vizier
gericht op discriminatie & diversiteit

“Samen maken we de samenleving een beetje mooier”

Meerjarenplan 2022-2025

Met prestatievelden dienstverlening

Vizier gericht op discriminatie en diversiteit

Inhoud

1. Inleiding 3
Stichting Vizier - gericht op discriminatie en diversiteit 3

2. Missie, visie en strategie 4
Missie 4
Visie 4
Externe oriëntatie 5
Interne oriëntatie 6
Strategie 6
Communicatiestrategie 6

3. Versterking van Vizier: deskundig, betrokken en dichtbij 7

4. Producten en Diensten 9
Voorkomen en bestrijden van discriminatie is de basis 9
Aanvullende trainings- en adviesdiensten 9
Meld seksuele intimidatie 9

5. Prestatievelden basisdienstverlening 10
1. Voorlichting en toegankelijkheid 11
2. Onafhankelijke bijstand 12
3. Evaluatie en nazorg 13
4. Signalering, monitoring en rapportage 14

6. Prestatievelden trainings- en adviesdiensten 15
1. Preventie en onderwijs 16
2. Training en Advies aan professionals 17
3. PR en campagnes 18
4. Netwerkcoördinatie 19
5.Onderzoek 20

1. Inleiding

Sinds 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) van kracht. Deze wet verplicht gemeenten hun inwoners toegang tot een antidiscriminatievoorziening (ADV) te geven.

In de memorie van toelichting van de Wga staat dat het recht op gelijke behandeling een van de pijlers is van het maatschappelijk verkeer tussen inwoners onderling, en tussen inwoners en de overheid. Met het oog hierop is gesteld dat de gewenste toepassing van de wet onlosmakelijk is verbonden met waarden die aan het functioneren van de democratische rechtsstaat worden toegekend. Ten aanzien van deze waarden wijst de memorie van toelichting op het volgende:

'De bescherming van inwoners tegen discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en het beschermen van de democratische rechtsstaat, de sociale samenhang en onderlinge maatschappelijke verhoudingen'.

De gemeenten worden hiervoor door de Rijksoverheid gefinancierd middels een bijdrage in het gemeentefonds.[1] Deze bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de consumentenprijsindex (CPI) en bedraagt voor 2022 € 0,45 per inwoner. In 2021 is door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) besloten dat versterking van de antidiscriminatievoorzieningen nodig is, gezien alle maatschappelijke ontwikkelingen. Daartoe is structureel een verhoging van de bekostiging van de ADV's naar € 0,75 per inwoner aan de gemeentefondsen toegekend. Deze verhoging is gecommuniceerd in de meicirculaire van mei 2021.

Stichting Vizier - gericht op discriminatie en diversiteit

Stichting Vizier is begin 2020 ontstaan uit een fusie van Artikel 1 Overijssel, Meldpunt Discriminatie en Pesten, en Ieder1Gelijk. Vizier is werkzaam binnen 53 gemeenten in Overijssel en Gelderland en twee gemeenten in Noord-Brabant. Vizier is dus enerzijds een jonge, pionierende regionale adviesorganisatie, gericht op discriminatie en diversiteit, en anderzijds een uitvoeringsorganisatie voor gemeenten van de Wga, die in 2009 is vastgesteld. De voorlopers van Vizier functioneerden dus al voor 2009 als meldpunten voor discriminatie voor de gemeenten in Overijssel en Gelderland.

Discriminatie is een groot maatschappelijk probleem dat steeds meer erkend wordt, zowel door inwoners als maatschappelijke organisaties en de politiek. Het gaat daarbij om een veelheid aan maatschappelijke problemen die ook in uw gemeente de landelijk erkende aandacht verdienen. Deze problematiek is zeer divers en vaak erg complex door de combinatie van de verschillende discriminatiegronden en de verschillende terreinen waarop discriminatie kan voorkomen. Iedere inwoner heeft ermee te maken. Denk bijvoorbeeld aan discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van leeftijd, zwangerschap of migratieachtergrond. Of spanningen die in de buurt ontstaan door de komst van vluchtelingen. Andere voorbeelden zijn conflicten tussen voor- en tegenstanders van Zwarte Piet, het etnisch profileren door overheidsinstanties, de weerstand tegen moslims en andere religieuze minderheden, het pesten en uitsluiten van mensen uit de LHBTIQ+-gemeenschap of de positie van mensen met een beperking die nog te vaak niet mee kunnen doen in onze samenleving.

[1] Bron: Kamerstuk 31439 nr. 18, van de Kamer der Staten-Generaal, dd. 27-12-2010

2. Missie, visie en strategie

Missie

Vizier is een regionale adviesorganisatie op gebied van discriminatie en diversiteit in Oost-Nederland. Vizier is geen meldpunt, maar heeft meerdere meldpunten in haar beheer, om zo discriminatie en intimidatie in de samenleving zichtbaar te kunnen maken en er over te kunnen rapporteren. Vanuit de wettelijke taak die Vizier heeft op basis van de, is de organisatie er op de eerste plaats voor uw inwoners met discriminatie-ervaringen. Zij kunnen advies en ondersteuning krijgen als zij discriminatie hebben ervaren of andere vormen van uitsluiting melden. Vizier biedt zorgvuldige begeleiding en deskundige klachtbehandeling voor de inwoners van uw gemeente die te maken krijgen met discriminatie op welke grond en in welke vorm dan ook. Hierin stemmen wij af met maatschappelijke organisaties, zowel lokaal, regionaal als landelijk. Ook werken wij structureel samen met de politie en het Openbaar Ministerie (OM) in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Daarnaast registreert Vizier de gemelde discriminatie-ervaringen en rapporteert daarover in lokale en regionale rapportages.

Visie

Vizier wil werken aan een samenleving waarin verschillen mogen bestaan. Er worden kleine stappen gezet naar een rechtvaardige wereld, waarin we in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, en zo de kansen voor iedereen gelijker worden. Vizier wil mensen bewustmaken van de impact die discriminatie kan hebben, en mensen een spiegel voorhouden.

Externe oriëntatie

In een viertal regionale online-sessies zijn de volgende onderwerpen door Vizier besproken met gemeenteambtenaren uit Overijssel, Gelderland en Noord-Brabant:

- Ambities en ontwikkelingen; programmapunten van de Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme; ambities vanuit de ministeries van BZK, SZW en J&V
- Samenwerking met politie en het OM in Oost-Nederland
- Financiële mogelijkheden en uitdagingen voor de komende jaren
- Urgentie vanuit de gemeenten, lokaal en regionaal
- Sterke punten en aandachtspunten Vizier

Uit deze sessies is naar voren gekomen dat:

- het wenselijk is dat Vizier een rol blijft spelen in het informeren en adviseren van gemeenten over landelijke ontwikkelingen en speerpunten vanuit de landelijke overheid.

- het oormerken van de gelden in de gemeentefondsen door het ministerie van BZK als wenselijk en duidelijk wordt gezien. Het is echter ook wenselijk is dat gemeenten speelruimte houden om te werken aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie, op lokaal en regionaal niveau.

- de portefeuille 'Discriminatie' binnen gemeenten zeer divers belegd is: bij ambtenaren van veiligheid en of sociaal domein, op uitvoerend en/of beleidsmatig niveau. Dit betekent voor Vizier dat het wenselijk is om in veel gemeenten op meerdere domeinen en meerdere niveaus contacten met ambtenaren te hebben.

- de ambities van gemeenten sterk verschillen. Er zijn gemeenten met een brede inclusieagenda, gemeenten die een gerichte antidiscriminatieaanpak hebben, maar ook gemeenten die alleen invulling willen geven aan hun wettelijke taak om inwoners met discriminatie-ervaringen bij te laten staan door Vizier.

Uit de SWOT-analyse die met gemeenten is gedaan tijdens deze online-sessies blijkt dat:

- Vizier zich nog nadrukkelijker als adviespartner zou kunnen profileren richting de gemeenten.
- De zichtbaarheid richting inwoners een groot aandachtspunt is en blijft. Te weinig inwoners weten dat wanneer zij te maken hebben met discriminatie ze bij Vizier onafhankelijke bijstand, hulp en advies kunnen krijgen. Campagnes en PR, en (vooral) ook via social media, kunnen hierin helpend zijn.
- Vizier wordt door veel ambtenaren als toegankelijk en bereikbaar ervaren.
- Dit meerjarenplan inclusief prestatievelden, wordt als transparant en duidelijk ervaren.

Interne oriëntatie

In een proces dat intern door medewerkers van Vizier samen met de directeur-bestuurder is doorlopen, zijn ontwikkeldoelen geformuleerd op de volgende thema's:

- Organisatieontwikkeling
- Financiën
- Cultuur
- Communicatie

Vizier is in 2020 vanuit fusie ontstaan en bevindt zich daardoor als organisatie in de pioniersfase van haar bestaan. Tegelijkertijd zijn de voorlopers van Vizier tezamen al tientallen jaren actief voor gemeenten in Overijssel en Gelderland, op het gebied van het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Hierdoor is er enerzijds behoefte aan ontwikkeling, autonomie en groei, en anderzijds aan verbinding, beheersbaarheid en focus.

Strategie

De strategie van Vizier zal zich in de komende jaren richten op differentiatie in de dienstverlening waarbij 'customer intimacy' het uitgangspunt vormt: Vizier gelooft dat we samen de samenleving een beetje mooier kunnen maken. En dat betekent voor Vizier dat samenwerken met lokale, regionale en landelijke relevante partners essentieel is om aan bewustwording en bestrijding van discriminatie te werken. Deze differentiatie krijgt in de periode 2022-2025 op de volgende manier vorm:

1. Marktversterking door onafhankelijke bijstand te bieden aan inwoners met discriminatie-ervaringen.
2. Marktontwikkeling door ook onafhankelijke bijstand aan inwoners met seksuele intimidatie-ervaringen te verlenen.
3. Productontwikkeling door aanvullende adviesactiviteiten aan te bieden in gemeenten en aan de gemeenschap.
4. Innovatie door trainingen en projecten aan te bieden aan bedrijven en private organisaties.

Communicatiestrategie

De communicatiestrategie van Vizier sluit hierbij aan en laat zich kenmerken als 'public affairs'. Vizier richt zich in haar communicatie nadrukkelijk op de verbinding met de samenleving en de relaties en partners daarin. Dit vraagt in de komende jaren om meer outreachend te gaan werken en zichtbaarder te zijn in de samenleving. Daarvoor is het nodig dat Vizier investeert in een Customer Relation Management Systeem, in meer adviseurs in het team en in meer PR en campagnes, waardoor Vizier voor inwoners en partners zichtbaarder en toegankelijker zal worden.

3. Versterking van Vizier: deskundig, betrokken en dichtbij

Het ministerie van BZK heeft in haar ambitie aan gemeenten uitgesproken dat gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen versterkt dienen te worden, bijvoorbeeld dooreen capaciteit te vergroten. Daardoor kunnen de organisaties voor de samenleving van meer betekenis zijn, en de mensen meer bewust worden gemaakt van polarisatie, (institutionele) discriminatie en etnische profilering. Een samenleving waarin discriminatie bestreden en voorkomen dient te worden.[2]

Vizier wil dé regionale adviesorganisatie op gebied van discriminatie en diversiteit voor Oost-Nederland zijn. Een organisatie waarin kennis en deskundigheid van discriminatie en het voorkomen ervan regionaal in expertiseteams is gebundeld. Zo kan Vizier regionaal maatwerk leveren en goed blijven aansluiten bij de, wellicht verschillende, behoeften per regio.

In de volgende regio's heeft Vizier in 2025 een regionaal advies- expertiseteam actief:

1. Overijssel-IJsselland
2. Overijssel-Twente
3. Gelderland-Midden
4. Gelderland-Zuid/ Land van Cuijk en Maashorst

Elke expertiseteam bestaat in 2025 in ieder geval uit:
- Een consulent Discriminatie
- Een adviseur Preventie.

Daarnaast zijn er bovenregionaal voor het hele werkgebied van Vizier twee meer seniore adviseurs actief die regio-overstijgend werken ten behoeve van projecten voor:
- Bedrijven en private organisaties in het private domein,
- Overheid en onderwijs, in het publieke domein.

Daarnaast kent Vizier een aantal overheadfuncties, te weten:
- Een directeur-bestuurder,
- Een officemanager (ICT, RI&E, Facilitair en Administratie),
- Een communicatiemedewerker,
- Een controller (inhuur extern, op regelmatige basis),
- Een HRM-professional (inhuur extern, op basis van consultancy).

[2] Meicirculaire 2021

De totale organisatieomvang van Vizier in 2025 is dan naar verwachting 16,6 fte, op basis € 0,75 per inwoner. De huidige omvang voor 2022 was 10,2 fte. De expertiseteams van Vizier leveren kwalitatief goede en regionaal passende diensten aan inwoners en organisaties. Vizier is onafhankelijk en de medewerkers werken proactief en in verbinding met anderen in de regio's van het werkgebied van Vizier. Vizier wil met haar expertiseteams voor iedereen zichtbaar en vindbaar zijn.

discriminatieoost.nl

Vizier is daarmee meer dan een meldpunt. Vizier heeft een meldpunt: discriminatieoost.nl. Het meldpunt is laagdrempelig en faciliterend op het gebied van discriminatie of gevoelens daarover.
Vizier werkt samen met de politie en het OM in het bestrijden van discriminatie. Vizier is lid van de landelijke branchevereniging Discriminatie.nl, die een convenant met de politie en het OM heeft gesloten. Hierdoor is uitwisseling van noodzakelijke gegevens in discriminatiezaken mogelijk.

4. Producten en Diensten

Voorkomen en bestrijden van discriminatie is de basis

Vizier is binnen de Wga een antidiscriminatievoorziening voor uw gemeente. De dienstverlening van Vizier bestaat in de basis uit de Wga-activiteiten die wettelijk bepaald zijn voor een antidiscriminatievoorziening. In dit document wordt een onderverdeling gemaakt in de volgende prestatievelden:

1. Voorlichting en toegankelijkheid
2. Onafhankelijke bijstand
3. Evaluatie en nazorg
4. Signalering, onderzoek, monitoring en rapportage

In hoofdstuk 5 worden deze prestatievelden nader toegelicht.

Aanvullende trainings- en adviesdiensten

1. Vizier biedt ook onder meer training, advies, campagnecoördinatie, regionale pridenetwerkcoördinatie en verschillende vormen van onderzoek aan in de volgende prestatievelden: Preventie en onderwijs
2. Training en advies aan professionals
3. PR en campagnes
4. Netwerkcoördinatie
5. Onderzoek

Meld seksuele intimidatie

Naast dienstverlening in het voorkomen en bestrijden van discriminatie biedt Vizier tevens onafhankelijke en deskundige bijstand aan inwoners met seksuele intimidatie-ervaringen. Daarvoor biedt Vizier een meldpunt waar seksuele intimidatie gemeld kan worden, als een gemeente dat wenst te faciliteren voor haar inwoners. Deze dienstverlening kan Vizier leveren per gemeente op basis van een offerte op maat.

5. Prestatievelden basisdienstverlening

De totale dienstverlening van Vizier is gebaseerd op de inzet van personele capaciteit op basis van fte's, en wordt bekostigd uit het basistarief van € 0,75 (2022) per inwoner van elke gemeente in haar werkgebied. Deze bekostiging wordt jaarlijks vanuit het ministerie van BZK toegekend aan de gemeentefondsen, ten behoeve van de Wga en versterking van de ADV's.

De Wga-taken vormen de basis

Onze basisdienstverlening wordt uitgevoerd door consulenten, adviseurs en de directeur-bestuurder. Zij zijn allen op minimaal hbo-niveau geschoold en hebben relevante werkervaring om deze dienstverlening te kunnen leveren.
Voor de Wga-taken rekent Vizier een minimumtarief van € 0,45 per inwoner, per gemeente.
Dit vormt de basis van de bedrijfsvoering en bestaat uit de volgende prestatievelden:

1. Voorlichting en toegankelijkheid
2. Onafhankelijke bijstand
3. Evaluatie en nazorg
4. Signalering, monitoring en nazorg

Hierna worden deze prestatievelden toegelicht.

1. Voorlichting en toegankelijkheid	
Dienst	**Voorlichting en toegankelijkheid**
Doelen	1. Bevorderen dat inwoners op een adequate wijze zijn geïnformeerd over het bestaan en de werking van de antidiscriminatievoorziening Vizier. 2. Vergroting van het besef en de erkenning onder inwoners en hun intermediairs dat het melden van klachten positieve effecten kan hebben. 3. Bevorderen van de laagdrempelige toegankelijkheid en bekendheid van Vizier. 4. Bevorderen van de laagdrempelige toegankelijkheid en bekendheid van Discriminatie.nl.
Middelen/ interventies	1. Multimediale communicatie, hulp en ondersteuning die zijn afgestemd op de informatiebehoefte en het informatiezoekgedrag van verschillende doelgroepen. 2. Signalerings- en zaaksoverleg samen met het OM en de politie. 3. Mysterycalling-onderzoek naar de kennis over discriminatie en bekendheid van Vizier als antidiscriminatievoorziening. 4. Jaarlijks een voorlichtingsbijeenkomst aan frontofficemedewerkers van de gemeente. 5. Regionale expertiseteams werken op het gebied van discriminatie samen in netwerken met maatschappelijk relevante partners van gemeenten. 6. Op landelijk niveau werkt Vizier samen met alle andere ADV's in het landelijk netwerk van Discriminatie.nl. Discriminatie.nl is als landelijke vereniging partner en aanspreekpunt voor de ministeries en voor de nationale ombudsman, en in de landelijke overleggen met het College voor de Rechten van de Mens en de nationale politie.
Resultaten/ indicatoren	1. Inwoners zijn geïnformeerd over het bestaan en de werking van Vizier. 2. Frontofficemedewerkers van gemeenten herkennen aspecten van discriminatie bij inwoners en verwijzen adequaat naar Vizier voor onafhankelijke bijstand. 3. De toegankelijkheid en bekendheid voor inwoners om discriminatie en andere vormen van sociale uitsluiting te kunnen melden, is toegenomen, zowel lokaal als landelijk, zowel online als persoonlijk. 4. Er is maatschappelijke waardering voor het werk van Vizier. 5. Vizier heeft kennis van de sociale kaart en is in staat om op een adequate wijze door te verwijzen, en samen te werken met relevante maatschappelijke partners.
Randvoorwaarden	1. Vizier is fysiek herkenbaar, en het melden op locatie is zoveel mogelijk gewaarborgd. 2. Discriminatie.nl is herkenbaar als landelijk meldpunt en als branchevereniging van regionale ADV's. 3. Er worden aansprekende, doelmatige en efficiënte hulpmiddelen en technieken ingezet om een brede doelgroep en specifieke doelgroepen te bereiken. 4. Maatschappelijke partners zijn toegankelijk, bereikbaar en welwillend om met Vizier samen te werken en naar te kunnen verwijzen.

2. Onafhankelijke bijstand	
Dienst	**Onafhankelijke bijstand**
Doelen	1. Personen die discriminatie melden in staat stellen om hun gevoel of geval van discriminatie te uiten en hun verhaal te doen. 2. Het bieden van bijstand en advies aan inwoners om gesignaleerde/ervaren discriminatie bespreekbaar te maken en aan te pakken. 3. Het bieden van handreikingen om het inzicht en de weerbaarheid van de melder te vergroten.
Middelen/ interventies	Laagdrempelige meld- en adviespunten waar inwoners terecht kunnen voor het melden van klachten. 1. Een luisterend oor bieden. 2. Vraagverheldering en onderzoek. 3. Hoor en wederhoor toepassen. 4. Bemiddeling (organiseren). 5. Ondersteuning bieden bij klachtenprocedures. 6. Ondersteuning bieden bij het doen van aangifte. 7. Doorverwijzing.
Resultaten/ indicatoren	1. Meldingen worden zorgvuldig en efficiënt behandeld conform de landelijke richtlijn klachtbehandeling discriminatie. 2. Binnen twee werkdagen na de melding heeft Vizier contact met de melder. Vizier streeft ernaar om binnen twee weken afstemming over de aanpak van de melding te hebben. 3. Dankzij de eerste opvang, een luisterend oor en vraagverheldering, is de melder beter in staat om de klacht te verwoorden en aan te geven welke ondersteuning er nodig is. 4. De bijstandsverlening en klachtbehandeling is doelmatig en wordt door melders positief gewaardeerd. 5. Klachtenconsulenten zijn deskundig, up-to-date op het gebied van wet- en regelgeving en maatschappelijke ontwikkelingen.
Randvoorwaarden	1. Meldingen over discriminatie kunnen 24/7 via de website van Vizier en andere kanalen zoals de discriminatiemelder-app worden gemeld. Vizier is van maandag tot en met vrijdag tussen 9.00 en 17.00 uur bereikbaar voor het melden van klachten. 2. De consulenten van Vizier hebben kennis van de sociale kaart en zijn in staat om adequaat door te verwijzen. 3. Deskundigheidsbevordering van klachtenconsulenten vindt viermaal per jaar plaats door intervisie met alle ADV's uit Noord- en Oost- Nederland. 4. Eenmaal per jaar is er een landelijke scholingsdag voor klachtenconsulenten voor alle ADV's in Nederland.

3. Evaluatie en nazorg	
Dienst	**Evaluatie en nazorg**
Doelen	1. Melders in staat stellen om terug te kijken op het verloop van de klachtbehandeling. En de gevolgde procedure. 2. Reflecteren op het eigen handelen om de klachtbehandeling te blijven verbeteren.
Middelen/ interventies	1. Evaluatiegesprekken met de melder en, eventueel, zijn of haar intermediair of doorverwijzer. 2. Klanttevredenheidonderzoek. We betrekken zo de melders in de ontwikkeling van de dienstverlening van Vizier.
Resultaten/ indicatoren	1. Een ruime meerderheid van de melders is tevreden over de aanpak en bereikte resultaten. 2. Er is inzicht in de effecten van de toegepaste interventies. 3. Resultaten uit klanttevredenheidonderzoeken, signalen uit netwerken van Vizier en eigen waarnemingen zijn vertaald in verbetervoorstellen en als zodanig toegepast.
Randvoorwaarden	1. Meting van de cliëntwaardering is integraal onderdeel van het kwaliteitsbeleid en elke melder wordt in de gelegenheid gesteld om zijn/haar mening en waardering te geven over de eerste opvang, de intake, de bejegening en over de deskundigheid en realisatiekracht van de klachtenconsulent 2. De dossierinformatie is toegankelijk en op niveau voor verwerking en analyse ten behoeve van een gedegen evaluatie.

4. Signalering, monitoring en rapportage	
Dienst	**Signalering, monitoring en rapportage**
Doelen	1. Informeren van lokale overheden en de landelijke overheid over ontvangen meldingen en verrichte werkzaamheden. 2. Informeren over trends en ontwikkelingen. 3. Beleidsadvies.
Middelen/ interventies	1. Dossiervorming. 2. Registratie. 3. Jaarlijkse gemeentelijke, regionale en landelijke rapportages.
Resultaten/ indicatoren	1. Gemeenten en landelijke overheid zijn goed geïnformeerd over meldingscijfers en trends.
Randvoorwaarden	1. Registratie conform landelijke richtlijnen. 2. De dossiers zijn toegankelijk en op niveau voor verwerking en analyse ten behoeve van een gedegen evaluatie.

6. Prestatievelden trainings- en adviesdiensten

De dienstverlening van Vizier is gebaseerd op de inzet van personele capaciteit op basis van fte's, en wordt bekostigd uit het basistarief van € 0,75 (2022) per inwoner van elke gemeente in haar werkgebied. Deze bekostiging wordt jaarlijks vanuit het ministerie van BZK toegekend aan de gemeentefondsen, ten behoeve van de Wga en versterking van de ADV's.

De trainings- en adviesdiensten van Vizier zijn aanvullend op de Wga-taken en voor de bekostiging ervan geldt per gemeente dat:

1. Vizier deze aanvullende diensten budgetteert op basis van € 0,30 per inwoner per gemeente;
2. de in te zetten uren binnen dit budget berekend worden op basis van het tarief per uur (in 2022 bedraagt het tarief € 97,50/ uur, excl. reiskosten, conform CAO Maatschappelijke dienstverlening);
3. de bekostiging is berekend conform de mogelijkheden die gemeenten hierin hebben uit het gemeentefonds op basis van de aanvullende €0,30 per inwoner per gemeente, ten behoeve van versterking van de ADV's (zie meicirculaire 2021).

Structurele bekostiging op basis van fte's is alleen mogelijk als hierover in regionaal verband tussen gemeenten meerjarige afspraken worden gemaakt.

Trainings- en adviesdiensten bestaan uit de volgende prestatievelden:
1. Preventie en onderwijs
2. Training en advies aan professionals
3. PR en campagnes
4. Netwerkcoördinatie
5. Onderzoek

1. Preventie en onderwijs	
Dienst	**Preventie en onderwijs**
Doelen	1. Onderwijsinstellingen investeren in een veilige en inclusieve leeromgeving en bieden educatief aanbod aan leerlingen/studenten. 2. Onderwijsinstellingen geven invulling aan het curriculum Burgerschap met uitbreiding daarop van non-discriminatie, inclusie en actief burgerschap voor hun leerlingen/studenten. 3. Bevorderen en behouden van een veilige en inclusieve leeromgeving voor leerlingen/studenten waar aandacht is voor verschillen. 4. Onderwijsprofessionals zijn bekend met de factoren en processen die tot discriminatie en sociale uitsluiting kunnen leiden, hoe zij kunnen werken aan versterking van het zelfbeeld van leerlingen en aan het vermogen om beter te kunnen omgaan met discriminatie en sociale uitsluiting. 5. Onderwijsprofessionals hebben kennis van copingstrategieën, vooroordelen en stereotypering (zowel positief en negatief) die zowel leerkrachten/docenten als leerlingen/studenten toepassen in het omgaan met discriminatie. 6. Onderwijsprofessionals zijn handelingsbekwaam en hebben een professionele en inclusieve beroepshouding in relatie tot leerlingen met discriminatie-ervaringen of gevoelens.
Middelen/ interventies	1. Gastlessen, afgestemd op de leefwereld, de belevingswereld en het informatiezoekgedrag van leerlingen en studenten in PO, VO en MBO. 2. Voorlichtingsbijeenkomsten/themabijeenkomsten. 3. Trainingen aan docenten en leerkrachten in PO, VO, MBO, HBO en WO. 4. Programmatisch aanbod in combinatie met campagnemanagement in scholen. 5. Modulen, als onderdeel van programma's van scholen, het jongerenwerk en andere samenwerkingspartners, die gericht zijn op de leefwereld en specifieke behoeften van georganiseerde doelgroeporganisaties, zoals LHBTIQ+-studentenverenigingen. 6. Maatschappelijke projecten in gemeenten waarin scholen partner/deelnemer zijn.
Resultaten/ indicatoren	1. Onderwijsinstellingen zijn bekend met het educatief aanbod van Vizier. 2. Onderwijsinstellingen maken bewuste en gerichte keuzes in het versterken van het curriculum op het gebied van burgerschapsvorming en inclusief schoolbeleid. 3. Onderwijsprofessionals hebben kennis over discriminatie, zijn handelings- bekwaam en hebben een inclusieve en professionele beroepshouding ten aanzien van gevallen en gevoelens van discriminatie.
Randvoorwaarden	1. Educatief aanbod wordt (deels in cofinanciering vanuit onderwijs of andere fondsen) bekostigd vanuit gemeenten. 2. Aanbod van Vizier is bekend bij onderwijsinstellingen. 3. Onderwijsinstellingen bieden een veilige en voldoende gefaciliteerde trainings- en voorlichtingsomgeving aan.

2. Training en Advies aan professionals	
Dienst	**Training en advies aan professionals**
Doelen	1. Handelingsperspectief en vaardigheden bieden aan professionals in het herkennen en kunnen omgaan met discriminatievraagstukken. 2. Kennis en bewustwording vergroten bij professionals over alle aspecten van discriminatie. 3. Reflectievaardigheden en competenties vergroten in eigen professionele houding, en professioneel handelen als professional.
Middelen/ interventies	1. Trainingen aan HRM-professionals: 'Selecteren zonder vooroordelen'. 2. Trainingen Deep Diversity, over inclusief vergaderen en besluitvorming in teams volgens de methodiek Deep Democracy. 3. Ontwikkeling eigen beroepshouding op basis van NLP/systeemopstellingen 4. Communicatietrainingen op basis van Verbindende Communicatie. 5. Trainingen bewustwording eigen vooroordelen, stereotypering en uitsluitingsmechanismen. 6. Module Samenwerken en verwijzen naar Vizier (1e lijns en 2e lijns). 7. Weerbaarheidstrainingen op basis van Krav Maga voor onder andere LHBTIQ+ 'ers.
Resultaten/ indicatoren	1. Professionals zijn zich bewust van hun eigen vooroordelen, handelen en communicatie. 2. Professionals herkennen discriminatie en kenmerken van copingstrategieën bij mensen met discriminatie-ervaringen. 3. Professionals verwijzen naar en werken samen met Vizier.
Randvoorwaarden	1. Zonder duidelijke leerbehoefte bij de professionals heeft een training weinig effect. Een intake op de leerbehoefte van de deelnemers is voor een training dus een must. 2. Training heeft zonder implementatie of borging een beperkte impact op de professionals op langere termijn. 3. Trainingsruimten en faciliteiten dienen door de opdrachtgevende partij gefaciliteerd te worden. Vizier heeft geen eigen trainingslocaties.

3. PR en campagnes	
Dienst	**PR en campagnes**
Doelen	1. Zichtbaarheid en vindbaarheid van Vizier voor inwoners. 2. Bewustwording van de lokale of regionale sociale maatschappelijke norm bij zowel professionals als inwoners. 3. Verwijsfunctie vanuit maatschappelijk en preventief professioneel werkveld naar Vizier vergroten. 4. Inwoners meer inzicht geven in handelingsperspectief en opvolging van meldingen over gevallen en gevoelens van discriminatie. 5. Doelspecifieke communicatie voor melders, omstanders en verwijzers differentiëren.
Middelen/ interventies	1. Websites: Vizieroost.nl – Discriminatieoost.nl – Ondervinders.nl – Meldseksueleintimidatie.nl – Discriminatie.nl. 2. Socialmediakanalen: Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn. Discriminatiemelder-app. 3. Nieuwsbrieven aan gemeenten en maatschappelijke partners. 4. Periodiek nieuwsbericht van OM, politie en ADV samen, aan de regionale veiligheidsdriehoeken (waaronder de burgemeesters) 5. Bewustwordingscampagnes lokaal/regionaal/landelijk. 6. Doelgroepcampagnes (onder andere LHBTIQ+/Pride, stagediscriminatie, racisme) in samenwerking met een extern communicatiebureau. 7. Publicatie van onder andere onderzoeken. 8. Symposia, conferenties. 9. Infographics, factsheets, opiniestukken en dergelijke.
Resultaten/ indicatoren	1. Bekendheid van Vizier is vergroot bij inwoners en (verwijzende) professionals. 2. Sociale maatschappelijke norm ten aanzien van discriminatie is bewustgemaakt en vergroot in de lokale samenleving. 3. Aantal verwijzingen en meldingen van discriminatie bij Vizier is toegenomen. 4. Aantal bezoekers op de websites en socialmediakanalen van Vizier is toegenomen.
Randvoorwaarden	1. In campagnes wordt een deskundig communicatiebureau ingehuurd door de gemeente om de campagne inhoudelijk vorm te kunnen geven. 2. Vizier is zichtbaar en vindbaar op de gemeentelijke websites. 3. Frontofficemedewerkers en verwijzende professionals herkennen discriminatie, ook als het woord discriminatie niet wordt gebruikt.

4. Netwerkcoördinatie	
Dienst	**Netwerkcoördinatie**
Doelen	1. Lokale maatschappelijke partners vergroten samen bewustwording over de ontwrichtende werking van discriminatie en sociaal isolement. Daarnaast werken ze aan activering en vitalisering van inwoners, en specifiek van meer kwetsbare groepen, om discriminatie te voorkomen en bestrijden. 2. Binnen opgebouwde netwerken wordt informatie uitgewisseld en gedeeld over belangwekkende ontwikkelingen en er worden, op basis van goed afgewogen besluiten, gezamenlijk initiatieven ontplooid op het gebied van sociale veiligheid, non-discriminatie, inclusie en actief burgerschap in relatie tot het voorkomen en bestrijden van discriminatie.
Middelen/ interventies	1. Netwerkbijeenkomsten. 2. Deskundigheidsbevordering. 3. Gezamenlijke activiteiten op het gebied van voorlichting, bewustwording, weerbaarheidsvergroting. 4. Gezamenlijke activiteiten gericht op bevordering sociale cohesie, leefbaarheid, sociale veiligheid en actief burgerschap in relatie tot het bevorderen van non-discriminatie en inclusie. 5. Advies en facilitaire ondersteuning. 6. Gezamenlijke afzender/merk/positionering. 7. Corporate communicatie (bijvoorbeeld met een logo en huisstijl).
Resultaten/ indicatoren	1. Netwerken zijn gevormd. 2. Netwerkpartners delen missie en visie van het gevormde netwerk (dit kan bevestigd worden in een overeenkomst, convenant of intentieverklaring). 3. Het netwerk kent een contributie- of deelnamemodel dat voor alle partners duidelijk en geaccepteerd is. 4. Het netwerk heeft een gezamenlijk doel en activiteiten geformuleerd, en geeft hier gezamenlijk invulling aan.
Randvoorwaarden	1. Zonder duidelijke leerbehoefte bij de professionals heeft een training weinig effect. Een intake op de leerbehoefte van de deelnemers is voor een training dus een must. 2. Training heeft zonder implementatie of borging een beperkte impact op de professionals op langere termijn. 3. Trainingsruimten en faciliteiten dienen door de opdrachtgevende partij gefaciliteerd te worden. Vizier heeft geen eigen trainingslocaties.

5. Onderzoek	
Dienst	**Onderzoek**
Doelen	1. Informatie uit de samenleving op een gestructureerde manier weergeven. 2. Antwoorden vinden op vragen die dringend en urgent zijn in de samenleving' 3. Onderzoek bijdragen aan beleidsvorming. 4. Onderzoeken als proces van ondervinden. Vizier betrekt daarom graag jongeren bij actieonderzoek.
Middelen/ interventies	1. Actiegericht onderzoek: ondervinders.nl. Door middel van straatinterviews en verder veldonderzoek wordt op vindplekken in een gemeente onderzoek gedaan naar discriminatie-ervaringen, de bekendheid van Vizier, en bewustwording van vooroordelen, stereotypering en de sociaal geldende norm. 2. Wetenschappelijk onderzoek naar welzijn, maatschappelijke ontwikkelingen, gedragsverandering. Dit wordt altijd door Vizier in samenwerking gedaan met een daartoe deskundige, wetenschappelijke organisatie. 3. Praktijkonderzoek met hulp van mysteryguest-methodieken, deskresearch en overig veldonderzoek, naar specifieke vraagstukken zoals bijvoorbeeld discriminatie op de woningmarkt, of naar het welzijn van LHBTIQ+'ers in Overijssel en Gelderland.
Resultaten/ indicatoren	1. Onderzoek is doelmatig en geeft invulling/antwoord op de hypothese of onderzoeksvraag die aan dit onderzoek is gesteld. 2. Onderzoek wordt binnen afgesproken tijd en budget gerealiseerd. 3. Onderzoeken zijn betrouwbaar weergegeven. Daar waar validiteit van de gevraagde gegevens niet te garanderen is, wordt dit vermeld in het onderzoek. 4. Onderzoeksdata wordt geanonimiseerd conform de wettelijke privacyregels die daarvoor gelden.
Randvoorwaarden	1. Vizier werkt in wetenschappelijk onderzoek altijd samen in co-creatie met onderzoekers van universiteiten (bijvoorbeeld Radboud Universiteit Nijmegen). 2. Onderzoek is altijd onafhankelijk en de onderzoeksdata blijven eigendom van Vizier. 3. Zowel de opdrachtgever als Vizier mag over de uitkomsten van onderzoek publiceren, maar altijd in onderling overleg.