

Samenvatting  
**Adviestraject  
Diversiteit &  
Inclusiviteitsbeleid**

Kansen en uitdagingen  
voor GroenLinks

## Colofon

### *Uitgever*

ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid  
Zuid Hollandlaan 7  
2596 AL Den Haag

### *Publicatie*

20 juni 2021

### *Contact*

t +31 (0)70 24 00 877

e [info@echo-net.nl](mailto:info@echo-net.nl)

w [www.echo-net.nl](http://www.echo-net.nl)

### *Social media*



Aandacht voor diversiteit en inclusie (D&I) is belangrijker dan ooit. De demografische verandering van Nederland heeft sinds het einde van de vorige eeuw een grote impact gehad op de samenstelling van de Nederlandse populatie. GroenLinks heeft geconstateerd dat deze toegenomen diversiteit van de samenleving vooralsnog te weinig zichtbaar is bij GroenLinks als organisatie en bij bestuurders op landelijk en regionaal niveau. Onder meer om die reden heeft ECHO, Expertisecentrum Diversiteitsbeleid, in opdracht van het Landelijk Bureau (LB) in de periode van juli 2020 tot en met februari 2021, een adviestraject uitgevoerd dat zich heeft gericht op het analyseren van en adviseren over het diversiteits- en inclusiviteitsbeleid (D&I-beleid) van GroenLinks en de implementatie daarvan.

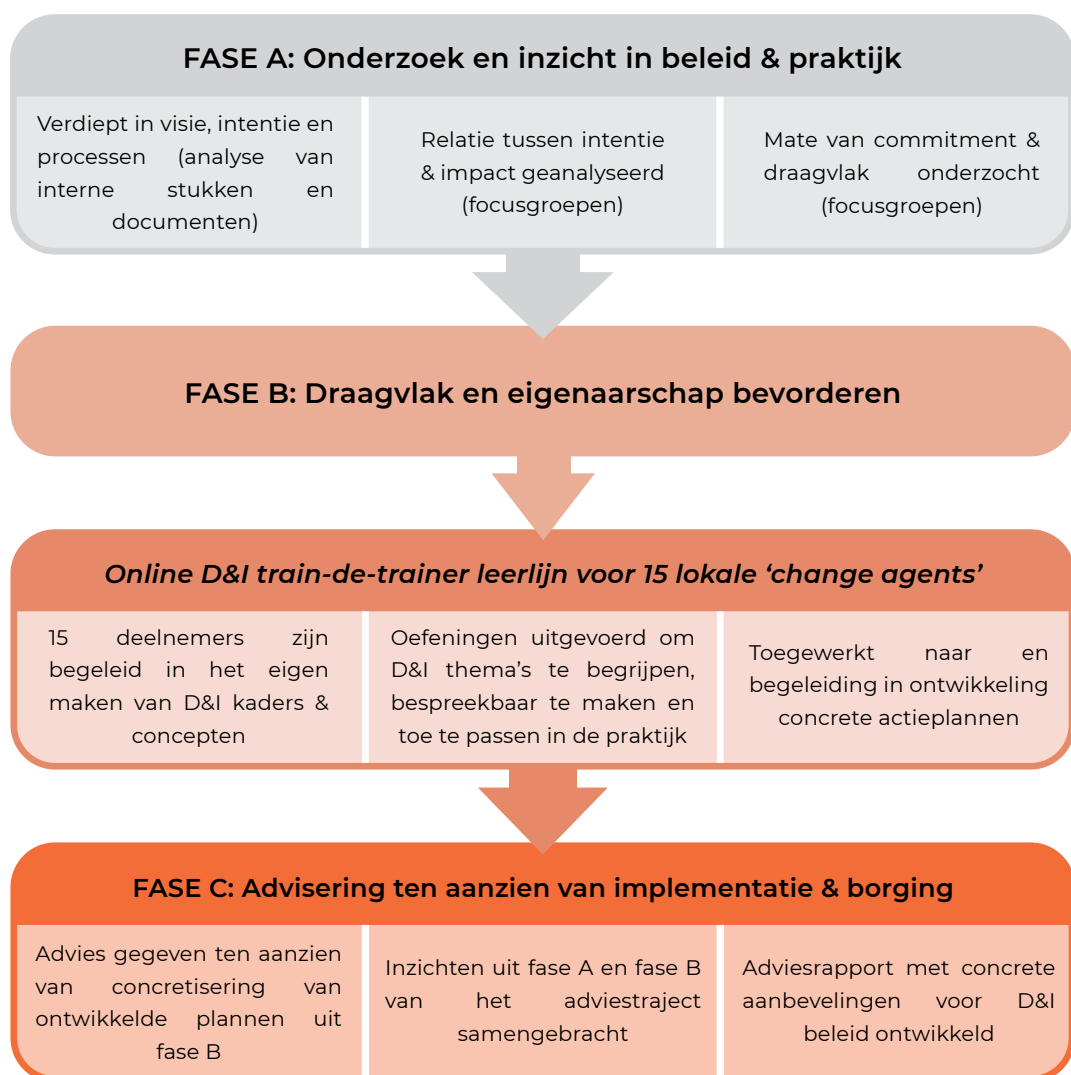
### **Aanpak samenwerking ECHO & het Landelijk Bureau van GroenLinks**

In dit traject heeft ECHO vooral de rol van facilitator in een veranderingsproces aangenomen. Om diversiteit en inclusie binnen organisaties te bevorderen is het op gang brengen van een beweging om kennis, kunde en draagvlak te bevorderen minstens zo belangrijk als het vergaren van kennis en inzicht. Om die reden is ervoor gekozen om naast analyse van interne (organisatie)documenten vooral leden uit de organisatie en de vereniging van GroenLinks in een vroeg stadium te betrekken. Dit is zowel het geval geweest bij het oriëntatie proces door verschillende focusgroepen te organiseren, evenals tijdens de online train-de-trainer leerlijn die is ingericht om kennis en kunde op D&I in beleid en praktijk te kunnen vergroten en faciliteren.

In opeenvolgende fases zijn verschillende stakeholders binnen GroenLinks dan ook uitgenodigd om een bijdrage te leveren, zowel op het niveau van (landelijke en lokale) besturen als op het niveau van GroenLinks-leden met een interesse in diversiteit en inclusie. De selectie van deelnemers van de focusgroepen en de train-de-trainer leerlijn is gedaan door het LB. De deelnemers aan de focusgroepen zijn persoonlijk uitgenodigd door het LB en deelnemers aan de leerlijn hebben gehoor gegeven aan een brede oproep aan GL-leden die vanuit hun eigen contexten willen werken aan het bevorderen van diversiteit en inclusie.

In dit traject is diversiteit dan ook de basis en op verschillende niveaus leidend geweest voor het opdoen en bevorderen van kennis en

inzichten in dit adviestraject. Belangrijk hierbij is dat het uitgangspunt niet is geweest dat betrokkenen in dit traject een representatieve weergave schetsen van de gehele vereniging van GroenLinks, maar dat bewust een keuze is gemaakt om juist ook kritische stemmen binnen GroenLinks bij elkaar te brengen die al langere tijd bezig zijn met of aandacht vragen voor meer diversiteit en inclusie binnen GroenLinks.



## **Van Diversiteit naar Inclusie en van intentie naar impact**

In dit traject is duidelijk geworden dat D&I-beleidsontwikkeling binnen GroenLinks volop in beweging is en twee afzonderlijke en parallelle processen te onderscheiden zijn, namelijk de ontwikkeling van diversiteit naar inclusie en de ontwikkeling van intentie naar impact. Aan de ene kant richt het bewegen van diversiteit naar inclusie zich op het bevorderen van representatie en toegankelijkheid. Aan de andere kant wordt impact tastbaar doordat die diversiteit als kwaliteit wordt omarmd, wat bijdraagt aan het behoud van die diversiteit op de langere termijn. Voor wat betreft het streven van intentie naar impact, heeft dit zowel betrekking op de organisatie als op de inhoudelijke en beleidsmatige ontwikkeling van D&I. Impact is in dit proces een belangrijk doel. Hierin is diversiteit de startpositie en een noodzakelijk middel om te komen tot meer inclusie.

## **Uitgewerkt D&I-beleid is wenselijk**

Een van de belangrijkste bevindingen uit dit adviestraject is dat een uitgewerkt D&I-beleid dat als zodanig is gepositioneerd, nog niet volledig (door)ontwikkeld is op landelijk niveau en ook niet vanzelfsprekend is op lokale/regionale niveaus. Hiervoor is steun zowel nodig, als al aanwezig. Er is door verschillende betrokkenen op lokaal niveau een 'sense of urgency' uitgesproken om vanuit landelijk niveau leiderschap te ontwikkelen en sturing te organiseren om invulling te geven aan D&I-beleidsontwikkeling. De behoefte leeft om brede consultatie van betrokkenen te organiseren in dit proces. Ook zijn er goede voorbeelden van beleidsformats om van te leren die kunnen worden vertaald naar D&I-beleid.

## **Intentioneel, intersectioneel en kleurenbewust perspectief in D&I-beleid**

Op basis van dit adviestraject is een andere belangrijke bevinding dat het wenselijk is om D&I-beleid te ontwikkelen vanuit een intentioneel, intersectioneel en kleurenbewust perspectief waarin aandacht is voor 'onboarding' programma's, specifieke D&I-beleidslijnen ten aanzien van instroom, werving- en selectieprocedures, behoud en doorstroom. Door de betrokkenen in dit adviestraject is de urgentie specifiek uitgesproken ten aanzien van de diversiteitsdimensies

niet-westerse (migratie)achtergrond en opleidingsniveau. Op lokaal/regionaal niveau is om die reden opgeroepen tot het overwegen van quota en streefcijfers als middel om deze diversiteit in het bijzonder te bevorderen.

### **Rol van het Landelijk Bureau t.a.v. het faciliteren van D&I-interventies**

Een derde interessante bevinding uit dit adviestraject is dat het wenselijk wordt geacht dat het LB een rol vervult in het verbinden, faciliteren en ondersteunen van de verschillende interventies die zijn ontwikkeld in de D&I leerlijn. Er is behoefte uitgesproken aan het vormen van een netwerk waar een bijpassende database inzicht kan geven in de al lopende en betekenisvolle praktijken die door de jaren heen uitgebreid- en vervolgens ook weer geanalyseerd kunnen worden.

### **‘Groen versus Links’-disbalans**

Als laatste belangrijkste bevinding is aangegeven dat er binnen GroenLinks een ‘Groen versus Links’ of ‘Groen versus Rood’ disbalans wordt ervaren. Hiermee wordt bedoeld dat niet overal evenredige aandacht is voor zowel groene (milieu/duurzaamheids-gerelateerde) thema’s en de meer linkse/rode (sociaal-maatschappelijke) thema’s en in veel contexten de focus vooral zwaarder ligt op de meer groene thema’s. Er is behoefte aan meer inhoudelijke verbinding tussen meer ‘Groene’ en meer ‘Linkse’ thema’s. In de praktijk zou een explicietere en uitgesproken positie ten aanzien van sociale thema’s als racisme en discriminatie (van mensen met een niet-westerse culturele achtergrond in het bijzonder) kansen kunnen bieden, om enerzijds die balans aan te brengen en anderzijds te kijken hoe de verbinding tussen D&I en groene thema’s meer kan worden bestendigd.

In dit adviestraject heeft ECHO op basis van deze inzichten en bevindingen enkele concrete aanbevelingen geformuleerd op basis van analyse van de documenten en inzichten van betrokken deelnemers in dit traject enerzijds, in combinatie met de expertise en ervaring van ECHO anderzijds. De belangrijkste concrete aanbevelingen zijn hieronder toegelicht.

## **Ontwikkeling van een formele D&I-beleidsstructuur**

Als eerste is een concrete aanbeveling om een formele D&I-beleidsstructuur op te zetten met duidelijk afgebakende taken en verantwoordelijkheden. Dit is wenselijk om leiderschap, strategie en intentionele sturing te bevorderen op D&I-thema's. Menskracht, mandaat en middelen zijn belangrijke randvoorwaarden voor succesvolle implementatie binnen de bestaande structuur en organisatie van GroenLinks. Hierbij wordt geadviseerd om kwalitatieve en kwantitatieve data-verzameling en monitoring van D&I-beleidsinterventies als belangrijk onderdeel in te bedden in de D&I-beleidscyclus en daarover jaarlijks te rapporteren.



## **Ontwikkelen van een intentioneel, intersectioneel en kleurenbewust D&I-beleidskader**

Het is het LB aan te raden om een D&I-beleidskader te ontwikkelen en implementeren dat op afdelingsniveau kan worden vertaald naar lokale contexten. Hierbij is het belangrijk om specifiek aandacht te vestigen op beleidsdimensies van culturele achtergrond en sociaaleconomische achtergrond en/of opleidingsniveau, omdat deze dimensies in dit proces geïdentificeerd zijn als urgent om beleidslijnen en -interventies op te ontwikkelen. Hierbij is het wel goed om aandacht te hebben voor de complexiteit en overlappingsen tussen verschillende beleidsdimensies en gepaarde uitsluitingsmechanismen. Daarom is het belangrijk om oog te houden voor intersectionaliteit, weliswaar vanuit een kleurenbewust en intentionele insteek in beleid. Dit kan in de praktijk een uitdaging blijken als aandacht voor de dimensie van culturele diversiteit naar de achtergrond verdwijnt. Vooral



in organisaties waar een gebrek aan culturele diversiteit bijdraagt aan handelingsverlegenheid daaromtrent, kan een intersectionaliteit perspectief in de praktijk vaak juist een valkuil zijn voor het ontwikkelen van effectief D&I-beleid ten aanzien van deze specifieke beleidsdimensie.

### **D&I-netwerk faciliteren vanuit het LB**

Het is belangrijk voor het LB om een D&I-netwerk te onderhouden, uitbouwen en op te schalen waarin uitwisseling en ondersteuning vanuit en tussen het LB en lokale/regionale afdelingen mogelijk wordt gemaakt. De basis hiervoor is gelegd in dit adviestraject en vormt een belangrijk onderdeel van een structurele aanpak om diversiteit en inclusie breed in de vereniging te bevorderen.



### **Ontwikkelen van online D&I portfolio's**

Het is wenselijk om (een) online portfolio('s) te ontwikkelen en bij te houden waarin transparante informatie wordt geboden over de voortgang van D&I-beleid(ontwikkeling) van het LB, de impact van succesvolle pilots wordt gepresenteerd die onderdeel uitmaken van het D&I-netwerk, maar waar bijvoorbeeld ook belangrijke data van evenementen en contactgegevens van D&I-netwerken en andere D&I-stakeholders worden gedeeld. Het doel hiervan is dan om uitwisseling te faciliteren met andere afdelingen die met D&I-beleid en praktijk aan de slag zijn of dat willen. Op deze manier wordt D&I-beleidsontwikkeling in de volle breedte van de vereniging van GroenLinks gestimuleerd, wat bijdraagt aan agendering en continuering van het werken aan diversiteit en inclusie in de praktijk.



### **Transparantie over vervolgstappen**

Als laatste geeft ECHO het LB ter overweging mee om een reactie op dit adviesrapport te formuleren en daarin te reflecteren op stappen die het LB gaat nemen voor het ontwikkelen van een D&I-structuur, -beleidsontwikkeling en de implementatie daarvan. Transparantie over de opzet,





de voortgang en impact van dit adviestraject is belangrijk om draagvlak te bevorderen voor diversiteit en inclusie in de organisatie en de vereniging van GroenLinks. Dit kan tegemoetkomen aan de uitgesproken 'sense of urgency' door verschillende betrokkenen in dit traject.