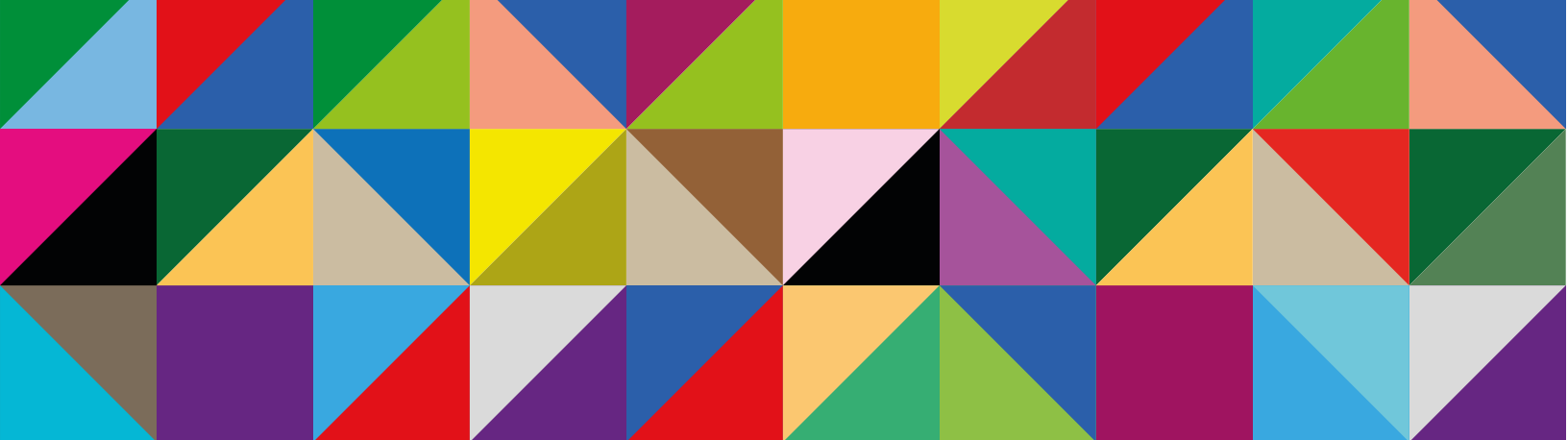


Beleidsplan

2024-2026



NObody
is **NOT**
welco**ME**



NObody is **NOT welco**ME****

“Buiten hokjes,
binnen grenzen,
begint het avontuur.”

Beleidsplan 2024-2026

Stichting NobodyIsNotWelcome

Inhoudsopgave



Aanleiding			3
Inleiding			5
1. Lengte en geldigheidsduur			8
2. Visie en missie			9
3. Ambities en doelgroepen			13
4. Sterkten en zwakten, en kansen en bedreigingen			20
5. De strategische doelstelling en stappenplan			23
Bijlage	1	Experiences	26
Bijlage	2	Financiële verantwoording	28

Aanleiding

Stichting NobodyIsNotWelcome (NINW) is op 31 januari 2024 officieel opgericht om hokjesdenken (middel) te doorbreken met als doel om meer gelijkwaardigheid en verbondenheid te creëren in de samenleving. NINW is een positieve beweging, waardoor mensen nieuwsgierig worden naar hun eigen denken en open staan voor kennisontwikkeling en maatschappelijke verandering.

“De klimaatcrisis, migratie, oorlog, verkiezingen; allemaal thema’s die mensen verdelen. We zijn bezorgd om polarisatie en toenemende kansenongelijkheid. Dat is een kans voor NINW, want eigenlijk willen we allemaal hetzelfde.”¹

De samenleving is aan verandering onderhevig. Vooral steden worden diverser. Er is sprake van een ‘nieuwe meerderheid’ (Maurice Crul). Door digitalisering lijkt de wereld kleiner en is alles dichterbij. Het tempo waarin de veranderingen in de wereld plaatsvinden is hoog en nauwelijks bij te benen. Kennis en informatie is overal. En ook na corona werken we remote. Tegelijkertijd zijn we via sociale media voortdurend met elkaar in contact. Terwijl de wereldse problematiek op je netvlies belandt, wordt het steeds ingewikkelder om een gemeenschappelijke waarheid te vinden. Door algoritmen zien we vooral filmpjes en vergaren we informatie die ons denken bevestigen. Iedereen diens eigen feiten. Hoe komen we uit onze confirmation bias?

De onstabiele wereld brengt onzekerheden met zich mee over de toekomst. Er ontstaat een nostalgisch verlangen naar wat ‘vroeger’ was, maar wat waarschijnlijk niet meer terug zal komen. Een conservatieve golf is merkbaar, vooral onder jongeren. Ze voelen zich kwetsbaar. En toch...

“De meeste mensen zullen niet zeggen dat ze zich kwetsbaar voelen, dan voelen ze zich nog kwetsbaarder.”

¹ In dit meerjarenplan staan quotes en oneliners die inspireren en de belangrijke boodschap van NINW uitdragen. We vermelden bewust niet van wie de quotes afkomstig zijn. Zo hopen we confirmation bias te doorbreken. Namen zijn bij NINW bekend.

Onze angst wordt gevoed door framing in het nieuws, op X, door influencers en/ of sommige politici. Wat biedt houvast? Een sociale norm. Die wordt gevonden in communities zoals BLM, de BoerBurgerBeweging en Extinction Rebellion. In de eigen community voelen mensen zich veilig. Maar daarbuiten raken we geïrriteerd en staat ons mentaal welzijn onder druk. We raken vermoeid van eindeloze discussies over wat wel en niet meer 'kan'. 'Woke' voelt voor sommigen als een opgelegde moraal, vingerwijzen en 'schuld'. Daardoor schieten mensen in de weerstand. Weerstand belemmert ontwikkeling. Maar er is hoop, want:

*"We hebben meer overeenkomsten dan verschillen.
En we zijn het over meer dingen eens dan oneens"*

Bijna iedereen is anno 2024 onzeker: "Mag ik er zijn, zoals ik ben?".

De 'will to belong'; de behoefte om erbij te horen, mee te doen en gelijke kansen te krijgen is universeel. Dit is een belangrijk inclusievraagstuk. Toch staat niet iedereen te popelen om met inclusie aan de slag te gaan. Want ook bij vraagstukken rondom diversiteit- en inclusie ligt óók uitsluiting op de loer.

Hoe prikkelen we de bereidwilligheid? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat iedereen zich verantwoordelijk voelt om uitsluiting zoveel mogelijk te voorkomen en ongelijkwaardigheid te bestrijden? NINW streeft naar het bevorderen van kansengelijkheid op een positieve manier, waardoor diversiteit en inclusie thema's worden die iedereen aangaan en in één adem worden genoemd met gelijkwaardigheid.



Inleiding

What's in a name?

De naam NobodyIsNotWelcome bevat een dubbele ontkenning. Hiermee willen we de speelse aard van de stichting benadrukken, de nieuwsgierigheid wekken en positieve verwarring zaaien. De slogan 'Iedereen is welkom' spreekt namelijk nog maar een kleine doelgroep aan; de toon is te belerend. NINW draait niet om 'gelijk' of wie 'slachtoffer' is of 'schuld' heeft, maar om handelen en gedrag vanuit medemenselijkheid en verantwoordelijkheid.

NINW is niet als statement bedoeld rond vraagstukken over overbevolking, asiel en migratie. Om dat duidelijk te maken is onze ondertitel van belang: "Buiten de hokjes, binnen grenzen, begint het avontuur". NINW gaat wél over de uitsluitingsmechanismen die bij migratie en asiel komen kijken. Daarom gaan we het gesprek aan. NINW mijdt het ongemak nooit.

De mogelijkheden van NINW zijn 'grenzenloos' binnen de (Nederlandse) wetgeving en het recht. Ook zijn we ons bewust van ons (overwegend) eurocentrisch perspectief en volgen we het internationaal gerechtshof. We doen een beroep op universele kernwaarden als medemenselijkheid, empathie, wederkerigheid, respect en rechtvaardigheid.

*"Het avontuur aangaan is niet altijd makkelijk,
maar levert persoonlijke groei en ontwikkeling op."*

In het logo van NINW zijn de letters "NO NOT ME" vetgedrukt. We gaan uit van de verkeerde veronderstelling dat vraagstukken over diversiteit gaan over 'de ander' en niet over jezelf. Wij willen van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid thema's maken die iedereen aanspreken en hoop bieden. Door middel van zachte, educatieve, speelse confrontatie willen we het intuïtieve en emotionele aspect van gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit aanspreken. Ja, in die volgorde.

“Kennen, kunnen, durven, voelen, willen” zijn basis van verandering, waarbij primair aangesloten moet worden bij de laatste categorieën. Dit is wat NINW nastreeft.

Vooroordelen

Iedereen draagt in meer of mindere mate vooroordelen met zich mee. Ons middel om tot gelijkwaardigheid te komen is om vooroordelen en stereotypen te erkennen en te begrijpen, want wie zichzelf begrijpt, zal ook meer begrip voor anderen opbrengen. Zo dragen we bij aan een meer verbonden samenleving.

Taak

De belangrijkste taak van NINW is om mensen op een positieve, creatieve, en verbindende manier in aanraking te laten komen met ‘de ander’. We willen ervoor zorgen dat mensen beter in hun vel zitten, opgewekter zijn, positiever in het leven staan, zichzelf vinden, mentaal weerbaarder worden, zodat ze uiteindelijk ook de ander beter willen en gáán begrijpen. Daarom gaan we spélen, en delen we verhalen en kennis. We bieden perspectieven en inzichten die afwijken van wat mensen van huis uit hebben meegekregen en wekken de nieuwsgierigheid om te leren en te ontwikkelen. Want:

“Education is the most powerful weapon to change the world.”

Initiatiefnemer en bestuur

Initiatiefnemer en voorzitter van de stichting, Patrick Avontuur (directeur Avontuur-BlachereNL), koesterde al lange tijd het verlangen om de strijd aan te gaan tegen het hokjesdenken: "Zolang mensen roepen: 'die Marokkanen' of 'die Limburgers,' is er werk te doen." Patrick is de man van de ‘verlichting’, decoratie, events en expo die de samenleving ook iets meer ‘licht’ en ‘lucht’ gunt. Met een roze opblaaskerk (Outdoor Stereo) en een eigen stage met dragdj’s (Deine festival) bouwde hij bruggen tussen gemeenschappen die elkaar in het dagelijks leven niet gauw zouden tegenkomen.

“In mijn eigen zoektocht in het leven heb ik het grote belang van zelfacceptatie ontdekt. Persoonlijke groei is niet alleen het nastreven van positieve verlangens, het is vooral het erkennen en beheersen van je eigen negatieve impulsen. Vaak ontkennen we de eigen negatieve kanten, terwijl we ze wel zien en veroordelen bij anderen. Met NINW willen we ons menselijk falen erkennen in plaats van veroordelen. Dat doen we door open te staan om de standpunten van de ander te begrijpen; en zo de verbinding aan te gaan.”

Natalia Walenkamp en Stef van Kleef zijn medebestuurders van de stichting.

Natalia was oprichter en eigenaar van café Sappho, een multicultureel, -seksueel en -artistiek cafe waar iedereen zichzelf kon zijn en zet zich in voor gelijkwaardige rechten van bewoners, ondernemers en pandeigenaren in de Amsterdamse Vijzel. Ze is van mening dat veroordelen elk sociaal moment negatief beïnvloeden en socialisatieprocessen vertraagt: “Het kost veel tijd om te begrijpen waarom iemand nog steeds veroordelen (nodig) heeft in onze met informatie overstelpte maatschappij. NINW stimuleert inlevingsvermogen en versnelt wederzijds begrip.”

Stef heeft een accountantskantoor in Hoorn en heeft een sterk rechtvaardigheidsgevoel. “Als werkgever voel ik mij verplicht om mensen, bijvoorbeeld met een afstand tot de arbeidsmarkt, of die vanwege hun achternaam niet worden uitgenodigd op een sollicitatiegesprek, op waarde te schatten en een kans te geven. Juist als ze niet op mij lijken. Doordat ik van dichtbij de groei en ontwikkeling van een transjongen meemaak zie ik hoe uitsluitingsmechanismen werken en hoe hierdoor een individu zich minder vrij kan ontwikkelen. NINW zet mensen in hun kracht en is (nu nog in potentie) een grote kansengelijkmaker.”

Directeur Chantal Deken was oprichter van stichting Discussiëren Kun Je Leren en was verantwoordelijk voor de Diversiteit en Inclusie programma's op de Hogeschool van Amsterdam. Ze gaf jarenlang een podium aan een superdiverse doelgroep jongeren en begrijpt daardoor als geen ander wat er nodig is voor morgen. “Steeds meer mensen kijken met angst naar de snel veranderende wereld en de toekomst. Hierdoor trekken we ons terug in onze eigen bubbels en omarmen we nostalgische, soms conservatieve denkbeelden. Het is tijd voor blijde initiatieven waardoor we vertrouwen krijgen in elkaar en in de toekomst.”

1. Lengte en geldigheidsduur

Dit beleidsplan van Stichting Nobody'sNotWelcome (NINW) beslaat een periode van drie jaar, met ingang van 1 januari 2024 en loopt tot en met 31 december 2026. Deze tijdslijn is bewust gekozen om de organisatie de nodige flexibiliteit te bieden bij het nastreven van haar missie en doelstellingen.

Gedurende deze drie jaar zal NINW zich intensief richten op het realiseren van haar doelstellingen. Dit omvat onder andere het ontwikkelen en implementeren van activatie in spelvorm, educatieve programma's, bewustwordingscampagnes en evenementen die contact en dialoog bevorderen.

Na afloop van deze driejarige periode zal het beleidsplan worden geëvalueerd en herzien om aan te sluiten bij de veranderende behoeften en uitdagingen van dat moment. Deze herziening zal plaatsvinden in nauwe samenwerking met onze stakeholders, medewerkers, partners en verschillende doelgroepen, zodat we kunnen blijven inspelen op de snel veranderende maatschappelijke ontwikkelingen.

ANBI Status

Wij nodigen al onze stakeholders en partners uit om met ons samen te werken en deze reis naar positieve verandering mogelijk te maken. Met het verkrijgen van een ANBI-status (Algemeen Nut Beogende Instelling) streven we naar een nog effectievere uitvoering van onze missie. Samen kunnen we niet alleen een blijvende impact hebben op de samenleving, maar ook een positieve bijdrage leveren aan het algemeen nut. Met de ANBI-status kunnen we donaties en schenkingen op een voor onze partners fiscaal gunstige manier ontvangen, waardoor we meer middelen en mensen kunnen inzetten voor onze activiteiten. Op deze manier kunnen we onze inspanningen verder versterken en een inclusieve toekomst creëren waarin iedereen wordt gewaardeerd en gelijke kansen krijgt. Door met ons samen te werken, ondersteunen partners niet alleen onze missie, maar dragen zij ook bij aan het algemeen welzijn en het bevorderen van een rechtvaardige samenleving voor alle individuen.

NINW is vastbesloten om gedurende deze drie jaar tastbare resultaten te boeken.

2. Visie en missie

Visie

NINW streeft ernaar om de thema's Gelijkwaardigheid, Inclusie en Diversiteit op een positieve, creatieve en verbindende manier in de schijnwerpers te zetten. We doorbreken het hokjesdenken door mensen te confronteren met hun eigen vooroordelen. We zorgen ervoor dat mensen nieuwsgierig raken, willen veranderen en compassie en medemenselijkheid tonen ten behoeve van een meer verbonden en gelijkwaardige samenleving,

Zoals al eerder gezegd (zie inleiding) wordt soms vergeten dat in de wereld van diversiteit en inclusie ook uitsluitingseffecten kunnen optreden. Het gevoel is: "Je mag ook niks meer zeggen." Juist in deze tijden van groeiende spanningen, polarisatie en toenemende kansenongelijkheid, zien wij kansen om mensen met elkaar te verbinden.

Er heerst een dringende behoefte aan het bouwen van bruggen tussen groepen mensen. NINW zet zich in voor een samenleving waarin iedereen wordt omarmd en gewaardeerd, ongeacht leeftijd, fysieke beperking, neurodivergentie, opleidingsniveau, sociale status, afkomst, cultuur, gender, seksuele voorkeur, kleur, religie, (politieke) overtuiging of wat dan ook. Wij willen een plek zijn voor iedereen die kritisch durft te kijken naar uitsluitingseffecten en openstaat voor ontwikkeling; voor iedereen die de mens los durft te zien van de mening.

"Medemenselijkheid en rechtvaardigheid zijn de norm."

Samen streven we naar een verbonden en rechtvaardige samenleving waarin diversiteit als een bron van kracht wordt gezien, en waarin iedereen de kans krijgt om zich te ontplooien en bij te dragen aan een inclusievere wereld.

Missie

Onze missie is om te ondersteunen bij het ontwikkelen van een 'inclusieve intuïtie' op het gebied vooroordelen, stereotyperingen en hokjesdenken. Dat doen wij door mensen een unieke leerervaring; een 'life changing experience' te bieden. Met maatschappelijke publieksactiviteiten op live-events, festivals, evenementen et cetera prikkelen we de nieuwsgierigheid van mensen. We willen een bijdrage leveren aan het doorbreken van barrières in de samenleving en mensen aanmoedigen om open te staan voor gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit in al haar facetten.

Met de leerervaring komt het 'voelen'. Daarna komt het willen en durven; het bewustwordingsproces. De bereidheid om meer te leren is er. Met (educatieve) programma's, speakers, dialoogsessies, trainingen en workshops richten wij ons op essentiële vraagstukken ten behoeve van gelijkwaardigheid. NINW draagt bij op het gebied van kennis en kunde op bijvoorbeeld de onderdelen: stereotypen, taalgebruik, representatie, werving en selectie en leiderschap.

Gelijkwaardigheid, Inclusie, Diversiteit

Bij NINW hanteren we een duidelijk onderscheid tussen de thema's Gelijkwaardigheid, Inclusie en Diversiteit. We beschouwen de thema's als fundamentele pijlers voor positieve verandering.

- Diversiteit richt zich op representatie en vertegenwoordiging; het gaat over de aantallen en percentages van verschillende groepen in een organisatie of samenleving.

Het is belangrijk om de diversiteit te meten en te bevorderen, maar op zichzelf is het niet voldoende. En het is (nog) geen thema van iedereen.

- Inclusie draait om waarden, houding, gedrag, vaardigheden én om verbinding. Het gaat over het creëren van een omgeving waarin iedereen zich volledig betrokken en gewaardeerd voelt, ongeacht diens achtergrond.

Inclusie kan een uitdaging zijn. Vooral wanneer een organisatie al divers is, maar inclusie nog niet is ingebed in de (bedrijfs)cultuur. Het kan weerstand oproepen bij degenen die vasthouden aan een bestaande gesloten cultuur. In dat geval is het nodig om een (cultuur)veranderingstraject aan te gaan, en ook daarin biedt NINW ondersteuning.

- Gelijkwaardigheid is één van de doelstellingen van NINW. Het gaat uit van het principe dat alle individuen gelijke rechten en kansen moeten hebben. Het verlangen naar zekerheid en stabiliteit en zekerheid voor de toekomst speelt een belangrijke rol in het streven naar gelijkwaardigheid. Wanneer mensen zich onzeker voelen over hun positie in de samenleving, bijvoorbeeld vanwege discriminatie of ongelijke kansen, kan dit leiden tot angst, spanning en onrust.

Gelijkwaardigheid draagt bij aan zekerheid op het vlak van economische stabiliteit, sociale cohesie, mentaal welzijn en politieke stabiliteit. Het streven naar gelijkwaardigheid draagt bij aan een rechtvaardige, inclusieve en evenwichtige samenleving.

Gelijkwaardigheid, Inclusie en Diversiteit (GID) zijn van belang voor organisaties en bedrijven om verschillende redenen:

- De samenleving, doelgroepen en klanten zijn steeds diverser en veranderen voortdurend. Het is belangrijk om hierbij aansluiting te blijven houden.
- GID-beleid biedt voordelen bij het aantrekken en behouden van talent. Onderzoek toont namelijk aan dat organisaties die inclusief en divers zijn, creatiever en innovatiever, en vaak ook succesvoller en gelukkiger zijn.
- Door sociale veranderingen rust een maatschappelijke verantwoordelijkheid op bedrijven en organisaties om een inclusieve, veilige, fysiek en mentaal gezonde en sociale werkomgeving te creëren (naast andere MVO-initiatieven).
- Bedrijven en organisatie doen tegenwoordig meer aan MVO dan voorheen, echter het maatschappelijke probleem van uitsluiting en hokjesdenken vinden ze vaak ongemakkelijk. Ze gaan het daarom nog niet voldoende aan. Terwijl de doelstellingen vaak wel zijn opgenomen in de (meer)jaarplannen.

- GID gaat ook over leiderschap, macht en tegenmacht, over het organiseren van je eigen interne kritiek ten einde meer flow, autonomie en geluk op de werkvloer te creëren.

Gelijkwaardigheid, Inclusie en Diversiteit zijn van belang voor mensen die zichzelf beter willen leren kennen en zichzelf willen ontwikkelen om onder andere de volgende redenen:

- In een 'Westerse samenleving' is ons 'ik' centraal komen te staan. We leven (met corona en sociale media als katalysator) in gescheiden werelden waar weinig uitwisseling meer is en meer onbegrip of woede naar elkaar; we mijden de dialoog.
- In tijden van maatschappelijke verandering en dreiging van verlies van status of kansen spelen gevoelens een steeds grotere rol. Hierdoor worden we eigenaren van onwrikbare standpunten; 'ons eigen gelijk' en 'vijanddenken'. We hebben moeite met het nuanceren van de ander(e groep) en diens denkwereld.
- Onze identificatie met 'de eigen groep' is een groot onderdeel geworden van onze identiteit. Als we leren dat we meerdere identiteiten hebben, vinden we verbinding.
- Een persoon die diens authentieke zelf kan zijn, zal verschillen tussen zichzelf en anderen makkelijker respecteren. Deze persoon zal minder geneigd zijn anderen af te keuren en zal minder snel de angst ontwikkelen afgekeurd te worden door anderen.
- Als we alert zijn op zowel ons eigen lijden als het lijden van de ander, weten we vanzelf wanneer we aan de bak moeten om een vergissing van onszelf te doorzien en te gaan herstellen.
- Avontuurlijk denken, buiten (lands)grenzen levert geluk en persoonlijke groei op.

"Als je lekker in je vel zit, wijs je anderen niet af."

"Broad, wholesome, charitable views of men and things cannot be acquired by vegetating in one little corner of the earth all one's lifetime."

"Avontuurlijk denken is weten dat er duizenden waarheden zijn."

3. Ambities en doelgroepen

Dit hoofdstuk vormt het hart van ons beleidsplan. We leggen onze toekomstige ambities en doelstellingen vast. Binnen deze periode, die zich uitstrekt over drie jaar, hebben we als stichting NobodyIsNotWelcome (NINW) inspirerende ambities gesteld. Onze ambities weerspiegelen onze diepgewortelde toewijding en worden uitgedrukt in concrete activiteiten en resultaten. We leggen de lat hoog om impactvolle veranderingen teweeg te brengen en zijn vastberaden om onze doelen te bereiken.

Grofweg onderscheiden we twee doelactiviteiten, namelijk:

1. Aanpak voor herkennen en signaleren van vooroordelen, privilege en stereotypen, en kennisverbreding, bewustwording en verdieping rondom de thema's gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit;
 - zoals live-events en 'experiences', activiteiten in spelvorm, (educatieve) programma's en online tools.
1. Interventies om een houding te stimuleren die streeft naar gelijkwaardigheid en verbinding tussen álle mensen en vrij is van uitsluitingsmechnismen;
 - zoals het bouwen aan een community, campagnes en communicatie en campagnematerialen.

Daarom onderscheiden we twee doelgroepen:

1. Mensen die nieuwsgierig zijn naar hun eigen vooroordelen en daarvan af willen.
 - a. Deze doelgroep bereiken we met live-events, activiteiten in spelvorm, (educatieve) programma's, community building, online tools, (sociale) media, campagnemateriaal en bewustwordingscampagnes.
2. Mensen die binnen hun bedrijf of organisatie aan de slag willen met DIG/ GID en behoefte hebben aan 'voelen, willen, durven' en kennis en kunde op dit gebied.
 - b. Deze doelgroep bereiken we met met bovenstaande interventies, maar vooral met consultancy/ advies, trainingen, workshops, dialoogsessies, keynote-sprekers en intensieve verandertrajecten.

Hieronder een toelichting op onze activiteiten/ interventies.

Jaar één:

1. Landingspagina met agenda.

We creëren een landingspagina met een agenda. Daarop staan de live-events, festivals, 'experiences' enzovoort waaraan NINW deelneemt. De pagina dient als informatiebron voor geïnteresseerde deelnemers, bezoekers, onze community en (potentiële) partners en sponsors van NINW. Ze kunnen meer te weten komen over onze aanwezigheid, onze activiteiten en vooral over het waarom.

2. Database van organisaties die NINW steunen, sponsors en founding partners.

We zetten een database op met gegevens van organisaties die NINW ondersteunen, sponsors of als founding partner fungeren, en geven daarbij een duidelijke onderbouwing van hun motivatie en het waarom. Deze database is een waardevolle bron voor toekomstige samenwerkingen en netwerkmogelijkheden voor bedrijven en organisaties die de NINW doelstellingen, activiteiten en interventies steunen, en draagt bij aan een gevoel van 'erbij horen' en 'het verschil maken'; a sense of community.

3. Live-events, festivals, congressen, bedrijfsuitjes.

NINW wil direct in contact komen met verschillende lagen van de samenleving en bereikt de doelgroepen door fysieke aanwezigheid bij live-events, festivals, congressen, bedrijfsuitjes et cetera. Ze zijn ontworpen om mensen met elkaar in contact te brengen, wakker te schudden, actief te betrekken en bewustwording en zelfinzicht te creëren. Het draagt bij aan de bereidheid en de wil om te veranderen.

4. Activaties en 'experiences' in spelvorm.

We nodigen uit om in contact te komen met de eigen intuïtie, om nieuwsgierig te zijn en open te staan voor een nieuwe ervaring/ 'experience'. Dit is de eerste stap naar ontwikkeling. Met activiteiten in spelvorm zoals "Debadderen," "Change Angels," "Out

of Sight," "The Masked Swinger" en "Mens Erger Je Niet" maken we deelnemers op een interactieve en uitdagende manier bewust van vooroordelen, privilege en uitsluitingsmechanismen. Deze activiteiten bevorderen contact, openheid, begrip en dialoog en maken emoties los. (Zie bijlage 1 voor een toelichting op de spelvormen.)

"Hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen 'willen'? Als mensen iets vóelen."

5. (Educatieve) programma's, speakers, dialoogsessies, trainingen en workshops.

Als alternatief voor de experiences bieden we (educatieve) programma's en dialoogsessies aan. Ook denken we aan een database met sprekers. Deze interventies bevorderen de bewustwording en de nieuwsgierigheid.

"Het is onmogelijk iets te leren als je denkt dat je alles al weet."

Na het 'willen' komt het dóen. NINW biedt trainingen en workshops voor kennisdeling, leren, reflectie en groei. Gerenommeerde sprekers en experts verzorgen inspirerende lezingen of talks. De sprekerssessies inspireren en motiveren, voorzien deelnemers van inzichten of bieden handelingsperspectieven. Interactieve workshops en trainingen zorgen ervoor dat deelnemers kennis en/ of praktische vaardigheden ontwikkelen. De dialoogsessies stimuleren interactie, inlevingsvermogen en empathie. Ook bieden we een pakket aan met verschillende interventies. Deelnemers leren zo hoe ze hun nieuw verworven kennis en vaardigheden kunnen toepassen in hun persoonlijke en professionele leven.

6. Communicatie- en campagnematerialen, stylingtools en merchandise.

De regenboog- en Progress Pride vlag (sinds 2018) leveren de laatste tijd discussie op. Want, gaat het niet teveel over één community en kunnen we uitsluiting van verschillende groepen niet hand in hand bestrijden. NINW wil een boodschap uitstralen die over iedereen gaat. Daarom bieden we communicatie- en campagnematerialen en stylingtools aan. Die middelen kunnen bedrijven, gemeenten en organisaties gebruiken om te laten zien dat ze gelijkwaardigheid willen bevorderen en dat ze uitsluiting willen

bestrijden. Zo kun je denken aan NINW straatverlichting, NINW vlaggen en banners, maar ook aan truien, T-shirts, petten, tassen en maskers in de NINW huisstijl.

Jaar twee:

In het tweede jaar zullen we bovenstaande activiteiten uitbreiden en daarnaast doen we het volgende:

1. Versterken en empoweren NINW-community.

Samen met een influencers, rolmodellen en ervaringsdeskundigen zullen we middels onze socials werken aan het opbouwen en grootmaken van een gemeenschap waarin individuen, organisaties en partners de NINW boodschap verder verspreiden. We bevorderen samenwerken, kennisdeling en betrokkenheid bij de missie van NINW. De community ontvangt uitnodigingen voor festivals en evenementen in ruil voor hun (vrijwillige) inzet ten behoeve van de NINW doelstellingen.

“Als je lid bent van een gemeenschap kun je, als mens, niet uitgesloten worden op basis van een mening.”

2. Online tool met ‘bias (zelf)test’ en GID ‘pre-scan’.

Met steun van verschillende fondsen en sponsors willen we een online tool of app lanceren met een ‘bias (zelf)test’. Hiermee willen we doelgroepen een spiegel voorhouden en hen bewustmaken van hun kernwaarden. Kernwaarden zijn namelijk de vertrek- en uitgangspunten voor meningen en argumentatie. Bijkomend effect is dat de nieuwsgierigheid naar gelijkwaardigheids-, inclusie- en diversiteitsvraagstukken wordt geprikkeld. Als mensen nieuwsgierig zijn, staan ze open voor meer activiteiten in spelvorm die zelfinzicht geven en/ of GID-(trainings)aanbod ten behoeve van bewustwording, kennisdeling en veranderingsprocessen. We verwachten dat deze (of een variantie op de) tool ook kan worden ingezet als ‘pre-scan’ voor bedrijven of organisaties waar verandermanagers aan de slag gaan. Een scan kan inzichtelijk maken

waar de pijnpunten en kansen liggen, en draagt effectief bij de analyse en diagnose bij de start van grootschaliger (organisatiecultuur) verandertrajecten.

3. Verandermanagement "GID in je DNA".

Doel is om organisaties te begeleiden bij het integreren van GID in hun kernwaarden en organisatie- of bedrijfscultuur, zodat het een integraal onderdeel wordt van hun 'DNA'. GID in je DNA betekent dat de thema's een essentieel onderdeel worden van de identiteit en het waardenkompas van de organisatie of het bedrijf. Deze ambitie gaat dus verder dan activatie in spelvorm op gevoelsniveau. Het gaat verder dan losse trainingen/ workshops die meestal oppervlakkige kennis genereren. Dit onderdeel beoogt een fundamentele transformatie van de organisatie- of bedrijfscultuur. In een strategisch veranderingsproces met een verandermanager of consultant (via NINW) kunnen onder andere de volgende stappen worden gevolgd: analyse en diagnose (pre-scan), doelstelling en visie, strategisch plan en begeleiding bij de implementatie, monitoring/ aanpassingen en verbeteringen. NINW werkt in dezen uitsluitend samen met erkende consultants, trainers en verandermanagers, blijft poortwachter en bewaakt de opbrengsten.

Jaar drie:

1. Bewustwordingscampagnes.

Vanaf het derde jaar zal NINW bewustwordingscampagnes lanceren die de aandacht van het publiek trekken en hen uitdagen, inspireren en informeren over vooroordelen en gelijkwaardigheid stimuleren. Deze campagnes moedigen aan om naar ons platform te gaan, de (zelf)tests te doen en/ of deel te nemen aan onze activiteiten in spelvorm, trainingen, workshops, of andere interventies.

2. Erkennings-/ kwaliteitslabel voor trainers en -professionals.

Vanaf jaar drie willen wij de mogelijkheden onderzoeken om een erkennings- of kwaliteitslabel voor GID professionals, trainers en -professionals te ontwikkelen. Mede omdat er momenteel geen noemenswaardig label bestaat. Bedrijven en organisaties die

'iets met diversiteit en inclusie willen', banen zich met moeite een weg door het woud van aanbieders. Maar wat is goed? En wat werkt?

Dit label is mede bedoeld om organisaties aan te moedigen om zich in te zetten voor GID-(verander)trajecten waarvan we zeker weten dat ze de gewenste effecten opleveren. Het label kan bovendien aantonen aan dat een trainingsbureau of educatieve organisatie zich inzet voor gelijke kansen en een inclusieve cultuur. Het label behartigt de belangen van deelnemers en verbetert de reputatie en versterkt de concurrentiepositie van trainingsbureaus/ educatieve organisaties/ partners van NINW.

NINW zal in na de uitvoer van dit meerjarenplan zorgen voor onafhankelijk toezicht en naleving van afspraken en regels die zijn opgesteld.

IMPACT

Wat Stichting Nobody'sNotWelcome krachtig maakt in haar aanpak is de focus op het identificeren en verminderen van vooroordelen. In tegenstelling tot het richten op een specifieke doelgroep, pakken wij het fundamentele probleem van stereotypering en het in hokjesdenken aan. We richten ons op dus de kern van het probleem. Met deze benadering streeft NINW ernaar een duurzame en blijvende impact te hebben op de manier waarop mensen denken en handelen.

Zo dragen we bij aan een gelijkwaardige en inclusieve samenleving voor alle groepen.

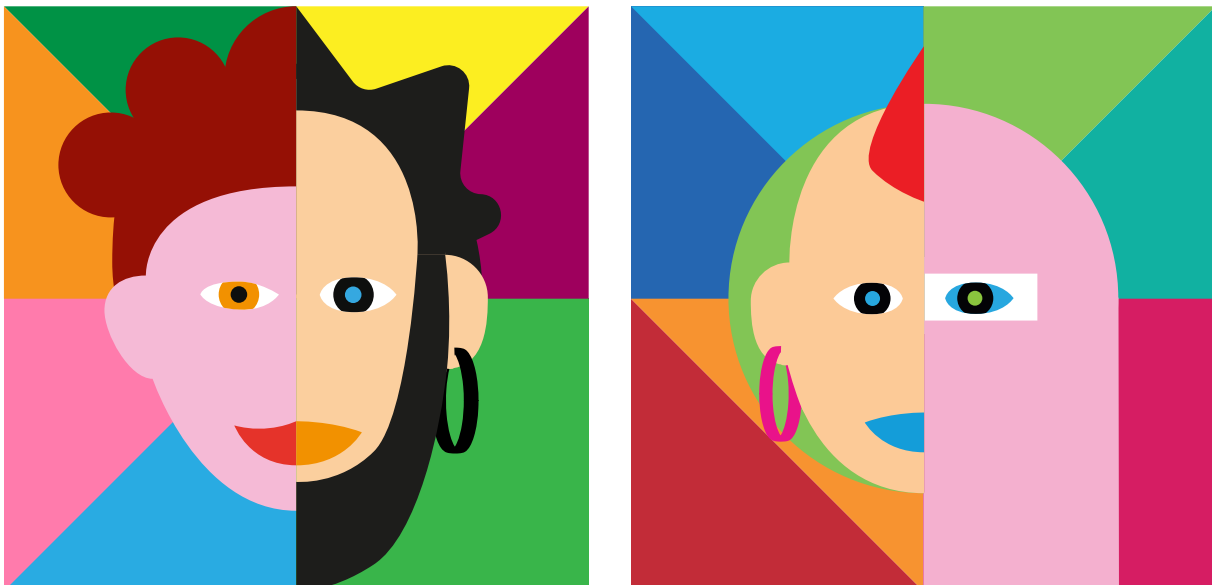
Monitoring en meten van IMPACT

Wat zijn de effecten van ons aanbod? Meten is weten. Daarom zullen we structureel de volgende indicatoren en methoden in beeld brengen:

- Aantal deelnemers aan activiteiten in spelvorm, evenementen, live-events, 'experiences', trainingen, workshops.
- Feedback, testimonials en evaluaties van deelnemers aan onze activiteiten.

- Het aantal organisaties dat NINW steunt en sponsort.
- Gebruikersaantallen en betrokkenheid op onze online platformen.
- Bereik en betrokkenheid bij ideële campagnes.
- Toekenning en gebruik van en de vraag naar het (kwaliteits)label.
Deze gegevens worden jaarlijks geanalyseerd. Ze zorgen ervoor dat in beeld komt of we onze doelstellingen en ambities met succes realiseren, of dat het nodig is om aanpassingen te maken.

NINW streeft naar meetbare resultaten die onze inspanningen in de richting van een inclusievere samenleving bevestigen en versterken. We willen weten wat wel en niet werkt. Daarom willen we structureel een samenwerking aangaan met bijvoorbeeld het praktijkgerichte onderzoekscentrum (Center of Expertise) van de Hogeschool van Amsterdam.



4. Kracht en uitdagingen, en kansen en risico's

In dit hoofdstuk zullen we onze 'sterke' punten en 'zwakke' punten van NINW analyseren, de markt en eventuele 'concullega's' onder de loep nemen. Ook zullen we kort de kansen en risico's identificeren die van invloed kunnen zijn op onze activiteiten en het succes van de stichting (mede) zullen bepalen.

Kracht

Heldere positionering, 'momentum' en een krachtig merk: De boodschap staat als een huis. De recente verkiezingsuitslag laat een grote verdeeldheid zien in Nederland. Het steun voor een meer conservatief gedachtegoed zien we ook globaal. Dit is de tijd om elkaar en dus de verschillen te omarmen om te voorkomen dat we van elkaar vervreemden en de polarisatie toeneemt.

Maatschappelijk belang: Initiatieven gericht op gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit benadrukken een maatschappelijk belang dat steeds relevanter wordt. Dit trekt de aandacht van individuen, organisaties en beleidsmakers. (Zie hoofdstuk 2 over gelijkwaardigheid.)

Brede steun: Initiatieven die gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit promoten, krijgen vaak brede steun van diverse belanghebbenden, waaronder gemeenschappen, overheid, non-profitorganisaties en bedrijven.

Positieve impact op de samenleving: NINW springt in het gapende gat tussen 'niets doen' en de 'diversity officer' of de belangrijke boodschap van mensenrechtenactivisten en NGO's. Voordat een trainer, consultant of verandermanager op het gebied van gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit een organisatie in wordt gelanceerd is er NINW. Dit worden met NINW thema's waarnaar je nieuwsgierig raakt. Je verzamelt de moed om het ongemak aan te gaan.

Ervaring, kennis en kunde: Chantal Deken, de directeur van de stichting, heeft als onderwijskundige een bewezen staat van dienst op het gebied van gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit en in het bespreekbaar maken en bestrijden van vooroordelen. Vijftien jaar lang gaf ze leiding aan Stichting Discussiëren Kun Je Leren; een stichting die inmiddels is volgroeid tot een succesvolle, financieel gezonde stichting met een bewezen effectieve burgerschapsmethode. Met haar vorige stichting heeft ze

aangetoond dat ontmoeting en dialoog vooroordelen bespreekbaar maken én minimaliseren. Deken beschikt daarnaast over solide relaties met betrouwbare GID-kennis en vaardigheden. Daarnaast beschikt zij over een uitgebreid netwerk van potentiële nieuwe opdrachtgevers, overheid, onderwijs, evenementenbureaus en festivalorganisatoren.

Lokale en internationale partnerschappen: De langdurige en duurzame samenwerking van stichting voorzitter Patrick Avontuur vanuit zijn eigen onderneming met het MKB, bedrijven, overheid en organisaties dragen bij aan het groeipotentieel van klanten, partners, founders stakeholders van NINW. Deze sterke lokale banden versterken onze positie en ons vermogen om positieve veranderingen in nieuwe gemeenschappen te bewerkstelligen. De afnemerstevredenheid en loyaliteit van partners aan voorzitter Avontuur is groot.

Uitdagingen

Weerstand tegen verandering: Sommige individuen en organisaties kunnen weerstand bieden tegen veranderingen op het gebied van gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit, wat de implementatie van ons aanbod kan bemoeilijken. Ook kunnen we kritische geluiden verwachten bij onze campagnes, omdat mensen het associëren met dat ze iets 'moeten' of niet (meer) 'mogen'.

Beperkte financiële middelen: Ons aanbod en onze activiteiten worden soms gezien als iets 'extra's'. Initiatieven kunnen worden belemmerd door beperkte financiële middelen en menselijke capaciteit, wat het groeipotentieel kan beperken.

Complexiteit: Diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid zijn complexe onderwerpen met veel facetten. Het kan moeilijk zijn om een effectieve strategie te ontwikkelen en te implementeren, omdat mensen bezwaren kunnen hebben tegen de uitvoer. GID betekent ook het aangaan van ongemak en niet iedereen omarmt dat.

Brede doelgroep: Ons aanbod en onze activiteiten zijn inzetbaar voor een brede doelgroep. Van festivalbezoeker tot onderwijsprofessional, van MKB tot multinational. Dit vraagt om pakketten op maat. De risico's willen we beperken doordat we uitgaan van een olievlekwerking en vooral willen starten met het aanbod waarvan we weten dat het werkt.

Kansen

Toenemende bewustwording: Er is een groeiende bewustwording en interesse in GID bij een brede doelgroep wat kansen biedt voor het creëren van positieve verandering.

Wetgeving en regulering: Overheidsmaatregelen en regelgeving die GID bevorderen kunnen kansen bieden voor initiatieven om samen te werken met wetgevers en instanties.

Samenwerking: Initiatieven kunnen samenwerken met bedrijven en organisaties die streven naar gelijkwaardigheid waardoor nieuwe partnerschappen ontstaan.

Risico's

Financiële onzekerheid: (Gedeeltelijke) afhankelijkheid van donaties en subsidies kan initiatieven kwetsbaar maken voor financiële onzekerheden.

Concurrentie: Toenemende aandacht voor gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit kan leiden tot meer concurrentie tussen initiatieven en organisaties die vergelijkbare doelen nastreven.

Tegenstand, bezorgdheid, vooroordelen en prioritering: Mensen hebben bezwaar tegen GID-vraagstukken, omdat ze de noodzaak en het nut er niet van inzien. Dit kan de voortgang belemmeren. Een rechts kabinet zal vermoedelijk meer bezuinigen op dit beleid waardoor het moeilijker wordt om nieuwe opdrachten te vinden en/ of om klanten voor een langere periode aan NINW te binden.

*“Het is tijd voor bottom-up veranderingen die uit de mens komen.
We wachten niet langer op de politiek.”*



5. De strategische doelstelling en actiestappen.

In dit hoofdstuk zullen we de NINW strategische doelstellingen en actiestappen uiteenzetten om onze ambities te realiseren, sterke punten uit te buiten en de eerder geformuleerde zwakke punten tegenwicht te bieden. Het stappenplan biedt een praktisch kader voor het bereiken van onze doelen.

Strategische doelstellingen

Onze strategische doelstellingen zijn gericht op het (h)erkennen en bestrijden van vooroordelen, het bevorderen van gelijkwaardigheid, inclusie en diversiteit, en het verankeren van deze waarden in de samenleving.

We streven naar:

Bewustwording, signalering en educatie: Het vergroten van kennis en inzicht van de eigen vooroordelen en/ of privilege en het bieden van interventies aan bedrijven, organisaties en individuen om gelijkwaardigheid te stimuleren en uitsluiting te minimaliseren.

Inclusieve bedrijfs-/ organisatie cultuur: Het ondersteunen van bedrijven en organisaties bij het creëren van een gelijkwaardige, inclusieve bedrijfscultuur waarin diversiteit een kracht is en op waarde wordt geschat.

Community building: Het bouwen aan een inclusieve community van individuen, experts, professionals, organisaties en partners die zich inzetten tegen vooroordelen, voor GID en een meer verbonden samenleving, en elkaar ondersteunen in dit streven.

Samenwerkingsverbanden: Het aangaan van samenwerkingsverbanden met relevante stakeholders, waaronder bedrijven, non-profitorganisaties en overheidsinstanties, om gezamenlijk de NINW doelstellingen te behalen.

Positiviteit, creativiteit, mentaal welzijn, licht, lucht, plezier, avontuur, flow: niet alleen voor het individu, maar vooral ten behoeve van de onderlinge verhoudingen in de gemeenschap.

Actiestappen

Om deze strategische doelstellingen te bereiken, ondernemen we de actiestappen (uitgelegd in hoofdstuk 3):

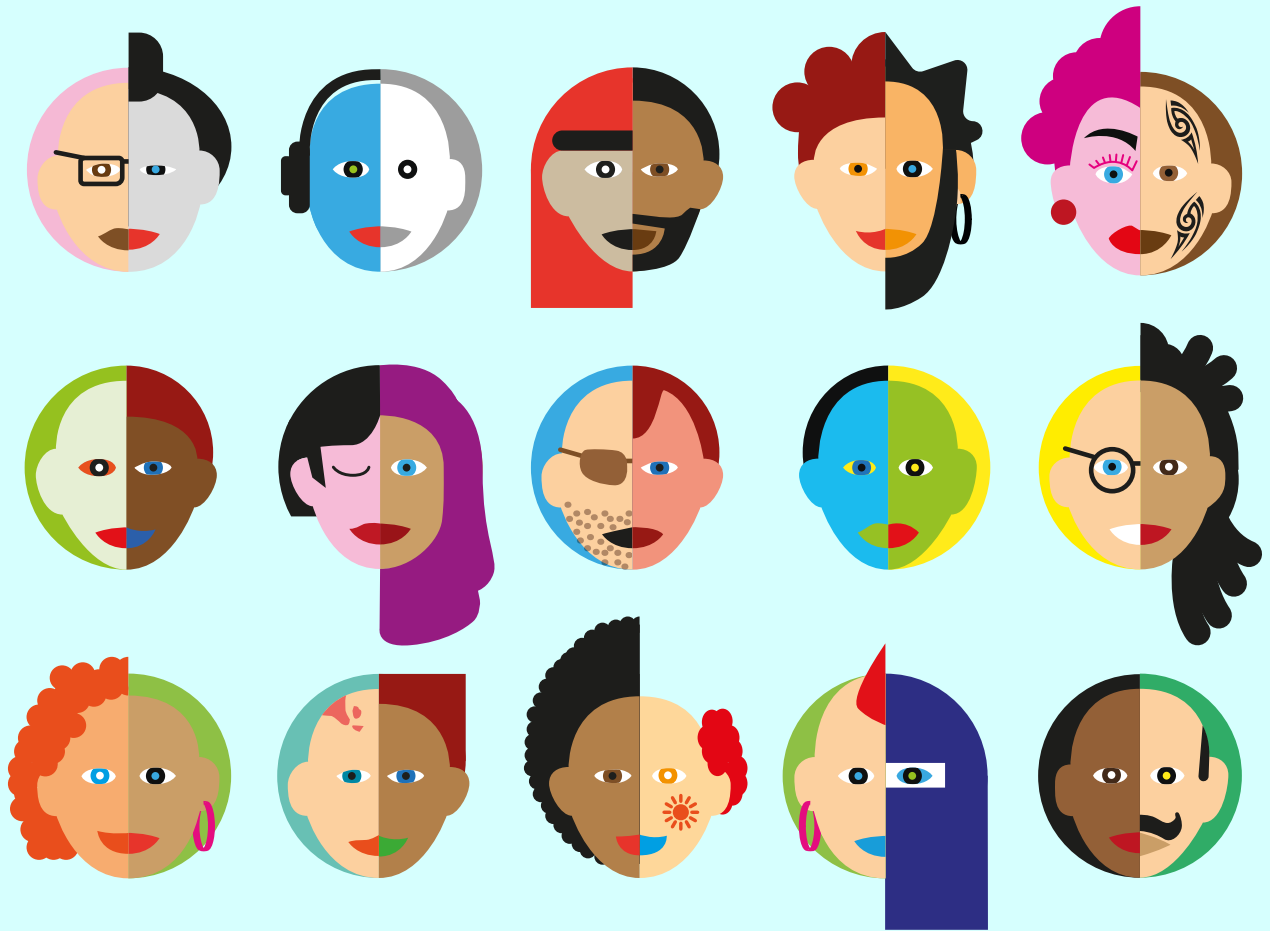
- Bewustwordingscampagnes, campagnemateriaal en online tool.
- Maatschappelijke publieksactivaties in spelvorm.
- Educatieve programma's, trainingen en workshops die worden aangepast aan de specifieke behoeften van onze doelgroepen.
- Consultancy en begeleiding.
- Community-evenementen waarin vrijwilligers, partners of stakeholders samenkomen, ervaringen delen en ideeën uitwisselen. Dit versterkt de banden, vergroot het gevoel van verbondenheid en een gevoel van 'waarmaken' van onze missie.
- Samenwerkingsverbanden met relevante stakeholders om gezamenlijke initiatieven te ontwikkelen.
- Onderzoek en evaluatie om de impact van onze activiteiten te meten, te weten wat werkt en ons aanbod te verbeteren.

Conclusie

Dit meerjarenplan vormt de kern van onze strategie om hokjesdenken en vooroordelen te doorbreken, GID te bevorderen en een meer verbonden samenleving te creëren. We ondernemen actie en je zult ons overal terugzien.

Onze strategische doelstellingen en stappen vormen de leidraad voor onze activiteiten tot 2026 en tot ver daarna. We zullen voortdurend streven naar positieve impact en verandering in de samenleving.

Stichting NObody is NOT welcome is een lerende organisatie.
Missen we iets? Of kunnen we op een andere manier iets voor je betekenen?
Mail ons op: info@nobodyisnotwelcome.nl



NObody is **NOT** welcome**ME**

Bijlage 1 - Experiences

Met de volgende ludieke, activerende spelactiviteiten willen we mensen een ervaring meegeven die hen bewust maakt van hun hokjesdenken, vooroordelen/ bias of privilege. Het omvat laagdrempelig entertainment met een knipoog die doelgroepen uitdaagt en verbindt, en emoties oproepen zoals:

Debadderen: Debadderen betekent speelsheid én ongemak; de dialoog in een ballenbak onder leiding van opgeleide moderatoren. Zo leren mensen zichzelf en elkaar beter kennen. "Dat is 'where the magic happens'. Als je open staat voor een nieuwe ervaring en bereid bent om te luisteren, worden vooroordelen doorbroken."

Change Angels: m/v/x sprookjesachtige figuren die stereotypen doorbreken en zachte kennisdelingsboodschappen uitdelen rondom inclusief taalgebruik en bewust worden pronouns.

"Van begrijpen naar begrepen worden."

Out of sight: 'blind' daten achter een wand of 'biechthokje', deelnemers krijgen vragenkaartjes. Opgeleide moderatoren faciliteren de gesprekken en stimuleren dat de deelnemers op zoek gaan naar overeenkomsten in plaats van verschillen. Gemeenschappelijkheid wordt gevonden en vriendschappen gesloten.

"Van: 'Je mag ook niks meer zeggen', naar: 'Dat wil ik niet meer zeggen.'"

The masked swinger: met swingen bedoelen we dansen. Dit is een variant op 'out of sight' die uitdaagt om uit je hokje het avontuur op te zoeken. Deelnemers krijgen een NINW-masker op en worden uitgedaagd om contact te maken met onbekenden: 'Ik stel mij open, heb jij zin in een gesprek?'. In het masker van NINW staat een uitleg over onze missie en 'vragen die uitdagen'.

Mens Erger Je Niet: Levensgroot bordspel waarin de deelnemers pion zijn. Doel is om contact en teamwork te stimuleren tussen mensen die elkaar niet kennen. Ze vormen samen een nieuwe community. Daarnaast maken we herkenbare ergernissen bespreekbaar. Ze geven inzicht in uitsluitingsmechanismen zoals: burenruzies,

geweigerd worden bij een club, een feestje met een dresscode, als laatst worden gekozen bij gym et cetera. Hoe tolerant zijn we nog? En hoe 'normaal' is het om te zeggen: "Doe ff normaal!"

Varianties zijn levensgroot Wie ben ik?, Pim Pam Pet, Ganzenbord. Et cetera, et cetera...

DIXIland: feestje met o.a. dixieland muziek in m/v/x DIXI's (geclusterde mobiele toiletten) om mensen bewust te maken van gender en pronouns.

Trouw aan jezelf: happy singles en verstokte vrijgezellen hijsen zich in m/v/x bruidsjurken en bezorgen we de dag van hun leven.

*"Diversity is being invited to the party.
Inclusion is feeling free to dance.
Equality is deciding on the playlist."²*



² Quotes en oneliners in dit beleidsplan zijn onder andere van Epictetus, Nelson Mandela, Vernā Myers, Mark Twain, Brigitte Ars, Patrick Avontuur, Lammert Kamphuis, Paulien Rietveld, Thérèse Zijlmans, en Chantal Deken. Niet per se in die volgorde.

Bijlage 2 - Financiële verantwoording voor NINW

Deze financiële verantwoording biedt een overzicht van de verwachte inkomsten, uitgaven en het resulterende resultaat voor Stichting NobodyIsNotWelcome.

Inkomsten 2024:

1. Donaties/ giften:
 - o Verwachte donaties/giften = €55.000
2. Subsidies:
 - o Verwachte subsidies €54.000
3. Opdrachten/ verkoop/ diensten:
 - o Verwachte inkomsten uit opdrachten, verkoop en diensten = €72.000

Totaal inkomsten 2024: €55.000 + €54.000 + €72.000 = €181.000

Uitgaven 2024:

Productiekosten	60.000
Kantoorkosten	3.000
Reis- en verblijfskosten	3.000
Huisvestingskosten	0
Verkoopkosten	12.500
Consumptiekosten	6.000
Personeelskosten	86.000
Andere kosten	10.000

Totaal uitgaven: €180.500

Positief/ negatief resultaat 2024:

- Inkomsten - uitgaven = €181.000 - €180.500 = €500

Opmerkingen:

De totale inkomsten van €181.000 vormen een evenwicht met de totale uitgaven van €180.500. Er is geen overschot of tekort in 2024.

In 2025 verwachten we te stijgen naar een resultaat van €250.000 tot €300.000, netto resultaat tot € 2.500

In 2026 verwachten we te stijgen naar een resultaat van €400.000 tot €450.000, netto resultaat tot € 5.000

Let op: dit is een voorbeeld en de werkelijke cijfers kunnen variëren afhankelijk van specifieke omstandigheden en ontwikkelingen gedurende het jaar.