



Stadsbeeld inclusie in Rotterdam

IDEM

ROTTERDAM

Samenvatting

Definitie inclusie

Een samenleving waarin iedereen kan participeren, die voor eenieder toegankelijk is en waarbinnen iedereen zich evenredig gewaardeerd, gerespecteerd en gehoord voelt.

Terreinen van inclusie

Inclusie kan voor elke denkbare context gelden. Dat kunnen fysieke plekken zijn zoals de werkvloer, publieke ruimten en gebouwen, scholen, maar ook voor bijvoorbeeld (sociale) media, buurtinitiatieven, instituties, beleid en taal.

Waarom is inclusie belangrijk?

Inclusie komt voort uit de noodzaak om iedereen in onze diverse samenleving volledig te laten participeren. Het gaat erom dat ieders stem gehoord wordt, ook die van hen die doorgaans niet tot de dominante groep gerekend worden. Vooroordelen en stereotypen over andere(n) (groepen) zijn vaak hardnekkig en ook goede voorspellers van discriminatie. Hoe meer bias^a, hoe groter de kans op discriminatie. Doordat stereotypische opvattingen in het dagelijks leven steeds herhaald worden, blijven heersende ideeën over 'groepen' mensen bestaan. Inzetten op inclusie is een manier om deze stereotypen en vooroordelen onderuit te halen en daarmee preventief discriminatie te verminderen. Het geeft eveneens de kans om eenieder te horen, door hen een podium te geven. Inclusie kent vele voordelen. Inzetten op inclusie op de arbeidsmarkt heeft bijvoorbeeld economische voordelen: het is een investering in menselijk kapitaal. Verder bouw je aan de veiligheid voor verschillende mensen. Het gaat om *deep democracy*. Dit betekent dat je ook in het besluitvormingsproces waardering hebt voor verschillende ideeën en daarin alle meningen hoort en deze meeweegt. Je streeft naar een zo groot mogelijke consensus, ondanks mogelijke conflicten en andere uitdagingen. Zet je als werkgever niet in op inclusie, dan is het verloop van werknemers mogelijk groter. Sterker nog: niet inzetten op inclusie vergroot de sociale ongelijkheid of houdt deze in ieder geval in stand.

Spanningen omtrent diversiteit en inclusie

Hoewel inclusie een mooi streven is, is de praktijk vaak weerbarstig. Zo komt in het huidige debat over diversiteit en inclusie veel weerstand naar boven. Wil je komen tot inclusie, dan wordt de dominante groep in feite gevraagd een stapje opzij te doen voor de 'ander'. Voor leden van die dominante groep kan dit gepaard gaan met onzekerheid over de eigen plek. Het betekent ook dat identiteiten onderling en het debat meer op scherp komen te staan.¹ Degenen die zich identificeren met de 'norm' of dominante groep, nemen ineens een andere plek in die mogelijk anders, onwennig of kwetsbaar is. In het maatschappelijk debat over diversiteit en inclusie spreken tegenstanders soms van 'doorgeschoten diversiteit', waar voorstanders juist pleiten voor het door elkaar laten lopen van 'bubbels' en eenieder een *seat at the table* gunnen. Een plek waarbij iedereen meepraat, meedenkt en meebeslist.

Inclusie in Rotterdam

De gemeente Rotterdam heeft een actieplan opgesteld met als doel dat burgers op een positieve manier kunnen omgaan met de diversiteit in de stad. Pijlers in dit kader zijn gelijkwaardigheid, verbinding

^a Bias betekent vooringenomenheid of bevooroordeeld zijn en is een direct gevolg van stereotypen (Mollema, Direction, Mindbugs, 2019; Vaessen – Women inc, 2019)

en veiligheid. Enerzijds wordt ingezet op interventies die discriminatie moeten voorkomen en verminderen en anderzijds op empowerment van (groepen) mensen die discriminatie ervaren.

Verder is het concept 'stadmaken' van belang in de context van inclusie in Rotterdam. Co-creëren en co-beslissen ligt aan de basis van het stadmaken. Het gaat erom dat instituten zoals de gemeente, maar ook haar inwoners, gezamenlijk eigenaarschap dragen van begin tot eind. Maar zelfs dan is inclusie niet af. Inclusie is per definitie een voortdurend en structureel proces.