

SZW lokale pilot

Evaluatierapport



Dit rapport bevat de evaluatie van de pilot “Inzet lokale intermediairs Decennium”, uitgevoerd in de periode van oktober 2023 tot juli 2025 door IZI Solutions. Het doel van dit rapport is om inzicht te geven in de resultaten, leerervaringen en aanbevelingen die zijn voortgekomen uit de uitvoering van de pilot. De evaluatie is gebaseerd op zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens.

Op pagina 3 wordt het doel van de pilot toegelicht. De pagina's 4 tot en met 15 bevatten de kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie. Op pagina 16 tot en met 20 is een handreiking opgenomen. Pagina 18 bevat input van de deelnemende gemeenten Almere en Eindhoven over wat zij belangrijk vinden in een handreiking voor gemeenten. Op pagina 20 staan tien aanbevelingen van experts van het Zwart Manifest die richting geven aan concrete bestuurlijke stappen voor het aanpakken van de gevolgen van het slavernijverleden en anti-Zwart racisme.

Pilot Doel



- Realiseren van een duurzame relatie tussen lokale Afro-Nederlandse gemeenschappen en gemeentes;
- Stimuleren van empowerment en het versterken van organisatiekracht van Afro-Nederlandse gemeenschappen op lokaal niveau;
- Betrekken van Afro-Nederlandse gemeenschappen bij lokaal beleid;
- Bijdrage leveren aan een effectieve lokale aanpak van discriminatie en racisme die aansluit op actuele behoeftes en vraagstukken vanuit Afro-Nederlandse gemeenschappen.

Evaluatie

Evaluatiemethodiek

0-meting middels semigestructureerd interview

Het startgesprek met een ambtenaar en een sleutelfiguur wordt gebruikt om te achterhalen wat de huidige stand van zaken is en het biedt een referentiepunt om veranderingen en ontwikkelingen te evalueren.

Enquête om trainingen te evalueren op organisatie en inhoud

Alle getrainde ambtenaren en deelnemende Afro-Nederlandse sleutelfiguren en/of organisaties zullen direct na een training gevraagd worden om een evaluatieformulier in te vullen. Het formulier zal samen met SZW worden opgesteld.

Enquête om alle bijeenkomsten te evalueren op organisatie en inhoud

Alle deelnemers zullen direct na een bijeenkomst gevraagd worden een evaluatieformulier in te vullen. Het formulier zal samen met SZW worden opgesteld.

1-meting middels semigestructureerd interview

Aan het eind van de pilot worden per gemeente 3 betrokken ambtenaren en 3 Afro-Nederlandse sleutelfiguren en/of organisaties geïnterviewd over relatie, proces en inhoud met oog voor de beoogde en behaalde resultaten.

0-meting: startgesprek

Wanneer bent u aan het einde van de pilot tevreden?

Gemeente X

Dat we een duurzame relatie hebben met een kopgroep (experts) vanuit de Afro-Nederlandse gemeenschappen met wie ze structureel kunnen optrekken en een beroep op kunnen doen. Dat betekent dat intern er ook een koogroep van ambtenaren vanuit verschillende afdelingen moeten zijn om die relatie te kunnen opbouwen en onderhouden.

Gemeente Y

Inzicht in wat de gemeenschappen willen en nodig hebben. Relatie en vertrouwen met de brede Afro-Nederlandse gemeenschappen Ambtenaren en Afro-Nederlandse gemeenschappen zijn geëquipeerd. Dat de pilot een bijdrage levert aan de Gemeente Y ambitie dat iedereen het gevoel heeft dat iedereen mee mag doen en gelijk is.

Evaluatie training ambtenaren



Op een 5-puntenschaal, 1: slecht en 5: uitstekend

	Evaluatievraag	Gemeente X	Gemeente Y
sessie #1	Hoe beoordeel je de trainer vanuit IZI?	4,3	4,3
	Was het doel van de training duidelijk?	4,0	3,6
	In hoeverre ben je nu bekend met de historische context van het koloniaal- en slavernijverleden en de doorwerking ervan in het heden?	4,1	3,1
	In hoeverre weet je nu wat een intersectionele benadering betekent?	4,4	4,3
	In hoeverre is er tijdens de training een vertaalslag gemaakt naar lokale context?	3,9	3,9
sessie #2	Hoe beoordeel je de trainer vanuit IZI?	4,6	4,3
	Was het doel van de training duidelijk?	4,4	3,9
	In hoeverre begrijp je nu de context van Afro-Nederlandse gemeenschappen?	3,8	3,5
	In hoeverre weet je wat de kansen en uitdagingen kunnen zijn in de samenwerking met Afro-Nederlandse gemeenschappen?	3,6	3,5
	In hoeverre is er tijdens de training een vertaalslag gemaakt naar lokale context?	3,7	3,4
	Wat vind je van de tips die zijn gegeven?	4,4	3,7
sessie #3	Hoe beoordeel je de trainer vanuit IZI?	4,7	4,7
	Was het doel van de training duidelijk?	4,3	4,0
	In hoeverre was er ruimte om de meerwaarde en dilemma's bij co-creatie en samenwerking te bespreken?	4,7	4,3
	In hoeverre is er tijdens de training een vertaalslag gemaakt naar lokale context?	4,2	4,3
	Hoe heb je de ruimte ervaren om de inbreng van Afro-Nederlandse gemeenschappen te bespreken en te vertalen naar concrete acties binnen de beleidspraktijk?	4,2	4,0

Evaluatie training Afro-Nederlandse deelnemers



Op een 5-puntenschaal, 1: slecht en 5: uitstekend

		Evaluatievraag	Gemeente X	Gemeente Y
Community sessie #1		Hoe beoordeel je de trainer vanuit IZI?	4,6	4,4
		Was het doel van de training duidelijk?	4,1	4,4
		In hoeverre ben je nu bekend met het reilen en zeilen van de gemeente(raad)?	4,1	3,8
		In hoeverre heb je inzicht in gemeentelijke beleidsprocessen?	3,9	3,7
		In hoeverre weet je nu hoe beleid beïnvloed kan worden?	4,2	4,0
		In hoeverre is er tijdens de training een vertaalslag gemaakt naar lokale context?	3,8	4,1
Community sessie #2		Hoe beoordeel je de trainer vanuit IZI?	5,0	4,9
		Was het doel van de training duidelijk?	4,3	4,3
		In hoeverre heeft de training geholpen om tot adviezen en voorstellen te komen die gedragen worden door alle betrokkenen?	3,5	3,6
		In welke mate heeft de training bijgedragen aan het stimuleren van de samenwerking met andere deelnemers	4,5	3,8
Community sessie #3		In hoeverre heeft de training je geholpen om kansen en uitdagingen in de samenwerking met de gemeente beter te begrijpen en te bespreken?	4,0	3,7
		Hoe beoordeel je de trainer vanuit IZI?	4,8	4,8
		Was het doel van de training duidelijk?	4,0	4,7
		In hoeverre heeft de training geholpen om de gesprekken met de gemeente voor te bereiden?	3,5	4,5
		In welke mate heeft de training bijgedragen om onderlinge samenwerking te stimuleren?	4,3	4,5
	In hoeverre heeft de training geholpen om de kansen en uitdagingen in de samenwerking met de gemeente te bespreken?	3,8	4,3	

1-meting

Relatie met gemeenschappen

	Gemeente Y	Gemeente X
Vertrouwen en contact	Op individueel niveau is vertrouwen toegenomen. Institutioneel wantrouwen blijft bestaan.	Op individueel niveau is vertrouwen toegenomen, maar institutionele relatie staat nog aan het begin.

Proces

	Gemeente Y	Gemeente X
Aanpak en samenwerking	IZI bracht snel de juiste mensen bij elkaar. Interne samenwerking tussen afdelingen gestimuleerd.	Sterke trainers, goede voorbereiding van IZI. Minder interne afstemming en sturing vanuit de gemeente.
Ambtelijke betrokkenheid	Deelname ambtenaren was te beperkt. Enthousiasme bij deelnemers, maar vrijblijvendheid was een obstakel.	Beperkte deelname en geen duidelijke interne coördinatie. Moeilijk om ambtenaren aan te haken.
Interne organisatie	Trainingen intern goed ontvangen, maar onvoldoende breed gedragen.	Organisatie en werving verliepen moeizaam.

1-meting



Inhoud

	Gemeente Y	Gemeente X
Leeropbrengst ambtenaren	Training gaf inzicht in kennishiaten. Sterke bewustwording over impact van slavernijverleden en rol als ambtenaar.	Training gaf bewustwording en inzicht. Herkenning van blinde vlekken. Inhoud werd als krachtig ervaren.
Setting voor ambtenaren	IZI liet iedereen in zijn waarde en creëerde een fijne, veilige energie. Er was ruimte om fouten te maken en onwetendheid te tonen zonder oordeel.	Het uitgangspunt was dat we allemaal leren en niet allemaal even ver zijn – en dat is oké.
Inbreng gemeenschappen	Wensen en behoeften zijn in beeld gebracht en inhoudelijk besproken. Aanzet tot structurele inspraak.	Interne organisatie nog niet klaar om suggesties uit gemeenschap op te volgen.

Borging

	Gemeente Y	Gemeente X
Vervolg en verankering	Concrete ideeën voor erfgoedplatform en bredere toepassing. Klankbordgroepen per beleidsterrein in ontwikkeling.	Idee voor Afro-Nederlandse adviescommissie en klankbordgroep. Nog geen duidelijke structuur of aanspreekpunt.
Langetermijnstrategie	Intentie tot bredere implementatie, bijv. in sociaal domein.	Behoefte aan beleid met 'lange adem'. Beleidsverankering staat nog in de kinderschoenen.

1-meting

Wat ging goed

	Gemeente Y	Gemeente X
Positieve ervaringen	Gelijkwaardigheid, veilige sfeer, sterke training. Interne verbinding, ruimte voor reflectie.	Sterke trainers, goede inhoud, onverwachte deelnemers. Groei zichtbaar bij de gemeenschappen.

Uitdagingen

	Gemeente Y	Gemeente X
Knelpunten	Beperkte deelname ambtenaren. Vrijblijvendheid. Twijfel over borging lastig.	Slechte uitnodigingstekst. Gebrekkige interne afstemming. Te weinig ambtelijke aanwezigheid. Onhandige planning & communicatie vanuit de gemeente. We hadden IZI moeten betrekken.

Resultaten

	Gemeente Y	Gemeente X
Opbrengsten	Meer bewustzijn, versterking netwerk, brug geslagen tussen gemeente en gemeenschappen. Eerste aanzet tot structurele participatie.	Verbinding verbeterd, team D&I zichtbaarder, meer erkenning richting Afro-Nederlandse gemeenschap.

Evaluatie vanuit de pilot gemeenten

	Gemeente X	Gemeente Y
Hoe hebben jullie de pilot ervaren?	4,0	4,3
In hoeverre was de pilot succesvol in het opbouwen van een duurzame relatie tussen de gemeente en de Afro-Nederlandse gemeenschappen?	3,7	3,3
In hoeverre is er meer inzicht verkregen in wat de gemeenschappen willen en nodig hebben?	3,7	4,3
In welke mate zijn ambtenaren geëquipeerd?	3,3	3,3
Hoe zou je de begeleiding van IZI Solutions tijdens de pilot beoordelen?	4,7	4,7

Op een 5-puntenschaal, 1: slecht en 5: uitstekend



“Om invloed uit te kunnen oefenen op beleid heb je eenduidigheid nodig. Op het moment dat je samen een gemeenschappelijke taal spreekt kan je ook je gezamenlijke belangen op tafel leggen. Daar was deze pilot heel goed voor: belangen behartigen wordt makkelijker.”

Evaluatie vanuit Afro-Nederlandse deelnemers



Op een 5-puntenschaal, 1: slecht en 5: uitstekend

	Gemeente X	Gemeente Y
Hoe heb jij de pilot ervaren?	4,3	4,7
In hoeverre vind je dat community leden betrokken zijn bij het proces van de pilot?	3,3	4,7
Hoe goed werd er rekening gehouden met de behoeften van de Afro-Nederlandse gemeenschappen in de pilot?	4,7	5,0
In hoeverre heeft de pilot bijgedragen aan het versterken van de relatie tussen de gemeente en de Afro-Nederlandse gemeenschappen?	4,0	4,7
In hoeverre heeft de pilot bijgedragen aan het versterken van het vertrouwen tussen de gemeente en de Afro-Nederlandse gemeenschappen?	3,3	4,7
In hoeverre heeft de pilot bijgedragen aan het verbeteren van de samenwerking tussen de gemeente en de Afro-Nederlandse gemeenschappen op het gebied van beleidsvorming?	4,0	4,3
Hoe zou je de begeleiding van IZI Solutions tijdens de pilot beoordelen?	4,7	5,0



**“Hoe de ontmoeting tussen
gemeenschap en gemeente
opgezet is: eerst relatieherstel
en vervolgens de inhoudelijke
inbreng bespreken is de beste
manier om de twee partijen
dichterbij elkaar te brengen. De
hele pilot zoals het is gedaan is
de beste werkwijze.”**

Handreiking

Wat zou in een handreiking voor gemeenten moeten staan volgens jullie?

Relatie

- Erken en adresseer het bestaande wantrouwen binnen gemeenschappen richting overheden.
- Bouw aan duurzame, gelijkwaardige relaties tussen gemeente en gemeenschappen.
- Neem als gemeente geen leidende rol over; faciliteer en ondersteun waar nodig.
- Betrek actief de volle breedte van gemeenschappen en vermijd afhankelijkheid van 'usual suspects'.
- Compenseer de inzet en expertise van gemeenschappen structureel en passend.
- Richt thematische of gemeenschapsgerichte klankbordgroepen in met een heldere en invloedrijke rol.

Proces

- Veranker gemeenschapsinbreng structureel in álle fasen van de beleidscyclus.
- Stel een Afro-Nederlandse adviesraad in met beleidsmatige invloed.
- Vraag expliciet bestuurlijk commitment voor het thema en het traject.
- Zorg dat afdelingen zoals HR, burgerparticipatie en (city)marketing betrokken zijn bij bijeenkomsten en trainingen.
- Zorg voor ambtelijke begeleiding: geef ambtenaren duidelijkheid over welke stappen zij kunnen zetten, en wie hen daarin ondersteunt.
- Betrek relevante collega's domeinoverstijgend — anti-Zwart racisme moet bij meerdere afdelingen zijn belegd.
- Onderzoek met het ministerie van SZW en/of andere ministeries hoe resultaten van pilots structureel kunnen worden geborgd.
- Verken de rol van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) bij landelijke opschaling en agendering.

Inhoud

- Bied ruimte en ondersteuning aan gemeenschappen om hun inhoudelijke expertise te versterken.
- Train ambtenaren in historisch bewustzijn, racismebestrijding en culturele sensitiviteit.
- Integreer kennis over lokale gemeenschappen en thema's als racisme/discriminatie in het onboardingproces van nieuwe ambtenaren.
- Stimuleer kennisdeling over gemeentelijke processen binnen gemeenschappen, zodat zij effectief kunnen participeren.
- Positioneer diversiteit en inclusie als een breed maatschappelijk thema dat losstaat van politieke kleur of ideologie.

Binnen een bestuurlijke rol kunnen
verschillende concrete stappen worden
genomen om de gevolgen van het
slavernijverleden en anti-Zwart racisme
aan te pakken

Zwart Manifest tips

1. Hanteer anti-Zwart racisme als begrip dat verwijst naar (institutioneel) racisme gericht op mensen van (vermeende) Afrikaanse afkomst die als 'Zwart' worden geracialiseerd, geworteld in de geschiedenis van kolonialisme en slavernij, en zichtbaar in beleid, wetgeving, dienstverlening, producten en in fysieke, verbale of psychologische vormen van geweld, intimidatie en bedreiging.
2. Maak anti-Zwart racisme expliciet onderdeel van bestaand (anti-discriminatie)beleid. Zorg voor duidelijke regels, meldprocedures, onderzoek en sancties binnen organisaties en publieke instellingen.
3. Zorg ervoor dat alle relevante beleidsdocumenten en programma's inclusieve uitgangspunten bevatten die rekening houden met de behoeften van Zwarte gemeenschappen en andere gemarginaliseerde groepen in de stad.
4. Monitor beleidsmaatregelen die (in)direct van invloed zijn op Zwarte gemeenschappen en evalueer of deze bijdragen aan het verminderen van racisme en ongelijkheid. Betrek experts uit de gemeenschappen bij dit proces.
5. Organiseer structurele trainingen voor ambtenaren, beleidsmakers en leidinggevenden om bewustwording te vergroten over het slavernijverleden, anti-Zwart racisme en de doorwerking hiervan in hedendaagse structuren
6. Stel adviesraden of werkgroepen in met vertegenwoordigers uit Zwarte gemeenschappen die zich richten op het slavernijverleden en de doorwerking daarvan. Betrek hen bij het ontwikkelen, uitvoeren, monitoren en evalueren van beleid, met passende compensatie.
7. Erken het slavernijverleden publiekelijk en symbolisch. Herzie het erfgoed beleid.* Creëer herdenkingsmomenten en -locaties (zoals gedenktekens of aangepaste straatnamen), in nauwe afstemming met gemeenschappen en experts. Maak 1 juli (Keti Koti) tot een betaalde vrije dag voor gemeentelijk personeel.
8. Lanceer publieke campagnes over het slavernijverleden en de doorwerking ervan in het heden. Werk samen met Zwarte marketing- en communicatiebureaus en culturele instellingen voor bredere impact.
9. Veranker de perspectieven van Zwarte gemeenschappen in cultureel en erfgoedbeleid. Herzie erfgoedbeleid, ondersteun inclusieve tentoonstellingen en maak ruimte voor nieuwe verhalen, esthetiek en initiatieven uit Zwarte gemeenschappen. Investeer in het verzamelen en toegankelijk maken van bronnen.
10. Investeer in een lokale route naar herstel. Werk in samenspraak met Zwarte gemeenschappen, historische experts en andere betrokkenen aan een lokale route naar herstel. Deze route erkent het lokale slavernijverleden en adresseert de doorwerking ervan op gemarginaliseerde gemeenschappen. Combineer symbolische erkenning, institutionele hervorming en praktische maatregelen gericht op rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid.

* *Implementeer aanbevelingen uit bestaande rapporten zoals 'Omgaan met gedeelde bronnen van het koloniale verleden', 'Wankele sokkels' en 'Meer roofofstal terug naar rechthebbenden'.*

Take it **iz!**

 izisolutions

 izisolutions

 izisolutions

 izisolutions