijdroegen aan bewustwording en educatie. Daarnaast hebben we in Enschede een straatactie uitgevoerd gericht op het trainen van omstanders. Tijdens deze actie leerden deelnemers wat ze kunnen doen als ze getuige zijn van straatintimidatie. Door praktische handvatten te bieden, moedigden we hen aan om een actieve rol te spelen in het creëren van een veiligere openbare ruimte.

Orange the World: een terugblik op inspirerende activiteiten

Van 25 november tot 10 december 2024 stonden veel steden in het teken van *Orange the World*, de internationale campagne tegen geweld tegen vrouwen en meisjes. Vizier droeg actief bij aan deze campagne met ons meldpunt seksuele intimidatie in Enschede en Arnhem. Ook in Zwolle heeft Vizier activiteiten georganiseerd.

Arnhem: Bijzondere voorstelling 'Psst. Hé schatje'

In Arnhem waren we aanwezig bij de indrukwekkende



theatrale installatie 'Psst. Hé schatje' in Theater aan de Rijn. Bezoekers wandelden door kamers en gangen waar acteurs en audio hen lieten ervaren hoe seksuele intimidatie voelt. Dit unieke concept opende ogen en zette aan tot nadenken over een veilige openbare ruimte. Na afloop voerden we, namens ons meldpunt Meld Seksuele Intimidatie, nagesprekken waarin we bijdroegen aan bewustwording en reflectie.

Enschede: Black Box Diaries - Een film die je raakt

Op de Internationale Dag tegen Geweld tegen Vrouwen had Carla van Dijk, directeur van Vizier, de eer om als spreker de film 'Black Box Diaries' na te bespreken bij Concordia Film & Beeldende Kunst. Deze indrukwekkende documentaire, gemaakt door een Japanse vrouw, legt haar persoonlijke strijd vast na een verkrachting. Via zowel een boek als een film documenteert zij haar proces naar gerechtigheid. De film toont op schrijnende wijze hoe machtige personen hun positie misbruiken om aan verantwoordelijkheid te ontsnappen en hoe systemen deze zoektocht naar gerechtigheid belemmeren, saboteren en vaak volledig lamleggen. Het verhaal laat zien hoe uitzonderlijk krachtig het is dat deze vrouw de moed had om door te strijden – een kracht die niet iedereen kan opbrengen na het meemaken van seksueel geweld.

Met deze gerichte acties en evenementen versterkten we onze missie: het vergroten van bewustwording, het bieden van ondersteuning, en het aanzetten tot actie om seksuele intimidatie in de samenleving terug te dringen.



Campagnes

Samenwerken met gemeentes: campagnes voor bewustwording en meldingsbereidheid

Bij Vizier geloven we in de kracht van samenwerking om discriminatie tegen te gaan. Daarom ontwikkelen we campagnes voor én samen met gemeentes, afgestemd op lokale behoeften en thema's.

Afgelopen jaar hebben we meerdere impactvolle campagnes opgezet en uitgevoerd. Deze campagnes waren erop gericht om bewustwording te creëren rondom discriminatie en inwoners te informeren over waar zij melding kunnen doen als zij discriminatie ervaren. Door middel van gerichte communicatie en activiteiten hebben we inwoners gestimuleerd om actie te ondernemen en hun stem te laten horen.

Onze aanpak is altijd gericht op verbinding en inclusiviteit, met als doel een samenleving waarin iedereen zich gehoord en gerespecteerd voelt. De samenwerking met gemeentes is hierin van onschatbare waarde gebleken, en we kijken ernaar uit om deze partnerships verder uit te bouwen.

Gemeente Zevenaar: Campagne 'Niemand past in 1 hokje' in Zevenaar

De Gemeente Zevenaar heeft de campagne van Vizier gedraaid in november 2024 in haar gemeente. Een krachtige campagne in de gemeente Zevenaar: 'Niemand past in 1 hokje'.

Deze campagne werd gedragen door vijf inwoners van Zevenaar, die openhartig hun persoonlijke ervaringen met discriminatie deelden. Hun verhalen brachten de impact van vooroordelen en discriminatie op indringende wijze onder de aandacht.



Als samenleving leren we al op jonge leeftijd mensen in hokjes te plaatsen – vaak onbewust – op basis van bijvoorbeeld geloof, afkomst, of een handicap. Deze automatische categorisatie kan echter leiden tot vooroordelen en uitsluiting. Met 'Niemand past in 1 hokje' hebben we een belangrijke stap gezet om bewustwording te vergroten en inwoners aan te moedigen kritisch na te denken over de gevolgen van discriminatie in welke vorm dan ook.

De campagne benadrukte dat inclusiviteit begint bij erkenning van ieders unieke waarde. Het is een krachtige boodschap die niet alleen lokaal resoneerde, maar ook breder bijdroeg aan het gesprek over diversiteit en gelijkwaardigheid.

Gemeente Hardenberg:
Campagne tegen Discriminatie in Hardenberg van start!

De bewustwordingscampagne Discriminatie = Ook Hier is afgelopen week gelanceerd in Hardenberg, met als doel discriminatie en racisme bespreekbaar te maken en actief tegen te gaan. Deze campagne benadrukt dat discriminatie overal kan voorkomen, ook in Hardenberg, en roept inwoners op om bij te dragen aan een inclusieve samenleving.

Vizier maakt onderdeel uit van de werkgroep Kleurrijk Hardenberg, waarin we samen met de gemeente en diverse maatschappelijke organisaties werken aan bewustwording en het verlagen van de drempel om discriminatie te melden. Door samenwerking en betrokkenheid willen we een omgeving creëren waar iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht afkomst of achtergrond.

Roze ouderen: Bewustwording rondom LHBTIQ+ ouderen in Nijmegen en Arnhem

In samenwerking met de gemeente Nijmegen, gemeente Arnhem en de werkgroep Roze Ouderen heeft Vizier een campagne ontwikkeld om aandacht te vragen voor roze ouderen in welzijns- en zorginstellingen.

Roze ouderen zijn vaak onzichtbaar in onze samenleving. Velen van hen groeiden op in een tijd waarin acceptatie van niet-hetero personen zeer beperkt was. Wanneer hun gezondheid achteruitgaat en zij afhankelijker worden van zorg, zien we dat sommige roze ouderen ervoor kiezen om dat deel van hun identiteit te verbergen. Angst voor discriminatie, verlies van respect of zelfs slechte zorg speelt hierbij een grote rol. Tegelijkertijd ontbreekt het zorgpersoneel soms aan kennis over de specifieke behoeften van lhbtq+ ouderen.

Om hier verandering in te brengen, heeft Vizier een bewustwordingscampagne gelanceerd. Posters zijn verspreid in zorginstellingen en bij zorgopleidingen



in Nijmegen om zowel personeel als studenten te informeren over het bestaan en de uitdagingen van roze ouderen.

Daarnaast bevat de campagne een inspirerende folder met een interview met Clem Bongers, een roze oudere die openhartig zijn ervaringen in de zorg deelt. Clem biedt waardevolle tips voor zorgpersoneel en bewoners, waarmee hij niet alleen bewustwording creëert, maar ook verbinding bevordert.

Deze samenwerking laat zien dat inclusie en aandacht voor diversiteit ook op latere leeftijd van groot belang zijn, en biedt een mooie stap richting een zorgomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn.



Naar een Toegankelijk 2025: Zie de Mens, Niet een Beperking Iedereen Doet Mee



De nieuwe campagne die we hebben ontwikkeld in 2024 met het oog op 2025:

Zie de Mens, Niet een Beperking

Toegankelijkheid gaat verder dan fysieke aanpassingen. Het draait om gelijke kansen, inclusie en het erkennen van ieders talenten. Mensen met een beperking ervaren nog steeds obstakels – niet alleen in de openbare ruimte, maar ook in beeldvorming en gelijke behandeling.

Met de campagne *Zie de Mens, Niet een Beperking* inspireert en activeert Vizier/Discriminatie.nl Oost-Nederland gemeenten en inwoners om toegankelijkheid écht vorm te geven. Dit betekent niet alleen drempels wegnemen, maar ook anders kijken: niet de beperking, maar de mens staat centraal. Door bewustwording en gedragsverandering werken we samen aan een samenleving waarin iedereen volwaardig mee kan doen.

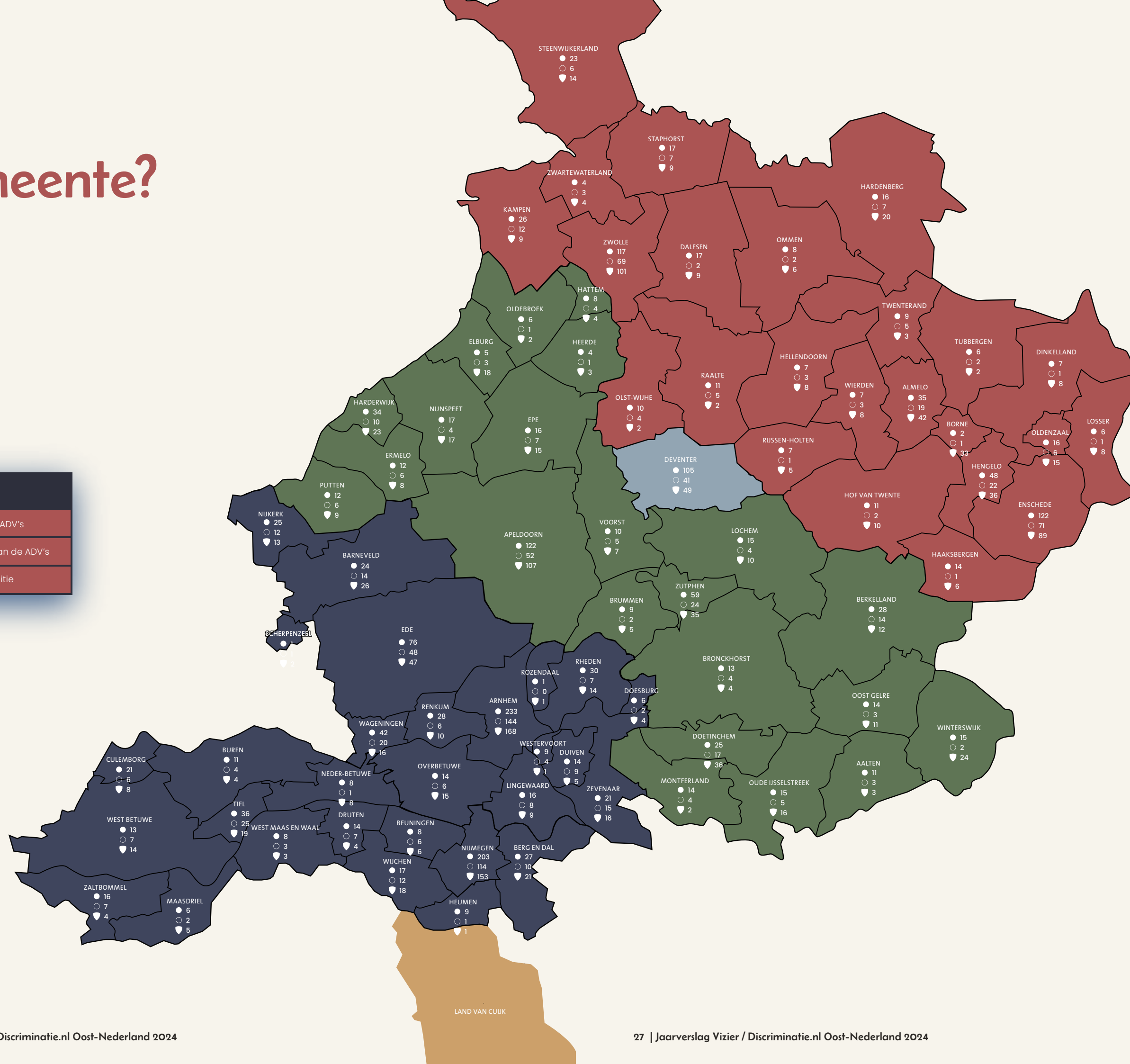
Deze campagne richt zich op bewustwording en gedragsverandering rondom discriminatie jegens mensen met een chronische beperking of handicap.

Gemeenten spelen een cruciale rol in het bevorderen van toegankelijkheid, niet alleen door fysieke aanpassingen, maar ook door een cultuurverandering waarin ieders talent en bijdrage wordt gezien. De campagne daagt uit om verder te kijken dan de beperking en de mens te zien. Door middel van posters en social media posts laten we zien dat mensen met een beperking geen obstakel vormen – maar juist een volwaardig onderdeel van de samenleving zijn.



Legenda

- Aantal meldingen door inwoner van de gemeente bij de ADV's
- Aantal meldingen over voorval in de gemeente bij een van de ADV's
- Aantal geregistreerde discriminatie-incidenten bij de politie



Bestuursverslag 2024

Missie, visie en doelstellingen van Vizier Doelstelling van de organisatie

Vizier is een regionale uitvoerings- en adviesorganisatie voor het bestrijden van discriminatie en vergroten van diversiteit. Vizier voert voor 24 gemeenten in Overijssel, 14 gemeenten in Gelderland-Zuid, 15 gemeenten in Gelderland-Midden en van 1 gemeente in Noord-Brabant, de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) uit. Deze wet stelt dat iedere inwoner in Nederland recht heeft op onafhankelijke en deskundige bijstand in geval van discriminatie en dat gemeenten dit moeten faciliteren. Daarnaast biedt Vizier in de gemeenten Arnhem en Enschede ook onafhankelijke bijstand aan mensen met seksuele intimidatie-ervaringen, op verzoek van deze gemeenten. Seksuele intimidatie kan de gelijke behandelingswetgeving ook onder discriminatie vallen, en het is een zeer actueel maatschappelijk thema. Het motto van Vizier luidt; “Laten we samen de samenleving een beetje mooier maken”.

Discriminatie.nl Oost-Nederland

Lidmaatschap van de landelijke branchevereniging stelt Vizier in staat de kwaliteit van de dienstverlening te borgen en haar positie in het maatschappelijk veld te versterken. Dit met als doel om van blijvende en toenemende betekenis te zijn in de samenleving, volgens de missie van Vizier. De directeur-bestuurder van Vizier fungeert als secretaris in het landelijk bestuur van deze branchevereniging.

Vanaf januari 2024 voert Vizier het meldpunt voor discriminatie-ervaringen uit onder de naam ‘Discriminatie.nl Oost-Nederland’. Alle antidiscriminatiebureaus hebben hiervoor gekozen om per januari 2024 richting inwoners te positioneren als ‘Discriminatie.nl’, met een daaraan gekoppelde centrale meldsite en ondersteund met communicatiekanalen en middelen om inwoners te kunnen bereiken.

Verslag van de activiteiten

In het jaarverslag 2024 beschrijven we de preventie- en onderzoeksactiviteiten die we hebben uitgevoerd, voor met name de gemeenten in het werkgebied van Vizier, maar incidenteel ook buiten ons werkgebied of aan andere organisaties zoals onderwijs, politie en bedrijven. Het jaarverslag van 2024 is te vinden op de website van Vizier, of anders op te vragen via info@vizieroost.nl.

In de discriminatiemonitor Oost-Nederland beschrijven we en verantwoorden we de uitvoering van onze wettelijke taak om melders met discriminatie-ervaringen deskundig bij te staan, discriminatie te monitoren en signalen in de samenleving te onderzoeken. De landelijke branchevereniging waar Vizier bij is aangesloten verantwoord eveneens met een multi-agencyrapportage samen met de politie de uitvoering van onze wettelijke taken binnen de Wga. Beide monitoren zijn te vinden op [Discriminatie.nl](https://discriminatie.nl)

Meerjarenbeleid 2024-2026

Vizier heeft in 2024 in haar meerjarenbeleidsplan 2024-2026 helder weergegeven welke activiteiten tegen welke condities kunnen aanbieden aan met name gemeenten in het werkgebied van Vizier. Gemeenten worden door het ministerie van BZK bekostigd voor deze activiteiten, maar zijn niet verplicht om deze activiteiten af te nemen bij Vizier.

Vizier streeft er met een meerjarenbeleid naar om zowel preventief als curatief discriminatie te kunnen voorkomen en tegen te gaan en om acceptatie van diversiteit in de samenleving te bevorderen. Zowel in beleid als in de leefomgeving van mensen zelf.

Met het meerjarenbeleidsplan 2024-2026 blijft Vizier inzetten op het versterken van haar wettelijke taak enerzijds en anderzijds biedt Vizier gemeenten

verschillende mogelijkheden om aan preventie, educatie en voorlichting, zichtbaarheid en onderzoek invulling te geven aan preventie en vergroten van diversiteit.

Wettelijke taken zijn:

1. Voorlichting over het meldpunt en het meldproces
2. Onafhankelijke bijstand verlenen aan melders
3. Evaluatie en nazorg voor melders
4. Signalering, monitoring en rapportage richting gemeenten

Preventieve taken zijn:

1. Preventieactiviteiten in alle soorten en niveaus aan onderwijs
2. Training en advies aan professionals in gemeenten, Ngo's en bedrijven
3. Campagne voeren, om zo diverse aspecten van en rond discriminatie te agenderen in de samenleving
4. Onderzoek doen naar (beleids- en samenlevingsvraagstukken rond concrete groepen mensen, specifieke mechanismen in de samenleving, met als doel het bieden van concrete handvatten voor interventies of beleidsvorming.

Samenstelling van Raad van Toezicht, bestuur en directie

De samenstelling van de Raad van Toezicht is weergegeven onder 1. Algemene informatie. In het eerste kwartaal is oud-voorzitter René Hoestlandt nog aangebleven als adviseur van de Raad van Toezicht en heeft na goedkeuring van de jaarrekening 2023 afscheid genomen. De Raad van Toezicht kenmerkt zich door een grote mate van diversiteit in intersectionele identiteit en deskundigheid.

Vizier kent statutair geen onderscheid tussen directie en bestuur: Carla van Dijk is Directeur- Bestuurder van Vizier sinds 2020.

Personele ontwikkelingen

In 2024 zijn er zowel in Overijssel als in Gelderland meerdere personele wisselingen geweest in het team van Vizier. Per 31-12-2023 bedroeg de omvang van het personeelsbestand 22 medewerkers (16,17 fte). Gedurende het jaar zijn er veel personele wisselingen geweest maar per 31-12-2024 was de personele omvang wederom 22 medewerkers (16,50 fte). Het aantal consultants discriminatiezaken bedroeg eind 2024 9 medewerkers (7,5 fte) en het aantal adviseurs bedroeg 9 medewerkers (6,44 fte). Vizier is dus uiteindelijk niet gegroeid in personele capaciteit. De personeelskosten zijn echter wel enorm gestegen naar € 1.438.943. Dit komt voort uit de CAO-verplichtingen die Vizier heeft aan haar personeel, en door verletkosten als gevolg van verzuim. De verhoging van personele kosten hebben ook deels te maken met de vele personele wisselingen en daarmee samenhangende wervings- en inwerkkosten.

Vizier heeft het HR-management deels uitbesteed aan Korento, voor HR-advies, verzuimbegeleiding, en salarisadministratie. En we maken gebruik van de arbodiensten van Zorg van de Zaak. In 2024 is er een formele personeelsvertegenwoordiging gekozen door de medewerkers, en is er een start gemaakt met het formaliseren van HR-beleid in een personeelshandboek. Er is ook een externe, gecertificeerde vertrouwenspersoon aangesteld voor de organisatie en is er een RI&E- inventarisatie gemaakt door een externe in samenwerking met de RI&E-medewerker van Vizier. Hier zal in 2025 verder opvolging gegeven gaan worden, zodat medewerkers gezond aan het werk kunnen blijven, en rechten en plichten daarin helder zijn voor iedereen.

Stellige bestuurlijke voornemens

Naar verwachting zal het ministerie van BZK, op grond van een stelselwijziging van de Wga, overgaan tot het centraliseren van de wettelijke taken uit de Wga in 1 centrale overheidsorganisatie. Dit zal dan betekenen dat de financiering van deze wettelijke taken dan niet langer door de gemeenten zal worden gerealiseerd, maar rechtstreeks door het ministerie van BZK aan die nieuwe landelijke overheidsorganisatie. Deze voorgestelde stelselwijziging wordt naar verwachting in 2027 of 2028 doorgevoerd.

Het bestuur van Vizier is in 2025 daarom voornemens om:

1. Als bestuurder de organisatie van Vizier verder voor te bereiden op scenario's waarin een deel van de medewerkers over zal gaan naar deze landelijke organisatie of waarin al het personeel zal over kunnen gaan naar deze nieuwe organisatie in naar verwachting 2027 of 2028. Concreet betekent dit verdere splitsing van online werkomgevingen voor enerzijds de consultants Discriminatiezaken en anderzijds de adviseurs, die zich met preventie bezighouden, maar dit wel zodanig gelijkwaardig en optimaal in te richten, zodat beide werkomgevingen met elkaar kunnen blijven communiceren.
2. Als bestuurder samen met de Raad van Toezicht en met stakeholders en financiers, zoals politie en vertegenwoordigers van alle gemeenten in het werkgebied van Vizier procesmatig en planmatig te oriënteren op de strategische koers van Vizier voor de komende jaren.
3. Samen met de personeelsvertegenwoordiging en het team van medewerkers in gesprek te blijven over werkdruk, taakbelasting, taakdifferentiatie, wetende dat Vizier is ontstaan uit een fusie in 2020 en zich zal moeten gaan voorbereiden op een fusieproces richting 2027-2028, en dit onrust, onzekerheid en ongemak met zich mee zal gaan brengen voor het personeel en alle stakeholders van Vizier

4. Ter facilitering van zowel het bestuur als het team zal in 2025 een teammanager of operationeel manager worden aangesteld, met het welzijn, de effectiviteit en gezondheid van het team en de organisatie als geheel operationeel te waarborgen.
5. Als penningmeester in het bestuur van de landelijke branchevereniging deel te nemen aan de gesprekken met het ministerie van BZK over deze landelijke centralisatie, en de gevolgen daarvan voor alle 19 antidiscriminatiebureaus in Nederland, waaronder ook Vizier, alias Discriminatie.nl Oost-Nederland.

Risico's ten aanzien van de continuïteit van de baten

In 2021 heeft het ministerie van BZK de bijdrage aan de gemeentefondsen voor de uitvoering van de Wga door antidiscriminatievoorzieningen zoals Vizier verhoogd van 37,2 cent per inwoner naar 77,2 cent per inwoner. Doordat dit bedrag jaarlijks wordt geïndexeerd bedraagt deze bijdrage aan de gemeentefondsen inmiddels zo'n 88 cent per inwoner. Vizier ontvangt dit bedrag per inwoner in veel gemeenten echter niet. In 2024 zijn de inkomsten achtergebleven ten opzichte van hetgeen door het ministerie van BZK aan gemeenten is beschikt. Hier is echter, op basis van opgedane ervaringen, rekening mee gehouden in de begroting. Daardoor kon er echter niet worden uitgebreid in personele capaciteit, omdat de personele kosten van de bestaande capaciteit sterk toenam in 2024. De werkdruk is hierdoor enorm toegenomen, mede doordat in 2024 Vizier is gaan communiceren onder het landelijke merk Discriminatie.nl, wat beter vindbaar is voor melders.

In 2024 heeft het ministerie van BZK met de meicirculaire nieuwe, structurele doeluitkeringen aan gemeenten toegekend voor preventie door de antidiscriminatiebureaus. Deze doeluitkering bedroeg 14 cent per inwoner in 2024. In vrijwel geen enkele gemeente zijn deze extra gelden toegekend. Daar waar er wel preventiegelden zijn toegekend door gemeenten valt de totale uitkering aan Vizier vaak binnen het al eerder door het ministerie van BZK toegekende bedrag van 77 cent per inwoner.

Omdat de financiering aan de gemeentefondsen niet geoormerkt is, blijft er beleidsvrijheid bestaan bij gemeenten om deze gelden niet toe te kennen aan Vizier. Een goede uitvoeringsrelatie met gemeenten is daarom essentieel, waarin lobbyen een groot deel van de communicatie met gemeenten door de adviseurs en directeur noodzakelijk in blijft. Een ander risico is dat van de nieuwe doeluitkering voor preventie jaarlijks door het ministerie van BZK opnieuw kan worden vastgesteld op welke wijze deze wordt toegekend: per gemeente, of per regio (centrumgemeenten, arbeidsmarktregio's, anders). Deze beschikking wordt door het ministerie van BZK echter pas in mei met de meicirculaire gecommuniceerd, en dit past vervolgens niet in de begrotingscyclus van gemeenten. Hierdoor zullen deze gelden steeds in de algemene middelen van de gemeente terecht komen, en worden daardoor lastig te beschikken aan Vizier voor preventie-activiteiten.

Overige financiële risico's

Door het politieke klimaat waar Vizier haar werk doet, verandert mogelijk ook de financieringsbereidheid van gemeenten: enerzijds wordt de urgentie ervaren om op te treden tegen toegenomen ongelijkheid, uitsluiting en verharding in de samenleving. Anderzijds kan 'verrechtsing' van de samenleving ook leiden tot bagatelliseren van ervaren discriminatie door onder andere minderheden en kwetsbare groepen in onze samenleving. Vizier heeft in de beheersing van financiële risico's grofweg twee opties: gemeenten erop wijzen om meer financiering toe te kennen aan Vizier. Zo kunnen we met meer baten te vergroten de capaciteit vergroten om invulling te geven aan de missie van Vizier. Anderzijds kan Vizier snijden in de kosten, wat vrijwel direct zal leiden tot afnemende personele capaciteit en verlies van kennis en ervaring.

Besteedbaar vermogen

Vizier heeft in de loop der jaren een weerstandsvermogen opgebouwd van € 590.000,- euro (saldo ultimo 2024). Dit vermogen is opgebouwd

uit een algeme reserve en twee bestemmingsreserve opgesplitst in een continuïteitsreserve en een innovatiereserve. Voor de transitie van Vizier in 2027-2028 naar de landelijk centrale organisatie zal er naar verwachting voor het sociaal plan meer financiering nodig gaan zijn, dan waar Vizier nu qua vermogen over beschikt. In 2025-2026 zal hiervoor met zowel met de gemeenten als huidige financiers van Vizier, als met het ministerie van BZK als toekomstige financier een transitievoorstel moeten worden gerealiseerd.

Resultaat 2024

Vizier heeft het boekjaar 2024 afgesloten met een positief resultaat van € 175.860,-

Van dit resultaat wordt € 150.000,- toegevoegd aan de bestemmingsreserve continuïteit en risicobeheersing die daarmee wordt verhoogd naar € 387.000,-. Het resterend bedrag van € 25.860,- is toegevoegd aan de algemene reserve.

Financiële positie (per 31 december 2024)

ACTIVA	31-12-2024	31-12-2023
Financiële positie		
Beschikbaar op lange termijn:		
Reserves	€ 590.027	€ 414.167
Materiële vaste activa	€ 19.910-	€ 24.265-
Werkkapitaal	€ 570.116	€ 389.902
Opbouw liquiditeitspositie:		
Liquide middelen	€ 540.674	€ 561.392
Vorderingen en overlopende activa	€ 379.354	€ 147.711
	€ 920.028	€ 709.104
Af: schulden op korte termijn en voorzieningen	€ 349.911-	€ 319.201-
Werkkapitaal	€ 570.117	€ 389.902
Mutatie werkkapitaal	€ 180.215	€ 2.960-
Analyse van deze mutatie:		
Afschrijving vaste activa	€ 9.021	€ 9.976-
Aanschaffing vaste activa	€ 4.666-	€ 7.861
Desinvesteringen vaste activa	€ -	€ -
Mutaties reserves	€ 175.860	€ 845-
	€ 180.215	€ 2.960-

Liquiditeit (current ratio) = vlottende activa / kort vreemd

Vermogen =	€ 920.028 / € 349.911 =	2,63	2,22
------------	-------------------------	------	------

Per 31 december is de som van de kortlopende schulden en voorzieningen lager dan de som van liquide middelen en vorderingen. Een gezonde waarde voor dit kengetal ligt op 1 of hoger.

Solvabiliteit = eigen vermogen / totaal vermogen

	€ 590.027 / € 939.938 =	62,77%	56,47%
--	-------------------------	--------	--------

Solvabiliteit geeft inzicht in hoeverre een onderneming of instelling in staat is aan zijn financiële verplichtingen te voldoen. Een minimale uitkomst van 25% wordt als goed beschouwd.

Balans per 31 december 2024

ACTIVA	31-12-2024	31-12-2023
A. Materiële vaste activa		
Verbouwing	€ 3.463	€ 4.657
Inventaris en automatisering	€ 16.448	€ 19.609
	€ 19.910	€ 24.265
B. Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa		
Subsidies	€ -	€ -
Vooruitbetaalde kosten	€ 8.488	€ 3.738
Debiteuren	€ 337.231	€ 117.323
Overige vorderingen	€ 33.636	€ 26.650
	€ 379.354	€ 147.711
Liquide middelen	€ 540.674	€ 561.392
TOTAAL ACTIVA	€ 939.938	€ 733.369

PASSIVA	31-12-2024	31-12-2023
C. Eigen vermogen		
Algemene reserve	€ 40.027	€ 14.167
Bestemmingsreserves	€ 550.000	€ 400.000
	€ 590.027	€ 414.167
D. Kortlopende schulden en overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidies	€ 10.000	€ 17.564
Belastingen, sociale lasten en pensioenen	€ 119.355	€ 114.867
Crediteuren	€ 38.139	€ 63.292
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	€ 182.418	€ 123.478
	€ 349.911	€ 319.201
TOTAAL PASSIVA	€ 939.938	€ 733.369

Staat van baten en lasten over 2024

	Rekening 2024	Begroting 2024	Rekening 2023
Baten			
Reguliere financiering gemeenten WGA	€ 1.515.855	€ 1.438.040	€ 1.192.336
Opbrengsten uit preventie en projectinkomsten	€ 482.677	€ 500.000	€ 358.674
Overige baten	€ -	€ -	€ 295-
TOTAAL BATEN	€ 1.998.533	€ 1.938.040	€ 1.550.714
Lasten			
Personeelskosten	€ 1.438.943	€ 1.537.521	€ 1.175.875
Afschrijvingen	€ 9.021	€ 10.000	€ 7.861
Huisvestingskosten	€ 89.924	€ 88.114	€ 84.725
Organisatiekosten	€ 180.277	€ 152.404	€ 156.932
Activiteitenkosten	€ 104.508	€ 150.000	€126.169
TOTAAL LASTEN	€ 1.822.673	€ 1.938.040	€ 1.551.561
Exploitatieresultaat			
	€ 175.860	€ 0	€ 847-
Dit resultaat is als volgt bestemd, toevoeging aan:			
Algemene reserve	€ 25.860		
Bestemmingsreserve continuïteit en risicobeheersing	€ 150.000		

Contact

085 0734600

info@vizieroost.nl

www.vizieroost.nl | www.discriminatie.nl

Kantoor Enschede

Ariënsplein 1

7511 JX Enschede

Kantoor Zwolle

Hanzeplein 11-27

8017 JD Zwolle

Kantoor Arnhem

IJsselburcht 3

6825 BS Arnhem

Kantoor Nijmegen

Arend Noorduijnstraat 15

6512 BK Nijmegen



Discriminatie.nl

Oost-Nederland

vizier

gericht op discriminatie & diversiteit

