



Afbeelding website
Delfshaven Coöperatie

Iana Hilhorst

You'll never walk alone

hoe wijkcoöperaties en wijkbedrijven ons dichterbij
sociale inclusie kunnen brengen

Samenvatting

Deze policy brief beschrijft kansen voor het inzetten van buurtinitiatieven om discriminatie en racisme in de stad tegen te gaan. Hoewel buurtinitiatieven als waardevolle partners worden gezien in deze opgave, is de vraag hoe zij dat kunnen doen nog onderbelicht in onderzoek. Wijk Coöperaties en Wijk BV's zijn uniek in hun visie en acties voor de wijk. Door de combinatie van een bedrijfsmatige en sociale manier van werken zorgen zij voor het verbeteren van de leefbaarheid van de wijk en haar bewoners. De organisaties bevinden zich midden in superdiverse wijken en verhouden zich tot deze superdiversiteit, terwijl ze ook om moeten gaan met andere stedelijke uitdagingen zoals kansenongelijkheid en eenzaamheid. Door hun praktische aanpak om mensen in de wijk meer mogelijkheden en kansen te geven kunnen zij een overstijgende rol spelen in de acceptatie van diversiteit en het verkleinen van kansenongelijkheid.

Inleiding

Rotterdam is, met meer dan 180 nationaliteiten, een superdiverse stad. Superdiversiteit is een lens om demografische veranderingen in de samenleving te begrijpen. Het beschrijft niet alleen hoe samenlevingen steeds diverser worden, maar ook dat er binnen die diversiteit meer verschil is. Diversiteit als gevolg van migratie beweegt zich in alle groepen en lagen van de stad en behoort inmiddels al lange tijd bij het normale straatbeeld van Rotterdam. Dat wil niet zeggen dat het samenleven in verschil altijd goed gaat. Dit werd duidelijk zichtbaar op 3 juni 2020, toen duizenden Rotterdammers de straat op gingen om zich uit te spreken tegen discriminatie en racisme in Rotterdam. Zoals door de gemeente beschreven in hun intensivering plan 'Rotterdam tegen Racisme': dit moet beter.

Discriminatie en racisme komt expliciet voor, zoals in racistische uitingen, maar veel vaker impliciet, in vooroordelen die mensen bij zich dragen. Dit kan veel gevolgen hebben bijvoorbeeld als je migratieachtergrond, religie of huidskleur de reden is dat je niet wordt teruggebeld voor een sollicitatie, geen woning toebedeeld krijgt of een lager studieadvies meekrijgt. Waardoor mensen meer drempels ervaren om volwaardig mee te doen in de samenleving. Dit blijkt ook uit de cijfers van het CBS uit 2020 die laten zien dat mensen met een migratieachtergrond vaker een lagere sociaaleconomische status hebben, minder onderwijs genieten en meer belemmeringen ervaren om deel te nemen aan de samenleving. Kortom, mensen met een migratieachtergrond krijgen te maken met meer kansenongelijkheid.

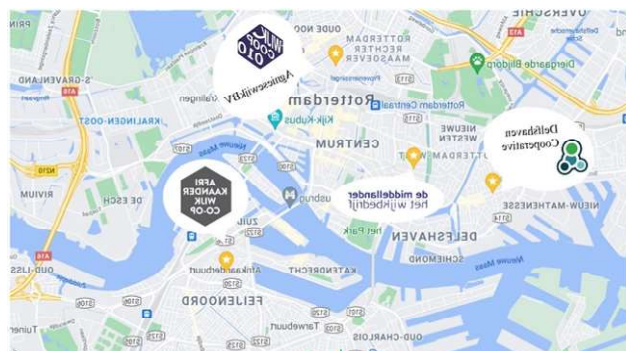
Om daar wat tegen te doen staat de gemeente Rotterdam voor twee uitdagingen. Op de eerste plaats gaat het om het veranderen en wegnemen van vooroordelen waardoor ongelijke behandeling kan bestaan, ten tweede gaat het om het aanpakken van de gevolgen van die vooroordelen: de kansenongelijkheid die impliciet het gevolg is van discriminatie.

Wijkcoöperaties en wijkbedrijven zijn buurtinitiatieven die voor en door wijkbewoners zijn opgezet en in hun dagelijks opereren in superdiverse wijken worden zij dagelijks geconfronteerd met dit soort uitdaging, net als andere uitdagingen van grote steden.

Rotterdam is een stad van doeners en in haar intensivering plan tegen racisme worden verschillende actieplannen opgesteld. Onder andere wordt het belang van buurtinitiatieven benadrukt, met name hun (mogelijke) rol in het vergroten van de acceptatie van diversiteit in de wijk. Dit past in de toegenomen belangstelling van de gemeente voor 'het lokale' bij het helpen oplossen van maatschappelijke uitdagingen. Programma's als Wijk aan zet, Right to Challenge/ Cooperate en Couleur Locale zijn er op gericht om besluitvorming en organisatie van welzijn op buurtniveau mogelijk te maken. Dit streven naar lokalisering gaat gepaard met hoge verwachtingen over hoe buurtinitiatieven problemen in de stad kunnen tegengaan en integratie kunnen bevorderen. Niet alleen als het gaat om diversiteit in verband met migratie, maar op alle andere aspecten van het sociale leven. Maar wat deze buurtinitiatieven precies beogen, hoe dat er in de praktijk uit ziet en hoe zij bezig zijn met diversiteit en discriminatie blijft tot op heden onbeschreven.

De vijf organisaties werken allemaal in een Rotterdamse wijk. Vijf organisaties zijn betrokken bij dit onderzoek. De Afrikaanderwijk Coöperatie (AWC) in de Afrikaanderwijk, de Middellander (MD) in Middelland, de Delfshaven Coöperatie (DHC) in Delfshaven en Wijkcoop010 (W010) & de Agniese wijkBV (ABV), beide in de Agniesebuurt. Er zijn interviews gedaan met een centraal persoon in de organisatie, verder is er gebruik gemaakt van informatie van websites en social media.

Maar, hoe ziet dat eruit in een superdiverse samenleving? En is daar een specifieke benadering van diversiteit voor nodig? Deze vragen zullen worden beantwoord in de policy brief.



Op welke manier proberen deze organisaties kansenongelijkheid in hun wijk te verkleinen?

De organisatiestructuur van wijkcoöperaties en wijkbedrijven waarin sociale met bedrijfsmatige aspecten worden gecombineerd, zorgt voor kansen voor het verwerven van economisch kapitaal; alle organisaties bieden stages en vrijwilligers plaatsen waar mensen vaardigheden kunnen opbouwen om door te groeien naar betaald werk. De AWC doet dit door het creëren van werkgelegenheid en leertrajecten voor mensen uit de wijk binnen hun deel coöperaties. MD, ABV en DHC doet dit vooral door ondersteuning te bieden aan bewoners voor het omzetten van een idee in een onderneming, of door te helpen bij het professionaliseren van wijkinitiatieven. Bij W010 wordt vooral gereageerd op wat er op hun af komt, zo zijn zij erg gebonden aan hun gebouw, waar bedrijven, vrijwilligers, kunstenaars en wijkinitiatieven samenkomen.

Voor alle organisaties is eigenaarschap heel belangrijk. Als wijkbedrijf speelt dit voor de Middellander en de Agniese wijkbv een prominentere rol, omdat het uiteindelijke doel is dat de wijkbewoners eigenaar zijn van het bedrijf middels aandelen. Hoewel niet organisatorisch vastgelegd is deze visie ook aanwezig in de andere organisaties. Zij kenmerken zich door een horizontale organisatiestructuur waarbij samen beslissingen worden gemaakt. Ook wordt door DHC en de AWC expliciet benadrukt dat het creëren van eigenaarschap cruciaal is voor het verkleinen van ongelijkheid in de wijk.

Ook wordt tijdens de interviews meerdere malen benadrukt dat de organisaties verder willen kijken dan de 'problemen' van bewoners en hen in hun totaliteit zien. Met uitzondering van de Middellander geven alle organisaties aan dat hun buurt soms alleen gezien lijkt te worden in de problematiek die er speelt, terwijl de kansen en ondernemende energie over het hoofd worden gezien. Dit leeft sterk bij de AWC en DHC maar is ook te herkennen bij W010 en ABV.

In het dagelijks werk van de Afrikaanderwijk Coöperatie worden traditionele invullingen van wat waardevol is voor het vervullen van een vacature - zoals ervaring of officiële diploma's of kennis van sollicitatie regels - bevestigd en uitgedaagd: 'Wij kijken niet zo naar allerlei punten waar iemand aan moet voldoen. Het interesseert mij of iemand wil, betrouwbaar is en of het klikt.' Het werk wordt bij de persoon gezocht en niet andersom. Zo wordt er gekeken naar wat iemand kan en wordt dat ingezet binnen de coöperatie.

Verschil wijkcoöperaties en wijkbedrijven

Wijkbedrijven verschillen van wijkcoöperaties omdat wijkbedrijven werken met eigenaarschap via aandelen. Bewoners kunnen een aandeel van het wijkbedrijf in bezit hebben en daardoor invloed uitoefenen op haar activiteiten.

Bij wijkcoöperaties is eigenaarschap niet via aandelen verdeeld. Alleen de AWC is juridisch een coöperatie en is daardoor in handen van leden. De andere organisaties zijn een culturele coöperatie waarbij samen verantwoordelijkheid dragen voor de organisatie deel uitmaakt van de grondwaarden van de organisatie.

Een belangrijke bron van middelen voor alle organisaties is hun netwerk. Door een breed netwerk met veel verschillende mensen kunnen ideeën gekoppeld worden aan mensen die het kunnen uitvoeren, of mensen die bijvoorbeeld kunnen sponsoren. Werkzoekenden kunnen zo verbonden worden met bedrijven of zelfs fondsen zoals bij DHC. Daarnaast beschrijven W010, DHC en AWC hun netwerk ook als een close community waar men voor elkaar zorgt en elkaar helpt. Ook werd bij alle organisaties de nadruk gelegd op het creëren van een netwerk in de wijk, tussen bewonersorganisaties en initiatieven. De organisaties gebruiken hun contacten en netwerk om bewoners meer kansen te bieden en hun invloed uit te bereiden.

Hoe zijn ze bezig met anti-discriminatie en de acceptatie van diversiteit?

Voor alle organisaties wordt diversiteit breder geïnterpreteerd dan enkel op basis van migratieachtergrond. Diversiteit in migratieachtergrond alleen is niet toereikend om uitspraken te kunnen doen over hoe bewoners in de wijk verschillen. Culturele diversiteit wordt door alle organisaties beschreven als een standaard aspect van hun dagelijks leven. Als het gaat om het welzijn van bewoners moet er naar veel meer worden gekeken, dit wordt specifiek benoemd door de AWC, DHC en W010. Zo noemen zij het belang van het meenemen van allerlei aspecten zoals gezondheid, leeftijd, SES, contacten of fysieke/ mentale beperkingen.

Toch verschillen de organisaties die zijn onderzocht in de manier hoe zij bestuurlijk omgaan met de superdiversiteit in de stad. Dit verschil kan worden verklaard naar de manier hoe zij inclusie - het omarmen van verschil- opvatten. De DHC zet heel duidelijk in op een brede opvatting van inclusie, en belichaamt dit ook in hun organisatiecultuur. Er ligt veel nadruk op gedeelde waarden en omgangsvormen binnen het netwerk van de coöperatie. Zij creëren een gemeenschappelijke identiteit waarin gelijkheid, reflexiviteit en dialoog centrale waarden zijn. Deze waarden stellen de organisatie in staat haar eigen inclusiviteit te begrijpen en daarop te reflecteren. Dit wordt ook actief ingezet als het gaat om het aanpakken van kwesties rondom racisme en discriminatie. De mogelijkheid voor deze dialoog en reflexiviteit is volgens de gesprekspartner essentieel voor gesprekken over racisme en discriminatie. Bij het organiseren en opzetten van initiatieven wordt ook constant de vraag gesteld, wie worden er bereikt en weten we te vinden, maar wie ook juist niet? Waar zitten de blinde vlekken?

De Delfshaven Coöperatie (DHC) spreekt zich expliciet uit tegen discriminatie en racisme. Ook proberen zij actief dialoog over het onderwerp te faciliteren. Zo hebben zij naar aanleiding van nieuwsberichten over racistische en discriminerende appjes bij de politie deelgenomen aan dialogen over etnisch profileren en stereotyperen tussen de politie en bewoners van de wijk. 'Waar het om gaat is dat op het moment dat we discrimineren, we elkaar daarop attenderen en dat we dan opnieuw het gesprek in gaan, En er zit inmiddels ook een groep witte mensen in de wijk, die zich bewust is van white privilege en die ook dat gesprek opzoekt. De kwetsbaarheid zit aan allebei de kanten.'

Ook bij MD is deze houding te vinden. Vanuit de organisatie worden de verbindingen tussen kansen in de samenleving en migratieachtergrond herkend en erkend en via verschillende projecten waarbij spel en kunst wordt gebruikt wordt gewerkt aan het creëren van verbondenheid in verschil. Verschillen tussen de DHC en MD worden gevonden in de manier waarop de organisatie opereert. Waarbij de DHC meer een bottom-up en organisch is georganiseerd, is de MD meer gestructureerd rondom een groep van trekkers die al ervaring hebben met wijkprocessen. Daardoor zijn zij in staat om in aanmerking te komen voor subsidies, vanuit de gemeente maar ook op Europees niveau. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat dit het soms ook moeilijker maakt om kwetsbare bewoners te betrekken en betrokken te houden. Dit is

iets waar DHC erg op inzet. Er zijn ook samenwerkingen tussen beide organisaties, waarin zij elkaar kunnen versterken.

Ook W010 heeft een brede opvatting van diversiteit, die meer omvat dan migratie achtergrond. Waar dit bij DHC zorgt voor een specifieke inzet op bewustwording, kiest W010 voor een meer generieke insteek, waar neutraliteit wordt benadrukt. De gevoeligheid van verschillende vormen van diversiteit wordt minder gezien als belangrijk voor het functioneren van de wijkcoöperatie. Binnen het netwerk wordt echter wel sterk ingezet op de coöperatieve gedachte waarin iedereen gelijkwaardig is en welkom. Dit wordt niet ervaren als een gemis, er wordt bewust gekozen om niet expliciet bezig te zijn met racisme maar dit algemener op basis van gelijkwaardigheid in te steken. De ABV, die zich ook richt op de Agniesebuurt is meer bezig met doelgroepen in de wijk. Daarbij ligt de nadruk op het verkleinen van kansenongelijkheid in de wijk. De geïnterviewden laten hierbij wel blijken dat zij bekend zijn met hoe migratieachtergrond, op dit moment de kansen in de samenleving kan beïnvloeden. Dit resulteert in verschillende projecten die zich wel op de gehele wijk richten, maar toch impliciet voor mensen met een migratieachtergrond worden opgezet.

De AWC combineert benadering die gevonden worden bij de DHC en W010. Wanneer gevraagd, beschrijft de AWC zichzelf niet als een organisatie met een specifiek diversiteitsbeleid, omdat er volgens de organisatie geen beleid buiten die diversiteit is. De Afrikaanderwijk is een superdiverse wijk en door het creëren van eigenaarschap bij de leden van de coöperatie wordt inclusiviteit op een radicale manier in de praktijk gebracht. Met dit eigenaarschap worden structuren van macht en bezit hernieuwd, en huidige structuren uitgedaagd. Via projecten wordt er wel aandacht besteed aan het creëren van ruimte voor de diversiteit van bewoners en leden. Hoewel er op zulke momenten wel specifieke aandacht kan zijn voor inclusie, of anti-discriminatie, is dit voor de AWC niet de kern van wat zij doen. Hun focus ligt op het veranderen van die onderliggende structuren. Daarin wordt dezelfde reflexiviteit, begrip en gevoeligheid voor de superdiversiteit in de wijk gevonden, die ook door de DHC wordt beschreven.

Conclusies

In het werk van wijkcoöperaties en wijkbedrijven komen verschillende stedelijke uitdagingen samen. Dit gaat verder dan alleen de acceptatie van diversiteit en strekt zich uit over vele beleidsvelden waaronder welzijn, (informele) zorg en werk. Hoe zij dit doen, kan globaal worden ingedeeld in twee tactieken voor het tegengaan van racisme en discriminatie.

De eerste tactiek richt zich op het creëren van kansen, toegang tot werk of ondersteuning in het sociaal domein. Dit wordt gedaan door regie en eigenaarschap zo veel mogelijk over te dragen naar wijkbewoners. Wijkbewoners worden benaders vanuit de mogelijkheden die zij bieden en wat waardevol is in de wijk wordt samen geherdefinieerd. Deze tactiek is bij alle organisaties aanwezig, en richt zich op het tegengaan van kansenongelijkheid.

De tweede tactiek richt zich op omgangsvormen binnen de organisatie. Bij alle organisaties worden basiswaarden als gelijkwaardigheid, behulpzaamheid en samenzijn gevonden. Deze strategie zet in op (culturele) uitwisseling, en elkaar leren kennen met positieve ervaringen. Kernachtig in deze tactiek is ook dat nadenken over inclusie breder is dan enkel migratieachtergrond. Dit wordt gedaan door aandacht te schenken aan dialoog en eigen reflexiviteit.

Bij de organisaties uit dit onderzoek komen de tactieken in verschillende mate en combinaties voor, maar hun doel is hetzelfde: het maken van een inclusieve wijk. Voor de een gaat dit om een generieke inzet op gelijkwaardigheid, bij de ander gaat dat om het opzoeken van gesprekken en uitwisseling over (ervaringen) van racisme, weer een ander zet vooral in op het tegengaan van kansengelijkheid. Hoe dan ook, alle organisaties kunnen veel betekenen voor een inclusiever Rotterdam.

Aanbevelingen

Zoals het onderzoek laat zien, is het tegengaan van racisme en discriminatie een complex en langdurige opgave. Het laat zien dat het een uitdaging is dat dit domein overstijgend is wat continu op de radar moet blijven staan. Het bereiken van een inclusieve stad kan niet met een 'tick box' beleidsplan.

Het tegengaan van discriminatie en het creëren van een sfeer van acceptatie is een overstijgende doelstelling waar automatisch andere beleidsvelden bij komen kijken. Wijkcoöperaties en Wijkbedrijven staan in direct contact met de buurtbewoner en hebben de mogelijkheid om integrale ondersteuning aan te bieden. Vanuit hun positie in de wijk kunnen zij veel betekenen voor de opgave van het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van de acceptatie van diversiteit in de wijk en zijn daarom een interessante partner voor de gemeente om mee samen te werken. Om deze samenwerking zo goed mogelijk vorm te geven, kunnen de volgende lessen worden meegenomen:

1. Het tegengaan van discriminatie en racisme vergt een overstijgende aanpak welke in de breedte langs beleidsdomeinen wordt gedragen en constant in beweging blijft als parallel proces naast andere werkzaamheden. Dit vraagt daarom om een algemene brede inzet.

Dit soort organisaties zijn voor een groot deel afhankelijk van vrijwillige inzet en om meer aandacht te kunnen geven aan discriminatie en acceptatie van diversiteit is tijdsinvestering nodig waar niet altijd genoeg middelen voor zijn. Door het gebruik van subsidies zouden deze organisatie meer vrijheid kunnen krijgen om zich hiervoor meer in te zetten. Dit vraagt wel een nieuwe manier van kijken naar subsidieverstrekking waar er meer algemenere aanvragen kunnen worden gedaan. Wijkcoöperaties en wijkbedrijven doen niet één ding, ze houden zich bezig met én inclusie, én werk, én welzijn én duurzaamheid. Een subsidiestructuur die deze complexiteit zou kunnen opvangen geeft meer ruimte aan deze initiatieven om zich uit te bereiden. Dit kan bijvoorbeeld door verschillende subsidieregelingen op het gebied van welzijn en vrijwilligerswerk samen te voegen in één loket.¹

2. Het creëren van eigennaarschap en kijken naar mogelijkheden is een belangrijke manier voor het verkleinen van kansenongelijkheid en vergroten van persoonlijke veerkracht. Dit geldt zowel voor de wijkorganisaties en bewoners, maar ook voor de relatie tussen de gemeente en deze wijkinitiatieven.

Zo hebben wijkcoöperaties en wijkbedrijven veel kennis en bieden zij veel mogelijkheden om discriminatie in de wijk tegen te gaan. Het is belangrijk om van elkaar te blijven leren. Zorg daarom dat wijkinitiatieven altijd serieus worden genomen in communicatie en handelen. Ondanks dat zij misschien niet goed thuis zijn in beleidstaal of niet makkelijk te vatten zijn in huidige bekende organisatievormen.

¹ Dit is bijvoorbeeld praktijk in de gemeente Utrecht

