

ALLE STEMMEN?

OP NAAR EEN

INCLUSIEVERE

BEWEGING

Onderzoek diversiteit, inclusie en
gelijkwaardigheid bij GroenLinks

4 juni 2024

INLEIDING

GroenLinks staat voor gelijkwaardigheid en streeft ernaar om een inclusieve beweging te zijn. In 2023 hebben we ons [diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheidsbeleid](#) (DIG-beleid) ontwikkeld en gepubliceerd, in samenwerking met ECHO, Expertise Centrum Diversiteitsbeleid.

Zoals we ook in dat beleidsstuk benoemen, kunnen nieuwe inzichten en ontwikkelingen vragen om aanpassing of bijsturing. Het kritisch evalueren van onze acties en processen, het monitoren van onze resultaten en het transparant verantwoording afleggen aan onze beweging vormen daarvoor de basis. Dit onderzoek is daar onderdeel van.

Om nog gericht en slagvaardiger met dit beleid aan het werk te gaan, wilden we inzicht krijgen in hoeverre de gestelde beleidsdoelstellingen worden behaald en waar eventueel extra aandacht nodig is binnen de vereniging. Hiervoor voerden we begin 2024 met behulp van een externe onderzoeker, DIG expert [Ashmita Krishna Sharma](#), van Sparkling Gems een onderzoek uit onder actieve leden die een functie of rol hebben op lokaal niveau. Eind maart heeft zij haar onderzoek opgeleverd. Aan de hand van de data en analyses van Sparkling Gems is dit rapport tot stand gekomen.

Het doel van dit onderzoek:

- Hoe staan we ervoor?
- Halen we onze doelstellingen?
- Waar is meer aandacht nodig en hoe maken we dat meetbaar en concreet?

In dit rapport kun je het volgende lezen:

1. Opzet onderzoek
2. Resultaten op hoofdlijnen
3. Conclusies en aanbevelingen vanuit Sparkling Gems
4. Volgende stappen

Mocht je naar aanleiding van dit rapport nog vragen hebben, dan kun je deze mailen naar vragen@groenlinks.nl.

1. OPZET ONDERZOEK

Het monitoren van de resultaten en het verzamelen van data, zeker op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, is een complex vraagstuk. Dit komt deels door de noodzakelijke privacywetgeving, maar ook omdat wij de grenzen daarvan niet willen opzoeken. Wij zijn zeer terughoudend met betrekking tot het registreren van bijzondere persoonsgegevens van onze medewerkers, leden en vrijwilligers. Dat betekent dat we diversiteitsdimensies, zoals gender, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, religie, etc. niet bijhouden. Het inzichtelijk maken van onze resultaten op het gebied van diversiteit is daardoor ingewikkelder, maar niet onmogelijk. Met dit onderzoek hebben we getracht dit te doen.

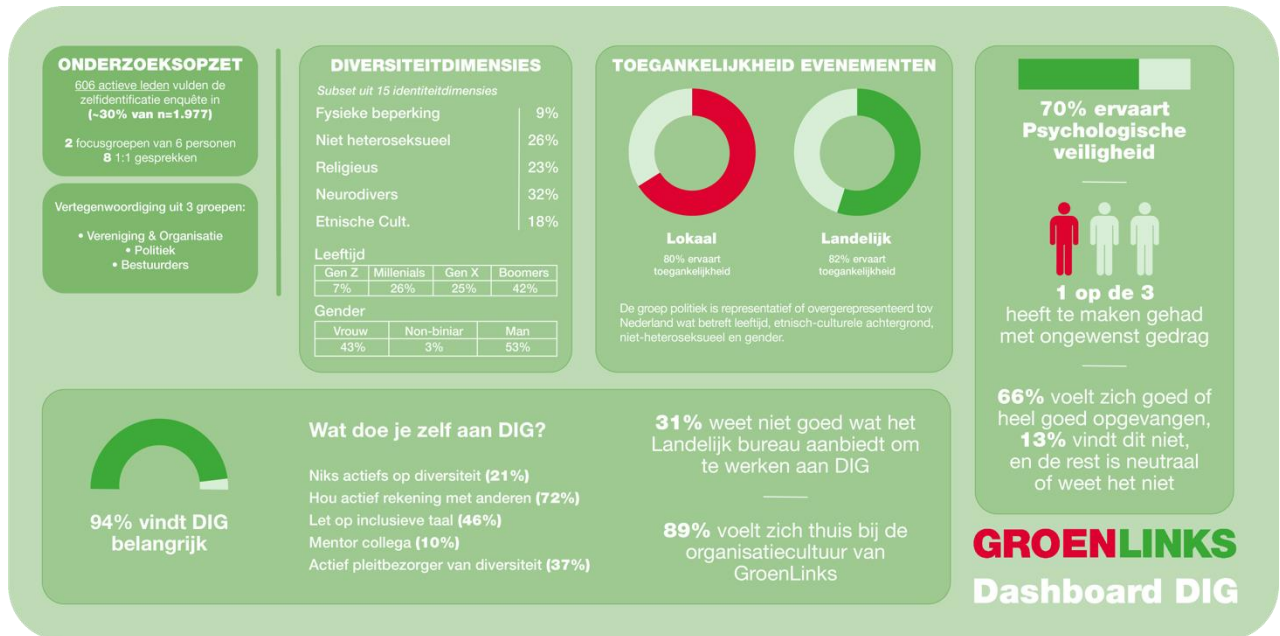
Privacy en anonimiteit waren daarom een belangrijk onderdeel van de opzet van het onderzoek. Om dit te waarborgen hebben we samengewerkt met een externe onderzoeker Sparkling Gems. Zij had als hoofdonderzoeker geen toegang tot het e-mailadres of naam van mensen die de vragenlijst ontvangen, en kreeg alleen de individuele anonieme onderzoeksresultaten te zien. Voor de analyse heeft zij gebruik van ons vaste systeem van (AVG-gequalificeerd) Qualtrics. Verder was de IP-tracking uitgeschakeld en krijgt iedereen dezelfde anonieme link. De ruwe data is vernietigd na afronding van het onderzoek in april 2024.

Dit onderzoek bestond uit verschillende onderdelen: een anonieme vragenlijst, twee focusgroepen en 1-1 interviews met vertegenwoordigers van de Landelijke Netwerken. De focusgroepen en interviews werden ingezet om de kwantitatieve resultaten te duiden en door te vragen wat is herkenbaar en wat is nu echt de kracht en wat zijn de ontwikkelpunten voor GroenLinks op het gebied van DIG?

De doelgroep voor deelname aan het onderzoek waren bestuursleden, campagneleiders, raadsleden, statenleden, wethouders, burgemeesters en gedeputeerden. Deze deelnemers werden verdeeld over drie functiegroepen 1) politiek (o.a. raadsleden en statenleden), 2) organisatie (bestuursleden en campagneleiders) en 3) politieke bestuurders (o.a. wethouders en gedeputeerden). We hebben voor deze groepen gekozen, omdat wij denken dat zij door hun positie en/of voorbeeldfunctie veel zicht en invloed hebben op de diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid van de partij.

2. RESULTATEN OP HOOFDLIJNEN

Sparkling Gems heeft voor ons de resultaten op hoofdlijnen gepresenteerd. In het dashboard (afbeelding 1) kun je een snel overzicht van de belangrijkste resultaten zijn. De resultaten laten zien dat er zaken goed gaan op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, en dat er extra aandacht moet zijn voor bepaalde zaken.



We onderscheiden vier onderdelen in dit onderzoek waarvan we de resultaten hieronder verder presenteren.

- Diversiteit nulmeting
- Belang van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid
- Ervaringen binnen een inclusieve beweging
- Gelijkwaardigheid en toegankelijkheid

Diversiteit nulmeting

Politiek is van iedereen. Al is dat in de praktijk niet altijd even voelbaar. Daarom vinden wij het van groot belang dat verschillende stemmen uit de samenleving vertegenwoordigd en gehoord worden binnen GroenLinks. Dat kan alleen als er ruimte wordt gemaakt voor elkaar en er een inclusieve en veilige omgeving is waarin je je kunt ontwikkelen. Representatie is daarbij essentieel. Zeker in een tijd waarin het vertrouwen in de politiek afneemt, is het belangrijk om volksvertegenwoordigers en bestuurders te hebben waar mensen zichzelf in kunnen herkennen.

Met deze nulmeting wilden we beter inzicht krijgen in waar we staan bij GroenLinks wat betreft representatie. De afgelopen jaren is er extra aandacht geweest in talentontwikkeling, scouting en bij kandidatencommissies voor representatie. Van de verschillende functiegroepen die we onderscheiden, zien we dat de groep van politieke volksvertegenwoordigers beter gerepresenteerd is dan de groep organisatie

(campagneleiders en afdelingsbestuurders). De groep bestuurders was te klein om als losse groep conclusies uit te trekken, maar zij zijn wel in het geheel meegenomen.

Uit de resultaten van alle groepen bij elkaar is op te maken dat er sterke representatie van diversiteit is in seksuele oriëntatie (26%, t.o.v. Nederland 5%). Gender is redelijk in balans, al zijn mannen iets oververtegenwoordigd (M: 53%, V: 43%, NB: 3%). Er is een oververtegenwoordiging van theoretisch opgeleiden en mensen in welvaart. Zestigplussers zijn oververtegenwoordigd in afdelingsbesturen. Je ziet dat jongere generaties eerder actief worden bij de partij in een andere rol, want bij de functiegroepen politiek en bestuur is de leeftijdsverdeling meer representatief.

18% identificeert zich als etnisch-cultureel divers ('ikzelf of één of meerdere ouders zijn in het buitenland geboren') en 10% geeft aan 'ik heb een huidskleur anders dan wit'. Het kan zijn dat er in deze groep een overlap zit, maar dat kunnen we niet uit de data halen. Het is lastig om representatie van de groep mensen die zich te vergelijken met landelijke statistieken, dit komt omdat bij het CBS of SCP niet werkt met deze termen. Zij houden wel statistieken bij van mensen met een migratieachtergrond. Religieuze mensen zijn ondervertegenwoordigd (23%, t.o.v. 43% in Nederland), terwijl we wel weten dat er landelijk een relatie zit met mensen met een migratieachtergrond.

Verhoudingsgewijs lijkt in de groep politiek meer representatie te zitten van mensen die zich identificeren als niet-wit en/of als etnisch-cultureel divers. Mensen van kleur, zwarte mensen en mensen met een migratieachtergrond zijn in de Nederlandse politiek ondervertegenwoordigd zijn. Daarom is het van groot belang om in de partij aan representatie te blijven werken.

Representatie van regio en afdelingsgrootte is eveneens lastig uit dit onderzoek te halen, omdat we voor dit onderzoek uit het hele land afdelingsbesturen en politieke functionarissen hebben gevraagd. Er is niet gekeken naar landelijke representatie. Uit onderzoek lijkt het representatief, maar daar zit dus een grote kanttekening.

Tot slot, opvallend is dat 30% zich identificeert als persoon met een neurodivers brein ('ik heb een neurodivers brein, denk bijvoorbeeld aan variaties zoals dyslexie, autisme, ADHD, ADD, hoogsensitiviteit, hoogbegaafdheid'). Dat is een grote groep die niet per se zichtbaar is als zodanig. Daarnaast is er ook een grote groep chronisch zieken (20%).

Belang van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat vrijwel iedereen (92-94%) DIG belangrijk of heel belangrijk vindt. Alleen er zit een verschil in wat mensen daadwerkelijk doen. Vooral op het gebied van diversiteit doet 21% niks, bij organisatie (de minst diverse groep) is dit zelfs 28%. En datgene wat mensen doen, is veelal niet zichtbaar (rekening houden met, letten op inclusief taalgebruik, streven naar diversiteit). Het is niet te duiden middels dit onderzoek of mensen weinig doen, omdat ze het niet als hun rol en verantwoordelijkheid zien of omdat ze niet weten hoe ze hier zelf een rol in kunnen vervullen. Wel is duidelijk dat 31% niet goed weet wat het landelijk bureau biedt om te werken aan DIG, en dat daar dus ruimte is voor verbetering.

Ervaringen binnen een inclusieve beweging

Diversiteit alleen is niet voldoende. De kracht van diversiteit komt alleen volledig tot haar recht binnen een inclusieve en gelijkwaardige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Waarin iedereen zich thuis kan voelen, verschillende perspectieven worden gezien en gewaardeerd. En waarin er kritisch wordt gekeken naar de bestaande normen en machtsstructuren en waarin iedereen gelijkwaardig wordt behandeld. Dat dit in de praktijk minder makkelijk te bereiken is dan in de theorie weten we uit de vele verhalen en boeken die er over dit onderwerp bestaan. Daarom wilden we meer inzicht in ervaringen op het gebied van sociale veiligheid en een inclusieve, toegankelijke omgeving.

Een belangrijk element van een inclusieve beweging zijn, is de ervaring van sociale en psychologische veiligheid. Het overgrote deel van de achterban ervaart psychologische veiligheid (70%, o.a. ' ik mag fouten maken, ik durf een afwijkende opinie te delen). Aan de andere kant is er wel degelijk een groep die zich niet durft uit te spreken. Zij voelen druk om te voldoen aan de 'GroenLinks-norm' of benoemen dat ze een cultuur ervaren waarin het gaat om 'woke' versus 'niet-woke'. De term 'woke' werd door deelnemers zelf ingebracht, en werd vooral gebruikt in de context waarin ze moesten voldoen aan een norm. 'GroenLinks-normen' die genoemd werden, zijn onder andere niet mogen vliegen of geen vlees mogen eten. Inclusief leiderschap zou hier een belangrijke rol kunnen spelen, met een focus op coaching, training en bewustwording van waar je terecht kunt voor hulp (zoals vertrouwenspersonen).

Daarnaast is gevraagd naar ervaringen met ongewenst gedrag. 30% van de groep heeft te maken gehad met ongewenste gedragingen. Vormen van ongewenst gedrag die mensen zelf meemaken of zien gebeuren zijn micro-agressie, *gaslighting*, discriminatie, machtsmisbruik, intimidatie. Dit speelt vooral bij de functiegroep 'politiek'. In lijn met recente nationale onderzoeken van onder andere Atria en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties werd een relatie gevonden wat betreft ervaringen met ongewenst gedrag en met de diversiteitsdimensies leeftijd (Gen X), seksuele oriëntatie (niet-hetero) en genderidentiteit (niet-man). Uit het onderzoek is niet duidelijk of deze ervaringen vooral binnen GroenLinks of daarbuiten ervaren worden, denk bijvoorbeeld ook aan ervaringen van online haat of in de gemeenteraad met andere politieke partijen. Maar, het is uiteraard wel onze verantwoordelijkheid om een veilige werkomgeving te voorzien. Daarin verdient inclusief leiderschap extra aandacht, net als belang en de rol van omstanders: zowel training als bewustwording van waar je terecht kunt moet daarbij worden meegenomen.

Gelijkwaardigheid en toegankelijkheid

In het onderzoek is ook gevraagd naar kansen die mensen ervaren, in hoeverre ze GroenLinks toegankelijk vinden en wie mogelijk niet verder wil binnen GroenLinks. Uit de resultaten zijn verschillen te onderscheiden in wie het werk en GroenLinks wel/niet aanbeveelt als goede plek voor het realiseren van ambities, onder andere door negatieve ervaringen zoals micro-agressie en kansengelijkheid. Gemiddeld genomen over alle responderen, wordt actief zijn binnen GroenLinks aangeraden. We identificeren enkele groepen die een hogere kans hebben op uitval: dit zijn vrouwen, mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond, mensen uit de neurodiverse groep en mensen politiek werk doen. Alleen vallen deze groepen op omdat zij GroenLinks niet altijd zouden aanraden.

Respondenten die vielen in de categorie 60+ en man zouden GroenLinks heel erg aanraden. Ook dit komt grotendeels overeen met landelijke onderzoeken.

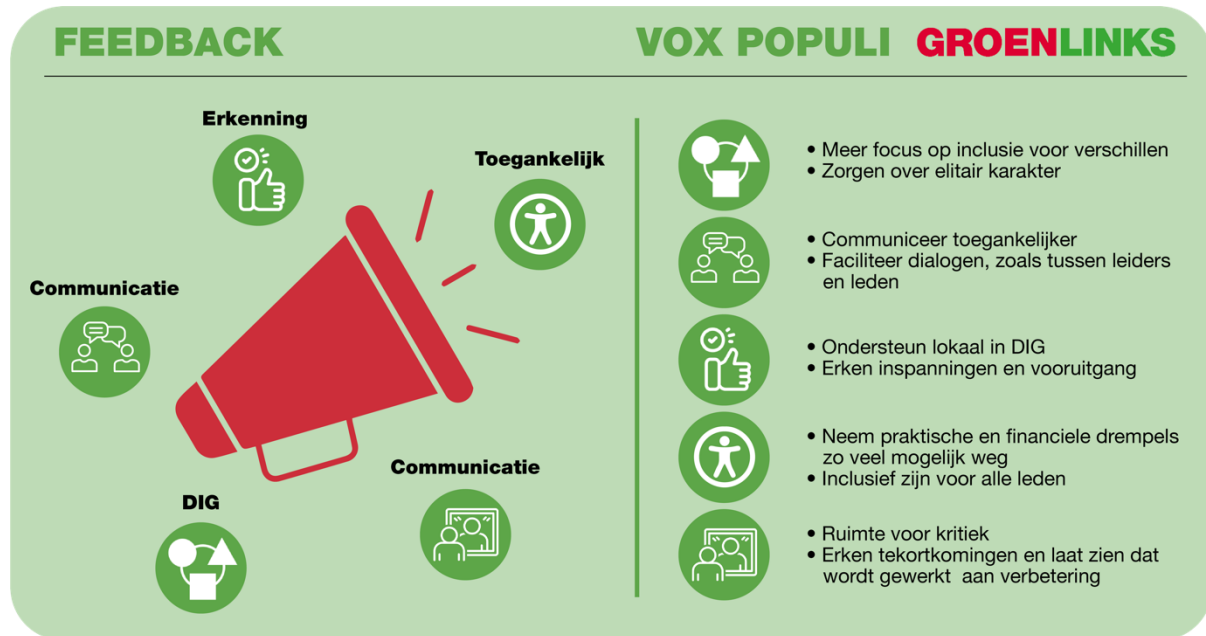
Van de groep die mogelijk wil stoppen, voelt 22,3% zich onvoldoende thuis of gewaardeerd, of ziet te weinig ontwikkelmogelijkheden. Andere redenen die veel worden opgegeven zijn twijfels over de samenwerking met andere partijen, leeftijd van de afdeling en tegelijkertijd moeite met verjonging en aantrekken van nieuwe mensen, maar ook een te beperkte impact en beloning van het werk.

Wat betreft toegankelijkheid kan geconcludeerd worden dat lokaal als meer toegankelijk ervaren wordt dan landelijk. Dat is ook te verklaren door de mentale afstand die ervaren worden bij landelijk en beperkter persoonlijk contact. Toegankelijkheid is daarbij een breed begrip en gaat zowel over fysieke en sociale toegankelijkheid als ook bijvoorbeeld taalgebruik. Lokaal is sociale toegankelijkheid nog wel een aandachtspunt, bijv. door groepjesvorming op een ALV of weinig aandacht voor nieuwe mensen. De brede toegankelijkheid van communicatie en evenementen, zowel lokaal als landelijk, is van groot belang. Onder andere gezien grote groep van neurodivers, chronisch ziek en fysiek beperkte leden. Deze groepen ervaren vaker een specifieke toegankelijkheidsbehoefte, waar niet altijd oog voor is. Landelijk gaat het vooral om toegankelijk en aansprekend taalgebruik, een breed publiek weten te bereiken voor evenementen en een beperkte afspiegeling van de samenleving terug te zien op het podium.

Tot slot is nog belangrijk om op te merken dat financiële toegankelijkheid werd specifiek genoemd. 34,4% van Nederland is minder welvarend, maar bij GroenLinks is deze groep in de minderheid. Daardoor wordt dit perspectief wellicht onderbelicht, terwijl ook financieel mee kunnen doen van belang is om volwaardig deel te kunnen nemen in de verenging.

3. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN VAN SPARKLING GEMS

Sparkling Gems heeft naast de verzameling van kwantitatieve gegevens, ook focusgroepen georganiseerd en meerdere gesprekken gevoerd. In onderstaande afbeelding is te zien wat feedback was in de open antwoorden van de vragenlijst.



Op basis van haar DIG-expertise en de resultaten uit het onderzoek, heeft Sparkling Gem de volgende vijf conclusies en aanbevelingen aan GroenLinks meegegeven.

1. **Kennis en training:** Zorg voor bewustwording, training en gerichte handvatten van wat je kunt doen en wat wij hierin bieden. Focus op diversiteit vanuit een kracht. Benadruk de toegevoegde waarde voor representatie en nieuwe perspectieven. Belangrijke groepen om hierin ook zichtbaar mee te nemen zijn degene die ruim vertegenwoordigd zijn, zoals LGBTQ+ en de groep neurodivers. Hier herkennen mensen zich in, en daardoor komt er meer bewustwording voor andere in minderheidsposities.
2. **Personeelsbeleid:** Ondersteunen en versterken ondergerepresenteerde groepen. Voor representatie is het van belangrijk dat er extra aandacht is voor gemarginaliseerde groepen. Bij werving en scouting bewust te zijn van ondergerepresenteerde groepen binnen GroenLinks, waaronder praktische geschoolden, jongeren in bestuurlijke functies, mensen van kleur en mensen met een migratieachtergrond. Maar, focus ook op de mensen die al binnen zijn. Faciliteer gericht op de problematiek die zij ervaren, zoals online haat. Dit is vooral ook de groep die met ongewenst gedrag te maken heeft en die een hoge kans op uitval heeft. Denk daarbij aan netwerken van gelijkgestemden, ervaringsdeskundigen of mentoren te stimuleren. Of trainingen en specifieke ondersteuning bij carrière aan te bieden. Zorg daarnaast middels training ervoor dat de omgeving (omstanders) bewust wordt en handelingsperspectief heeft wat betreft verschillen in kansengelijkheid en ongewenste gedragen die spelen.
3. **Inclusieve cultuur:** We zien dat er mensen uitvallen uit gemarginaliseerde groepen die we wel in eerste instantie binnenhalen bij scouting. Dit komt vaak omdat zij zich

uiteindelijk toch niet thuis voelen, ongewenst gedrag ervaren of niet ervaren dezelfde kansen te krijgen. Belangrijk hierin is inclusief leiderschap en breed aandacht voor vaardigheden om ruimte te geven aan andere perspectieven. Wees als leiders zichtbaar in het doorbreken van rechtlijnig en star gedrag en oude normen. Daarnaast zijn supportgroepen van gelijkgestemden belangrijk voor mensen om zich thuis te blijven voelen.

4. **Communicatie & Campagne:** Zorg dat iedereen bewust is van toegankelijkheid en niet alleen vanuit een meerderheidsperspectief benaderd wordt door mensen die geen toegankelijkheidsbehoefte hebben. Dit geldt zowel voor toegankelijke communicatie (denk aan woordgebruik), fysieke toegankelijkheid van evenementen en sociale toegankelijkheid. Met weinig tijd, kan dit grote impact opleveren, bijvoorbeeld door het maken en delen van checklijsten en een workshop toegankelijk taalgebruik. Zoek daarin gevraagd en ongevraagd advies van ervaringsdeskundigen, omdat vaak het perspectief van toegankelijkheidsbehoefte mist bij organisatie. En deel deze kennis breed in de partij via Plek en trainingen, zodat ervaringsdeskundigen ook zien dat ze gehoord worden.
5. **Toekomstig onderzoek?** Denk na over structurele waarborgen en zichtbaarheid van DIG op lange termijn. Het onderzoek is gedaan onder een groot deel van de vereniging en lokaal. Maar juist ook landelijk is de partij zichtbaar, en zit er invloed op dit thema. Denk daarbij ook aan werving en selectie, en behoud van dit talent in alle lagen van de organisatie om ook daarin representatief te zijn. En er gaan ook al zaken goed, zorg dat dit zichtbaar is voor een grotere groep en neem de achterban mee door meer ambassadeurs in te zetten die het belang van dit thema actief uitdragen. Neem daarnaast in de samenwerking met de PvdA waar mogelijk het belang van DIG mee, bijvoorbeeld bij kandidatencommissies voor de gemeenteraadsverkiezingen.

4. VERDER WERKEN AAN DIG: FOCUSPUNTEN VOOR DE KOMENDE JAREN OP BASIS VAN HET ONDERZOEK

Allereerst zullen deze resultaten breed gedeeld worden in de vereniging en gepubliceerd worden. Op het congres in april 2024 is daarnaast een presentatie geweest van Sparkling Gems over het onderzoek.

De resultaten en aanbevelingen nemen we mee in de verdere uitvoering van projecten in de vereniging en in aanscherping van aandachtspunten. Voor 2024 en 2025 staat vanuit het landelijk bureau de volgende aandachtspunten en projecten op de planning, om te zorgen dat we samen toewerken naar een nog inclusievere en gelijkwaardige vereniging voor iedereen.

- Iedereen in de vereniging is verantwoordelijk voor waarborgen van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid bij GroenLinks. Er zal daarom onder andere meer aandacht zijn voor de DIG basistraining, bystander training en een uitgebreider leertraject komen voor afdelingsbesturen om tot lokale actieplannen voor het verbeteren van DIG te komen. Daarnaast wordt in landelijke communicatie meer aandacht besteed aan inspiratie en handvatten om aan de slag te gaan met DIG.
- Scouting, ondersteunen en versterken van mensen die ondergerepresenteerd zijn of meer risico lopen op (online) haat bij politieke functies. Onder andere met een

jaarlijks event voor deze doelgroep, het ondersteunen van diversiteitsnetwerken en gerichte scouting voor blijvend meer representatie van mensen van kleur en mensen met een praktische opleiding in de partij.

- Extra aandacht voor inclusieve cultuur en inclusief leiderschap. Onder andere met een nieuwe toolkit scouting, aandacht voor inclusief leiderschap bij kandidatencommissies en trainingen op het gebied van inclusief leiderschap.
- Zorg dat toegankelijkheid meer op de agenda staat, juist ook vanuit mensen met een toegankelijkheidsbehoefte en in een minderheidspositie. Onder andere met checklist voor toegankelijke evenementen, toolkits inclusieve communicatie en trainingen bieden toegankelijke communicatie (lokaal en landelijk).
- Denk na over structurele embedding. Onder andere met lokale aanspreekpunten, en zichtbaarheid van DIG op lange termijn en aandacht aan diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid in samenwerking en projecten met PvdA.

