



4.1

**Verbreed het
perspectief:**

**neem
meerstemmigheid
als uitgangspunt**

4.1 Verbreed het perspectief: neem meerstemmigheid als uitgangspunt

Om het gebrek aan representatie (zie paragraaf 3.1) tegen te gaan, is meerstemmigheid een vereiste. Discriminatie en racisme blijven bestaan waar bepaalde perspectieven ontbreken of stelselmatig worden buitengesloten. Zolang de overheid alleen luistert naar de stemmen die al aan tafel zitten, verandert er niets. Meerstemmigheid vraagt om een omslag: van besluitvorming óver mensen naar besluitvorming mét mensen. De staatscommissie pleit daarmee voor een aanpak die richting 'diepe democratie' gaat: een vorm van democratie waarin niet alleen wordt geluisterd naar wie al gehoord wordt, maar waarin actief ruimte wordt gemaakt voor perspectieven die normaliter worden buitengesloten, inclusief de ongemakkelijke.²⁰⁵

De staatscommissie staat hierin niet alleen. Eerder onderzoek en eerdere commissies hebben het belang van representatie en participatie al beschreven.²⁰⁶ Toch zijn er op dit vlak onvoldoende stappen gezet. Daarom herhaalt de staatscommissie het belang van meerstemmigheid en werkt het uit in concrete acties. Want representatie en participatie zijn geen losstaande doelen: ze zijn een essentiële voorwaarde om verder te komen. Hiervoor zijn de volgende acties nodig:

1. Maak de overheid een daadwerkelijke afspiegeling van de samenleving

Meerstemmigheid in de samenleving begint binnen de overheid. Zonder diversiteit op de werkvloer en ruimte voor afwijkende perspectieven blijft besluitvorming eenzijdig en gesloten. Doorbreek deze geslotenheid. Maak werk van een overheid die iedereen vertegenwoordigt en niemand uitsluit. Dat vraagt om concrete actie. De volgende stappen zijn noodzakelijk:

Overheden,²⁰⁷ zorg dat jullie personeelsbestand op alle niveaus, tot in de top, een echte afspiegeling wordt van de samenleving.

Maak zichtbaar werk van instroom, doorstroom en behoud van onder meer mensen met een praktische opleidingsachtergrond, mensen uit verschillende etnische groepen, mensen met een beperking, vrouwen en andere groepen die in hogere salarisschalen of functies nu ondervertegenwoordigd zijn.²⁰⁸ Doorbreek ongelijkheid met bewezen effectieve maatregelen, zoals het objectiveren van selectiecriteria, het vastleggen en verantwoorden van keuzes door sollicitatiecommissies en actieve monitoring van instroom- en doorstroomcijfers per functieniveau.²⁰⁹ Betrek zowel Europees als Caribisch Nederland volwaardig en doelgericht in het werven van personeel.

Overheden, creëer een veilige en inclusieve werkomgeving.

Representatie en diversiteit hebben pas betekenis als uiteenlopende perspectieven daadwerkelijk kunnen worden ingebracht en serieus worden genomen. Werk aan inclusie met bewezen effectieve initiatieven, zoals het trainen en inzetten van leidinggevenden

205. Ghorashi, H. (2025). *Ontregelde meerstemmigheid. Pleidooi en bouwstenen voor anders participeren*. Uitgeverij van Gennep & Movisie.

206. Boogaard, G. et al. (2024). *Essaybundel burgerparticipatie op nationaal niveau*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving. (2022). *Gelijk recht doen. Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan*. Van Kampen, L. et al. (2026). *Beschouwing. Perspectieven op 'zinvolle' participatie*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

207. Met 'overheden' verwijst de staatscommissie naar ministeries, publieke dienstverleners, provincies, gemeenten, waterschappen en alle andere (Rijks-) overheidsinstellingen.

208. Een goed voorbeeld is het in 2026 gestarte mbo-trainingsprogramma van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties/Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening.

209. Hulsege, G. et al. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie. Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. TNO.

als rolmodel en het actief verminderen van discriminatie op de werkvloer.²¹⁰

Overheden, zorg dat elke ambtenaar beschikt over de kennis en vaardigheden om inclusief te handelen.

Dit is geen bijzaak, maar een kerntaak. Maak trainingen over grondrechten, diversiteit en inclusie een kernonderdeel van onboarding, inwerktrajecten en loopbaanontwikkeling. Besteed daarbij expliciet aandacht aan discriminatie - ook door de overheid zelf - en aan de verschillende onderdelen van het Koninkrijk, waaronder Caribisch Nederland. Kennis hierover ontbreekt nog te vaak bij ambtenaren die beleid maken dat direct van invloed is op de BES-eilanden. Hier ligt een aanjagende verantwoordelijkheid voor het directoraat-generaal Digitalisering en Overheidsorganisatie, als verantwoordelijke voor hoogwaardig ambtelijk vakmanschap via de directie Ambtenaar & Organisatie. De Algemene Bestuursdienst (ABD) heeft een specifieke verantwoordelijkheid voor het versterken van het inclusief leiderschap van ABD-managers.

Overheden, grijp in waar interne representatie (nog) tekortschiet en organiseer aanvullende waarborgen.

Zet daarvoor ervaringsdeskundigen in: mensen die op basis van eigen ervaring met discriminatie of uitsluiting weten waar beleid tekortschiet en wat er beter kan. Ervaringsdeskundigheid is een volwaardige vorm van expertise, geen vrijwilligerswerk. Betaal ervaringsdeskundigen daarom eerlijk en structureel voor hun inbreng. Zorg er ook voor dat perspectieven uit alle delen van Nederland worden meegenomen. Geef daarom specifieke aandacht aan kennis en vertegenwoordiging uit Caribisch Nederland.

210. Coello Eertink, L. & Kreinsen, S. (2019). Inclusief beleid op de werkvloer. Factoren die bijdragen aan (het creëren van) een inclusieve werkvloer. Kennisplatform Integratie & Samenleving. Van den Brink, M. C. L., & Celik, S. (2023). We zijn er nog niet. De lange weg naar een inclusieve organisatie. Beleid & Maatschappij, 14(2), 108-116.

211. Van Kampen, L. et al. (2026). Beschouwing. Perspectieven op 'zinvolle' participatie. Sociaal en Cultureel Planbureau.

2. Betrek burgercollectieven en inwoners structureel bij wetgeving, beleid, dienstverlening en toezicht

Meerstemmigheid vraagt ook om structurele betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld. Als de overheid wil veranderen dan is het noodzakelijk om te leren van en samen te werken met burgercollectieven. Dat is des te belangrijker omdat bestaande beleidsinstrumenten en werkprocessen nog te weinig expliciet aandacht hebben voor diversiteit, met name voor de stem van gemarginaliseerde groepen. Hierdoor blijven hun perspectieven makkelijk buiten beeld, worden ze pas laat opgehaald, of worden ze wel opgehaald maar niet daadwerkelijk meegenomen in besluitvormingsmomenten.²¹¹ Betrek het maatschappelijk middenveld, en specifiek relevante burgercollectieven en gemarginaliseerde groepen, bij de totstandkoming, implementatie en evaluatie van beleid en wetgeving. Maak participatie niet vrijblijvend, maar een vast onderdeel van cocreatieve werkprocessen. Investeer substantieel in het maatschappelijk middenveld en maak cocreatie de norm. Hiervoor zijn de volgende acties noodzakelijk:

Kabinet, gemeenten en andere overheden, faciliteer een sterk en onafhankelijk maatschappelijk middenveld.

Zorg voor structurele financiering. Ondersteun burgercollectieven en maatschappelijke organisaties in Caribisch Nederland. Neem maatschappelijke organisaties serieus als kennispartners en leer van hun kennis, inzichten en manier van werken. Bescherm maatschappelijke tegenmacht. Stop met de inperking van het demonstratierecht.

Kabinet, gemeenten en andere overheden, zorg voor voldoende tijd, budget, ondersteuning en een toegankelijke infrastructuur voor burger- en maatschappelijke betrokkenheid.

Investeer in duurzame relaties met inwoners en burgercollectieven. Geef expliciet ruimte aan inwoners uit Caribisch Nederland en neem drempels voor hun deelname actief weg. Zorg daarnaast dat juist *grassroots*-bewegingen en informele burgercollectieven structureel aan tafel zitten: zij bereiken mensen die grote, professioneel georganiseerde organisaties vaak niet bereiken en zij weten wat er werkelijk speelt. Organiseer burgerbetrokkenheid op zo'n manier dat alle groepen uit de samenleving gelijkwaardig kunnen participeren. Zorg voor meerjarige financiering en eerlijke vergoedingen voor ervarings- en maatschappelijke deskundigheid. Zonder deze randvoorwaarden blijft participatie een papieren belofte.

Overheden, maak burgerparticipatie een vast onderdeel van werkprocessen.

Burgerparticipatie is niet facultatief. Zorg dat ambtenaren er continu op worden gewezen dat het betrekken van maatschappelijke organisaties en burgercollectieven onderdeel is van het werk. Maak burgerbetrokkenheid een verplicht, in plaats van vrijblijvend, onderdeel van het Beleidskompas. Ontwikkel creatieve en cocreative werkvormen die verder gaan dan inspraakavonden en enquêtes. Overweeg een maatschappelijke diensttijd voor ambtenaren: een jaarlijkse verplichting om samen te werken met een maatschappelijk initiatief dat raakt aan hun eigen dossier. Zo leren ambtenaren de praktijk kennen van de mensen voor wie zij beleid maken.

Overheden, richt een Rijksacademie Participatie op.

Waardevolle burgerparticipatie ontstaat niet vanzelf, maar vraagt om de juiste vaardigheden. Investeer daarom in de ontwikkeling en uitvoering van trainingen voor ambtenaren. Een concrete manier om dit structureel te borgen is de oprichting van een Rijksacademie Participatie, zoals eerder voorgesteld door het Kennisknooppunt Participatie.²¹² Vaardigheden alleen zijn echter niet genoeg. Het waardevol inzetten van burgerparticipatie vraagt om een fundamenteel andere houding. Zet bescheidenheid centraal: wees je bewust van wat je niet weet, leer van verschillende perspectieven en neem inwoners serieus als gelijkwaardige gesprekspartners.

212. Boogaard, G. et al. (2024). [*Essaybundel burgerparticipatie op nationaal niveau*](#). Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.