

Jaarverslag 2025

vizier 

gericht op discriminatie & diversiteit

 Discriminatie.nl

Oost-Nederland

Inhoudsopgave



Voorwoord 4

Achter elke melding schuilt een mens 6

Onderzoek 16

Preventie van discriminatie 19

Bestuursverslag 25

Voorwoord

Beste lezer,

Het werk dat wij als antidiscriminatievoorziening doen, is vrij uniek. Bij het registreren van meldingen, het bijstaan van melders met advies en het uitvoeren van preventietaken voor of namens onze gemeenten, vindt er een wisselwerking plaats tussen onze opvattingen over wat wij vanuit onze missie willen betekenen en de opvattingen over wat wij volgens melders, sleutelfiguren uit communities zoals het COC en antiracismeorganisaties te doen hebben. Ook met onze ketenpartners en alle gemeenten waarvoor Vizier uitvoeringspartner is, delen we onze missie om discriminatie te bestrijden en bespreekbaar te maken.

Om de melder centraal te kunnen stellen, moeten we het gesprek met elkaar blijven voeren over bestuurlijke prioriteiten, vaak in de systeemwereld van gemeenten, en de leefwerelden van communities en (potentiële) melders. Ook de beleving en de aard en omvang van discriminatie kunnen namelijk per community verschillen.

Bij de toekomstige stelselwijziging is het wettelijke systeem om discriminatie tegen te kunnen gaan leidend. Daarom is het van groot belang dat lokale en regionale ketenpartners hun rol begrijpen en verantwoordelijkheid nemen in het tegengaan van discriminatie vanuit een communityperspectief. De wettelijke verantwoordelijkheid voor het bestrijden van discriminatie kan de overheid niet alleen neerleggen bij één landelijke organisatie: alleen samen kunnen wij een veerkrachtig lokaal en regionaal netwerk bouwen tegen discriminatie. Vizier, en straks Discriminatie.nl, kunnen dit niet alleen.

In dit jaarverslag blikken we daarom allereerst terug op onze wettelijke taak om discriminatie tegen te gaan en aan te pakken. Vervolgens laten we met het Stagepact en het project 'Geloof en Liefde' zien hoe we samen met ketenpartners en lokale communities invulling geven aan onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om discriminatie regionaal aan te pakken. Tot slot nemen we u mee in een aantal lokale initiatieven waarin we met en voor professionals werken aan het tegengaan van discriminatie.

Mocht u na het lezen van dit jaarverslag hierover met ons in gesprek willen, laat het ons dan vooral weten.

Carla van Dijk

Directeur Bestuurder Vizier en Discriminatie.nl Oost-Nederland



Achter elke melding schuilt een mens

In 2025 registreerde Vizier / Discriminatie.nl Oost-Nederland in totaal 3.004 meldingen van discriminatie. Dat mensen ons steeds beter weten te vinden, hangt waarschijnlijk samen met het vereenvoudigde meldproces onder de landelijke naam Discriminatie.nl.

Het jaar werd daarnaast gekenmerkt door maatschappelijke en politieke onrust, met name rond de verkiezingen. Een tweet van de PVV, waarin een boos kijkende “moslima” werd afgezet tegen een jonge blonde vrouw, leidde tot veel verontwaardiging. Alleen al hierover ontving Vizier / Discriminatie.nl Oost-Nederland 1.575 meldingen. Ook andere publieke uitingen, zoals een uitzending van PowNed in december met discriminerende uitspraken van een geïnterviewde burger, riepen brede maatschappelijke reacties op.

Achter deze cijfers schuilt echter vooral een veelheid aan persoonlijke verhalen. Mensen die discriminatie melden, doen dat niet lichtvaardig. Het vraagt moed om ervaringen van uitsluiting of ongelijk behandelen te delen. Elke melding staat voor iemand die zich geraakt voelt en op zoek is naar erkenning, duidelijkheid of verandering.

Wanneer de meldingen over de PVV-tweet buiten beschouwing worden gelaten, blijven duidelijke trends zichtbaar. Zo was er een opvallend hoog aantal klachten over discriminatie op grond van geslacht. Ongeveer een kwart daarvan ging over genderidentiteit of transgender zijn. Daarnaast hadden circa 140 meldingen betrekking op discriminatie op grond van (vrouwelijk) geslacht of zwangerschap. Deze ontwikkeling zien wij al meerdere jaren en hangt mogelijk samen met toenemende bewustwording.

Ook discriminatie op grond van islamitische geloofsovertuiging kwam vaak voor. Zelfs zonder de PVV-tweet bleven er nog 225 meldingen over op

deze grond. Dit laat zien dat islamitische inwoners Discriminatie.nl goed weten te bereiken, ondanks het beeld dat soms anders wordt geschetst.

Daarnaast nam het aantal meldingen over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte opnieuw toe. Deze discriminatiegrond laat al jaren een gestage stijging zien, mogelijk mede door grotere aandacht voor toegankelijkheid en de rechten van mensen met een beperking.

Tot slot is het zorgelijk dat ook het aantal meldingen over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid blijft toenemen. Of dit betekent dat discriminatie vaker voorkomt of vaker wordt gemeld, is niet geheel duidelijk. Wel valt op dat het regelmatig gaat om situaties waarin sprake is van vijandige bejegening of dreiging met geweld in de openbare ruimte.

Bij Vizier / Discriminatie.nl Oost-Nederland draait klachtbehandeling niet om cijfers alleen, maar om mensen. Consulents luisteren, begeleiden en zoeken samen met melders naar passende stappen. Soms is een gesprek of advies voldoende, soms vraagt een situatie om onderzoek of vervolgstappen. Steeds staat centraal wat de melder op dat moment nodig heeft.

De impact van dit werk reikt verder dan het individuele geval. Zorgvuldige klachtbehandeling kan bijdragen aan herstel voor de melder én aan bewustwording bij organisaties en instellingen. Ook kleine doorbraken kunnen een groot verschil maken, voor degene die meldt en voor de samenleving als geheel.

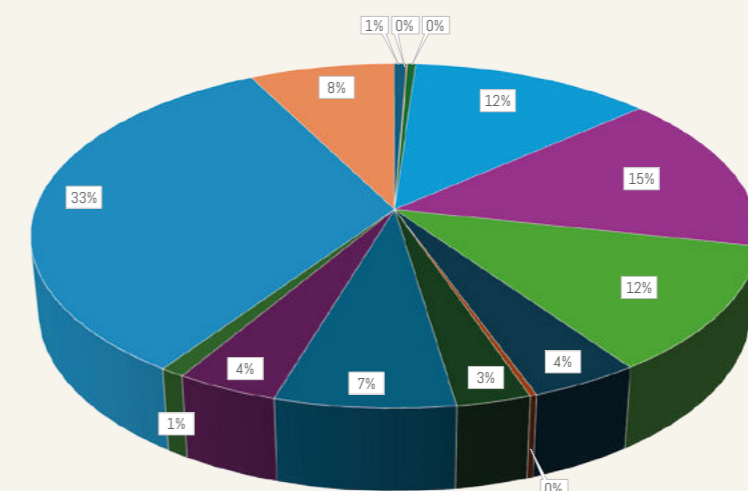
In dit jaarverslag laten wij zien hoe klachtbehandeling in de praktijk vorm krijgt: van het eerste contact tot mogelijke vervolgstappen, en van individuele ervaringen tot bredere inzichten.

Totaal aantal meldingen geregistreerd door Vizier/Discriminatie.nl Oost-Nederland in 2025: 3.004

Gronden:	Aantal
Arbeidscontract	9
Arbeidsduur	1
Burgerlijke staat	6
Geslacht	186 <small>Waarvan 45 over genderidentiteit/transgender</small>
Godsdienst	1837 <small>Waarvan 1800 over Islam</small>
Handicap/chronische ziekte	179
Leeftijd	64
Levensovertuiging	4
Nationaliteit	43
Niet-wettelijke gronden	105
Onbekend	60
Politieke gezindheid	14
Ras	498
Seksuele gerichtheid	113

Terrein	Aantal
Arbeidsmarkt	231
Buurt/Wijk	65
Collectieve voorzieningen	198
Commerciële dienstverlening	110
Horeca/amusement	85
Huisvesting	45
Media/Reclame	100
Onbekend	33
Onderwijs	67
Openbare ruimte/publiek domein	135
Overig	24
Politie/OM/Vreemdelingenpolitie	27
Privésfeer	17
Publieke/politieke opinie	1815 <small>Waarvan 1576 over de PVV-tweet</small>
Sport/recreatie	51

Zonder meldingen over een voorval op social media



Van melding naar aanpak

Zorgvuldig, betrokken en op maat

Mensen die discriminatie ervaren, melden zich vaak op een moment dat de situatie al veel impact heeft gehad. Twijfel, boosheid, schaamte of machteloosheid kunnen daarbij een rol spelen. Wanneer iemand zich meldt bij Discriminatie.nl, staat één vraag centraal: **wat heeft deze persoon op dit moment nodig?**

Klachtbehandeling is geen vast stappenplan, maar maatwerk. Samen met de melder wordt gekeken naar wat er is gebeurd, welke mogelijkheden er zijn en welke vervolgstappen passend zijn. Dat kan variëren van het geven van informatie of advies tot bemiddeling, het aanspreken van organisaties of ondersteuning bij een formele procedure. Niet iedere melding leidt tot dezelfde aanpak, maar elke melding verdient zorgvuldige aandacht.

Wat zegt de wet?

Juridisch kader bij discriminatie

Discriminatie is in Nederland wettelijk verboden. In artikel 1 van de Grondwet is vastgelegd dat iedereen in gelijke gevallen gelijk behandeld moet worden en dat discriminatie op welke grond dan ook niet is toegestaan. Dit vormt de basis van het werk van Discriminatie.nl.

Daarnaast bieden specifieke wetten, zoals de Algemene wet gelijke behandeling, bescherming tegen onderscheid op onder andere afkomst, geslacht, leeftijd, beperking, seksuele gerichtheid en religie op terreinen als arbeid, onderwijs, wonen en dienstverlening.



Bij iedere melding wordt bekeken of er sprake kan zijn van juridisch relevant onderscheid. Niet elke melding leidt tot een procedure, maar de wet biedt belangrijke handvatten om situaties zorgvuldig te beoordelen en, waar nodig, stappen te zetten.



Wanneer schalen we op?

Van advies naar actie

Niet iedere melding vraagt om dezelfde aanpak. Soms is informatie of advies voldoende om verder te kunnen. Wanneer de impact groot is, het onderscheid structureel lijkt of eerdere stappen geen effect hebben gehad, kan opschaling nodig zijn.

Opschalen kan bestaan uit bemiddeling, het aanspreken van een organisatie, ondersteuning bij een klacht of doorverwijzing naar het College voor de Rechten van de Mens. De ernst van de situatie, de wens van de melder en de juridische haalbaarheid worden daarbij zorgvuldig afgewogen.

Het doel is niet om te procederen om het procederen, maar om bij te dragen aan erkenning, herstel en, waar mogelijk, structurele verbetering.

De rol van de consulent discriminatiezaken

Luisteren, begeleiden en samen afwegen

De consulent discriminatiezaken is vaak het eerste aanspreekpunt voor mensen die discriminatie ervaren. Melders nemen meestal contact op in een kwetsbare fase, waarin emoties en onzekerheid een rol spelen.

De consulent luistert, stelt verdiepende vragen en brengt samen met de melder de situatie in kaart. Daarbij is er aandacht voor zowel de feiten als de impact van de ervaring. De consulent geeft uitleg over rechten en mogelijkheden en bespreekt welke vervolgstappen passend kunnen zijn.

Belangrijk uitgangspunt is dat de melder zelf de regie houdt. De consulent ondersteunt en begeleidt, maar neemt geen beslissingen over het hoofd van de melder heen.



Pilot Meldpunt Goed Verhuren

Inzicht in huurmisstanden en samenwerking

In 2025 combineerde een consultant discriminatiezaken van Discriminatie.nl zijn werkzaamheden met de uitvoering van het Meldpunt Goed Verhuren. Dit meldpunt betrof een pilot in het kader van de Wet Goed Verhuurderschap en was gericht op het signaleren en aanpakken van huurmisstanden.

Het meldpunt fungeerde als een laagdrempelige voorziening waar huurders terecht konden met klachten over hun woonsituatie. In deze rol werden melders begeleid, kregen zij uitleg over hun rechten en werd, waar nodig, contact gelegd met gemeenten en andere betrokken instanties. Gedurende de pilot kwamen meldingen binnen uit zowel de sociale als de particuliere huursector.

De meest voorkomende klachten betroffen onduidelijke servicekosten, achterstallig onderhoud, problemen rondom de borg en onrechtmatig of intimiderend gedrag van verhuurders. Deze meldingen laten zien dat huurmisstanden nog altijd veel voorkomen en onderstrepen het belang van betere bescherming van huurders.

“Deze casuïstiek maakte zichtbaar hoe kwetsbaar huurders kunnen zijn in ongelijke machtsverhoudingen, en hoe belangrijk samenwerking tussen instanties is.”

Een van de meest ingrijpende casussen betrof een gezin dat na een conflict met de verhuurder op straat kwam te staan. In deze zaak werd tijdelijk opvang georganiseerd en intensief contact gelegd met de gemeente, woningcorporatie, handhaving en de wijkagent. Na enkele maanden leidde dit tot een urgentieverklaring en de toewijzing van een nieuwe woning. Deze casus onderstreepte hoe essentieel samenwerking tussen organisaties kan zijn bij complexe situaties.

Hoewel het meldpunt na afloop van de pilot is beëindigd vanwege de beperkte aansluiting met de kerntaken van Discriminatie.nl, heeft de uitvoering waardevolle inzichten opgeleverd. De opgedane kennis over de woningmarkt, huurrecht en interinstitutionele samenwerking wordt meegenomen in het verdere werk van de consultants discriminatiezaken.

Klachtbehandeling als maatwerk

Toegang tot de tuin en zoeken naar een passende oplossing

Deze casus laat zien hoe klachtbehandeling in de praktijk vorm krijgt: door te luisteren, in gesprek te gaan en samen te zoeken naar oplossingen. Soms ligt de oplossing in kleine aanpassingen, soms in het doorbreken van vaste werkwijzen. In alle gevallen staat de menselijke maat centraal.

Een van de meldingen die dit jaar werd behandeld, kwam van een oudere heer met een lichamelijke beperking. Hij wilde graag een bezoek brengen aan een bekende tuin in Nederland, maar liep ertegenaan dat hij met zijn hulpmiddel geen toegang kreeg tot het terrein.

De melder had zelf al contact opgenomen met de organisatie om te vragen of er een oplossing mogelijk was. Hij kreeg te horen dat zijn vervoermiddel niet was toegestaan. Dit voelde voor hem als een teleurstelling, juist omdat hij graag zelfstandig op pad wil gaan en niet afhankelijk wil zijn van anderen.

Na het gesprek met de melder nam Discriminatie.nl contact op met de organisatie. In goed overleg werd gezocht naar een passende oplossing, waarbij veiligheid en toegankelijkheid beide werden meegewogen. Uiteindelijk werd een regeling getroffen waardoor de heer toch toegang kon krijgen en zich op een veilige en verantwoorde manier over het terrein kon verplaatsen.

De bereidheid van de organisatie om mee te denken maakte het verschil. Dankzij deze samenwerking kan de melder alsnog genieten van zijn bezoek aan de tuin, op een manier die recht doet aan zijn zelfstandigheid.

De impact van deze werkwijze wordt het meest zichtbaar in de ervaringen van melders zelf. Zij vertellen hoe het is om discriminatie te ervaren, om de stap te zetten naar melden en om ondersteund te worden in een vaak kwetsbare periode.



Met assistentiehond welkom?

Wanneer regels botsen met inclusie

Een van de meldingen die in 2025 werd behandeld, betrof een persoon die samen met een assistentiehond toegang werd geweigerd tot een openbare gelegenheid. De melder is afhankelijk van de assistentiehond om zelfstandig te kunnen functioneren. De weigering kwam dan ook hard aan en zorgde voor onbegrip en frustratie.

De organisatie beriep zich op interne regels en gaf aan dat honden niet waren toegestaan. Daarbij werd onvoldoende rekening gehouden met het feit dat een assistentiehond geen huisdier is, maar een noodzakelijk hulpmiddel. Voor de melder voelde dit als uitsluiting en het niet serieus nemen van diens beperking.

Na het gesprek met de melder nam Discriminatie.nl contact op met de betreffende organisatie. In dat contact werd uitleg gegeven over de rechten van mensen met een assistentiehond en het onderscheid tussen huisdieren en assistentiehonden. Ook werd het belang van toegankelijkheid en gelijke behandeling toegelicht.

In overleg werd gezocht naar een oplossing. De organisatie gaf aan zich onvoldoende bewust te zijn geweest van de wettelijke verplichtingen en de impact van de weigering. **Uiteindelijk werd erkend dat de melder met assistentiehond toegang had moeten krijgen en werd toegezegd het beleid en de interne communicatie hierop aan te passen.**

Voor de melder betekende dit erkenning en duidelijkheid. Deze casus laat zien hoe belangrijk bewustwording is en hoe gesprek en uitleg kunnen bijdragen aan verandering. Door samen het gesprek aan te gaan, werd een situatie van uitsluiting omgezet in een leerervaring voor de organisatie, en in herstel voor de melder.



Melders aan het woord

Mensen die discriminatie ervaren, melden zich vaak op een moment dat ze al veel hebben meegemaakt. Twijfel, boosheid, schaamte of machteloosheid kunnen daarbij een rol spelen. Wat melders gemeen hebben, is de behoefte om serieus genomen te worden en gehoord te worden. De verhalen hieronder laten zien wat klachtbehandeling in de praktijk betekent. Niet als abstract proces, maar als begeleiding van mensen die te maken kregen met uitsluiting, ongelijkheid of onrecht, en die daarin niet alleen wilden staan.

Dean aan het woord

“Toen ik contact opnam met Discriminatie.nl, viel mij direct de laagdrempelige en betrokken houding op. In een situatie die niet alleen pijnlijk, maar ook complex en beladen was, voelde ik mij gehoord, serieus genomen en gesteund. Dat maakte een wereld van verschil.

De begeleiding die ik ontving was niet alleen professioneel, maar ook oprecht menselijk. Er werd aandachtig geluisterd naar mijn verhaal en ik kreeg praktische handvatten waar ik echt iets aan had. Dat gaf mij rust, overzicht en het besef dat ik er niet alleen voor stond.

Mijn situatie was ingrijpend. Een medewerker van de organisatie waar ik werk heeft opzettelijk mijn mensenrechten en integriteit geschonden met als doel mij weg te krijgen. Sindsdien is mijn leven nooit meer hetzelfde geweest. De wetenschap dat dit bewust is gebeurd, maakt het des te zwaarder om te dragen.

Juist daarom was het zo waardevol dat ik bij Discriminatie.nl terecht kon. De ondersteuning hielp mij mijn gedachten te ordenen, de juiste stappen te zetten en zicht te krijgen op mogelijkheden voor de toekomst. Er was ruimte voor eerlijkheid, reflectie en herstel.



“Ik ben dankbaar dat deze hulp er is. Discriminatie laat je niet koud, het raakt aan wie je bent. Het is dan van groot belang dat er een organisatie is die naast je staat. Ik hoop dat iedereen die zich onrechtvaardig behandeld voelt, de weg naar deze ondersteuning weet te vinden.”



“Ik ben geweldig ondersteund door Discriminatie.nl en zal dit nog lang in mijn gedachten houden. Hartelijk dank hiervoor.”

Amber aan het woord

“Ik meldde een vervelende situatie bij de hobbyclub waar ik al jaren kwam om te mozaïeken. Een nieuwe docent besloot dat ik niet meer welkom was, omdat ik vanwege mijn visuele beperking te veel ondersteuning van haar zou vragen. Die ondersteuning gaf zij overigens wel aan anderen.

Ik kreeg snel ondersteuning van Discriminatie.nl. Er werd een gesprek georganiseerd met de hobbyclub, maar dat gesprek verliep voor mij niet prettig door de houding van de club. Daarom ben ik door Discriminatie.nl ondersteund bij het indienen van een verzoekschrift bij het College voor de Rechten van de Mens.

In de tussentijd was er een vrijwilligster gevonden die mij bij het mozaïeken ondersteunde. Discriminatie.nl hield regelmatig contact met mij en vroeg hoe ik de houding van de docent ervoer, die niet altijd prettig was. Na verloop van tijd verbeterde de situatie en heb ik samen met de consulent besloten het verzoek bij het College in te trekken.

Marion aan het woord

“Ik ben heel blij met de steun die ik van Discriminatie.nl heb gekregen voor, tijdens en na de klacht die ik tegen een bank heb ingediend. De bank had geweigerd om een bedrag van nog geen twintig euro over te maken naar een vriend van mij in het buitenland, enkel en alleen omdat hij een van oorsprong Turkse naam heeft, althans, dat vermoed ik, omdat nooit duidelijk is geworden wat de reden van de weigering was.

Vanaf het eerste gesprek op kantoor werd mij duidelijk uitgelegd wat ik kon verwachten en dat ik uiteindelijk zelf zou beslissen wat er wel en niet zou gebeuren. Dat gaf mij vertrouwen.

Ook vond ik het heel waardevol dat de consulent goed op de hoogte was van wat er elders in het land speelde rond dit thema. Samen hebben we de zaak voorgelegd aan het College voor de Rechten van

de Mens. Fijn was ook dat we het overleg samen op kantoor konden doen, omdat ik zelf niet handig ben met videovergaderingen.

De consulent sprak de bank meerdere keren aan op het uitblijven van reacties en was aanwezig bij de zitting bij het College. Ook werd mijn besluit om de zaak later in te trekken zonder meer gerespecteerd.

Tot slot heeft de consulent een gesprek georganiseerd met vertegenwoordigers van de bank, die bereid waren te luisteren en te leren. De bank kwam hiervoor zelfs naar mijn woonplaats en bood excuses aan. Dat gesprek was voor mij helend.”

Anne aan het woord

“Nadat ik merkte dat er steeds weer bedragen werden geblokkeerd, zelfs de autoverzekering en wegenbelasting, voelde ik mij hulpeloos. Vooral de toon van de bank bij navraag zorgde voor een gevoel van machteloosheid, maar ook boosheid.

Gelukkig heb ik die boosheid gevolgd en ben ik bij Discriminatie.nl terechtgekomen. Vanaf het moment van melden voel ik mij gehoord en begrepen. Ik weet dat er wordt gestreden tegen onrecht en discriminatie.

Dat geeft mij een fijn gevoel: het besef dat ik niet alleen tegen Goliath hoeft te vechten.”

Loes aan het woord

“Via het College voor de Rechten van de Mens ben ik verwezen naar Discriminatie.nl. Achteraf vind ik het jammer dat zij niet vanaf het begin betrokken waren, want de hulp die ik heb ervaren is van onschatbare waarde geweest.

Wat ik bijzonder vind, is dat er ook na de uitspraak van het College contact is gebleven. Deze nazorg is voor mij van grote meerwaarde geweest en helpt bij de verwerking van het hele proces.



“Zonder de betrokkenheid en expertise van Discriminatie.nl had ik niet geweten waar ik met mijn klacht terecht kon en hoe ik mijn boosheid productief kon maken. Ook heel positief is dat er geen financiële drempels zijn. Juist voor mensen zonder juridische kennis of middelen is deze ondersteuning van grote waarde.”

Ik heb groot respect voor de consulenten en ben zeer tevreden over hun inzet. Wees zuinig op jullie werknemers, zou ik tegen het management willen zeggen. Hun werk is zo noodzakelijk in deze roerige tijden.”

Tim aan het woord

“Voor problemen die ik had met het reizen met een buurtbus heb ik contact opgenomen met Discriminatie.nl. Dat was een nieuwe stap voor mij, omdat ik zaken meestal zelfstandig oplos.

Toch heb ik enorm veel profijt gehad van de samenwerking. Samen het probleem in kaart brengen, samen in gesprek gaan om tot een oplossing te komen, dat maakte mij sterker. Ik heb me geholpen, gesteund en serieus genomen gevoeld.”

Onderzoek

Waarom onderzoek onmisbaar is

De meldingen en klachten die bij Vizier binnenkomen, laten zien waar mensen in het dagelijks leven tegenaan lopen. Ze maken zichtbaar hoe discriminatie en uitsluiting worden ervaren, op het werk, in de wijk, in contact met instanties of in het publieke debat. Klachtbehandeling richt zich op het ondersteunen van de individuele melder en het zoeken naar passende oplossingen in concrete situaties.

Tegelijkertijd roepen deze meldingen grotere vragen op. Want hoe vaak komen bepaalde ervaringen voor? Welke patronen zijn zichtbaar? En wat helpt daadwerkelijk om houdingen, beleid en praktijk te veranderen? Om die vragen te beantwoorden, is onderzoek nodig.

Het Team Onderzoek van Vizier verdiept zich in deze bredere maatschappelijke context. Door ervaringen te verzamelen, te analyseren en te duiden, maakt onderzoek zichtbaar wat anders onopgemerkt blijft. Soms gaat het om het in kaart brengen van effecten van ontmoeting, zoals bij de pilot AZC-Doet in Hardenberg. Soms om grootschalige dataverzameling, zoals bij de LHBTIQA+ Welzijnsmonitor, waarin ruim 3.500 mensen hun ervaringen deelden. En soms om praktische handvatten, zoals de praatplaat 'Racistisch wegpesten uit de wijk', die laat zien wat bewoners en professionals kunnen doen wanneer uitsluiting zich voordoet.

Onderzoek verbindt individuele ervaringen aan cijfers, inzichten en reflectie. Het helpt om aannames te toetsen, beleid te versterken en gesprekken te voeren op basis van kennis in plaats van onderbuikgevoel. Zo vormt het onderzoek van Vizier een onmisbare schakel tussen wat mensen meemaken en wat er structureel kan veranderen.

Van melding naar kennis

Inzicht in ontmoeting, welzijn en gemeenschap

Het Team Onderzoek van Vizier richt zich op het zichtbaar maken van maatschappelijke patronen rondom discriminatie, uitsluiting en inclusie. Waar klachtenwerk laat zien wat mensen individueel meemaken, biedt onderzoek inzicht in het grotere geheel. Door ervaringen te verzamelen, te analyseren en te duiden, draagt onderzoek bij aan kennis, bewustwording en beter beleid.

In 2025 werkte het onderzoeksteam aan uiteenlopende projecten: van praktische handvatten voor wijken en professionals tot grootschalige monitors en evaluaties van lokale initiatieven. Steeds staat de vraag centraal wat werkt om uitsluiting tegen te gaan en verbinding te versterken.

Racistisch wegpesten uit de wijk

Van signaleren naar handelen

Discriminatie en racistische uitsluiting spelen zich vaak af in de directe leefomgeving. Om inwoners, omstanders en professionals handvatten te bieden, is de praatplaat 'Racistisch wegpesten uit de wijk' ontwikkeld. Deze praatplaat laat zien wat je kunt doen wanneer racistische uitsluiting zich voordoet in een wijk en welke stappen helpend kunnen zijn.

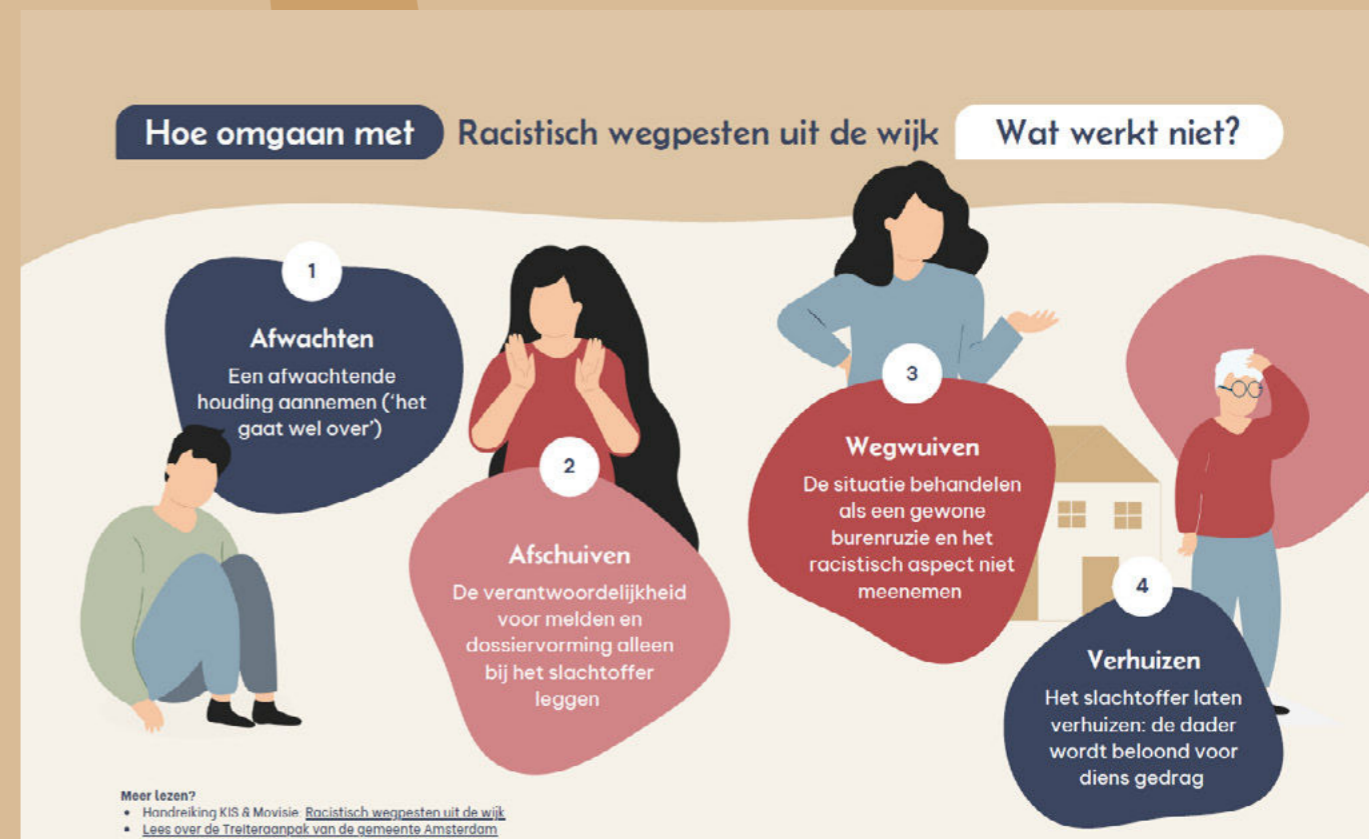
In het jaarverslag wordt een deel van deze praatplaat opgenomen, met een verwijzing naar de volledige versie via een QR-code. Zo kunnen gemeenten, organisaties en inwoners de praatplaat actief gebruiken in de praktijk.

Weten wat je wél kunt doen?

Raadpleeg de complete praatplaat via vizieroost.nl



Scan de QR-code.



AZC-Doet:

Ontmoeting maakt verschil

In Hardenberg loopt inmiddels enkele jaren de pilot **AZC-Doet**. In dit project zetten bewoners van het asielzoekerscentrum zich in voor inwoners die wel wat extra hulp kunnen gebruiken, bijvoorbeeld bij tuinklussen, verhuizingen of lokale evenementen.

Vizier onderzocht de impact van deze aanpak met behulp van enquêtes en verdiepende interviews. Daarbij is gekeken naar:

- Hoe inwoners het contact met AZC-vrijwilligers ervaren;
- of hun houding ten opzichte van asielzoekers verandert;
- en welke succesfactoren en verbeterpunten er zijn voor mogelijke uitbreiding van de pilot.

De resultaten zijn overwegend positief. De meeste deelnemers kijken met plezier terug op het contact met de vrijwilligers. Praktische uitdagingen, zoals taalverschillen, waren er zeker, maar wogen niet op tegen de waardering voor de inzet en betrokkenheid van de AZC-bewoners.

Uit de voor- en nameting blijkt bovendien dat de houding van deelnemers op meerdere punten positiever wordt. De emotionele betrokkenheid en bereidheid om asielzoekers te steunen nemen toe. Ook worden asielzoekers vaker gezien als een verrijking voor Nederland en staan deelnemers iets positiever tegenover opvang in de eigen buurt. Tegelijkertijd groeit de kritische blik op het landelijke asielbeleid.

Het onderzoek laat zien dat een eenvoudige ontmoeting daadwerkelijk verschil kan maken in hoe mensen naar elkaar kijken.



LHBTIQA+ Welzijnsmonitor

Zicht op ervaringen en behoeften

In 2025 voerde het onderzoeksteam opnieuw de grootschalige **LHBTIQA+ Welzijnsmonitor** uit in Gelderland en Overijssel. Ruim 3.500 lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, interseksue en non-binaire personen vulden de vragenlijst in. Dankzij een intensieve wervingsperiode kon uit vrijwel iedere gemeente in de regio een representatief aantal respondenten worden bereikt.

De verzamelde data bieden verdiepend inzicht in het welzijn, de veiligheid en de ondersteuningsbehoeften van lhbtqi+ personen in de regio. Voor het eerst is in deze monitor ook expliciet gekeken naar ervaringen binnen de zorg.

De monitor laat zien dat de ervaringen binnen de lhbtqi+ groep sterk uiteenlopen. Waar de acceptatie en veiligheid van homoseksuele en lesbische personen in veel gevallen verbeteren, blijven transgender en non-binaire personen aanzienlijk kwetsbaarder. Deze verschillen onderstrepen het belang van gerichte aandacht en beleid.

gemeenschap, of zich zelfs buitengesloten te voelen binnen diezelfde groep. Tegelijkertijd blijkt het idee van gemeenschap voor veel mensen juist een bron van steun en solidariteit.

In tijden waarin rechten en acceptatie onder druk staan, kan die solidariteit een belangrijk tegenwicht vormen tegen ongelijkheid en uitsluiting. Het onderzoek maakt zichtbaar hoe belangrijk het is om oog te houden voor verschillen binnen groepen, zonder het verbindende potentieel van gemeenschap uit het oog te verliezen.

Verbeelde gemeenschappen

Solidariteit en vervreemding

Hoewel vaak wordt gesproken over “de lhbtqi+ gemeenschap”, is deze groep allesbehalve homogeen. Socioloog Benedict Anderson beschreef dit type groepen als **verbeelde gemeenschappen**: gemeenschappen waarvan leden elkaar niet allemaal persoonlijk kennen, maar zich toch verbonden voelen.

Het onderzoek laat zien dat dit idee zowel verbindend als vervreemdend kan werken. In open antwoorden gaven sommige respondenten aan zich niet te herkennen in het dominante beeld van de

Preventie van discriminatie

Regionaal werken aan bewustwording en ontmoeting

Naast provinciale en bovenregionale projecten zet Vizier zich ook lokaal in voor preventie van discriminatie. In samenwerking met gemeenten, maatschappelijke organisaties en inwoners worden campagnes, ontmoetingen en interventies georganiseerd die aansluiten bij wat er in een regio leeft.

Stagepact

Samen tegen stagediscriminatie in het MBO

In **2023** is in het middelbaar beroepsonderwijs het **Stagepact** van start gegaan. Eén van de belangrijke pijlers van dit pact is het tegengaan van (stage) discriminatie. Discriminatie tijdens de stageperiode kan grote impact hebben op studenten en vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid van scholen, gemeenten en leerwerkbedrijven.

In Zwolle hebben de vier MBO-instellingen **Deltion College, Landstede Groep, Zone College en Cibap**, samen met de **gemeente Zwolle** en **Vizier** de handen ineengeslagen. In **2023 en 2024** resulteerde deze samenwerking in de ontwikkeling van een **routekaart**, een **stappenplan** en een **meldpunt**.



Trainingen voor BPV-docenten

Een belangrijk onderdeel van het Stagepact is deskundigheidsbevordering. De vier MBO-scholen bieden gezamenlijk trainingen aan voor **BPV-docenten (stagedocenten)**. Vizier verzorgt deze trainingen.

Er worden twee trainingen aangeboden:

De Basis: De docent & stagediscriminatie

In deze training leren deelnemers wat discriminatie is en waarom het zo'n complex en gelaagd onderwerp kan zijn. Er is aandacht voor eigen referentiekaders, onbewuste aannames en het herkennen van stagediscriminatie. De training biedt eerste handvatten om het gesprek over discriminatie met studenten aan te gaan.

De Verdieping: Borging & verdieping

In de verdiepende training wordt dieper ingegaan op persoonlijke (kern)waarden, copingstijlen en de impact daarvan op het handelen. Ook gespreksvoering krijgt extra aandacht, met ruimte voor reflectie en uitwisseling van ervaringen.

In **2025** vonden opnieuw **een tiental trainingen** plaats. Deelnemers geven aan dat de trainingen zorgen voor meer inzicht, open gesprekken en concrete handvatten. Ook wordt het als waardevol ervaren dat docenten van verschillende scholen en locaties samen deelnemen. De trainingen worden omschreven als **interactief, leerzaam en verdiepend**.

Samen een statement maken

In **2025** spraken de samenwerkingspartners de wens uit om **leerwerkbedrijven** nadrukkelijker te betrekken bij het tegengaan van stagediscriminatie. Vanuit die gezamenlijke ambitie is een **statement** opgesteld en gepresenteerd tijdens het symposium **‘Welkom in mijn bedrijf’**.

In **2026** zal de focus nog sterker liggen op het betrekken van leerwerkbedrijven bij dit thema.

Wij zeggen NEE tegen stagediscriminatie

Samen zorgen we voor een veilige en leerzame stageperiode voor elke student. Wij geloven in een samenleving waar iedereen meedoet. Ongeacht nationaliteit, leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, culturele achtergrond, beperking of aandoening.

Wij erkennen dat stagediscriminatie bestaat en dat dit moet worden aangepakt door bewustwording, openheid, normstelling en voortschrijdend inzicht.

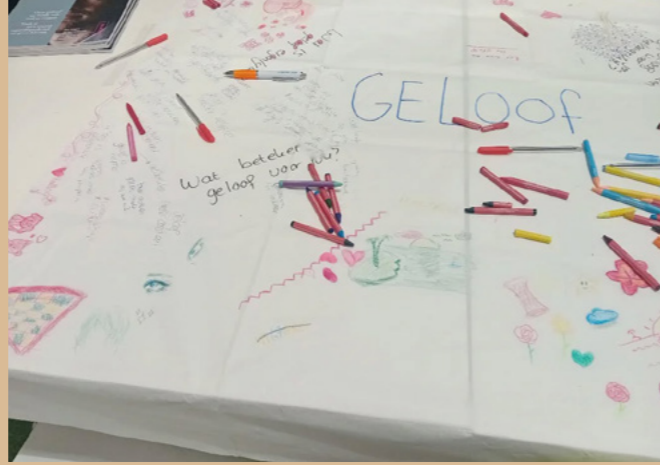
Olievlekwerking in de regio

De samenwerking in Zwolle blijkt een **olievlek** te zijn die zich verder verspreidt over de regio. Ook andere MBO-scholen vragen inmiddels de trainingen aan en maken gebruik van de routekaart en het stappenplan. Daarmee groeit het Stagepact uit tot een regionaal voorbeeld van hoe samenwerking kan bijdragen aan het voorkomen van discriminatie en het versterken van gelijke kansen voor studenten.

Over Geloof en Liefde

In gesprek over LHBTIQ+ en religie

“Over geloof en liefde valt veel te zeggen. Toch is erover praten niet overal vanzelfsprekend en gemakkelijk.”
– overgeloofenliefde.nl



Sinds **1 januari 2026** heeft Vizier de coördinatie over het project **Over Geloof en Liefde**. Het project is ontstaan vanuit de gemeenten Zwolle, Steenwijkerland, Ommen, Dalfsen en Kampen en bestaat uit een reizende tentoonstelling, een magazine en een website.

Het doel van Over Geloof en Liefde is om het gesprek aan te gaan over **LHBTIQ+ en religie**, twee onderwerpen die elkaar soms raken, maar ook kunnen schuren. De kern van het project is niet het overtuigen van de ander, maar het samen onderzoeken wat mensen beweegt. Door ruimte te maken voor kwetsbaarheid en dialoog, ontstaat begrip waar eerder afstand was.

In het afgelopen jaar organiseerden we meerdere tentoonstellingen en dialoogsessies. Hieronder lichten we enkele onderdelen uit.

Reizende tentoonstelling

De tentoonstelling **Over Geloof en Liefde** was het afgelopen jaar op verschillende locaties te zien, waaronder **Hogeschool Vvia**, **Hogeschool Windesheim**, locaties in **Deventer**, het **Provinciehuis in Zwolle** en in **Ommen**. Op iedere plek bood de tentoonstelling bezoekers de mogelijkheid om stil te staan bij persoonlijke verhalen en verschillende perspectieven rondom geloof, liefde en identiteit.

Onderzoek naar impact

Sinds dit jaar doet **Hogeschool Vvia** onderzoek naar de impact van het project. Door middel van interviews, deelname aan dialoogsessies en literatuuronderzoek brengen zij in kaart wat het project teweegbrengt bij deelnemers. Op basis daarvan doen zij aanbevelingen

voor de verdere ontwikkeling en verbetering van Over Geloof en Liefde.

Jongeren en dialoog

De jeugd heeft de toekomst. Hoewel de tentoonstelling zelf momenteel niet geschikt is voor middelbare scholen, leeft het thema daar wel degelijk. In het afgelopen jaar zijn we daarom gestart met dialoogsessies in het **Voortgezet Onderwijs**.

Het **Vechtdal College in Ommen** stelde zich hiervoor open. Op **21 november** gingen leerlingen samen met inwoners uit de gemeente Ommen in gesprek over geloof, liefde en waarden. Het was indrukwekkend om te zien hoe open en kwetsbaar jongeren het gesprek aangingen en hoe zij ruimte maakten voor verschillende perspectieven.

Dialoogsessie Ommen: geloof, hoop en liefde

Op **woensdagavond 2 juli** organiseerde Vizier, in samenwerking met de **Gemeente Ommen** en met ondersteuning van de werkgroep Inclusie vanuit de **PKN-gemeente**, een dialoogsessie in **De Carrousel**.

De avond startte met het persoonlijke verhaal van **Roelof**, die vertelde over zijn ontdekking dat hij homo is en de worstelingen die hij daarin ervoer. Over het bidden tot God om ‘beter’ te worden, en uiteindelijk de acceptatie dat God hem heeft gemaakt zoals hij is. Zijn verhaal raakte de aanwezigen en gaf de essentie van de avond weer: kwetsbaar durven zijn en daarin verbinding zoeken.

Na dit verhaal gingen deelnemers in drie groepen in gesprek, langs de thema’s **Geloof, Hoop** en **Liefde**, ieder begeleid door een gespreksleider. In open en eerlijke gesprekken deelden deelnemers wat geloof voor hen betekent, waar zij tegenaan lopen rondom LHBTIQ+, en hoe belangrijk liefde en wederzijds respect zijn.

De onderlinge verbinding was voelbaar. Zoals een deelnemer aan het einde van de avond zei:

“Ik zag er een beetje tegenop. Maar hier gaat het om: verbinding. Dit geeft mij zelfs blijdschap.”

Ambassadeur **Bernard Moorlag** sloot de avond af met een overdenking: iedereen heeft een geloof en iedereen heeft hoop, hoop dat dingen veranderen, maar soms ook hoop dat dingen hetzelfde blijven. De vraag die hij meegaf was: *hoe kunnen we elkaar hierin in liefde blijven vinden?*



Campagne ‘Meld het wél’

Zichtbaarheid geven aan het meldpunt

Aan het begin van **2025** was in heel Nijmegen de campagne **‘Meld het wél’** zichtbaar. Met behulp van verschillende posters werden inwoners niet alleen bewust gemaakt van discriminatie, maar ook actief opgeroepen om melding te maken wanneer zij hier zelf of in hun omgeving mee te maken kregen.

In het voorjaar kreeg de campagne een vervolg tijdens de **Week tegen Discriminatie**. Onderdeel hiervan was een openluchtexpositie in het centrum van Nijmegen onder het motto **‘Zie mij zoals ik mezelf zie’**. Diverse Nijmegenaren spraken zich hierin uit voor hun stad als plek voor iedereen, zonder discriminatie. De expositie nodigde voorbijgangers uit om stil te staan bij identiteit, gelijkwaardigheid en zichtbaarheid.



Biculturele buurtbios

Film, ontmoeting en dialoog

In samenwerking met **Bindkracht10** en filmfestival **Go Short** organiseerde Vizier een geslaagde avond waarin wijkbewoners en professionals elkaar ontmoetten tijdens een **biculturele buurtbios**. De avond bestond uit een intercultureel buffet, drie korte films en een begeleid dialooggesprek.

Het centrale thema, **lhbtiaq+ en biculturaliteit**, kwam in verschillende facetten terug in de films en bood volop gesprekstof. Deelnemers deelden persoonlijke ervaringen, vragen en dilemma's. De aanwezigheid van de hoofdrolspeelster uit één van de films gaf het gesprek extra verdieping.

Zowel deelnemers uit de lhbtiaq+ gemeenschap als leden van de **interculturele vrouwengroep Dukenburg en Lindenholt**, die ook bij de organisatie betrokken waren, gaven aan het gesprek zeer te hebben gewaardeerd en interesse te hebben in een vervolg. De foto bij de banner van Discriminatie.nl is genomen tijdens een eerdere voorlichting bij de interculturele vrouwengroep Dukenburg.



Lunchlezingen 'Geloof niet alles wat je denkt' Tiel

**In gesprek over vooroordelen en
uitsluiting**

In het najaar verzorgde Vizier in **Tiel** twee keer de lunchlezing **'Geloof niet alles wat je denkt'**. Eén bijeenkomst was voor

ambtenaren van de gemeente Tiel, de andere voor medewerkers van **Stichting Zorg Rivierenland**.

Tijdens deze bijeenkomsten kwam het gesprek op gang over thema's als vooroordelen, uitsluiting en discriminatie. Er was ruimte om ervaringen te delen en stil te staan bij hoe iedereen, vanuit zijn eigen rol, kan bijdragen aan het tegengaan van discriminatie. De lezingen werden als zinvol en verdiepend ervaren en boden herkenning en reflectie.



Regenboogconferentie en regenboogpad West Betuwe

Zichtbaarheid, verbinding en weerbaarheid

In **West Betuwe** is een jaar lang intensief gewerkt aan de organisatie van de **Regenboogconferentie Gelderland-Zuid**. Vizier was hierbij betrokken, samen met verschillende partners en de gemeente West Betuwe. De conferentie werd goed bezocht en kende een gevarieerd programma met workshops en presentaties, waaronder de **LHBTI+ Welzijnsmonitor 2025** en de verhalenbundel **'Wat we delen'**.

Ook thema's als **lhbti+ en religie en lhbti+ en sport** kwamen aan bod. Het gesprek werd op verschillende plekken voortgezet, onder meer binnen sportverenigingen, scholen en kerken.

Tegelijkertijd werd diezelfde dag het feestelijk geopende **regenboogpad**, waar de gemeenteraad vóór had gestemd, besmeurd en beklad. De burgemeester sprak zich namens het college publiekelijk uit tegen deze vernieling. Deze gebeurtenis liet pijnlijk zien dat zichtbaarheid en acceptatie niet vanzelfsprekend zijn, maar juist daarom blijvende inzet vragen.



Schoolproject 'De Week van de Ontmoeting' Oldenzaal

Leren door ontmoeting

In **2025** konden leerlingen van Oldenzaalse basisscholen deelnemen aan het schoolproject **'De Week van de Ontmoeting'**. Tijdens dit project kregen leerlingen uit groep 7 en 8 antwoord op vragen als: *Hoe zijn het jodendom, christendom en de islam ontstaan? Wat gebeurt er in een moskee? Wat is een Thorarol? En wat vind ik zelf belangrijk?*

Het doel van het project is jongeren kennis te laten maken met de **joodse, christelijke en islamitische cultuur** en te ontdekken dat deze, naast verschillen, ook overeenkomsten kennen. Leerlingen onderzochten niet alleen elkaars overtuigingen, maar ook hun eigen waarden.

Scholen ontvingen lesmateriaal om zelfstandig mee aan de slag te gaan en bezochten één of meerdere gebedshuizen. Aan het project werkten onder andere de **St. Simon D'Zeytekerk**, de **Fatih moskee**, de **St. Plechelmusbasiliek** en de **Enschedese synagoge** mee.

Dankzij de steun van de **gemeente Oldenzaal** konden scholen kosteloos deelnemen.

'De Week van de Ontmoeting' Enschede

Op verzoek van het basisonderwijs werd in **2025** ook in **Enschede** opnieuw 'De Week van de Ontmoeting' georganiseerd. Leerlingen uit groep 7 en 8 maakten kennis met verschillende religies door middel van lesmateriaal en bezoeken aan gebedshuizen, waaronder de **Baptistengemeente Enschede**, **ISN Selimiye moskee**, **St. Jacobuskerk** en de **synagoge**.

Dankzij ondersteuning van de gemeente Enschede konden scholen kosteloos deelnemen. In **2026** krijgt dit project een vervolg.

Psst hé schatje, Veilige Steden

Bewustwording rond seksuele intimidatie

Aan het einde van het jaar voerde Vizier samen met **TheaterIns Blau** en de **gemeente Enschede** het project **'Psst hé schatje'** uit, in het kader van het programma **Veilige Steden**. Seksuele intimidatie komt helaas in alle steden voor en ook Enschede staat voor deze uitdaging.

Bezoekers werden via een **theatrale experience** meegenomen in hoe seksuele intimidatie kan voelen. Deelnemers liepen door verschillende gangen

en werden geconfronteerd met herkenbare en confronterende situaties. De interventie eindigde in een woonkamerachtige setting, bewust ingericht als veilige en open ruimte voor gesprek en het delen van ervaringen.

Voor passende nazorg werd samengewerkt met het **Centrum Seksueel Geweld**. Daarnaast was er expliciet aandacht voor de rol van **omstanders**, met behulp van het **5D-model**, dat concrete handvatten biedt voor veilig en effectief ingrijpen.

In totaal bezochten circa **350 mensen** de interventie. Samen met alle betrokken partijen kijkt Vizier terug op een **impactvolle, leerzame en geslaagde** interventie die bijdroeg aan bewustwording, dialoog en handelingsperspectief rondom seksuele intimidatie in de openbare ruimte.



Discriminatie.nl Jeugd

Kindvriendelijk discriminatiemeldpunt

Sinds 1 september 2025 is het kindvriendelijk discriminatiemeldpunt online. Kinderen kunnen nu op een veilige en begrijpelijke manier discriminatie melden

bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Het afgelopen jaar is hier hard aan gewerkt door een speciale werkgroep. Er is gesproken met kinderen, ouders, ketenpartners en deskundigen, en er is onderzoek gedaan naar wat kinderen nodig hebben om zich veilig te voelen bij het melden van discriminatie. Ook is gekeken naar privacy en juridische aspecten.

Voor de ondersteuning van kinderen zijn duidelijke werkafspraken en protocollen ontwikkeld. Daarnaast hebben consulenten een speciale opleiding gevolgd. Zij zijn inmiddels getraind en gecertificeerd om kinderen deskundig en zorgvuldig te begeleiden bij een melding.

Met de start van het kindvriendelijk meldpunt zetten de ADV's, waaronder Vizier / Discriminatie.nl Oost-Nederland een belangrijke stap om discriminatie van kinderen eerder te signaleren en beter aan te pakken.

Bestuursverslag 2025

Missie, visie en doelstellingen van Vizier

Vizier is een regionale uitvoerings- en adviesorganisatie voor het bestrijden van discriminatie en het vergroten van diversiteit. Vizier voert voor meerdere gemeenten 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 ervaringen van seksuele intimidatie, op verzoek van deze gemeenten. Seksuele intimidatie kan onder de gelijke-behandelingswetgeving ook als discriminatie worden beschouwd en 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 biedt Vizier de mogelijkheid om de kwaliteit van de dienstverlening te kunnen borgen en versterking van de positie van Vizier in het maatschappelijk uitvoerend veld te kunnen 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 neemt als secretaris deel aan 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 2025 beschrijven we de preventie- en onderzoeksactiviteiten die we hebben uitgevoerd. We hebben 63 preventieprojecten uitgevoerd in ons werkgebied. 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 2025 is te vinden op de website van Vizier of 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

Vizier heeft de volgende resultaten behaald op de geformuleerde bestuursvoornemens in 2025:

- 1 De werkomgevingen voor adviseurs en consulenten zijn gesplitst, waarbij de adviseurs zijn blijven werken vanuit de werkomgeving van Vizier, en de consulenten zijn gaan werken vanuit de werkomgeving van Discriminatie.nl. Deze wijziging heeft ook geleid tot een herpositionering van zowel Vizier als B-to-B-organisatie als Discriminatie.nl dat zich nadrukkelijk richt op de melders als landelijk meldpunt voor discriminatie-ervaringen

2 In 2025 is de bestuurder van Vizier voorzitter geworden van de stuurgroep 'Zicht op Discriminatie'. Dit multidisciplinaire project met Politie en Meld online Discriminatie, beoogde een online platform te realiseren in 2027, waarin alle beschikbare data gecombineerd en geaggregeerd beschikbaar wordt gesteld voor gemeenten. Zo kunnen gemeenten vaker dan eenmaal per jaar inzicht verkrijgen in het aantal incidenten en de aard en omvang ervan. Gemeenten kunnen zo beter sturen op lokaal antidiscriminatiebeleid. Bestuurder en medewerkers van Vizier hebben in 2025 aan meerdere andere projecten deelgenomen, met als doel een bijdrage te leveren aan verdere professionalisering van de dienstverlening landelijk, door antidiscriminatiebureaus.

3 In 2025 is Vizier samen met Inclusion Lab gestart met het leernetwerk inclusieve gemeenten. Er zijn 2 bijeenkomsten georganiseerd in Gelderland (Barneveld en Arnhem) en 1 bijeenkomst in Overijssel (Zwolle). Ook heeft Vizier zowel bestuurlijk als operationeel deelgenomen aan de Discriminatie overleggen met Politie en Openbaar Ministerie in alle regio's binnen de politie-eenheid Oost-Nederland.

4 In oktober 2025 is de teammanager aangesteld. Enerzijds ter ontlasting van de directeur bestuurder in met name de operationele en HR-verantwoordelijkheden, anderzijds met het doel om het team de ondersteunen en begeleiden en zo het werkgeluk te behouden en vergroten. Dit laatste vraagt met name om aandacht in de aankomende periode van transitie naar een verwachte landelijke organisatie.

5 Als penningmens van de landelijke branchevereniging, heeft de bestuurder de financiën Discriminatie.nl projectmatiger en professioneler ingericht. Dit was noodzakelijk omdat de landelijke vereniging in 2025 met grote financiële bijdragen vanuit het ministerie van BZK de opdracht heeft gekregen om zich in de gezamenlijke bedrijfsvoering voor te bereiden op de verwachte,

nieuwe landelijke organisatie van Discriminatie.nl. Deze transitie vraagt immers nog nadrukkelijker om eenduidige, gestandaardiseerde dienstverlening op landelijk niveau, waarbij de huidige regionale verschillen zullen verdwijnen.

Meerjarenbeleid 2024-2026

In het meerjarenbeleidsplan 2024-2026 is helder weergegeven welke activiteiten tegen welke condities worden geleverd in 2025. 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 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

In 2025 was de Raad van Toezicht van Vizier als volgt samengesteld:

- H. Brouwer (voorzitter)
- R.A. van Beem (pl. voorzitter)
- D. H. Waanders
- O.P. Wertheim
- Y. Aslaner t/m 25-04-2025
- A.H.A.C. van der Meij vanaf 01-07-2025
- M. Boers (aspirant-lid) vanaf 01-07-2025

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

Personele ontwikkelingen

De omvang van het personeelsbestand per 31-12-2025 bedroeg 21 medewerkers (17,28 fte). In 2025 waren er gemiddeld 17,26 Fte werkzaam. Per 31-12-2024 bedroeg de omvang van het personeelsbestand 22 medewerkers (16,50 Fte). In 2024 waren er gemiddeld 17,89 Fte werkzaam. Vanaf oktober 2025 is een teammanager aangesteld voor 1 fte. Het HR-management is grotendeels bij deze persoon ondergebracht. Voor HR-advies, verzuimbegeleiding, en salarisadministratie blijft Vizier gebruik maken van de HR-diensten van Korento en de Arbodiensten zijn uitbesteed aan ZekerArbo. In 2025 is gestart met het versterken van de onderlinge teamdynamiek, dit is een wens vanuit het team zelf. Sterkere verbondenheid draagt bij aan meer werkgeluk en de motivatie om goede dienstverlening te blijven leveren.

Bestuurlijke voornemens 2026

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 zal naar verwachting in 2028 of uiteindelijk in 2029 worden geëffectueerd.

In 2025 hebben zich landelijk meerdere incidenten voorgedaan bij andere organisaties die het belang van datasecurity hebben benadrukt. Dit wordt nog versterkt door de gespannen geopolitieke realiteit, waarin hacking van data, manipuleren van informatiestromen, afsluiten van het internet of uitzetten van satellieten met GPS ingezet kan worden om macht te verwerven door politieke mogendheden als Amerika, Rusland en China. Op nationaal niveau is de NIS-2 richtlijn van kracht geworden. Ook zien we een toename van gebruik van steeds geavanceerdere AI-toepassingen en digitalisering.

Doordat de landelijke politiek instabiel blijkt te zijn en dus niet duidelijk is of de voorgenomen stelselwijziging daadwerkelijk zal doorgaan, zal Vizier haar diensten onverminderd en onveranderd blijven leveren aan de gemeenten. In 2026 zal er sprake blijven van 'going concern'.

Dit alles maakt dat het bestuur heeft voorgenomen om in 2026 expliciet aandacht, tijd en geld te steken in:

1. Herontwerp van werkprocessen, waar dat nodig is, waarbij verdere automatisering, digitalisering en het gebruik van AI door en voor medewerkers moet leiden tot meer ruimte voor medewerkers om hun meerwaarde als mens en als professional effectief te kunnen blijven inzetten.
2. Datasecurity krijgt een expliciete focus in 2026, met een DPIA en PEN-testen op het registratiesysteem waarin de discriminatiemeldingen worden geregistreerd.

3. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om AI professioneel toe te passen in hun werk. Hierbij zal er niet alleen aandacht zijn voor de implementatie van de techniek ervan, maar ook afspraken worden gemaakt over wijze waarop we AI willen gaan benutten.
4. We blijven investeren in de duurzame inzetbaarheid en het werkgeluk van ons team. In 2026 investeren we hierin extra tijd in de vorm van scholing en teambuilding. Dit is nodig omdat onze missie om discriminatie tegen te gaan, een grote druk legt om de inzetbaarheid van medewerkers van Vizier: de samenleving verruwt en verhard. De invloed van oorlogen, genocide en ontmenselijking in Oekraïne, Palestina, Soedan, Iran, Amerika, Rusland en steeds meer plekken op de wereld, raakt aan het leven en leed van mensen die wonen en leven in ons land. Omdat zij elders familie hebben, of omdat zij op andere manieren verbonden zijn met de mensen daar of hier die onrecht wordt gedaan, of onrecht ervaren. Polarisation en het gevoel van onveiligheid neemt toe, en dit raakt ook de mensen in ons team. We investeren in 2026 nadrukkelijk in onderlinge verbinding, het benutten van ons en elkaars potentieel, en in verbinding met de samenleving. Zodat we ons kunnen blijven inzetten in de gemeenten waarvoor we werken.

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 antidiscrimatievoorzieningen 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 beschikbaar. 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 antidiscrimatiebureaus. 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. En daardoor tot beperking van het aanbod, met name op gebied van preventie.

Besteedbaar vermogen

Vizier heeft in de loop der jaren een weerstandsvermogen opgebouwd van circa € 760.000 euro (saldo ultimo 2025). Dit vermogen is opgebouwd uit een algemene reserve en twee bestemmingsreserve opgesplitst in een continuïteitsreserve en een innovatiereserve. Voor de transitie van Vizier in 2028-2029 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 2026-2027 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 2025

Vizier heeft het boekjaar 2025 afgesloten met een positief resultaat van circa € 211.000. Van dit resultaat wordt € 161.000 toegevoegd aan de bestemmingsreserve continuïteit en risicobeheersing en er wordt € 40.000 toegevoegd aan de bestemmingsreserve organisatieontwikkeling en innovatie. Het resterend bedrag van € 10.000,- is toegevoegd aan de algemene reserve.

Financiële positie (per 31 december 2025)

ACTIVA	31-12-2025	31-12-2024
Financiële positie		
<i>Beschikbaar op lange termijn:</i>		
Reserves	€ 801.806	€ 590.027
Materiële vaste activa	€ -22.124	€ -19.910
Werkkapitaal	€ 779.682	€ 570.116
<i>Opbouw liquiditeitspositie:</i>		
Liquide middelen	€ 1.027.963	€ 540.674
Vorderingen en overlopende activa	€ 113.809	€ 379.354
	€ 1.141.772	€ 920.028
Af: schulden op korte termijn en voorzieningen	€ -362.088	€ -349.911
Correctie boekjaar	208	
Werkkapitaal	€ 779.891	€ 570.117
Mutatie werkkapitaal	€ 209.774	€ 180.215
<i>Analyse van deze mutatie:</i>		
Afschrijving vaste activa	€ 9.021	€ 9.021
Aanschaffing vaste activa	€ -11.026	€ -4.666
Desinvesteringen vaste activa	€ -	€ -
Mutaties reserves	€ 211.779	€ 175.860
	€ 209.774	€ 180.215

Liquiditeit (current ratio) = vlottende activa / kort vreemd

Vermogen =	€ 1.141.772 / € 362.088 =	3,15	2,63
------------	---------------------------	-------------	-------------

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

	€ 801.806 / € 1.163.896 =	68,89%	62,77%
--	---------------------------	---------------	---------------

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 2025

ACTIVA	31-12-2025	31-12-2024
A. Materiële vaste activa		
Verbouwing	€ 2.268	€ 3.463
Inventaris en automatisering	€ 19.856	€ 16.448
	€ 22.124	€ 19.910
B. Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa		
Subsidies	€ -	€ -
Vooruitbetaalde kosten	€ 6.398	€ 8.488
Debiteuren	€ 83.631	€ 337.231
Overige vorderingen	€ 23.780	€ 33.636
	€ 113.809	€ 379.354
Liquide middelen	€ 1.027.963	€ 540.674
TOTAAL ACTIVA	€ 1.163.896	€ 939.938
PASSIVA		
C. Eigen vermogen		
Algemene reserve	€ 50.027	€ 40.027
Bestemmingsreserves	€ 751.779	€ 550.000
	€ 801.806	€ 590.027
D. Kortlopende schulden en overlopende passiva		
Vooruitontvangen subsidies	€ -	€ 10.000
Belastingen, sociale lasten en pensioenen	€ 159.373	€ 119.355
Crediteuren	€ 14.756	€ 38.139
Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	€ 187.958	€ 182.418
	€ 362.088	€ 349.911
TOTAAL PASSIVA	€ 1.163.896	€ 939.938

Staat van baten en lasten over 2025

	Rekening 2025	Begroting 2025	Rekening 2024
Baten			
Reguliere financiering gemeenten WGA	€ 1.816.802	1.594.536	€ 1.515.855
Opbrengsten uit preventie en projectinkomsten	€ 445.404	471.439	€ 482.677
Overige baten	€ -		€ -
TOTAAL BATEN	€ 2.262.206	2.065.976	€ 1.998.533
Lasten			
Personeelskosten	€ 1.563.124	€ 1.666.157	€ 1.438.943
Afschrijvingen	€ 8.812	€ 10.000	€ 9.021
Huisvestingskosten	€ 93.558	€ 100.401	€ 89.924
Organisatiekosten	€ 213.462	€ 189.418	€ 180.277
Activiteitenkosten	€ 171.472	€ 100.000	€ 104.508
TOTAAL LASTEN	2.050.427	€ 2.065.976	€ 1.822.673
Exploitatieresultaat			
	€ 211.779	€ 0	€ 175.860
Het exploitatieresultaat 2025 is als volgt bestemd:			
Toevoeging aan algemene reserve	€ 10.000		
Toevoeging aan bestemmingsreserve organisatieontwikkeling en innovatie	€ 40.000		
Toevoeging aan bestemmingsreserve continuïteit en risicobeheersing	€ 161.779		
TOTAAL	€ 211.779		

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