

Congresverslag Inclusiecommissie

Zomercongres 2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Introductie	2
Onderzoeksoepzet	4
Toegankelijkheid	5
Doelen en bezigheden van leden.....	5
Drempels.....	6
Meningen.....	7
Taal.....	8
Overig.....	9
Diversiteit	10
Algemeen.....	10
Etnische en culturele achtergrond.....	11
Onderwijsachtergrond.....	13
Queer.....	14
Overig.....	14
Sociale veiligheid	16
Verenigingscultuur.....	16
Grappen.....	17
Alcohol, drugs en tabak.....	18
Geloof.....	19
Intimiteit.....	21
Mentale gezondheid.....	21
Overig.....	21

Introductie

Beste congresgangers en andere lezers,

Voor jullie ligt het congresverslag van de Inclusiecommissie. Op het wintercongres 2022 is deze commissie met bijbehorende opdracht ingestemd. De commissie heeft in deze opdracht de onderzoeksvraag gekregen hoe het staat met de inclusiviteit binnen DWARS. Inclusiviteit betekent dat iedereen met verschillende achtergronden en ervaringen mee kan doen zonder drempels op een manier die voor alle mensen prettig is.

In ons onderzoek heeft de commissie dit grote onderwerp verdeeld in een aantal kleinere thema's, namelijk: toegankelijkheid, diversiteit en sociale veiligheid. De uitleg bij elk van deze thema's vinden jullie in de hoofdstukken hierover. Als commissie denken we dat elk van deze thema's de belangrijke onderdelen vormen van wat inclusiviteit inhoudt.

Dat dit verslag voor jullie ligt, wil niet betekenen dat 'inclusie' binnen DWARS ook af is. Het is afgezaagd, maar het is wel waar: inclusie is een werkwoord. Dat betekent dat zowel leden als DWARSers met een functie een rol te spelen hebben in het oppakken van de resultaten van ons onderzoek. We zien daarom dat dit verslag geen eindpunt is, maar een startpunt om DWARS te verbeteren. En ook zullen er in de toekomst ongetwijfeld dingen veranderen, die een nieuwe aanpak vragen om DWARS inclusief te maken en te houden.

Het onderzoek heeft een schat aan informatie opgeleverd. Dit congresverslag is een beeld van de eerste indrukken uit de informatie die we opgehaald hebben. We zullen als commissie de verdere inzichten overdragen zodat onder andere het volgende landelijke bestuur verder aan de slag kan. Uiteraard is dit op een transparante manier, waarbij we tegelijkertijd met de gevoeligheid van bepaalde informatie rekening houden.

Wij willen graag alle oud-leden die meegewerkt hebben aan dit onderzoek bedanken: Anne, Deniz, Imraan en Tony. En wij willen graag onze dank uiten aan alle (oud-)bestuursleden die ons geholpen hebben : Anne, Luna en Judith en Merlijn. Mede dankzij hun onmisbare inzet is het onderzoek tot stand gekomen. Tenslotte zijn we ontzettend blij met de medewerking

van leden, afdelingen en commissies die ons waardevolle inbreng hebben gegeven.

Mochten er vragen zijn na het lezen van dit verslag (juist ook na het congres), zijn we beschikbaar om die te beantwoorden.

Dank voor jullie aandacht! We hopen dat we met ons werk een bijdrage kunnen leveren om DWARS inclusiever te maken.

DWARSe groeten,

De Inclusiecommissie

Onderzoeksopzet

Ons onderzoek richt zich op de vraag hoe het staat met inclusie en welke stappen gezet moeten worden om deze te verbeteren. Om hier goed onderzoek naar te kunnen doen, is het belangrijk om verschillende manieren te gebruiken om informatie te verzamelen. Zo kunnen betrokkenen (zoals leden, besturen en commissies) op een manier die voor hen past hun inbreng leveren.

Voor ons onderzoek hebben we gebruikgemaakt van de volgende manieren om informatie te verzamelen:

- **Vragenlijst op DWARS-website verspreid onder leden.**

In deze vragenlijst was een mix van 'Leg uit'-vragen en schaalvragen. Bij 'Leg uit'-vragen konden leden schrijven wat hun ervaringen of ideeën waren bij een bepaald onderdeel. Dit maakte de vragenlijst betrouwbaar, omdat 'nepantwoorden' of herhalingen makkelijker te ontdekken zijn. Verder konden mensen bij schaalvragen aangegeven hoe (niet) eens ze het waren met een bepaalde stelling.

- **Gesprekken en vragenlijsten voor afdelingen en inhoudelijke, organisatorische en een aantal bijzondere commissies**

Bij deze gesprekken en vragenlijsten stonden de ervaringen van DWARSers met een functie centraal: hoe pakken ze inclusiviteit momenteel aan en welke signalen hebben ze daarbij opgevangen? Bij de gesprekken hebben we een vaste themalist gebruikt waarbij we de diepte in konden gaan.

- **Gesprekken met leden die dit wilden**

Bij de vragenlijst stond een uitnodiging om ons te mailen als er behoefte was aan een gesprek of andere inbreng. Er is hier één reactie op gekomen vanuit de FYEG (de Federatie van Jonge Europese Groenen, een Europese familie waar DWARS ook lid van is). Uiteindelijk heeft het Landelijk Bestuur besloten dit contact op te pakken.

- **Inspraakavond**

Tijdens een inspraakavond op het DWARS-pand in Utrecht met gespreksleiding en aantekeningen door de commissie konden leden in een respectvolle sfeer hun ervaringen en ideeën delen bij de verschillende onderwerpen die bij inclusie horen.

Toegankelijkheid

Bij dit hoofdstuk staat de volgende vraag centraal: *hoe zorgen we ervoor dat iedereen kan meedoen binnen DWARS?*

Uitleg:

- **Inhoudelijke commissies** zijn commissies die de mening van DWARS vormen. Ze praten over verschillende politieke onderwerpen, zoals onderwijs of economie.
- **Organisatorische commissies** zijn commissies die dingen organiseren binnen DWARS, zoals congressen of campagnes.
- **Congressen** zijn bijeenkomsten waar leden kunnen meepraten over de richting die de vereniging opgaat, bijvoorbeeld door het verkiezen van een bestuur en het bepalen van de politieke mening van DWARS.

Doelen en bezigheden van leden

In de vragenlijst is de vraag gesteld wat de doelen zijn van leden die actief zijn binnen DWARS. De drie doelen die bijna alle DWARSers wel hebben zijn: gezelligheid opzoeken, meepraten over politieke onderwerpen & je mening laten horen en mensen leren kennen. Iets minder DWARSers zijn actief om inhoudelijk iets te leren of zich te verdiepen in onderwerpen. Ongeveer de helft van de DWARSers wil graag binnen de vereniging hun politieke vaardigheden ontwikkelen (denk hierbij bijvoorbeeld aan debatteren). Er zijn ook nog wat kleinere groepen DWARSers die als doel hebben om organisatorische vaardigheden te ontwikkelen (bijvoorbeeld activiteiten organiseren) of creatieve vaardigheden te ontwikkelen (bijvoorbeeld teksten schrijven).

Wat doen de DWARSers binnen DWARS? Volgens de vragenlijst is bijna iedereen weleens aanwezig bij afdelingsactiviteiten of landelijke activiteiten en de meeste DWARSers zijn ook bij de congressen. Wat minder DWARSers zijn actief bij meerdaagse activiteiten (korte reis, lange reis, zomerkamp, etc.) of inhoudelijke commissies. Iets minder dan de helft van de DWARSers is actief bij een organisatorische commissie. Tenslotte heeft ook iemand aangegeven bij OverDWARS actief te zijn en iemand anders nog nergens actief te zijn.

Nu de vraag: zijn er drempels die deze doelen en bezigheden lastiger maken voor DWARSers? Ongeveer de helft geeft aan van niet. De andere

helpt benoemt allerlei verschillende drempels. De meeste worden in het kopje 'drempels' besproken, maar een paar overige drempels die worden genoemd zijn een gebrek aan diversiteit, wat het lastig maakt om aansluiting te vinden, persoonlijke gezondheidsproblemen die het deelnemen aan activiteiten lastiger maken en het gebrek aan focus op opleidingsmogelijkheden binnen DWARS.

Voor de meeste DWARSers zijn deze drempels niet of een klein beetje belemmerend voor hun doelen en bezigheden. Er zijn toch wel een paar leden die aangeven dat deze drempels dit best wel belemmeren.

Drempels

Geld

Een groot deel van de leden geeft aan dat dit geen grote drempel is, maar er zijn ook leden die dit wel als drempel ervaren. Voor nieuwe leden is het niet altijd duidelijk dat reiskosten vergoed kunnen worden voor landelijke activiteiten. De drempel om kosten daadwerkelijk te vergoeden kan groot zijn voor sommige leden.

Reizen en afstanden

De reistijd voor mensen die op plekken wonen die ver zijn of niet goed bereikbaar zijn met het OV kan soms erg lang zijn. Hoewel er veel leden zijn die aangeven dat de reistijd en afstand geen grote drempel voor hen is, is er ook een groep leden die dit wel als drempel ervaren. Sommige leden geven aan vaker landelijke activiteiten te willen die buiten de randstad en Utrecht zijn. Daarnaast geven leden aan dat het een drempel kan zijn om bepaalde functies te doen, bijvoorbeeld bij een landelijke commissie die altijd fysiek vergaderen of in een afdelingsbestuur als je verder van de kern van de afdeling woont.

Er is een behoefte om meer activiteiten te organiseren met name in de provincies. Hierbij is de beschikbaarheid van een directe trein van Utrecht belangrijk om het OV-toegankelijk te houden.

Locaties (fysieke toegankelijkheid)

Tijdens de gesprekken met afdelingsbesturen is gebleken dat het lastig kan zijn voor besturen om toegankelijke locaties te vinden voor hun activiteiten, maar het hebben van toegankelijke locaties wordt wel echt gewaardeerd door leden. Naast rolstoeltoegankelijkheid worden prikkelarme ruimtes bij grote activiteiten ook als erg belangrijk gezien

door de leden. De prikkelarme ruimtes die er zijn bij congressen zijn niet altijd even rustig, hoewel deze rust wel echt gewaardeerd wordt door leden.

Mogelijkheden en vaardigheden

Verschillende afdelingen geven aan dat de drempel om het afdelingsbestuur in te gaan heel groot kan lijken, terwijl dit niet perse zo hoeft te zijn. Mensen hebben vaak een heel groots beeld van wat deze functies inhouden, daarom is het belangrijk mensen te informeren over wat de functies echt inhouden en hoeveel tijd je hier ongeveer voor moet rekenen. Op die manier kunnen mensen zelf een goede afweging maken of de functie geschikt voor hen is gebaseerd op beschikbare tijd en energie.

Sociale drempels

Het kan voor nieuwe DWARSers soms spannend zijn om naar activiteiten te gaan waar zij nog niemand kennen. In de vragenlijst komt naar voren dat nieuwe leden het heel fijn vinden om ontvangen te worden door mensen die al langer lid zijn. Uit gesprekken met de afdelingsbesturen en de inspraakavond blijkt dat het buddysysteem hier erg helpend bij is. De ontprikkelruimtes die aanwezig zijn op grote activiteiten zoals congressen worden ook voor het grootste deel als heel fijn ervaren.

Meningen

Uit de vragenlijst komt naar voren dat het grootste deel van de DWARSers vindt dat hun mening ertoe doet en serieus wordt genomen binnen de vereniging. Er zijn wel wat leden die hier kanttekeningen bij plaatsen: het meest wordt genoemd dat soms de mensen die hard roepen serieuzer worden genomen. Ook geven sommige leden aan dat bepaalde onderwerpen of meningen wat minder worden geaccepteerd, zoals op het thema migratie of internationale politiek. Andere leden geven dan wel weer aan dat zij, ondanks een afwijkende mening, wel voelen dat ze serieus worden genomen. Een lid benoemt ook dat het voor nieuwe leden lastig kan zijn om je stem binnen DWARS te laten horen.

Sommige leden geven in de vragenlijst aan dat DWARS zichtbaarder of uitgesprokener naar buiten toe moet worden.

Op de inspraakavond bleek dat binnen DWARS de verschillen tussen de randstad en de provincie zijn te merken op dit gebied: sommige

idealistische meningen vanuit de randstad sluiten niet aan op wat realistisch is in de provincie, wat terugslaat op het pragmatisme tegenover idealisme, wat sowieso altijd een vraagstuk is. Leden geven wel aan dat het innemen van idealistische standpunten afschrikkend kan werken naar buiten toe.

Wij adviseren DWARS om aandacht te geven aan de omgang met meningen door het gesprek aan te gaan over waarom sommige meningen minder geaccepteerd lijken te worden en over het vraagstuk pragmatisme tegenover idealisme. Daarnaast adviseren wij aan afdelingen, commissies en het Landelijk Bestuur om manieren te vinden waarop leden die wat minder uitgesproken overkomen alsnog hun mening kunnen laten horen en zich ook daadwerkelijk gehoord kunnen voelen.

Taal

Op het gebied van taal zijn er verschillende manieren hoe dit invloed kan hebben op de inclusiviteit van DWARS. Bij taal horen het gebruik van moeilijke woorden, de beschikbaarheid van Nederlands of Engels en eventueel woorden die als vervelend worden ervaren.

De gebruikte taal binnen DWARS is voornamelijk Nederlands, op afdelingsniveau gaan bijna alle communicatie en activiteiten in het Nederlands. Dit kan een grote drempel vormen voor Engelstalige leden. Wanneer een Engelstalig lid zich aanmeldt is er vaak wel vanuit andere leden ruimte om te vertalen, maar de drempel om überhaupt lid te worden en naar commissies en activiteiten te gaan wanneer deze activiteit of commissie Nederlandstalig is kan hoog zijn.

Een voorbeeld van de situatie van een afdeling die we gesproken hebben: de voertaal binnen deze afdeling is Nederlands, er worden geen mededelingen of activiteiten in het Engels gedaan. Er zijn op dit moment geen actieve leden die geen Nederlands spreken. Mededelingen en informatie over activiteiten zouden eventueel wel in het Engels gedeeld kunnen worden, maar de voertaal op de activiteiten is Nederlands.

Tijdens het gesprek werd geopperd dat er vanuit landelijk een buddysysteem zou kunnen komen voor internationale leden, waarbij iemand die zowel goed Engels als goed Nederlands spreekt, samen met

internationale leden naar activiteiten kan gaan om te vertalen en iemand te introduceren binnen de organisatie.

internationale zichtbaarheid vergroten (bijvoorbeeld DIRT weer tot leven wekken of promotiemateriaal meer in het engels en evt zelfs andere talen)

Overig

Niet iedereen weet van het WhatsApp-collectief of zit daar in. Het collectief kan als overweldigend gezien worden. In de appgroepen zitten helpt veel bij je een onderdeel van de vereniging voelen, zeker de aankondigingen apps zijn heel handig. Je kan wel druk voelen om actief te zijn in de appgroepen, zeker om de inside jokes te kunnen volgen. Als je nieuw lid bent dan weet je vaak ook niet hoe alle commissies heten. We zouden een DWARS woordenboek/begrippenlijst of korte filmpjes die dingen uitleggen over DWARS kunnen maken, een kleine explainer wat kun je doen bij DWARS, wat de commissie zijn en wat ze doen. Meerdere leden die hier aanwezig zijn hebben geen fysiek ledenboekje ontvangen.

Uit de gesprekken met de afdelingen en commissies komen nog wat interessante dingen naar boven die nog niet zijn besproken: zo geeft een afdeling aan dat toegankelijkheid lastig kan zijn bij gezamenlijke activiteiten met andere PJOs, omdat deze hier minder mee bezig zijn. Het stukje digitale toegankelijkheid komt ook naar boven: bij de organisatie van de congressen wordt er op gelet dat de congreskranten goed leesbaar zijn en is er een toegankelijke versie. In een ander gesprek komt naar voren dat de kleuren van de huisstijl van DWARS digitaal niet zo toegankelijk zijn. Over de congressen wordt trouwens ook slechtziendheid en slechthorendheid genoemd en dat in een ideale wereld hier tolken voor zouden kunnen zijn - maar dat is op dit moment niet realistisch. Tenslotte blijkt in een gesprek dat voor bepaalde commissies het bestuur direct de kandidaat-leden benadert, wat dit minder toegankelijk maakt voor leden die het bestuur niet goed kennen.

Diversiteit

Bij dit hoofdstuk staat de volgende vraag centraal: *hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich welkom voelt binnen DWARS?*

Uitleg:

- **Etnische en culturele achtergrond** gaat over jouw afkomst of de sociale omgeving waarin je bent opgegroeid. Bijvoorbeeld het land, het gebied of de gemeenschap waar jij of je ouders of verzorgers wortels in of een band mee hebben. Het kan onder andere gaan over tradities, gebruiken, normen en waarden.
- **Onderwijsachtergrond** gaat over opleidingen die jij gevolgd hebt of op dit moment volgt.
- **Queer** staat voor verschillende seksuele oriëntaties (op wie je valt), genderidentiteiten (wie je bent en hoe je je voelt), genderexpressies (hoe jij je uit in de samenleving, bijvoorbeeld door hoe je je kleedt) en geslachtskenmerken (hoe je lichaam is). Voorbeelden van queer identiteiten zijn lesbisch, gay, bi, pan, trans, non-binair, genderfluïde, intersekse en aseksueel/aromantisch/agender

Algemeen

DWARSers omschrijven hun identiteit over het algemeen als volgt. Op het gebied van etnische / culturele achtergrond geeft de meerderheid aan dat hun identiteit wit of Nederlands is. Daarnaast geeft veruit het grootste deel van de DWARSers aan theoretisch opgeleid te zijn (dus: universitaire student of hbo-student). Er lijkt meer balans te zijn op het gebied van queer: er is ongeveer een gelijke verdeling van mensen die aangeven queer te zijn en niet-queer te zijn. Ook andere soorten diversiteit, zoals neurodiversiteit en religieuze achtergrond komen voor in de antwoorden. Tenslotte noemen veel DWARSers ook hun omgeving op: de verdeling tussen randstad en provincie lijkt gebalanceerd aanwezig te zijn en leden beschrijven diverse soorten families waar ze vandaan komen.

Ook in de inspraakavond komt dit beeld terug, maar er wordt ook aangegeven dat bijna alle PJOs hier last van hebben. De aanwezige leden vinden dat we ons niet moeten blindstaren op dit onderwerp, omdat dit het risico heeft dat er een 'token idee' ontstaat, maar er moet wel voor worden gezorgd dat mensen zich gezien en gehoord voelen.

Etnische en culturele achtergrond

Omgang etnische / culturele achtergrond

Uit de vragenlijst blijkt dat de meeste DWARSers vinden dat er respectvol wordt omgegaan met hoe ze zichzelf identificeren: de meesten zijn het eens of helemaal eens met deze stelling. Er zijn wel een paar personen die hier een neutrale mening over hebben en er is één persoon die het hier helemaal niet mee eens is.

De meeste DWARSers geven ook aan dat ze zich op hun gemak voelen binnen DWARS met hun etnische / culturele achtergrond. Een deel van de mensen die dit aangeven zeggen hier ook bij dat dit komt doordat ze zelf op dit gebied niet tot een minderheid behoren. Een paar DWARSers geven wat knelpunten aan op dit gebied: zo wordt benoemd dat de cultuur van DWARS 'wit' is, terwijl iemand anders het soms als witte man lastig vindt vallen. Ook noemen leden dat het soms ongemakkelijk is om te praten over religie en dat er niet veel ruimte is voor vrijer doen en laten.

Op de vraag of DWARS inclusief is voor mensen met verschillende etnische / culturele achtergronden komen er verschillende antwoorden naar boven. Een deel van de DWARSers vindt dat DWARS inclusief is op dit gebied. Sommige mensen geven hier wel aan dat ze dit vanwege hun eigen achtergrond lastig kunnen bepalen. Ook zeggen sommige DWARSers dat, ondanks dat we inclusief zijn, dit toch beter kan omdat we niet heel representatief zijn als geheel.

Een deel vindt dat het goed gaat maar dat er verbetering mogelijk is en een derde groep vindt dat DWARS niet inclusief is voor mensen met verschillende etnische / culturele achtergronden.

Er worden hier veel verschillende dingen genoemd die verbeterd kunnen worden: sowieso dus de representativiteit: sommige leden leggen uit in hun antwoord dat dit voor DWARSers met een minder gerepresenteerde culturele / etnische achtergrond een drempel kan zijn om actief te worden. Ook omdat de cultuur van DWARS, volgens sommigen, is gericht op de meest gerepresenteerde achtergrond, wat dus voor een vicieuze cirkel zorgt.

Een ander verbeterpunt dat veel wordt genoemd is dat er vaak te weinig geluisterd wordt naar mensen met een minder gerepresenteerde etnische / culturele achtergrond. Ook benoemen sommige leden dat er soms onbewust niet-inclusieve grappen of opmerkingen worden gemaakt.

Een paar DWARSers noemen ook dat er nog vooroordelen heersen of zelfs dat er leden zijn die andere culturen niet kunnen accepteren. Tegelijkertijd zeggen de meeste leden dat DWARSers in ieder geval open staan om inclusief te zijn. Dit komt ook in de gesprekken met afdelingen en commissies naar voren: er wordt in ieder geval geprobeerd om op deze plekken inclusief te zijn voor mensen met alle verschillende achtergronden. Niet elke afdeling / commissie is hier even actief in.

Discriminatie

Veruit het grootste deel van de DWARSers geeft aan dat andere DWARSers hen niet minder hebben laten voelen. Er is ook een groepje DWARSers dat vindt dat deze vraag niet van toepassing is, wat we interpreteren als dat ze niet met zo'n situatie te maken te hebben gehad. Een paar leden hebben aangegeven dat ze het met de stelling niet eens en niet oneens zijn en nog een paar leden hebben aangegeven dat andere DWARSers hun wel minder hebben laten voelen door hun etnische / culturele achtergrond.

Er zijn geen DWARSers die aangeven dat ze gediscrimineerd zijn op basis van hun etnische / culturele achtergrond. Wel heeft één lid aangegeven dat diegene het niet eens en niet oneens is met deze stelling.

Representativiteit etnische / culturele achtergrond

Het grootste deel van de DWARSers vindt dat hun etnische / culturele achtergrond voldoende is vertegenwoordigd binnen DWARS. Toch zijn er twee kleinere groepen, waarvan de één het hier niet mee eens noch oneens is en waarvan de ander het er niet mee eens is.

Tenslotte is aan leden gevraagd of ze vinden dat binnen DWARS je etnische / culturele achtergrond er niet toe doet. De meeste leden waren het hier niet mee eens of oneens. Tegelijkertijd hebben ongeveer evenveel leden gezegd dat ze het hier wel mee eens zijn als het aantal leden dat heeft gezegd dat ze het hier niet mee eens zijn.

Afdelingen en commissies geven eigenlijk bijna allemaal aan niet heel representatief te zijn op dit gebied, maar geven ook aan dat dit bij heel DWARS speelt, wat het lastig maakt als afdeling.

Ons advies aan DWARS rondom dit onderwerp bestaat uit een paar onderdelen. Ten eerste komt bij alle onderdelen duidelijk terug dat er werk moet worden gemaakt van representativiteit. Ons advies aan het

landelijk bestuur, afdelingen en commissies is daarom ook om te kijken naar hoe de representativiteit van DWARS op het gebied van etnische / culturele achtergrond kan worden verbeterd. Onderzoek hierbij naar wat de drempels zijn die bepaalde groepen ervan weerhouden om actief te worden bij DWARS en hoe die kunnen worden overtroffen. Manieren om hier stappen in te zetten zouden kunnen zijn om in gesprek te gaan met een organisatie die een bepaalde gemeenschap vertegenwoordigt, zoals GroenLinks Rotterdam dit jaar een keer heeft gedaan. Ook zou er kunnen worden gekeken naar hoe andere etnische / culturele achtergronden via ons promotiemateriaal (bijvoorbeeld posters, flyers en social media) beter kunnen worden bereikt. Dit is allemaal wel een langetermijnproces.

Ons andere advies is om te kijken hoe er beter geluisterd kan worden naar leden met een minder gerepresenteerde etnische / culturele achtergrond, aangezien sommigen aangeven dat dit nog niet genoeg gebeurt. Door te luisteren naar individuele leden wordt duidelijk hoe diversiteit wordt ervaren, waardoor het onderwerp minder abstract wordt. Dit zou gecombineerd kunnen worden met het advies bij het onderdeel 'meningen' (zie het hoofdstuk over toegankelijkheid). Ook zou hierbij kunnen worden gekeken naar het breder inzetten van een buddysysteem, aangezien sommige afdelingen dit gebruiken en hier een fijne ervaring mee hebben.

Onderwijsachtergrond

In de vragenlijst is te zien dat de vereniging niet altijd inclusief is voor praktisch geschoolde leden. Het grootste deel van de leden geeft aan dat er binnen DWARS verwacht wordt dat je een bepaalde onderwijsachtergrond hebt. Uit de voorbeelden die gegeven worden door leden blijkt dat de verwachting vaak is dat mensen universitair geschoold zijn, of op een HBO niveau. Ook geven een aantal leden aan dat er soms neerbuigend wordt gedaan naar mensen die praktisch geschoold zijn, er zijn een aantal leden die aangeven dat andere leden hun ooit minder hebben laten voelen door hun onderwijsachtergrond. Dit is ook naar voren gekomen op de inspraakavond.

Hoewel het grootste deel van de leden in de vragenlijst aangeeft dat je een functie binnen DWARS niet alleen kan krijgen als je een bepaalde onderwijsachtergrond hebt, wordt het hebben van een praktische onderwijsachtergrond door meerdere leden beschreven als een drempel.

Leden geven aan dat ze graag zouden zien dat er meer in gesprek wordt gegaan met MBO'ers over dit probleem. Daarnaast geven leden aan dat ze graag zouden willen dat DWARS meer zichtbaar is op MBO's en VMBO scholen, door bijvoorbeeld op markten aanwezig te zijn. Ons advies is dan ook dat er een grotere focus komt op mbo's en vmbo-scholen.

Queer

In de vragenlijst is er geen enkel lid dat aangegeven heeft gediscrimineerd te zijn binnen DWARS vanwege hun (niet-)queeridentiteit. De meeste leden geven aan dat andere DWARSers hun niet minder hebben laten voelen door hun (niet-)queeridentiteit, hoewel er een aantal leden zijn die hebben aangegeven dit wel te hebben ervaren.

Het grootste deel van de leden geeft aan het idee te hebben dat hun (niet-)queeridentiteit voldoende gerepresenteerd is binnen DWARS. Daarnaast geven leden ook aan dat ze zich erg geaccepteerd voelen binnen DWARS.

Overig

Man-vrouw verhouding binnen DWARS: in een gesprek met een afdeling is naar boven gekomen dat de verhouding tussen mannen en vrouwen ongeveer gelijk is, maar dat het op sociaal gebied soms lastig kan zijn als vrouw omdat (hetero, cis) mannen soms erg uitgesproken kunnen zijn en het lastig is om hier boven uit te komen.

Een andere vorm van diversiteit die is besproken met de afdelingen is de groep leden die het Nederlands niet als voertaal heeft. In de afdelingen en commissies die ik heb gesproken is niet naar voren gekomen dat er actieve leden zijn die Engels als voertaal hebben. Deze afdelingen en commissies communiceren ook hoofdzakelijk in het Nederlands.

Sommige afdelingen houden rekening met diversiteit door een buddysysteem te hanteren waar leden zichzelf bij kunnen zijn en om ze te betrekken bij de afdeling. In één afdeling is de wens geuit dat zoiets ook landelijk wordt gedaan.

Op het gebied van religie spreken afdelingen ook uit dat hier soms stigma's over heersen binnen DWARS - dit komt in het hoofdstuk 'sociale

veiligheid' terug. Ook wordt er over het algemeen door afdelingen niet veel gedaan met religieuze feestdagen.

Ook neurodiversiteit wordt benoemd. Sommige afdelingen en commissies geven aan hier actief mee bezig te zijn, zoals het organiseren van diverse activiteiten of het hebben van stilteruimtes.

Binnen de vragenlijst hadden mensen ruimte om overige opmerkingen achter te laten. Zo heeft de Inclusiecommissie als feedback binnengekregen dat we omtrent diversiteit geen aandacht hebben besteed aan gendergelijkheid. Als Inclusiecommissie hebben we hierin een afweging gemaakt. Binnen de vereniging is namelijk lange tijd een discussie over genderhokjes. Niet iedereen is hierover uit of voelt zich passen bij een gender. We hebben hier rekening mee willen houden.

Sociale veiligheid

Bij dit hoofdstuk staat de volgende vraag centraal: *hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich fijn voelt binnen DWARS?*

Uitleg:

- **Geloof** gaat over het hebben van een religie die je ook uitdraagt. Je wil overtuigingen, gebruiken, normen en waarden die erbij horen kunnen uiten.
- **Intimiteit** betekent lichamelijk of emotioneel contact of een andere vorm van gevoelens voor een ander uiten.
- **Consent** betekent toestemming voordat je intiem contact maakt (bijvoorbeeld zoenen).

Verenigingscultuur

Leden geven aan zich over het algemeen thuis te voelen binnen DWARS. Wel wordt aangegeven dat je echt thuis voelen binnen de vereniging wat tijd kan kosten. Lid worden van DWARS kan in het begin een beetje overweldigend aanvoelen, maar veel leden geven aan dat dit een stuk beter werd nadat ze de vereniging meer leerde kennen en vrienden maakten.

Meerdere leden geven aan dat ze zich het meest verwelkomd voelden door mensen die al wat langer lid waren. Verwelkomen en opgevangen worden door mensen die al langer lid zijn is een fijne manier om de vereniging te leren kennen en je plaats hierbinnen te vinden. Zeker aangezien een aantal leden aangeven het moeilijk te vinden hun weg te vinden binnen de vereniging in het begin omdat ze niemand kende en het lastig vonden om bij bestaande vriendengroepen aan te sluiten.

De meeste leden geven aan te weten wat er in de gedragscode staat en hier ook bewust mee bezig te zijn. Daarnaast hebben leden ook het idee dat andere leden zich aan de gedragscode houden. Leden merken dat de gedragscode bij de meeste activiteiten genoemd wordt, dit zorgt ervoor dat leden zich bewust blijven van de gedragscode.

Hoewel de meerderheid van de leden zowel in de vragenlijst als op de inspraakavond aangeeft op de hoogte te zijn van de vertrouwenspersonen. Maar niet iedereen weet hoe ze bij een vertrouwenspersoon terecht kunnen of waar ze kunnen aangeven wanneer iemand over hun grens gaat. Een meerderheid van de leden in

de vragenlijst zegt de ruimte te voelen om naar een vertrouwenspersoon toe te gaan, hoewel we aan de andere kant ook vanuit de inspraakavond en gesprekken hebben gehoord dat de drempel om daadwerkelijk het gesprek aan te gaan met vertrouwenspersonen of het bestuur wel kan hoog liggen. Op congressen waar vertrouwenspersonen zijn zou het ook mooi zijn om duidelijk te maken dat er niet direct een officiële melding gemaakt hoeft te worden maar dat het ook gewoon een praatje maken zijn.

Tijdens de gesprekken met afdelingsbesturen komt naar voren dat sommige besturen aangeven heel goed te weten wat er in de gedragscode staat maar andere geven aan hier minder vanaf te weten. De enige incidenten die werden benoemd waarbij de gedragscode relevant was, waren discussies op whatsapp groepen.

Op congressen waar vertrouwenspersonen zijn zou het ook mooi zijn om duidelijk te maken dat er niet direct een officiële melding gemaakt hoeft te worden maar dat het ook gewoon een praatje maken zijn. Eventueel ook online activiteiten terugbrengen want die zijn vaak meer toegankelijk. Dingen zoals de mogelijkheid om reiskosten te vergoeden ook duidelijk maken op nieuwe leden avonden om financiële drempels te verlagen. Zorg ervoor dat alle afdelingsbesturen trainingen over de gedragscode en hoe om te gaan met discussies (ook via appgroepen) krijgen. Daarnaast is een soort cursus over de gedragscode voor andere leden (zoals misschien voorzitters van inhoudelijke commissies) ook geen slecht idee. We willen een betere sfeer tijdens discussies die nu soms echt fel kunnen zijn, zeker tegenover leden die minder politieke ervaring hebben. Activiteiten gericht op inclusie?

Grappen

Hoewel de meerderheid van de leden in de vragenlijst aangeeft dat andere mensen geen grappen maken die ze persoonlijk als vervelend of kwetsend ervaren is er een deel van de leden die dit wel ervaren. Daarnaast is het opvallend dat de meerderheid van de leden aangeeft dat er wel grappen worden gemaakt die andere als vervelend of kwetsend (kunnen) ervaren.

Een groot deel van de leden (maar niet iedereen) geeft aan de ruimte te ervaren om aan te geven wanneer grappen vervelend of kwetsend zijn. Daarnaast geeft bijna ieder lid aan geen sociale druk te voelen om bewust grappen te maken die vervelend of kwetsend zijn.

Over het algemeen geven leden aan dat de meeste grappen binnen DWARS erg leuk zijn, maar dat er wel eens een grens wordt opgezocht. Dat is niet voor iedereen fijn, het taalgebruik of het onderwerp van grappen is niet altijd inclusief. Een groot deel van de leden geeft wel aan dat ze mensen durven aan te spreken op deze grappen en dat dit in de meeste gevallen excuses worden aangeboden door de persoon die de grap maakte. Als er grappen worden gemaakt die minder inclusief zijn wordt dit bijna nooit gedaan vanuit daadwerkelijke kwaadwilligheid, maar dat betekent niet dat ze niet vervelend kunnen zijn. Leden lijken niet altijd even veel begrip te hebben voor leden die een andere achtergrond hebben dan hunzelf wanneer het gaat om grappen maken. Daarnaast zijn er ook leden die aangeven juist het streng zijn op grappen als vervelend te ervaren. Op de vraag of leden bewust bezig zijn met grappen die vervelend of kwetsend (kunnen) zijn zien we uiteenlopende antwoorden. Een meerderheid van de leden geeft aan het hier wel mee bezig te zijn, maar ook een significant deel van de leden geeft aan hier helemaal niet mee bezig te zijn.

Alcohol, drugs en tabak

Alcohol, drugs en tabak zijn voorbeelden van middelen die je gebruikt en die van invloed kunnen zijn op je gedrag of je gezondheid en die van mensen om je heen. Gedrag en gezondheid kunnen hierdoor slechter worden, wat een negatieve invloed heeft op sociale veiligheid. Aan de andere kant kan het gebruik van deze middelen als gewoon gezien worden, bijvoorbeeld bij activiteiten als borrels.

Uit ons onderzoek komen de volgende indrukken naar voren. Binnen DWARS kan veel gedronken worden bij feesten. Dit kan heel leuk zijn maar het kan ook overweldigend zijn voor nieuwe leden als die nog niet hun groepje hebben gevonden. De teruglooptdiensten bij congresfeesten zijn heel fijn en een goede toevoeging. Zo kunnen leden die zich minder op hun gemak voelen eerder terug zonder de gezelligheid volledig te missen en kunnen leden die misschien wat meer gedronken hebben wel op een veilige manier terug naar hun slaapplek.

Er is veel discussie over het gebruik van woorden als 'borrel'. Hier zijn de meningen over verdeeld. Aan één kant kan het 'verbieden' van woorden met alcohol het doel voorbij schieten. Dat is niet helpend. Het moet heel normaal zijn om zowel te drinken als niet te drinken.

Uit een gesprek met een afdeling komt naar voren dat het bestuur weinig merkt van een alcoholcultuur. Er worden bijna nooit activiteiten georganiseerd binnen de afdeling waarin alcohol drinken een belangrijke rol speelt. Het bestuur geeft aan dat wanneer er meer duidelijk is rondom hoe DWARS om wil gaan met de alcoholcultuur een training hierover ook handig kan zijn voor toekomstige bestuursleden.

Meerroken kan wel een probleem zijn voor sommige leden. Zeker wanneer er bij een ingang gerookt wordt. Er wordt geen druk ervaren om te roken maar meerroken zeker bij ingangen of op looproutes kan wel een probleem vormen voor sommige leden.

Ons advies aan leden is dat het gesprek over alcohol en andere middelen op een goede manier gevoerd moet worden, met respect voor elkaars standpunten en ervaringen. We zien dat er een beeld is ontstaan van het 'verbieden' van het woord 'borrel', terwijl iedereen het erover eens is dat we voor niet-drinkers ook een verwelkomende sfeer moeten maken. Het gaat om deze intentie. We zien dat de communicatie hierover vaak tot lacherigheid of onbegrip leidt, waardoor andere mensen het gevoel krijgen dat het niet serieus wordt genomen. We adviseren het bestuur om te benadrukken dat het niet gaat om 'verbieden', maar om het inclusief maken van activiteiten.

Verder is ons advies om in het middelenbeleid ook een stuk op te nemen over hoe DWARS omgaat met roken. We zien dat DWARS als jongerenorganisatie hier een extra belangrijke rol in te spelen heeft. Bijvoorbeeld door beleid te maken dat leden een afstandje moeten opzoeken als ze willen roken om anderen uit rooklucht te houden en mensen hieraan te herinneren.

Geloof

Geloven kan een belangrijk onderdeel zijn van iemands leven. Iedere gelovige ervaart dit anders. Geloof kan invloed hebben op hoe je naar de wereld kijkt, wat je waarden zijn en welke gebruiken je hebt. Het heeft dus een belangrijke rol bij politieke meningen en sociale normen. Hetzelfde geldt voor niet-geloven. Geloven en niet geloven, en de ruimte die mensen daarvoor ervaren, raakt sociale veiligheid. Wie zich niet geaccepteerd voelt op dit vlak en zich daardoor mogelijk niet durft te

uiten en gedragen volgens diens geloof, zal zich ook minder sociaal veilig voelen.

Uit de inspraakavond bleek dat er voor religie minder ruimte binnen DWARS is en was. In de afgelopen jaren is dit wel verbeterd. Vroeger waren sommige DWARSers echt anti-christelijk. Over het algemeen wordt er weinig over religie gesproken binnen DWARS. Gelovige mensen, en voornamelijk christenen, kunnen als "conservatief" gezien worden terwijl dit helemaal niet het geval is. Er worden van feestdagen soms posts op sociale media gemaakt, waarbij christelijke feestdagen vaak ontbreken.

Uit een gesprek met een afdeling kwam naar voren dat door het afdelingsbestuur minder snel geloof wordt uitgesproken. Binnen DWARS merken ze een stigma rondom geloof, dat zich vooral op het idee focust dat gelovigen niet "links" genoeg zouden zijn. Gelovige mensen kunnen als conservatief bestempeld worden, zelfs wanneer dit helemaal niet klopt.

De discussie of bepaalde leden of meningen wel "links" genoeg zijn gaat verder dan alleen gelovigen. Ook andere leden die meningen uiten die als conservatief kunnen worden gezien voor wat voor reden dan ook kunnen als niet links genoeg gezien worden. Het bestuur zou graag zien dat de discussies rondom deze onderwerpen wat opener worden en dat mensen niet bestempeld worden als conservatief of niet "links" genoeg wanneer er een mening wordt geuit waar iemand anders het niet mee eens is.

Daarnaast vindt het bestuur het nog een moeilijke afweging of activiteiten rondom bepaalde religieuze feestdagen wel of niet zo genoemd kunnen worden. Hierbij wordt het voorbeeld van een kerstactiviteit genomen. Wij zien hierbij de vraag of je het (niet-)inclusief maakt door een religieuze verwijzing of juist ruimte moet geven voor diversiteit hierin.

Wij adviseren aan besturen en afdelingen (en eventuele andere DWARSers met een functie) om aandacht te hebben voor verschillende religies. Als er posts van verschillende feestdagen worden gemaakt, moeten grote religies hier ook allemaal in meegenomen worden. We willen benadrukken dat leden bewust moeten omgaan met hun (voor)oordelen over geloof en gelovigen. Met name is het belangrijk dat er niet hard op de persoon en diens persoonlijke geloofsbelevens wordt gediscussieerd. Er moet ruimte zijn om respectvol een gesprek over geloof te kunnen voeren.

Intimiteit

Het is binnen DWARS een openbaar geheim dat het intiem kan worden tussen leden van de vereniging, dit is ook iets wat we terug zien in de vragenlijst. Een groot deel van de mensen gaf aan hier erg positieve ervaringen mee te hebben, hoewel er ook sommige minder fijne ervaringen werden gedeeld. Zo kunnen leden die hier minder mee hebben het als oncomfortabel ervaren wanneer er bijvoorbeeld veel mensen om hun heen aan het zoenen zijn of als ze zelf meerdere malen gevraagd worden om te zoenen. Niet iedereen voelt zich even comfortabel met de intieme cultuur die DWARS kan hebben. Wel geeft een groot deel van de leden aan binnen DWARS de ruimte te voelen om op hun eigen tempo intimiteit te ontdekken en hierin ook hun grenzen aan te geven.

Een negatief aspect wat een aantal leden benoemen over de intimiteit binnen DWARS is de roddelcultuur. Wanneer leden intiem worden binnen DWARS is het niet ongewoon dat een groot deel van de actieve leden hier snel van op de hoogte is.

Mentale gezondheid

Een aantal ervaren binnen DWARS de ruimte om werkdruk aan te geven, binnen bijvoorbeeld commissies mag je fouten maken. Leden kunnen heel kritisch zijn op het landelijk bestuur, hoewel de werkdruk daar heel hoog ligt. Leden mogen vriendelijker zijn en meer respect hebben voor het landelijk bestuur. Het contact met Landelijk Bestuur is vaak niet laagdrempelig, er kan een afstand gevoeld worden. Door de werkdruk van het bestuur kan het soms komen dat bestuursleden minder op "gezellige" activiteiten kan komen. Het pand kan erg formeel overkomen, dit kan ook de afstand tot het Landelijk Bestuur creëren door officiële kantoorruimtes te hebben.

We adviseren leden om begrip te hebben voor de druk die het bestuur ervaart. We zijn blij dat er een commissie komt die onderzoek gaat doen naar werkdruk. Hetzelfde geldt voor het respect tussen leden onderling. Fouten maken mag, zeker omdat we een jongerenorganisatie zijn waar er ruimte moet kunnen zijn voor persoonlijke groei.

Overig

Tenslotte is vaak langsgekomen dat er in appgroepen (zowel die van het semi-onofficiële Meemkollektief als die van afdelingen) er heftige

discussies ontstaan. Als dit gebeurt, zetten de beheerders van de appgroepen de appgroepen op stil en gaan zij in gesprek met de mensen die betrokken zijn bij de situatie. Mensen worden persoonlijk aangesproken op appgroepgedrag.

Wij zien een moeilijkheid in het feit dat Meemkollektief vooralsnog vooral een informeel kanaal is waar DWARSers elkaar kunnen ontmoeten. Dit werkt drempels op als leden hier niet van af weten, maar ook ligt er een grote verantwoordelijkheid bij de beheerders om op te treden aan de hand van de gedragscode. Ook zien wij dat Meemkollektief een belangrijke rol vervult bij het samenbrengen van DWARSers uit verschillende afdelingen. Daarom is het Meemkollektief moeilijk te scheiden van de vereniging DWARS. Ook al is Meemkollektief officieel geen onderdeel van DWARS, willen we het bestuur en de beheerders wel vragen goed na te denken of de structuur, status, beheerdersverantwoordelijkheden van Meemkollektief en de stappen die gezet worden bij incidenten goed werken en eventueel verbeterd kunnen worden.