

Antidiscriminatie

uitvoeringsagenda 2026-2027

Dijk en Waard



Voorwoord

In Dijk en Waard accepteren we het niet dat mensen worden buitengesloten, gekleineerd of ongelijk behandeld om wie ze zijn. Niet vandaag, niet morgen, nooit. Ons streven is helder: we hanteren zero-tolerance als het om discriminatie gaat. Want discriminatie is niet alleen een overtreding van Artikel 1, het is een aanval op iemands identiteit en waardigheid. Discriminatie is lelijk en beschadigt onze onderlinge verbondenheid.

Als wethouder zie ik hoe groot de impact kan zijn wanneer iemand zich niet veilig voelt op straat, op school, op het werk of in zijn eigen buurt. En ik zie ook hoe krachtig het is wanneer inwoners, organisaties en professionals samen opstaan tegen onrecht. Deze uitvoeringsagenda is daarom geen technisch document, maar een gezamenlijke afspraak: wij laten niemand vallen.

In deze agenda leggen we vast welke stappen we de komende jaren zetten om discriminatie zichtbaar en bespreekbaar te maken en bovenal tegen te gaan. We investeren in duidelijke handelingskaders, goede meldstructuren en een sterke samenwerking met scholen, verenigingen, ondernemers, politie en maatschappelijke partners. Net zo belangrijk is dat we elkaar leren kennen, want onbekend maakt onbemind. Daarom stimuleren we ontmoetingen, gesprekken en initiatieven, die verschillen vieren en verbinding versterken.

Ik geloof dat een inclusieve gemeente groeit door samen verantwoordelijkheid te nemen. Door eerlijk te zijn over wat beter kan en door dapper te zijn in wat nodig is. Dat vraagt iets van ons allemaal. Samen leren we om discriminerend gedrag te benoemen. Dat is soms moeilijk, maar wel nodig.

Deze uitvoeringsagenda is wat mij betreft vooral een uitnodiging. Een

uitnodiging om elke dag iets bij te dragen: door nieuwsgierig te zijn naar elkaar, door het gesprek open aan te gaan, door jongeren vertrouwd te maken met diversiteit, door respectvol om te gaan met grenzen en verschillen en door elkaar te steunen waar dat nodig is. Zo zetten we een stap naar een gemeenschap waar iedereen zich veilig, welkom en volwaardig voelt. Een gemeente die laat zien dat diversiteit onze kracht is en dat uitsluiting hier geen ruimte krijgt.

Ik wil graag dat jullie hieraan meebouwen. Door het goede voorbeeld te geven en actief bij te dragen aan een open en prettige leefomgeving. Jullie wijk, dorp, kern en buurt, waar iedereen welkom is. Alleen samen maken we van inclusie niet alleen een ambitie, maar een dagelijkse praktijk.

Hartelijke groet,

Ester Leibbrand, wethouder diversiteit en inclusie

Leeswijzer

Deze agenda vormt de uitwerking van de wens die de raad heeft uitgesproken bij vaststelling van de 'Verordening inrichting antidiscriminatievoorziening gemeente Dijk en Waard' voor beleid om discriminatie te voorkomen en helderheid over wat iemand kan doen als deze toch discriminatie ervaart.

Dit document geeft een nadere beschrijving van ambitie 2 van de Beleidsvisie Diversiteit en Inclusie: 'Iedereen wordt gerespecteerd en voelt zich veilig'. We bouwen verder op de doelen op hoofdlijnen die met de Beleidsvisie zijn vastgesteld zijn.

Opbouw

In deze uitvoeringsagenda laten we eerst zien wat onze visie, ambities en ontwikkelijnen zijn op het gebied van antidiscriminatie. Per ontwikkelijn hebben we doelen opgesteld. Deze doelen vormen ook meteen de eerste set indicatoren aan de hand waarvan we na kunnen gaan in welke mate we voortgang hebben geboekt tijdens de looptijd van deze agenda. Daarnaast laten we door het stuk heen zien wat we zoal al doen op de verschillende thema's en onderdelen en wat we in 2026 en 2027 willen gaan oppakken. Steeds laten we zien met wie we samenwerken en wat de rol van de gemeente daarin is.

Inhoudsopgave

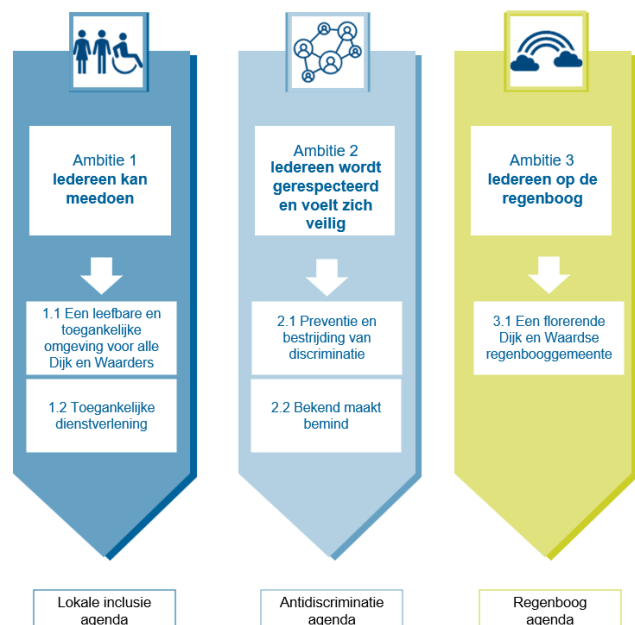
Inhoud

Voorwoord	2
Leeswijzer	3
Inhoudsopgave	4
Waarom een antidiscriminatie agenda?	5
1. Inleiding	5
Kaders	5
2. Ambitie en uitvoering	5
2.1 Ontwikkellijn 1: Preventie en bestrijding van discriminatie	7
2.2 Ontwikkellijn 2: Bekend maakt bemind	9
Wat doen we al en wat gaan we doen	9
3. Financieel	12
4. Monitoring	12

1. Inleiding

In 2025 is de Beleidsvisie Diversiteit & Inclusie 2025-2032 vastgesteld. Aan de hand van drie ambities laten we zien hoe wij als Dijk en Waard aan de slag willen gaan om van deze gemeente een fijne, veilige en

plek



inclusieve voor iedereen te maken.

Waarom een antidiscriminatie agenda?

In Dijk en Waard vinden we dat iedereen erbij hoort en volwaardig moet kunnen meedoen aan de maatschappij, ongeacht herkomst, huidskleur, leeftijd, politieke gezindte, burgerlijke staat, geloofs- of levensovertuiging, seksuele gerichtheid, zichtbare en onzichtbare handicap of ziekte, geslacht of nationaliteit.

In deze visie, die samen met inwoners en partnerorganisaties is opgesteld, worden een drietal ambities met ontwikkellijnen uitgewerkt waarop wij ons als Dijk en Waard willen focussen. Om deze visie uitvoerbaar te maken, werken we de visie uit in drie verschillende uitvoeringsagenda's, waaronder deze antidiscriminatieagenda. Via deze agenda laten we zien welke acties we in 2026-2027 onder andere gaan oppakken

Kaders

De Beleidsvisie Diversiteit & inclusie 2025-2032 is leidend voor deze uitvoeringsagenda. Voor de periode 2026-2027 speelt ook mee dat er een wetswijziging is voorgesteld voor de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening. Ook zien we landelijke een intensivering van de aanpak van geweld tegen vrouwen. De precieze uitwerking van deze processen is bij het opstellen van deze agenda nog niet duidelijk.

2. Ambitie en uitvoering

Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorziening

Deze wet stelt dat inwoners laagdrempelig (vermeende) gevallen van discriminatie moeten kunnen melden. Momenteel ligt die verantwoordelijkheid volledig bij gemeentes zelf. Het Ministerie van

Binnenlandse Zaken heeft aangekondigd deze wet aan te willen passen. Er moet één landelijke organisatie komen waar inwoners discriminatie kunnen melden en terecht kunnen voor ondersteuning. De lokale loketten blijven, maar krijgen geld van het Rijk in plaats van gemeenten. Gemeenten zullen nog wel taken houden op het gebied van discriminatiepreventie. De precieze gevolgen van deze wetswijziging op de beschikbare middelen en op het takenpakket van gemeenten zijn nog onduidelijk. De wet moet in 2027 ingaan.

Aanpak gendergerelateerd geweld

Gendergerelateerd geweld is momenteel veel in het nieuws. Landelijk worden er ook allerlei maatregelen getroffen om gendergerelateerd geweld te voorkomen. Ook in Dijk en Waard worden er stappen gezet. Zo is in september 2025 de motie vreemd aangenomen waarin we ons committeren aan het vergroten van de veiligheid voor vrouwen op straat. Dit houdt onder andere in dat we gaan onderzoeken welke gebieden er als onveilig worden ervaren. De uitkomsten en een pakket met maatregelen zullen uiterlijk februari 2026 worden gepresenteerd aan de raad.

Binnen deze uitvoeringsagenda houden we rekening met deze ontwikkelingen. Er zijn interventies die nu al helder zijn en die ook opgenomen worden in deze agenda. Verder laten we ruimte voor acties die op een later moment op kunnen komen. In dit hoofdstuk beschrijven we de ambitie “iedereen wordt gerespecteerd en voelt zich veilig” en de bijbehorende ontwikkelingen.

1. Preventie en bestrijding van discriminatie
2. Bekend maakt bemind

We laten zien wat we per ontwikkellijn gaan doen in 2026-2027, hoe we dat gaan doen en met wie. Per actie geven we aan welke rol de gemeente in het geheel gaat oppakken:

- **Verbinder:** brengt verschillende partijen en belanghebbenden samen om samenwerking en synergie te bevorderen.
- **Aanjager:** stimuleert en motiveert initiatieven en projecten.
- **Facilitator:** ondersteunt en faciliteert processen en activiteiten door middelen en expertise beschikbaar te stellen.
- **Uitvoerder:** voert concrete projecten en maatregelen uit.
- **Regisseur:** coördineert en stuurt de uitvoering, bewaakt de voortgang en zorgt voor afstemming tussen verschillende initiatieven.

Continuering van wat al is ontwikkeld

Er gebeurt natuurlijk al veel goeds om het onderlinge begrip en respect in de gemeente en de gemeentelijke organisatie te bevorderen. De bijeenkomsten en andere activiteiten ter voorbereiding op de Beleidsvisie Diversiteit en inclusie hebben daarnaast geleid tot een intensivering van de aandacht en acties ter voorkoming van discriminatie. Vooral in de ontwikkellijn 2 Bekend maakt bemind is afgelopen twee jaar veel opgezet. En dit continueren we graag.

2.1 Ontwikkellijn 1: Preventie en bestrijding van discriminatie

Ontwikkellijn 1 richt zich onder andere op het zichtbaar maken van de handelingsmogelijkheden wanneer discriminatie zich voordoet. Inwoners moeten weten waar ze discriminatie kunnen melden en organisaties moeten weten hoe zij om kunnen gaan met dergelijke meldingen. Tegelijkertijd willen we discriminatie ook juist voor zijn. We willen ervoor zorgen dat inwoners weten wat ze kunnen doen wanneer zij discriminatie signaleren naar zichzelf of naar anderen.

De doelen op hoofdlijnen zijn:

1. **Discriminatie melden:** Inwoners weten waar ze discriminatie kunnen melden en waar zij ondersteuning kunnen krijgen wanneer zij gediscrimineerd worden.
2. **Duidelijk handelingskader:** Gemeente en partnerorganisaties hebben duidelijke kaders over hoe om te gaan met een melding van discriminatie.
3. **Integrale aanpak:** De gemeente werkt afdelingsoverstijgend om discriminatie aan te pakken. Samen met discriminatie.nl en andere partners zorgen we voor een duidelijke aanpak van discriminatie.
4. **Communicatie over gedragsnormen:** Via onze communicatiekanalen willen we meer aandacht schenken aan de gedragsnormen zoals die onder andere in Artikel 1 worden neergezet.

Wat gaan we doen

Accounthouderschap met discriminatie.nl versterken

Discriminatie.nl is een belangrijke partner van de gemeente zowel preventief als reactief. De effecten van de aanstaande wetswijziging op de onderlinge samenwerking is nog onduidelijk. Extra aandacht voor goed accounthouderschap en nauwe samenwerking in 2026 en 2027 moet eraan bijdragen dat we elkaar vasthouden tijdens deze overgangsperiode.

Met wie: gemeente, discriminatie.nl

Onze rol: uitvoerder en regisseur

Routekaart 'melden van discriminatie en gender gerelateerd geweld'

Voor een goed beeld van discriminatie en gender gerelateerd fysiek en verbaal geweld binnen de gemeente is het van belang dat mensen situaties melden bij de daarvoor bedoelde instanties. Bij de Politie, discriminatie.nl en het College voor de Rechten van de Mens kunnen situaties van verschillende aard gemeld worden. Dit kan verwarrend zijn. Daarom gaan we een routekaart maken waarmee helder wordt wanneer je naar welke instantie je kunt gaan. Deze wordt via verschillende kanalen onder de aandacht gebracht.

Met wie: de gemeente, de politie, discriminatie.nl, college van de Rechten van de Mens

Onze rol: verbinder, uitvoerder en regisseur

Routekaart bij ongewenst gedrag voor organisaties

Voor organisaties, stichtingen en verenigingen is het net zo van belang om een duidelijk handelingskader beschikbaar te hebben wanneer discriminatie of gendergerelateerd geweld zich voordoet. Een routekaart met handelingsopties draagt eraan bij dat er eerder kan worden ingegrepen bij vervelende situaties. Deze kaart wordt fysiek en online verspreid onder ondernemers, scholen, stichtingen en verenigingen.

Met wie: gemeente, politie, discriminatie.nl, college van de Rechten van de Mens, ondernemers, stichtingen, verenigingen, scholen

Onze rol: verbinder, uitvoerder en regisseur

Onderzoeken hoe antidiscriminatiebeleid binnen scholen kan worden ingebed

Discriminatie tegengaan op scholen gaat verder dan het curriculum. Het gaat ook om cultuurverandering. Welwillendheid, kennis en kunde en steun vanuit de directie om discriminatie integraal en breed aan te pakken zijn essentieel. In 2027 gaan we samen met discriminatie.nl onderzoeken hoe we deskundigheid kunnen bevorderen binnen de scholen om discriminatie goed aan te kunnen pakken. Dit doen we in samenhang met de werkgroep Diversiteit waar alle scholen ook in vertegenwoordigd zijn. Doel is dat er een plan van aanpak ligt inclusief benodigde middelen om op scholen echt werk te maken om discriminatie en uitsluiting in te perken.

Met wie: scholen, discriminatie.nl, de gemeente

Onze rol: verbinder, uitvoerder en regisseur

Intern in gesprek

Discriminatie zit in een klein hoekje. Ook binnen je eigen team of afdeling. We vinden het binnen Mens en Samenleving waardevol om regelmatig het gesprek met elkaar te voeren over bijvoorbeeld discriminatie en onze onbewuste vooroordelen. Daarom willen we binnen de verschillende teams van de afdeling Mens en Samenleving 2 tot 3 keer per jaar met elkaar in gesprek over dit thema.

Met wie: gemeente

Onze rol: uitvoerder en regisseur

Dijk en Waarders in de spotlight

Verhalen hebben meer impact wanneer ze van echte mensen komen. Daarom willen we gedurende 2026-2027 de verhalen van echte Dijk en Waarders in de spotlight zetten. We gaan op zoek naar verhalen waarin discriminatie uit onverwachte hoeken komt. Zo laten we enerzijds zien wat voor impact discriminatie kan hebben op mensen en hun gemoedsrust. Daarnaast schijnen we ook licht op de verscheidenheid aan mensen die hiermee te maken krijgt. Iedereen kan uitgesloten worden op basis van kenmerken waar diegene geen controle over heeft.

Met wie: inwoners, gemeente

Onze rol: uitvoerder, regisseur

Safe streets

In Dijk en Waard is de norm dat iedereen veilig over straat kan. Of dat nu in groepjes is of alleen, over verlichte wegen of donkere landweggetjes. Ook aandacht voor veiligheid van vrouwen zal hier onderdeel van uitmaken. Het idee is om op verschillende manieren aandacht te vragen voor dit onderwerp. Dit vraagt integrale samenwerking tussen verschillende afdelingen en de politie. De concrete uitwerking krijgt gaandeweg 2026 meer richting.

Met wie: de gemeente, de politie, handhaving, discriminatie.nl, college van de rechten van de mens, ondernemers, stichtingen, verenigingen, scholen

Onze rol: verbinder, uitvoerder en regisseur

2.2 Ontwikkellijn 2: Bekend maakt bemind

In ontwikkellijn 1 zetten we stappen om discriminatie te voorkomen. Onder het motto 'Bekend maakt bemind' gaan we investeren in het faciliteren van laagdrempelige ontmoetingen en gesprekken. Zo dragen we bij aan een sterke sociale basis waar mensen naar elkaar omkijken. De doelen op hoofdlijnen zijn:

1. **Bewustwording en dialoog:** Samen met collega's en partners wordt ingezet op voorlichting, erkenning, herkenning en respect om discriminatie te verminderen.
2. **Stimuleren van gesprek:** De gemeente stimuleert de dialoog in de samenleving over discriminatie door aandacht te schenken aan specifieke dagen en gebeurtenissen. Hierbij sluit de gemeente zoveel mogelijk aan bij bestaande initiatieven.
3. **Samenwerking professionals:** Professionals in het preventieve segment werken samen in de versterking van preventie van discriminatie.
4. **Betrokkenheid van ervaringsdeskundigen:** Inwoners met ervaringen, ervaringsdeskundigen en belangenbehartigers worden actief betrokken bij gemeentelijke processen, volgens het principe "niet over ons zonder ons."
5. **Educatie jeugd:** De jeugd maakt al op jonge leeftijd kennis met verschillende culturen, levensovertuigingen en identiteiten.
6. **Inclusieve evenementen:** De gemeente vernieuwt de evenementenvisie en de bijbehorende subsidieregelingen om organisatoren te stimuleren evenementen te organiseren die voor iedereen toegankelijk zijn en waar iedereen zich gerespecteerd voelt, ongeacht gender, geaardheid, religie, inkomen, beperking of achtergrond.
7. **Interne cultuur:** Ook binnen onze organisatie wordt dialoog en verbinding gestimuleerd, om nieuwsgierigheid te stimuleren en om blijvende kritisch te zijn op de eigen werkwijze.

Wat doen we al en wat gaan we doen

“Eten verbindt”: Iftar voor niet-moslims

De afgelopen twee jaar heeft de gemeente samen met Moskee Langedijk, MET en discriminatie.nl tijdens de Ramadan een iftar georganiseerd voor niet-moslims. Dit was zo'n succes, dat we dit continueren en ook de komende jaren inwoners van Dijk en Waard uitnodigen om samen met de Moskee de vasten te breken. Zo willen we het gesprek stimuleren over culturen heen. We willen naast een iftar voor inwoners ook een iftar voor professionals organiseren.

Met wie: inwoners, gemeente, Moskee Langedijk, discriminatie.nl, MET

Onze rol: verbinder, facilitator

“Eten verbindt”: aan tafel bij geloofsgemeenschappen

In navolging van de succesvolle iftars zijn we in 2025 begonnen met hetzelfde concept bij andere geloofsgemeenschappen. Het idee: Aan tafel bij verschillende geloofsgemeenschappen met mensen die je normaal niet zo snel zou spreken. In 2026 willen we dit doorzetten met weer een nieuwe geloofsgemeenschap als host.

Met wie: inwoners, gemeente, discriminatie.nl, MET Dijk en Waard

Onze rol: verbinder, facilitator

“Eten verbindt”: Iftar voor collega's

Zoals we ook kerst vieren met de gemeentelijke organisatie, zo willen we ook de iftar een plek geven op onze activiteitenkalender. In 2025 hebben we dit voor de eerste keer gedaan met mooie reacties als resultaat. In 2026 pakken we dit verder op. Zo kunnen we ook intern het gesprek openen tussen collega's over diversiteit en inclusie onder het genot van een heerlijke maaltijd.

Met wie: gemeente

Onze rol: uitvoerder, regisseur

Werkgroep Diversiteit met scholen

Voorgaande jaren was dit de werkgroep LHBTIQA+, maar gezien de ontwikkelingen vinden we het passend om de reikwijdte uit te breiden. Met deze werkgroep willen we met scholen in gesprek om diversiteit en inclusie bespreekbaar te maken in de klaslokalen op een manier die past bij de scholen en haar leerlingen. Binnen deze werkgroep gaan we op zoek naar manieren om het gesprek op scholen te openen over diversiteit en inclusie. Dit kan door speciale dagen op te zetten of bijvoorbeeld voorlichtingspakketten beter toe te spitsen.

Met wie: inwoners, gemeente, discriminatie.nl, MET Dijk en Waard

Onze rol: verbinder, facilitator, uitvoerder

Analyse maken van huidig voorlichtingsaanbod op scholen

Verbinding begint bij het goede gesprek en hoe eerder dat gesprek wordt gevoerd hoe beter. Voorlichtingsmomenten op scholen spelen hier een belangrijke rol in. Door na te gaan wat er momenteel wordt aangeboden op scholen kunnen we nagaan of er nog iets mist. Zo zorgen we ervoor dat er een evenwichtig aanbod is waarbij elk facet van diversiteit en inclusie wordt besproken. Denk bijvoorbeeld aan voorlichting over het slavernijverleden en over gender en seksualiteit, maar ook juist aan omgangsvormen en grenzen aangeven en respecteren.

Met wie: scholen, gemeente, discriminatie.nl, MET Dijk en Waard

Onze rol: verbinder, facilitator, regisseur

Diverse en inclusieve evenementen

In 2025 is hard gewerkt aan een evenementvisie. In deze visie is ook een paragraaf opgenomen om inclusieve evenementen aan te moedigen. In de LIA¹ is een actie opgenomen om de toegankelijkheid te vergroten. In 2026 denken we na over hoe we ervoor kunnen zorgen dat evenementen ook een inclusieve en veilige sfeer creëren zodat mensen ongeacht hun achtergrond zich welkom voelen op de Dijk en Waardse evenementen.

Met wie: gemeente, evenementen, ondernemers

Onze rol: uitvoerder, regisseur

Kerken- en moskeeën overleg

Dijk en Waard huisvest veel verschillende geloofsgemeenschappen. Al deze gemeenschappen vervullen belangrijke functies op het gebied van de sociale basis. Door drie keer per jaar de kerken en moskeeën bij elkaar te roepen kunnen we de verbinding aanmoedigen tussen de verschillende geloven om zo polarisatie op basis van geloofsovertuiging tegen te gaan.

Met wie: geloofsgemeenschappen, gemeente

Onze rol: verbinder, facilitator, uitvoerder

¹ Lokale inclusie agenda

Diversity Week

Een weeklang festival waar cultuur gevierd wordt in al haar verscheidenheid. We willen jong en oud bij elkaar brengen. Door een breed aanbod aan voedsel, kunst en cultuur vanuit verschillende windrichtingen aan te bieden willen we mensen motiveren om uit hun eigen culturele bubbel te stappen.

Met wie: inwoners, Cool kunst en cultuur, discriminatie.nl, MET Dijk en Waard, de gemeente, maatschappelijke partners

Onze rol: verbinder, facilitator, regisseur

Orange the world-collectief

Dijk en Waard is aangesloten bij het Orange the World-collectief. Ook in 2026 en 2027 gaan we hier aandacht aan besteden. Naast de symbolische actie van het oranje kleuren van onder meer het gemeentehuis willen we tijdens deze periode ook activiteiten organiseren waarbij het gesprek met de samenleving op dit onderwerp wordt geopend.

Met wie: gemeente, maatschappelijke partners

Onze rol: uitvoerder, regisseur

Regionale werkgroep Diversiteit en inclusie

Diversiteit en inclusie bereik je niet alleen. Dijk en Waard werkt samen met andere gemeenten in de regio in de werkgroep Diversiteit en Inclusie om kennis en expertise uit te wisselen en in samenhang verschillende regionale activiteiten op te zetten. Zo is in 2025 een congres georganiseerd voor inclusief werkgeverschap.

Met wie: gemeenten regio Alkmaar/Noord-Holland Noord

Onze rol: verbinder

Regionale activiteitenkalender

We hebben positieve ervaringen met het gezamenlijk optrekken met acties rondom Orange the world, diversiteit en inclusie en de Pride week (Regenboogagenda). Dit willen we bestendigen. Aan de gemeenten in de Regio Alkmaar wordt voorgesteld om te gaan werken met een regionale kalender.

Met wie: gemeenten regio Alkmaar/Noord-Holland Noord

Onze rol: initiator, verbinder

Bewustwording diversiteit in de gemeentelijke organisatie

Binnen de gemeentelijke organisatie is ruimte voor het vergroten van bewustzijn van onze diverse samenleving. Deze diversiteit mag zichtbaarder worden in wie we uitnodigen bij bijeenkomsten en het personele bestand. We nemen dit mee binnen de nog op te stellen interne uitvoeringsagenda, deze staat op de planning in 2026.

Onze rol: initiator en uitvoerder

3. Financieel

Voor de uitvoering van de discriminatie-agenda heeft de gemeente €13.000 in de begroting staan voor preventie van discriminatie. Met dit bedrag kunnen de verschillende acties uit deze uitvoeringsagenda worden gedekt. Zie verder de bijgevoegde begroting Uitvoeringsagenda's Diversiteit en inclusie.

4. Monitoring

Voor de monitoring van deze antidiscriminatie-agenda maken we onder andere gebruik van bestaande dashboards, GGD-monitors op relevante onderwerpen, e antidiscriminatie monitor van discriminatie.nl en de tweejaarlijkse veiligheidsmonitor van Dijk en Waard. Ook zullen we elk jaar de themabijeenkomst Inclusie herhalen om kwalitatieve data te verzamelen rond het gevoel van inclusie en discriminatie, zoals die bij inwoners leeft. Deze resultaten delen we met de raad en worden over twee jaar gebruikt om de antidiscriminatie-agenda voor 2028-2029 op te stellen.