



# JAARBERICHT 2017



Bureau Discriminatiezaken  
Noord-Holland Noord



## INHOUDSOPGAVE

Inleiding

Het jaar 2017 in één oogopslag (Meldingen, Onderzoek, Voorlichting, training en initiatieven)

### 1. Meldingen

- A. Discriminatiecijfers in beeld
- B. Enkele meldingen nader uitgewerkt

### 2. Onderzoek

Inleiding

- A. Discriminatie-ervaring, tolerantie- en leefklimaat voortgezet onderwijs
- B. Verdiepingsonderzoek discriminatie-ervaringen jongeren
- C. Discriminatie-ervaringen volwassenen en ouderen

### 3. Voorlichting en Training

Inleiding

- A. Onderwijs
- B. Melden en weerbaarheid
- C. Dialoog en verbinding
- D. Challenge day

### 4. Media en andere initiatieven

- A. Intensiever op sociale media
- B. Flyer gemeenteraadsverkiezingen
- C. Levende boeken
- D. LHBT-activiteiten
- E. Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid
- F. Kamp Vught

### 5. Organisatie

Bijlage 1 Exploitatierkening 2017

## INLEIDING

De activiteiten van het antidiscriminatiebureau hadden in 2017 dezelfde doelstelling als voorgaande jaren: klachtenbehandeling, informatieverschaffing en het aanreiken van input aan beleidsmakers, allemaal in het kader van het bestrijden van discriminatie en uitsluiting.

We hebben afgelopen jaar samengewerkt met bestaande en nieuwe partners zoals de GGD en nieuwe aandachtsvelden verkend. Het geheel levert meer dan genoeg stof op om binnen gemeentes en andere organisaties de aandacht te kunnen richten op preventie, onderzoek en beleidsvoorstellen en minder op incidenten.

Graag ondersteunen en adviseren wij bestuurders en de ambtelijke organisaties bij het passend bestrijden van discriminatie. Discriminatie bestaat bepaald niet alleen uit de Zwarte Pietendiscussie, de resultaten uit het onderzoek onder het voortgezet onderwijs laten dit duidelijk zien! Er is werk aan de winkel en wij doen graag mee.

Medewerkers, vrijwilligers en bestuur van het antidiscriminatiebureau zetten zich met hart en ziel in voor onze doelstellingen en leveren daarmee een bijdrage aan gemeentes waarin respect en dialoog gewoon zijn en aan een land van en voor een verscheidenheid aan Nederlanders.

Een speciaal woord van dank voor de 20 deelnemers aan de Levende Boeken *'Human Library'* in het najaar van 2017. Het vraagt kracht van een individu om bestaande vooroordelen te onderkennen en het vraagt nog veel meer kracht om daarover de dialoog aan te gaan, petje af.

Eveline Rutten Teuben, Voorzitter Bestuur Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord  
Luc Hofmans, Directeur Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

## MELDINGEN

### *Aantallen*

Meldingen van discriminatie zijn al een aantal jaar stabiel in omvang en aard. In 2017 zijn er 273 meldingen. We zien een toename van informatieverzoeken over ons werk, over discriminatie kwesties en over maatschappelijke discussies. In 2017 kregen wij 44 informatieverzoeken.

### *Discriminatiegrond*

Discriminatie op afkomst en huidskleur komt het meeste voor (45%), dan volgen seksuele en genderdiversiteit (17%), handicap/chronische ziekte (7%), religie (6%), leeftijd en geslacht (5%). De verhalen in dit jaarverslag en op onze website laten zien dat polarisatie toeneemt in toon.

### *Locatie*

Discriminatie komt het meeste voor in de eigen buurt, op de arbeidsmarkt en bij commerciële dienstverlening. In onze regio Noord-Holland Noord heeft de gemeente Heerhugowaard de meeste meldingen. Dat beeld is conform de ervaren discriminatie zoals gemeld in de volwassenmonitor.

## ONDERZOEK

Wij hebben dit jaar voor het eerst samengewerkt met de GGD Hollands Noorden (verder GGD HN) om gegevens te verzamelen over discriminatie-ervaringen bij leerlingen in het voortgezet onderwijs en volwassenen en hebben we onderzocht of er een relatie bestaat met hun psychosociale gezondheid. We delen in de resultaten en aanbevelingen.

- Het negatief verband tussen discriminatie en psychosociale gezondheid is het meest aanwezig bij handicap en chronische ziekte, vervolgens bij transgenders en homoseksualiteit.
- Discriminatie wordt het meest ervaren door mensen in de leeftijd van 19 – 65 jaar, de trends in discriminatie tussen meldingen en onderzoek zijn gelijk.
- Van de leerlingen die discriminatie ervaren, discrimineert 45% ook zelf. Docenten en hulpverleners vermoeden dat zij hun eigen problemen met acceptie verhullen. Gespecialiseerde hulpverlening aan deze jongeren is nodig, of ondersteuning van hun ouders. Betrokken docenten pleiten voor meer lesmateriaal voor adequate ondersteuning van leerlingen. Thematheater en scholierenplatforms dragen bij aan respect voor diversiteit op de scholen.
- Bij de volwassenmonitor waren de vragen naar discriminatie zeer beperkt. Een van de uitkomsten was hoe geringer de arbeidsparticipatie, hoe meer gevoelens van uitsluiting en discriminatie men ervaart. Een uitgebreid basisonderzoek zou ons meer inzichten geven voor adequate discriminatiebestrijding.
- Onze samenwerking met hulpverleners, directies en docenten heeft geleid tot de bereidheid om problemen vanuit verschillende perspectieven te benaderen. Het netwerk wil in 2018 verder uitbouwen om te werken aan een inclusief Noord-Holland Noord. Ons doel is een makkelijk vindbaar hulpverleningsnetwerk en digitaal toegankelijk materiaal voor hulpverleners en anderen die vragen hebben over discriminatie(bestrijding).

## VOORLICHTING, TRAINING EN INITIATIEVEN

Met onze voorlichting en trainingen bereikten we dit jaar 3.778 deelnemers, een ruime verdubbeling gerealiseerd door intensieve samenwerking met een groot aantal samenwerkingspartners. Via de sociale media zijn wij zichtbaarder geworden. Op Facebook hebben we inmiddels 872 volgers en we plaatsten 378 berichten over zeer diverse thema's, met onze commerciële promotie bereikten we 146.931 personen (vorig jaar 12.420) met 9.082 actieve reacties.

In het onderwijs benadrukken we dat we vanuit onze hersenen zoeken naar mensen die op ons lijken en bij verschillen meer vertrouwen moeten opbouwen en investeren in het gezamenlijke. Dat doen we vooral met dialoog over de ervaren uitsluitingsmechanismen. In het beroepsonderwijs benadrukken we dat een *beroepshouding niet samenvalt met een persoonlijke mening*.

We gingen, samen met Controle Alt Delete en het jongerenwerk, in gesprek met de politie over gediscrimineerd voelen, de wederzijdse rechten en plichten en belang van respectvolle communicatie. We trainden werkgevers om bij het houden van sollicitatiegesprekken en

bij discriminatie op de werkvloer ruimte te maken voor verbinding. Met een aantal vrijwilligers oefenden we ook om hun discriminatie-ervaringen in te zetten in het maatschappelijk debat.

Onze dialoog en verbindingsactiviteiten werden in Alkmaar positief gewaardeerd. Hierbij schonken we aandacht aan diverse onderwerpen variërend van de toegankelijkheid van de openbare ruimte voor mensen met een beperking tot de effecten van uitsluiting op jongeren uit de 2e of 3e generatie. We ondersteunden diverse initiatieven waarbij we overeenkomsten en verschillen tussen oorlog, discriminatie vroeger en nu benoemden. De manifestatie Levende Boeken, waarbij geïnteresseerden in gesprek gingen met mensen die herleid waren tot stereotypen trok veel belangstelling en krijgt een vervolg in 2018.

*In de regio waren we zichtbaar aanwezig bij tal van manifestaties zoals Alkmaar Pride, Roze Week West-Friesland, Paarse Vrijdagen, we ondersteunden op 19 scholen en stuurden alle gemeenteraadsleden een brochure om gelijke kansen meer aandacht te geven bij de gemeenteraadsverkiezingen in 2018.*

## 1. MELDINGEN

### A. Discriminatiecijfers in beeld

**Tabel 1. Aantal meldingen in Noord-Holland Noord**

Jaar	2015	2016	2017
Aantal meldingen	277	274	273

In 2017 zijn er in totaal 273 meldingen binnengekomen over een gebeurtenis in onze regio of van een inwoner van onze regio. Hiervan kwamen 114 meldingen binnen bij Bureau Discriminatiezaken Art.1 Noord-Holland Noord (verder Art.1 NHN). De andere 159 registraties kwamen binnen bij de politie. In 2016 waren dat respectievelijk 127 en 147 meldingen.

Naast de binnengekomen meldingen, kreeg ons bureau ook 44 informatieverzoeken. Het betreft vragen van inwoners, scholieren, of organisaties van Noord-Holland Noord of in bepaalde situatie sprake is van discriminatie, of een verzoek om meer informatie over ons werk, of een verzoek om te sparren over lopende maatschappelijke discussies. Het was mogelijk om de vragenstellers met een passend advies of doorverwijzing van dienst te zijn. In 2016 bereikten ons 27 informatieverzoeken.

#### *Discriminatiebeeld*

Het discriminatiebeeld dat uit de cijfers komt, is voor een groot deel vergelijkbaar met andere jaren. Discriminatie in de eigen buurt en op de arbeidsmarkt wordt het vaakst ervaren. Beiden representeren ruim een kwart van de meldingen. In de cijfers van Art.1 NHN is commerciële dienstverlening ook altijd een vaak genoemd terrein waar discriminatie wordt ervaren. In 2017 werd dit zelfs meer dan twee keer vaker gemeld dan buurt/wijk. Het betrof seksistisch op te vatten reclames, een zorgverzekering voor hoogopgeleiden. Daarnaast gaat het ook over het gedrag van medewerkers van winkels en banken, en slechte toegankelijkheid van restaurants en winkels voor mensen in een rolstoel.

Afkomst is zoals andere jaren de vaakst genoemde melding tot discriminatoire gedrag. Met 45% lijkt er ook een stijgende lijn te zijn in het aandeel van deze discriminatiegrond. Leeftijd is vaak de grond die bij Art.1 NHN na afkomst het vaakst wordt gemeld. Daarop is ook veel gemeld in 2017, maar dit keer is er vaker gemeld op de grond Handicap/chronische ziekte. Bij de politie is Seksuele gerichtheid een duidelijke nummer twee, waar vorig jaar Godsdienst deze twijfelachtige eer nog deelde.

#### *Meldingen per gemeente*

Kijkend naar de meldingen per gemeente valt met name op dat er een grote stijging is vanuit Heerhugowaard.

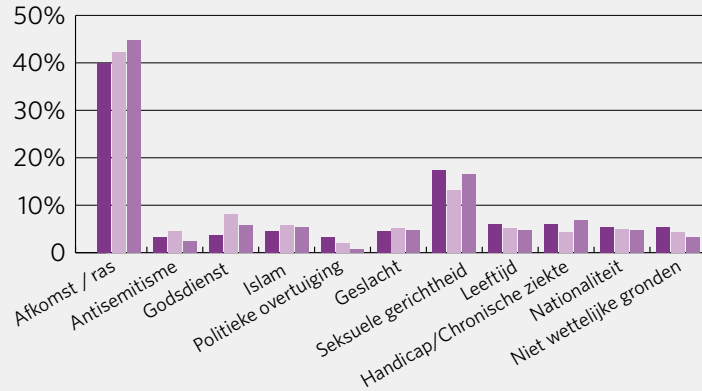
**Tabel 2. Aantal meldingen per gemeente in 2017**

Gemeente	Aantal inwoners per 1-1-2017	Art.1 NHN	Politie	CRM**	Totaal*	Aantal meldingen Per 1000 inwoners in 2017	Ter vergelijking: promil-lages in 2016	Ter vergelijking: promil-lages in 2014
Alkmaar	108.463	36	39	0	75	0,69	0,76	0,70
Bergen	29.848	5	4	0	9	0,30	0,33	0,30
Castricum	35.208	3	7	0	10	0,28	0,38	0,26
Heerhugowaard	54.950	20	17	0	37	0,67	0,50	0,45
Heiloo	22.866	1	4	0	5	0,22	0,40	0,13
Langedijk	27.616	2	7	0	9	0,33	0,33	0,29
Hoorn	72.495	17	23	0	40	0,55	0,60	0,61
Drechterland	19.383	4	0	0	4	0,21	0,10	0,31
Enkhuizen	18.485	5	1	0	6	0,32	0,54	0,55
Koggenland	22.524	1	4	0	5	0,22	0,07	0,28
Medemblik	44.053	4	2	0	6	0,14	0,36	0,13
Opmeer	11.428	1	0	0	1	0,09	0,09	0,27
Stede Broec	21.600	4	4	0	8	0,37	0,23	0,33
Den Helder	56.000	9	23	0	32	0,57	0,43	0,73
Hollands Kroon	47.595	6	11	0	17	0,36	0,38	0,21
Schagen	46.197	11	10	0	21	0,45	0,24	0,39
Texel	13.543	0	2	0	2	0,15	0,37	0,22
	652.254	129	158	0	287			

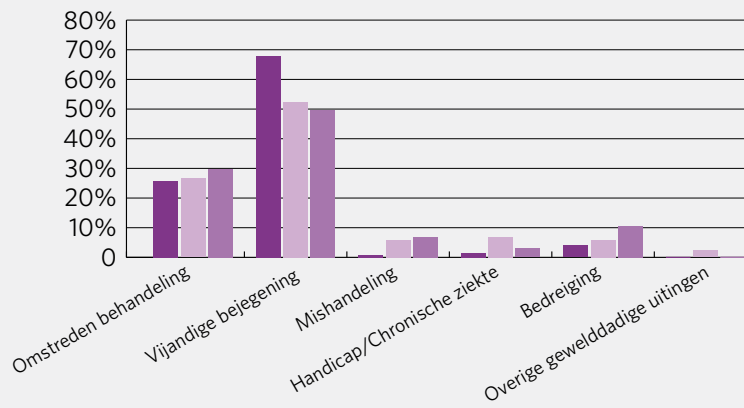
\* De totalen van alle gemeenten bij elkaar zijn hoger dan de eerder genoemde cijfers. Dat wordt veroorzaakt door de uitsplitsing naar gemeenten. Omdat sommige voorvallen in de ene gemeente zijn voorgevallen, maar de melder komt uit een andere gemeente, komt hij bij deze uitsplitsing twee keer in het totaal.

\*\* op het moment van schrijven zijn de cijfers van het CRM nog niet vrij gegeven.

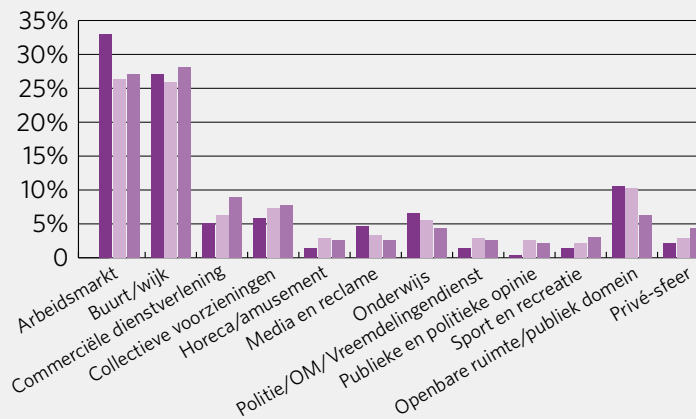
Meldingen naar Grond - Een vergelijking over jaren



Meldingen naar Aard - Een vergelijking over jaren



Meldingen naar Terrein - Een vergelijking over jaren



**Grond, aard terrein<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> In de grafieken staan de meldingen per grond, aard en terrein weergegeven. Voor de leesbaarheid van de grafieken is een aantal gronden en maatschappelijke terreinen waar altijd weinig of niet over gemeld wordt zijn dit jaar weggelaten uit de grafiek. Bij de gronden gaat dat om Levensovertuiging, Burgerlijke staat, Arbeidsduur, Arbeidscontract en Onbekend. Bij de maatschappelijke terreinen gaat het om Huisvesting, Overig en Onbekend.

## B. Enkele meldingen nader uitgewerkt

### *Bruine terug naar de Bijlmer*

De overburen van melder blokkeren hun bruggetje met bloembakken zodat melder, een Surinaamse man, met moeite zijn auto kan parkeren. Bij het keren van zijn auto lacht de overbuurvrouw hem uit. Op de vraag waarom zij zo lacht, krijgt hij als antwoord "Bruine, jij hoort hier niet, je moet terug naar de Bijlmer, ik zorg er voor dat jouw wapenvergunning wordt afgenomen". Melder beschikt inderdaad over een jachtvergunning. Ook de overbuurman doet een duit in het zakje door te roepen: "Ik ga je verscheuren, ik zorg dat je huilend het dorp verlaat, ga weg want ik doe je wat." Melder doet aangifte van bedreiging en discriminatie. De zaak is uiteindelijk opgelost via mediation.

### *Juf is lesbi, kwetst*

Een leerkracht van een basisschool doet aangifte van discriminatie. Zij hoort van leerlingen dat een bankje vlak bij de school, beklad is met de tekst "Willemijn is Lesbi". Zij gaat kijken en ziet op de overkappingen bij het bankje de teksten en tekeningen staan. Dit alles doet veel met haar. Ook haar collega, die biseksueel is, heeft er grote moeite mee. Beide leerkrachten vragen ons een thema-les op de school te geven.

### *Liever kiespijn dan Irakese moslim tandarts*

Een patiënt, een vrouw met haar zoon, wil niet door een Irakese tandarts behandeld worden omdat zij een moslima is en een hoofddoek draagt. Zij noemt de Irakese vrouw een kinderverkrachter en pedofiel. Ze mag niet met haar "vuile vingers" in de mond van de vrouw en van haar zoon komen. De behandeling is door een collega uit de tandartspraktijk overgenomen. De patiënt wordt telefonisch om opheldering gevraagd, resulterend in een excuusmail naar de Irakese tandarts.

### *Gereformeerde zwager blijft schoonzus "man" noemen*

Melder wordt door haar zwager nog steeds met haar mannelijke voornaam aangesproken, al gaat zij sinds 2013 als vrouw door het leven. Ook zegt haar zwager opzettelijk "mijnheer en jongen". Melder zegt "er is vaak veel gedoe over hoe moslims met ons omgaan, maar ik wil nu ook eens de andere kant laten zien. Ik krijg juist veel respect van de moslimgemeenschap. Hier gaat het om een Nederlandse gereformeerde man én kerkganger die het gerechtvaardigd vindt om mij vanwege zijn christelijke geloofsovertuiging op deze manier te behandelen".

### *Je bent al snel te oud*

Een aantal voorbeelden uit 2017: Een snackbar vraagt om een medewerk(st)er tussen de 15 en 20 jaar oud. De Esso vraagt om verkoopmedewerkers tussen de 15 en 17 jaar. Een leidinggevende bij een supermarkt mag van het management geen personeel aannemen ouder dan 18 jaar.

### *70 jaar later nog oorlogswraak...*

Een Nederlandse man doet, namens zijn Duitse vrouw, aangifte van vernieling van haar Duitse personenauto. Deze was besmeurd met gele en rode verf en er waren ruiten vernield. Bij een eerder incident is het stenen tuinpad voor de woning van het echtpaar vol geverfd met hakenkruizen. De man herkent de gele verf van toen en nu als gelijksoortig.

### *Dating via Grindr*

Een man wordt via zijn profiel op de homo datingsite Grindr benaderd voor een afspraak met een 18-jarige jongen. Op de afgesproken plek treft de man twee jongens aan die zeggen: "waar ben je mee bezig, je hebt afgesproken met een 15-jarige, je bent een pedo, we kunnen nu ook gelijk de politie bellen." Onder dwang heeft de man €100,00 gepind om van ze af te komen. De politie ontvangt nog drie gelijksoortige aangiften. Het Openbaar Ministerie bereidt een rechtszaak voor. De bewijslast is soms moeilijk rond te krijgen tegen de daders die op meerdere locaties opereerden.



### *Zwarte Pietdiscussie*

Ook in 2017 blijft de zwart pietdiscussie lastig te voeren in onze regio. Daar waar de Pieten zijn aangepast, houden de organisaties dat liever geheim uit vrees voor reacties. Gemeenten die werden verzocht een dialoog te organiseren om het kinderfeest voor iedereen laten zijn, bedankten uit vrees voor spanningen in plaats van wederzijds begrip. Andere gemeenten wilden de discussie niet voeren in het najaar.

Een melder die zich op Facebook tegen Zwarte Piet uit, krijgt nare reacties. Zoals bijvoorbeeld:

- Rot jij maar lekker op naar je bananenland, want jij hoort hier niet in Nederland thuis
- Zwarte meuk, aanpassen of oprotten
- Sommige dingen werken niet zonder ketting (foto geketende slaaf toegevoegd)
- Bek dicht achterlijk wijf, rot op naar Suriname of zo

Art1. NHN trad in overleg met het Openbaar Ministerie, politie en politiek over wat de waarde van vrijheid van meningsuiting is wanneer die respectloos en met bedreiging gebeurt. We merken dat bedreigingen vaak onvoldoende serieus genomen worden. Een eerste stap tot verbetering was het opstellen van een protocol voor medewerkers OM en politie in 2017.

[Op onze site art1nhn.nl vindt u nog veel meer discriminatieverhalen.](http://art1nhn.nl)

## 2. ONDERZOEK

### Inleiding

Art.1NHN doet onderzoek naar het discriminatieklimaat op het voortgezet onderwijs in de regio Noord-Holland Noord. In 2017 hebben we ons derde onderzoek gehouden voor het eerst in samenwerking met de GGD Hollands Noorden, door aan te haken bij de Jeugdmonitor Emovo (Elektronische Monitor Voorlichting).

Deze samenwerking hebben wij gezocht naar aanleiding van feedback van scholen die aangaven dat de vragenlijst een (te) zware belasting was op hun reeds drukke programma. Door de Jeugdmonitor te combineren met vragen over discriminatie en tolerantie- en leefklimaat werd deze belasting voor scholen verminderd. In het verlengde van deze samenwerking konden wij ook met een aantal discriminatievragen meedraaien in de gezondheidsmonitor voor volwassenen en ouderen.

Hieruit volgden in 2017 de rapportages *"Discriminatie-ervaring, tolerantie- en leefklimaat op het voortgezet onderwijs"* en *"Discriminatie-ervaringen in Noord-Holland Noord bij Volwassenen en Ouderen"*. Tevens hebben we een verdiepingsonderzoek uitgevoerd. De belangrijkste bevindingen staan hieronder beschreven.

### A. Discriminatie-ervaring, tolerantie- en leefklimaat voortgezet onderwijs

Aan de Jeugdmonitor deden 10.000 leerlingen van 31 verschillende scholen in het voortgezet onderwijs in Noord-Holland Noord mee. **1 op de 9 leerlingen van hen ervaart wel eens discriminatie (11,2%)**. Bij 6,3% was deze ervaring (ook) op school. Hiervan geeft 8,4% aan zelf te hebben gediscrimineerd. 4% deed dit (ook) op school. **1 op de 12 leerlingen discrimineert zelf wel eens**.

#### *Afkomst en huidskleur het vaakst reden van discriminatie*

Ruim de helft van de leerlingen die discriminatie 'zelf ervaren' (56%) geeft aan dat hun afkomst/huidskleur hiervan de reden is. Dit is zelfs bijna driekwart van de leerlingen die 'zelf discrimineren'. Geloof komt in beide categorieën op de tweede plaats met respectievelijk 23% en 30%. Handicap bij 'zelf ervaren' en Seksuele voorkeur bij 'zelf discrimineren' volgen op de derde plaats.

#### *Leefklimaat door leerlingen met een handicap het meest negatief ervaren*

De leerlingen beoordeelden het leefklimaat op school met rapportcijfers (1 t/m 10) voor vier aspecten: sfeer, veiligheid, respect tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en docenten. Veiligheid krijgt met het gemiddelde rapportcijfer 7,7 de meest positieve beoordeling. Het respect tussen leerlingen onderling en tussen leerling-docent krijgt gemiddeld een 6,9 als cijfer en wordt daarmee het minst positief beoordeeld. Zowel leerlingen die zelf gediscrimineerd worden als leerlingen die aangeven zelf te discrimineren, geven gemiddeld lagere rapportcijfers. Dit zien we het duidelijkst terug bij leerlingen die zich gediscrimineerd voelen op grond van handicap/chronische ziekte.

#### *Discriminatie in relatie tot ervaren psychosociale gezondheid*

Door de samenwerking met de GGD HN kregen wij toegang tot gegevens die wij niet eerder gemeten hadden. We hebben onderzocht of er verbanden zijn tussen discriminatie-ervaring en een 6-tal psychosociale gezondheidsvariabelen: Ernstige eenzaamheid, Zelfbeeld, Psychische gezondheid, Weerbaarheid, Suïcide gedachten en Suïcidepoging. Dit zien wij bevestigd bij al deze variabelen. In de groep leerlingen die discriminatie ervaart is er veel vaker sprake van eenzaamheid, negatief zelfbeeld, slechte psychische gezondheid, lage weerbaarheid, suïcide gedachten en -pogingen dan leerlingen die geen discriminatie ervaren.

[Lees hier de hele Jeugdmonitor.](#)

## B. Verdiepingsonderzoek discriminatie-ervaringen jongeren

Naar aanleiding van onze bevindingen over de relatie tussen discriminatie-ervaringen en psychische gezondheid bij leerlingen in het voortgezet onderwijs hebben we een kwalitatief vervolgonderzoek bij zorgcoördinatoren op scholen, hulpverleners en jongerenwerkers gehouden. Hiervoor zijn expertisebijeenkomsten georganiseerd, aanvullende interviews gehouden en vragenlijsten ingevuld. We vroegen naar:

- Op welke manier wordt ingespeeld op problematieken bij jongeren waarbij ook discriminatie een rol speelt?
- Hoe ziet deze begeleiding en hulpverlening er op dit moment uit?
- Met welke zorgverleners wordt samen gewerkt?
- Hoe beoordelen zorgcoördinatoren dit?
- Hoe beoordelen de gebruikers de ondersteuning?
- Zijn er wensen en aandachtspunten om deze zorg te verbeteren?

Dit verdiepingsonderzoek heeft tot de volgende adviezen geleid:

### *Stimuleren kennis, visie en beleid*

“Een breed gedragen visie en beleid over sociale diversiteit is geen luxe. Gelukkig gaat er al veel goed, maar we zijn er nog niet.”

### *Zorg voor méér interactie*

Het zorgen voor interactie tussen docenten over gender, discriminatie en het positief omgaan met sociale diversiteit. Meer uitwisseling, meer samenhang, meer materiaal. Een pilotproject combineert theater, lesmateriaal, gastlessen en een online platform.

### *Opzetten van maatjeswerk*

Voor en door jongeren, met professionele coördinatie, naar het voorbeeld van Amsterdam.

### *Faciliteren van een netwerk sociale diversiteit*

Het bestaande netwerk van docenten, zorgcoördinatoren, jongerenwerkers wil naar structurelere samenwerking met als doel docenten en organisaties meer te inspireren, een deskundigenpool diversiteit Noord-Holland Noord te ontwikkelen en een goed vindbare en eenvoudige hulpverleningswijzer te maken.

[Lees het hier hele verdiepingsonderzoek van de Jeugdmonitor.](#)

## C. Discriminatie-ervaringen volwassenen en ouderen

In het najaar van 2017 ontvingen wij de data die de GGD HN verzameld had onder respondenten vanaf 19 jaar. In de gezondheidsmonitor waren twee discriminatievragen meegenomen 1) Heeft u zich de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld? 2) Op welke discriminatiegrond(en) was dat? Daarnaast kregen wij inzage in gegevens over een aantal aanvullende variabelen uit de gezondheidsmonitor.

### *1 op de 7 volwassenen ervaart discriminatie*

16.336 inwoners uit alle 17 gemeenten van Noord-Holland Noord deden mee. In de totale groep die de gezondheidsmonitor heeft ingevuld, gaf 11,7% aan discriminatie te ervaren. Als we inzoomen op de leeftijdscategorie 19 tot 65 jaar (hierna 'volwassenen') is dit percentage 14%. In de leeftijdscategorie van 65 jaar en ouder (hierna 'ouderen') gaf 4,6% aan discriminatie te ervaren.

### *Hoe ouder, hoe meer ervaren leeftijdsdiscriminatie*

Er zijn veel ervaringen met discriminatie op grond van leeftijd, welke bijna verdubbelen bij de ouderen (58%) ten opzichte van de volwassenen (30%). Daarmee is dit de meest ervaren discriminatiegrond in de totale groep. Bij de volwassenen wordt afkomst/huidskleur het vaakst ervaren als reden van discriminatie (41%).

### *Discriminatie in relatie tot ervaren psychosociale gezondheid*

Wij hebben gekeken of er een relatie bestaat tussen aantal psychosociale gezondheidsvariabelen en discriminatie-ervaring. De variabelen betreffen: Regie over eigen leven, Eenzaamheid, Risico op Angst en Depressie, Suïcide gedachten en Sociale uitsluiting. Wij zien dit bevestigd in onze bevindingen; mensen die discriminatie ervaren, hebben opvallend vaker dan mensen zonder discriminatie-ervaring, last van weinig regie over hun eigen leven; ernstige tot matige eenzaamheid, een hoog risico op angst en depressie, suïcide gedachten en sociale uitsluiting.

### *Negatief verband het grootst voor mensen met een handicap*

Deze verbanden waren zonder uitzondering het meest negatief voor mensen die discriminatie ervaren op grond van hun handicap of chronische ziekte.

### *Werken helpt tegen discriminatie*

Tevens hebben we discriminatie-ervaring en werksituatie geanalyseerd. Mensen mét een discriminatie-ervaring hadden vaker géén betaald werk dan mensen zonder discriminatie-ervaring. Bij mensen met een discriminatie-ervaring én betaald werk, betrof het relatief vaak een baan van 0-12 uur per week. In vergelijking met de groep zonder discriminatie-ervaring heeft de groep met een discriminatie-ervaring relatief minder vaak een baan van 32 uur of meer.

### *Eerste verkennend onderzoek toont noodzaak voor verdiepend onderzoek*

We hebben een eerste inzicht, zij het vrij beperkt, gekregen in de discriminatie problematiek bij volwassenen en ouderen. Dat er een problematiek bestaat komt, zeker bij volwassenen, duidelijk naar voren. Daarnaast vallen de sterke negatieve verbanden bij de groep gehandicapten/chronisch zieken ons op. Een focus op deze groep (wat speelt er, waar lopen ze tegen aan, wat zou hun situatie kunnen verbeteren?) lijkt daarom van belang.

Om ons werk goed af te stemmen is verdiepend onderzoek nodig om ons enerzijds het nodige inzicht te geven in de context van de ervaringen (waar ervaart men discriminatie, op welke grond en zijn er verschillen in wijken of regiogemeenten). Anderzijds geeft het meer inzicht in of verminderde psychosociale gezondheid de oorzaak of juist het gevolg is van discriminatie-ervaringen, en of er nog andere factoren zijn die van invloed zijn op de gevonden negatieve verbanden. De uitkomsten geven dan de richting aan voor beleid en projecten.

[Lees hier de hele Discriminatiemonitor volwassenen.](#)

### 3. VOORLICHTING EN TRAINING

#### Inleiding

Met onze voorlichting en trainingen bereikten we dit jaar 3.778 deelnemers, dit zijn 2.083 deelnemers meer dan vorig jaar, een ruime verdubbeling van ons bereik (1695). Dit hebben we gerealiseerd door intensieve samenwerking met onze partners. Zoals de Bibliotheek Kennemerwaard, de LHBT organisaties in West-Friesland en Alkmaar Pride, de jongerenwerkers in Noord-Holland Noord, Stichting Netwerk Hoorn, MET Heerhugowaard, People with Colar Enkhuizen, Alkmaar Stad van Compassie, betrokken docenten uit zeer veel scholen voor het voortgezet- en basisonderwijs, de vrijwilligers rond de Fakkeltocht Alkmaar en meerdere individuen die meer tempo wensen in het bestrijden van discriminatie.

Om zaken bespreekbaar te maken, betrokkenheid te creëren en leerlingen te laten nadenken over hun invloed op een veilig schoolklimaat blijft theater een goed middel. We zetten theater in aan de hand van verschillende thema's. We kunnen niet alle aanvragen honoreren vanwege onze schaarse middelen; in een aantal situaties heeft de gemeente een incidentele subsidie aan de school verstrekt.

#### A. Onderwijs

##### *Omgaan met verschillen in het basisonderwijs*

Bij een aantal basisscholen hebben we aandacht geschonken aan uitsluiting op afkomst. Leerkrachten ervaren dat leerlingen soms zeer expliciete meningen van hun ouders overnemen en dat zij zeer loyaal zijn aan hun ouders. Het is moeilijk om het gedrag van deze leerlingen structureel te beïnvloeden, meestal maken zij dan een onderscheid tussen wat thuis mag en wat op school. Slachtoffers van deze uitsluiting maken ook een onderscheid tussen wat andere leerlingen zeggen omdat hun ouders zo denken en wat ze feitelijk aan gedrag vertonen in de klas.

##### *Omgaan met verschillen in het voortgezet onderwijs*

In het voortgezet onderwijs is er een algemene norm van respect voor gender en seksuele diversiteit, maar het voorkomt het continu gebruik van "homo" nog steeds niet. Bij het vertonen tijdens een voorlichting van een zoenscène tussen twee jongens kijken bijna alle jongens weg. Leerlingen die meewerken aan de organisatie van de Paarse Vrijdag worden snel getypeerd als homoseksueel of transgender; vooral jongens kunnen zich niet voorstellen om zonder persoonlijk belang mee te werken aan deze activiteiten. Docenten ervaren ook hier de invloed van ouders en vrienden: "De school kan nog zo veilig zijn, als ouders en directe vrienden een jongere niet accepteren in zijn seksuele of genderdiversiteit dan zien we soms zeer dramatische ontwikkelingen." Ouders met weerstand tegen LHBT zijn bij alle bevolkingsgroepen te vinden.

Leerlingen gaven regelmatig aan dat de focus op school vooral ligt op seksuele en genderdiversiteit en in mindere mate op racisme en uitsluiting op religie. Deze feedback leidt vaak tot een verdieping in de voorlichting en maakt diverse uitsluitingsmechanismen bespreekbaar. Dit is herkenbaar voor iedere jongere. De frequentie van uitsluiting verschilt echter zeer per jongere. Een methodische analyse van de sociale omgang in een aantal scholen laat zien dat sommige jongeren van de hele klas positieve waardering krijgen en andere jongeren helemaal niet. Een deel van deze laatste groep is slachtoffer, maar ook dader van uitsluiting.

##### *Beroepsonderwijs beroepshouding versus persoonlijke mening*

In het middelbaar beroepsonderwijs hebben we een aantal vervolgbijeenkomsten gehouden over beroepshouding passend bij de opleiding. Docenten merkten dat jongeren onvoldoende onderscheid maakten tussen hun persoonlijke opvattingen en de eisen van een professionele attitude.

## **B. Melden en weerbaarheid**

### *Ontmoetingen*

Samen met de organisatie Controle Alt Delete en het jongerenwerk verzorgden we vijf bijeenkomsten voor politie en jongeren die zich gediscrimineerd voelden door de politie. Naast de beleving van de jongeren en de agenten kwamen ook de wederzijdse rechten en plichten aan de orde. Vanuit die bijeenkomsten organiseerden we een aantal vervolgbijeenkomsten over communicatie onderling, tijdens sollicitatiegesprekken en op de werkvloer.

### *Training ervaringsdeskundigen*

We organiseerden een training voor jongeren en volwassenen die hun discriminatie-ervaringen willen inzetten om meer te bereiken in de bestrijding van discriminatie. Vanuit kostenperspectief hadden we dit centraal georganiseerd in Alkmaar, de opkomst toonde echter dat we organisatorisch beter kunnen uitgaan van de drie subregio's: West-Friesland, Noordkop en Noord-Kennemerland. Waar wenselijk en mogelijk hebben deelnemers persoonlijke coaching gekregen. Het bestrijden van discriminatie is een langdurig proces en zonder een structureel netwerk moeilijk. In West-Friesland ontstond een kerngroep van mensen die langdurig willen gaan samenwerken rond uitsluiting op afkomst en huidskleur. Het betreft vooral Nederlanders uit de tweede tot vierde generatie die nog regelmatig ervaren dat hun Nederlands paspoort er voor een groep Nederlanders niet toe doet. Zij hopen in 2018 ook activiteiten te kunnen organiseren zoals ons programma Alkmaar in Dialoog en verbinding.

## **C. Dialoog en verbinding**

Onze dialoog en verbindingsactiviteiten werden in Alkmaar positief gewaardeerd en activeren deelnemers. We hebben de volgende (thema)bijeenkomsten georganiseerd:

### *VN verdrag mensen met een beperking*

Deze bijeenkomst toonde hoe vaak mensen met een beperking aanlopen tegen een beperkte toegankelijkheid van gebouwen en voorzieningen. Hoe hun beperkingen hun talenten overschaduwden. Er ontstond een groep vrijwilligers die de toegankelijkheid in Alkmaar graag zou bevorderen.

### *Levensbeschouwing*

Deelnemers beseften dat vaak de eigen overtuiging beperkend kan zijn naar mensen met een andere levensvisie en de verschillen meer aandacht krijgen dan de overeenkomsten. De wil om de eigen gemeenschap te overstijgen is aanwezig, maar de bekende structuren houden je in je gemeenschap en dat is ook prettig.

### *Diversiteit*

Op de bijeenkomst over diversiteit was een grote bereidheid van aanwezigen om meer te investeren in de eigen woonomgeving en in de buurt. Samen met de bewonersondernemingen willen we deze intenties verder uitwerken. In een aantal buurthuizen was dit jaar specifieke aandacht voor LHBT en uitsluiting op afkomst en huidskleur. Deze initiatieven werden positief gewaardeerd en er is een bereidheid om te werken aan meer aandacht voor diversiteit en verbinding in de woonomgeving.

### *Uitsluiting op afkomst en huidskleur*

Er was rond dit thema een dialoogavond in Alkmaar en een besloten bijeenkomst voor ambtenaren in Hoorn. De bijeenkomst werd als inspirerend en ondersteunend ervaren, want deze vormen van uitsluiting geven veel weerstand. Er werd vooral ingezoomd op manieren om het gesprek aan te gaan, want zonder ongemak doorbreek je geen patronen, zwijgen tegen uitsluiting is geen optie.

De online promotiecampagne voor deze publieke bijeenkomst vroeg veel aandacht voor het permanent verwijderen van de negatieve commentaren, veelal gedaan door personen die wij inmiddels herkennen via

hun diverse online profielen. Het is een groep personen verspreid over Nederland die elkaar ondersteunen in commentaren die zo geformuleerd zijn dat ze vervolging vanuit het strafrecht voorkomen, maar wel kwetsen en bedreigen.

De deelnemers aan deze themabijeenkomsten concludeerden dat de herkenning van het probleem vooral kwam van deelnemers met ervaringen vanwege hun afkomst of huidskleur, of de problematiek kenden vanwege een gemengde relatie. Ze ervaren weinig erkenning van het probleem bij niet betrokken medelanders. Er wordt snel gezegd, "als het je hier niet bevalt, dan vertrek je toch". Dat is voor de tweede tot vierde generatie echt geen optie. Dergelijke uitspraken choqueren mensen die zich in eerste plaats Nederlander noemen.

#### **D. Challenge day**

In het voorjaar organiseerden we met stichting Challenge Day de eerste "over de streep"-dag in Nederland met het jongerenwerk om jongeren uit Alkmaar en Langedijk te laten focussen op hun talenten en kansen. De jongeren en jongerenwerkers waren achteraf zeer positief over deze dag. "Deze dag maakte de verscheidenheid zichtbaar, maar ook de overeenkomsten. Jongeren verbinden zich vanuit onderlinge herkenning, maar kregen meer respect voor elkaar. Er is wederzijds begrip voor LHBT'ers, jongeren die opgroeien in twee culturen of die ouders hebben met ernstige psychische problemen, Jongeren ervaren dat elk leven zijn uitdagingen heeft, ieder moet zijn eigen kwesties overwinnen en respect van anderen maakt dat makkelijker.

## 4. MEDIA EN ANDERE INITIATIEVEN

### A. Intensiever op sociale media

Met onze beperkte middelen is Facebook een betaalbaar medium. Het aantal volgers op onze Facebookpagina groeide van 695 naar 872. We plaatsten 378 berichten over zeer diverse thema's met een bereik tussen de 30-866 personen. Met de commerciële promotie van onze evenementen bereikten we 146.931 personen, dit was vorig jaar 12.420. Dit gaf 9.082 actieve reacties. Naast de Art.1 NHN Facebookgroep beheren we op Facebook ook nog Rainbownetwerk West-Friesland. Dit willen we ombouwen naar een Rainbownetwerk voor heel Noord-Holland Noord.

Het plaatsen van betaalde promotie in dagbladen is financieel niet meer haalbaar. Soms worden er nog wel gratis berichten geplaatst in de huis-aan-huisweekbladen. In plaats hiervan ondersteunen we onze activisten om hun persoonlijke verhalen in de media te brengen. Ook hier merken we dat LHBT'ers en mensen met een beperking meer opvolging krijgen. Zij zijn ook meer bereid tot het benaderen van de media. Mensen die uitsluiting op afkomst en huidskleur bespreekbaar willen maken, zijn vanuit de negatieve ervaringen met de sociale media zeer terughoudend om hun verhalen te delen.

### B. Flyer gemeenteraadsverkiezingen

Met het zicht op de gemeenteraadsverkiezingen in maart 2018 is een flyer ontwikkeld voor leden van politieke partijen. In deze flyer geven wij concrete handvatten op tal van thema's hoe de politiek, samen met ons, een streep door discriminatie kan zetten. De flyer is in oktober digitaal verspreid onder alle zittende raadsleden van Noord-Holland Noord. [De flyer is hier te lezen.](#)

### C. Levende boeken

De organisatoren van de Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid in 2015, bundelden hun krachten met Deze activiteit hebben we georganiseerd in samenwerking met de Bibliotheek Kennemerwaard, Europe Direct, Stichting de Hoofdzaak en Stichting Present Alkmaar. Tijdens deze manifestatie, ook wel Human Library genoemd, gingen 20 deelnemers, herleid tot stereotypen zoals bijvoorbeeld de ex-gedetineerde, de vluchteling, de transgender, in gesprek met geïnteresseerden. In vier uur tijd zijn er ruim honderd gesprekken gevoerd. Een enkele bezoeker uitte zich negatief, maar dit woog niet op tegen de mooie gesprekken die er zijn gevoerd. Gesprekken waar de 'levende boeken' en bezoekers met open vizier instapten. Menig vooroordeel is aan de kaak gesteld en werden op een positieve en constructieve manier besproken. De vele deelnemers waren erg enthousiast en hebben aangegeven een volgende keer weer beschikbaar te zijn als levend boek.

### D. LHBT-activiteiten

#### *Betrokken vrijwilligers*

De gemeenten Hoorn, Alkmaar, Stede Broec, Enkhuizen, Drechterland, Schagen, Bergen en Heerhugowaard kennen zeer betrokken vrijwilligers die zich inzetten voor gender- en seksuele diversiteit. De regenbooggelden van Alkmaar en Hoorn, in combinatie met incidentele bijdragen van alle West-Friese Gemeenten en Heerhugowaard en een beperkt budget uit de wettelijke bijdragen stelden ons in staat om vrijwilligers in de gemeenten en bij de scholen actief te ondersteunen.

#### *Activiteiten*

- De Prideweek in Alkmaar was goed bezocht; onze activiteiten waren in Wijkcentrum de Oever en ThuisinOverdie.
- De Roze Kermisavond in Hoorn werd gecombineerd met de onthulling van een Gaybrapad.



- Op ComingOutDag organiseerden we in Alkmaar een activiteit in de Alkenhorst, in West-Friesland was Coming Outdag onderdeel van de Roze Week West-Friesland waar we meerdere activiteiten ondersteunden.
- Voor de Paarse Vrijdag hielpen wij 19 scholen met de organisatie, in combinatie met de ondersteuning van het Landelijk COC. Een aantal scholen organiseerden zelfstandig iets rond Paarse Vrijdag.
- Het Rainbownetwerk West-Friesland werd uitgebreid met scholen in Alkmaar, Bergen en Schagen, al staat deelname open voor alle scholen. Het netwerk is bedoeld voor zorgcoördinatoren, leerkrachten en klassenassistenten, maar ook GGD, MeeDeWering en diverse jongerenwerkers hebben zich aangesloten.

#### *Aandachtspunten*

Activiteiten zoals Paarse Vrijdag en voorlichtingen hebben zeker de tolerantie in scholen bevorderd, maar bevorderen nog onvoldoende de werkelijke coming-out van leerlingen. De aandacht voor LHBT blijft te vaak afhankelijk van een aantal betrokken docenten en die constructie blijft kwetsbaar. Hulpverleners stellen dat voor een deel van de jongeren beperkte ondersteuning voldoende is. Er blijft echter een groep jongeren die zich onvoldoende veilig voelt, resulterend in schooluitval en psychosociale problematiek. Vooral jongeren zonder ondersteunend vriendennetwerk en accepterende ouders vragen bijzondere aandacht. De adviezen van de onderlinge afstemming publiceren we begin 2018 met een beoogd werkplan tot 2022. Er is duidelijk behoefte aan toegankelijk digitale informatie voor jongeren en hun omgeving, maar ook voor docenten en meer specialistische consultmogelijkheden voor algemeen geschoolde hulpverleners.

#### **E. Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid**

De Fakkeltocht voor Verdraagzaamheid werd dit jaar voor de derde keer georganiseerd. Hoewel de opkomst sinds de start van ruim 400 naar 153 deelnemers daalde, hebben de vrijwilligers toch geoordeeld dat ze in 2018 willen doorgaan. Liefst met een nog beperkte ondersteuning van onze organisatie. De helft van de aanwezigen had al eerder deelgenomen. De uitkomst van een kleine enquête toont aan dat de meeste deelnemers willen blijven benadrukken dat een samenleving van en voor iedereen vraagt om een actieve inzet om zich tot elkaar te verhouden.

#### **F. Kamp Vught**

Dit jaar maakten twee jongerenwerkers en één school gebruik van het aanbod kamp Vught te bezoeken. Het werd weer beoordeeld als indrukwekkend en zeer waardevol. In het jongerenwerk is deelname vrijwillig en de meeste afmelders hadden achteraf spijt dat ze niet mee waren gegaan. Zowel de school als het jongerenwerk legt verbanden met de huidige oorlogen en discriminatie, maar wijzen ook op de verschillen.

## 5. ORGANISATIE

Met 2,4 fte voorzien we 17 gemeenten van een kwalitatieve klachtbehandeling in samenwerking met Politie en Openbaar Ministerie, regionaal onderzoek en gerichte projecten. We zijn een zeer gemotiveerd team en steeds meer organisaties en vrijwilligers vragen onze ondersteuning. Het team is in 2017 ongewijzigd gebleven, met Luc Hofmans in zijn functie als directeur en verantwoordelijk voor projecten, Mirella Koster verantwoordelijk voor klachtbehandeling, en Femke Broeze verantwoordelijk voor onderzoek en monitoring. Daarnaast ondersteunen gespecialiseerde zzp'ers met beperkte inzet het team.

In 2017 hebben we na een publieke werving een opvolger gevonden voor de scheidend voorzitter Chris de Meij. Voor de komende jaren is Eveline Rutten Teuben de nieuwe voorzitter van het bestuur van Art.1. Dit wordt verder gevormd door twee andere leden die beiden in hun tweede benoemingstermijn zijn. Henk de Graaff is penningmeester en Elbert Volkers is secretaris. Met de benoeming van de nieuwe voorzitter zorgen we voor continuïteit en vernieuwing.

We eindigden het boekjaar met een positief saldo, maar we bereiken onze grenzen. Het uitblijven van indexatie van de wettelijke bijdrage, en het wegvallen van een deel van de structurele cofinanciering, groeit de beperking in onze financiën elk jaar. Wij pleiten daarom voor een budgettering van 4 jaar die niet alleen voor minder administratieve lasten geeft, maar bovenal discriminatiebestrijding de structurele aandacht geeft die het nodig heeft. Ook geeft het meer perspectieven voor onze samenwerking met onze professionele partners en betrokken inwoners in onze regio.

Art.1 NHN is ook dit jaar geëindigd met een positief saldo. De openstaande middelen zijn al gepland voor de voorjaarsactiviteiten. Meestal betreft het activiteiten die niet eerder beschikbaar waren of die door de ontvangende organisatie moesten verplaatst worden door onvoorziene omstandigheden. Deze kosten zijn opgenomen als specifieke reserveringen.

In achterliggende bijlage 1 treft u een beperkte versie van de exploitatierekening 2017. Voor een nadere toelichting is de volledige jaarrekening beschikbaar.

## BIJLAGE 1 – EXPLOITATIEREKENING 2017

BALANS PER 31 DECEMBER 2017

### ACTIVA

	31 december 2017		31 december 2016	
<i>Vaste Activa</i>				
<b>Materiële vaste activa</b>				
Kantoorinventaris/automatisering	€	3.056,00	€	4.363,00
<b>Totaal</b>	€	<b>3.056,00</b>	€	<b>4.363,00</b>
<i>Vlottende Activa</i>				
<b>Voorraden</b>				
Voorraad lichtfakkels (fakkeltocht)	€	232,00	€	308,00
<b>Vorderingen</b>				
Debiteuren	€	275,00	€	11.800,00
Vooruitbetaalde bedragen	€	4.043,00	€	523,00
Nog te ontvangen bedragen/subsidies	€	8.440,00	€	500,00
Borgsommen	€	240,00	€	240,00
<b>Totaal</b>	€	<b>12.998,00</b>	€	<b>13.063,00</b>
<b>Liquide Middelen</b>				
Voorraad VVV bonnen	€	10,00	€	5,00
ING vermogensspaarrekening	€	90.472,00	€	77.823,00
ING NL70INGB0004971174	€	5.517,00	€	4.062,00
<b>Totaal</b>	€	<b>95.999,00</b>	€	<b>81.890,00</b>
<b>TOTAAL</b>	€	<b>112.285,00</b>	€	<b>99.624,00</b>

## BALANS PER 31 DECEMBER 2017

### PASSIVA

	31 december 2017		31 december 2016	
<b>Eigen vermogen</b>				
Algemene Reserve	€	31.665,00	€	31.663,00
<b>Totaal</b>	€	<b>31.665,00</b>	€	<b>31.663,00</b>
<b>Voorzieningen</b>				
Huurvoorziening	€	5.565,00	€	5.565,00
Voorziening transitievergoeding personeel	€	31.000,00	€	31.000,00
<b>Totaal</b>	€	<b>36.565,00</b>	€	<b>36.565,00</b>
<b>Kortlopende schulden en Overlopende passiva</b>				
Crediteuren	€	1.010,00	€	4.796,00
Nog te betalen loon/nabetaling	€	-	€	88,00
Loonheffingen	€	8.725,00	€	9.682,00
Reservering loonbaanbudget		1.279,00		
(Pensioenfonds PGGM)	€	(565,00)	€	(253,00)
Nog te betalen kosten	€	1.672,00	€	1.154,00
Nog te besteden Budget	€	31.934,00	€	15.929,00
<b>Totaal</b>	€	<b>44.055,00</b>	€	<b>31.396,00</b>
<b>TOTAAL</b>	€	<b>112.285,00</b>	€	<b>99.624,00</b>

### Toelichting op de debetzijde van de balans per 31 december 2017

Aanschaf- waarde	Cummulatieve afschrijving	Boekwaarde 01-01-2017	Investing 2017	Afschrijving 2017	Boekwaarde 2017
9.532,00	5.168,00	4.364,00	507,00	1.815,00	3.056,00

#### *Specificatie nog te ontvangen debiteuren 31 december 2017*

Praktijkschool Westfriesland	€	275,00
Totaal	€	275,00

#### *Specificatie vooruitbetaalde bedragen*

Vooruitbetaalde bedragen; verzekeringen 2018	€	4.043,00
Totaal	€	4.043,00

#### *Specificatie nog te ontvangen bedragen*

Gemeente Heiloo beschikking subsidie 2017	€	8.440,00
Totaal	€	8.440,00

## Toelichting op de creditzijde van de balans per 31 december 2017

### *Specificatie Eigen Vermogen*

Stand Algemene Reserve per 1 januari 2017	€	31.663,00
Resultaat boekjaar 2017	€	2,00
Stand per 31 december 2017	€	31.665,00

### *Specificatie nog te betalen crediteuren 31 december 2017*

Corinne vd Brink	€	62,53
Bibliotheek Alkmaar	€	-225,94
L. Hofmans declaratie december	€	154,01
Edith Mors Office-Management & Administraties	€	429,69
Multicopy	€	8,88
Stradas	€	45,38
St. Wijkcentrum Ouddorp	€	535,30
Totaal	€	1.009,85

### *Specificatie nog te besteden budget 2017 – 2018*

Co-Financiering gemeente Alkmaar	€	564,00
Co-Financiering gemeente Alkmaar/Alkmaar Kleurt Roze	€	72,00
Co-Financiering gemeente Alkmaar LHBTI	€	4.312,00
Co-Financiering gemeente Langedijk	€	11.862,00
Co-Financiering Hoorn Roze Weken West-Friesland	€	215,00
Budget Rainbow Netwerk West-Friesland	€	2.844,00
Budget incidenteel gemeente Heerhugowaard	€	4.687,00
Budget WGA	€	1.473,00
Budget Organisatiekosten	€	5.905,00
Totaal	€	31.934,00

### *Specificatie nog te betalen kosten 2017*

Bankkosten 4e kwartaal	€	58,00
Nog te betalen huur spreekkamer november & december	€	195,00
Nog te betalen administratiekosten december incl. jaarwerk	€	1.419,00
Totaal	€	1.672,00

## KOSTEN/INKOPEN 2017

## OPBRENGSTEN 2017

<b>Personeelskosten</b>	€	<b>170.205,00</b>	<b>Subsidies Regiogemeenten</b>	€	<b>240.372,00</b>
<b>Huisvestingskosten</b>	€	<b>12.722,00</b>	<i>gemeente Alkmaar</i>	€	40.036,00
<b>Kantoorkosten</b>	€	<b>20.144,00</b>	<i>gemeente Bergen</i>	€	11.141,00
<b>Afschrijvingen</b>	€	<b>1.815,00</b>	<i>gemeente Castricum</i>	€	12.876,00
<b>Vervoerskosten</b>	€	<b>930,00</b>	<i>gemeente Den Helder</i>	€	20.832,00
<b>Verkoopkosten</b>	€	<b>997,00</b>	<i>gemeente Drechterland</i>	€	6.305,00
<b>Assurantiën</b>	€	<b>994,00</b>	<i>gemeente Enkhuizen</i>	€	6.870,00
<b>Kosten jaarverslag</b>	€	<b>1.876,00</b>	<i>gemeente Heerhugowaard</i>	€	20.061,00
<b>Vergoeding Bestuur</b>	€	<b>4.011,00</b>	<i>gemeente Heiloo</i>	€	8.440,00
<b>Wervingskosten Bestuursvoorzitter</b>	€	<b>3.462,00</b>	<i>gemeente Hollands Kroon</i>	€	17.679,00
<b>Financiële lasten</b>	€	<b>277,00</b>	<i>gemeente Hoorn</i>	€	26.858,00
			<i>gemeente Koggenland</i>	€	8.359,00
<b>Inkopen</b>	€	<b>26.319,00</b>	<i>gemeente Langedijk</i>	€	10.211,00
<i>inkoop voorlichting scholen</i>	€	3.999,00	<i>gemeente Medemblik</i>	€	16.266,00
<i>inkoop projecten Vooroordelen</i>	€	2.505,00	<i>gemeente Opmeer</i>	€	4.204,00
<i>inkoop werkbudget pr</i>	€	9.202,00	<i>gemeente Schagen</i>	€	17.173,00
<i>inkoop overige/divers</i>	€	232,00	<i>gemeente Stede Broec</i>	€	8.008,00
<i>inkoop gemeente Heerhugowaard</i>	€	1.521,00	<i>gemeente Texel</i>	€	5.053,00
<i>inkoop project 'Melden en Weerbaarheid'</i>		8.551,00			
<i>inkoop project Rainbow Netwerk West-Friesland</i>		309,00			
			<b>Overige baten</b>	€	<b>18.292,00</b>
			<i>incidenteel budget gemeente Heerhugowaard</i>	€	6.208,00
			<i>project 'Melden en Weerbaarheid'</i>	€	8.551,00
			<i>project Rainbow Netwerk West-Friesland</i>	€	3.153,00
			<i>ontvangen rente</i>	€	148,00
			<i>bijzondere baten&amp;betalingsverschillen</i>	€	32,00
			<i>overige bijdragen</i>	€	200,00
<b>Inkoop activiteiten Co-Financiering</b>	€	<b>58.356,00</b>	<b>Subsidies Co-Financiering</b>	€	<b>75.380,00</b>
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Alkmaar</i>	€	44.369,00	<i>gemeente Alkmaar</i>	€	49.316,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Roze Weken WF</i>	€	11.330,00	<i>gemeenten West Friesland (Roze Weken)</i>	€	11.545,00
<i>inkoop activiteiten Co-Financiering Langedijk</i>	€	2.657,00	<i>gemeente Langedijk</i>	€	14.519,00
			<b>Mutatie Nog te Besteden Budget</b>	€	<b>31.934,00-</b>
			<i>gemeente Alkmaar/ CF Alkmaar</i>	€	564,00-
			<i>gemeente Alkmaar/ CF Alkmaar kleurt Roze</i>	€	72,00-
			<i>gemeente Alkmaar/ CF LHBTI</i>	€	4.312,00-
			<i>gemeente Langedijk CF</i>	€	11.862,00-
			<i>gemeente Hoorn/CF Roze weken WF</i>	€	215,00-
			<i>Rainbow Netwerk West-Friesland</i>	€	2.844,00-
			<i>gemeente Heerhugowaard</i>	€	4.687,00-
			<i>WGA&amp;organisatie</i>	€	7.378,00-
<b>Totaal van de kosten/inkopen</b>	€	<b>302.108,00</b>	<b>Totaal van de inkomsten</b>	€	<b>302.110,00</b>
<b>Naar Algemene Reserve</b>	€	<b>2,00</b>			
<b>TOTAAL</b>	€	<b>302.110,00</b>	<b>totaal</b>	€	<b>302.110,00</b>



Allen

die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.  
Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid,  
ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Art.1 Bureau Discriminatiezaken Noord-Holland Noord

Gasthuisstraat 2, 1811 KC Alkmaar  
Postbus 3095, 1801 GB Alkmaar

Tel. 072 - 515 44 00  
info@art1nhn.nl

Meldlijn: 0900 2 354 354 (10 ct/m)

KvK: 412 40 553 / Bank: NL70 INGB 000 4971174

**DISCRIMINATIE**  
**DISCRIMINATIE**

i: [www.art1nhn.nl](http://www.art1nhn.nl) | fb: [www.facebook.com/art1nhn](https://www.facebook.com/art1nhn)