



## Vragen en antwoorden uit de chat

Online talkshow Inclusief lokaal beleid - maandag 28 september 2020

Tijdens de live online talkshow kon iedereen vragen stellen via de chat. Niet alle vragen zijn aan bod gekomen. Daarom beantwoorden we hieronder de vragen die niet aan de beurt zijn gekomen en waar we zelf iets over kunnen zeggen.

**Vraag: 'Wat is de tijdsgrens om van Nederlandse afkomst te zijn? 1, 2, 3, 4, 5 generaties aan beide kanten die in Nederland zijn geboren en getogen? Wie bepaalt de invulling van deze definitie?'**

Antwoord: Het [Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\)](#) hanteert de volgende definitie: onder mensen met een migratieachtergrond vallen zowel mensen die in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie), als degenen die in Nederland geboren zijn en van wie ten minste een van hun ouders immigrant was (de tweede generatie).

**Vraag: 'Wie noemen we mensen met een migratieachtergrond? Wie vallen er binnen en buiten zulke statistieken?'**

Antwoord: Dat is een heel diverse groep: uit veel verschillende herkomstlanden en de migranten zijn al heel lang of nog maar kort in Nederland. Inmiddels is er van groepen uit een aantal herkomstlanden al een derde en vierde generatie in Nederland. Volgens de CBS-definitie zijn zij gewoon Nederlanders. Maar in het politiek en maatschappelijk debat en bij de uitvoering van beleid worden jongeren van de derde en vierde generatie nog steeds als 'met een migratieachtergrond' gezien. Terwijl hun (over)grootouders in bijvoorbeeld Marokko of Turkije zijn geboren. Jongeren delen zichzelf minder scherp in. Zij hebben een meervoudige identiteit. Zie het KIS-onderzoek '[Geboren en Getogen](#)'.

**Vraag: 'Is er een verschil tussen superdiversiteit en intersectionaliteit?'**

Antwoord: Intersectionaliteit is een theorie die uit de VS komt en die gaat over verschillen in macht die er zijn in onze samenleving op basis van de combinatie van onder meer sekse, afkomst, huidskleur, seksuele voorkeur en nationaliteit. Deze theorie wordt omarmd en gebruikt door diverse emancipatiebewegingen die streven naar meer gelijkheid in de samenleving. De term 'superdiversiteit' is een term die uit Londen komt en die onderzoekers gebruiken om de situatie te beschrijven in Nederland in grote steden waarin (1) veel mensen met een migratieachtergrond wonen en de meerderheid vormen en (2) er een groeiende diversiteit is binnen de diversiteit. 'Niet alleen in onze steden, maar in alle gemeenten kennen we vandaag een veelheid aan landen van herkomst, talen, culturen, religies, statuten en sociale posities. Dat zorgt zowel voor diversiteit tussen groepen en gemeenschappen als





binnen deze groepen en gemeenschappen. De complexiteit en interacties tussen al deze factoren is de kern van superdiversiteit' (bron: [NieuwWij](#)). De term 'superdiversiteit' gaat dus over diversiteit en hierbij gaat het niet over verschillen in positie. Intersectioneel denken daarentegen legt bloot welke intersecties (bijv. de combi van man, wit en hetero) de onzichtbare norm zijn in bepaalde contexten en hoe macht ongelijk verdeeld wordt. Deze twee theorieën hebben daarmee een hele andere kijk op de samenleving. Vanuit 'superdiversiteit' wordt de nadruk gelegd op de groeiende nieuwe pluriformiteit in de samenleving, vanuit intersectioneel denken wordt de nadruk gelegd op de verschillen in macht die gepaard gaan met de (al veel langer bestaande) pluriformiteit in de samenleving. Zie ook de blog [Superdiversiteit, supertof](#).

*Vraag: 'Mensen van kleur die hier al generaties zijn, worden ook gediscrimineerd. En er zijn ook witte mensen met een migratieachtergrond. Hoe zit het met al die verschillende soorten discriminatie?'*

Antwoord: De term 'migratieachtergrond' is inderdaad eigenlijk niet helemaal passend als we het hebben over wie getroffen wordt door discriminatie op grond van afkomst. Discriminatie op grond van afkomst raakt in Nederland met name mensen die worden gezien als niet-'wit'. Maar wie er als 'wit' wordt gezien verandert en is niet altijd letterlijk gerelateerd aan huidskleur. Heel lang werden joden niet gezien als 'wit' (zie boek Leo & Jan Lucassen, 2020, 'Vijf eeuwen migratie'), nu is dat deels nog steeds zo in bepaalde kringen maar lang niet meer altijd. Echter nu worden bijvoorbeeld mensen van Turkse afkomst (die toch vaak een lichte huidskleur hebben), vaak in Nederland niet beschouwd als 'wit', zo beschrijft Sinan Cankaya in zijn boek 'Meerdere identiteiten'. En discriminatie op grond van afkomst treft ook bijvoorbeeld mensen van Poolse afkomst.

Soms wordt gedacht dat als mensen lange tijd in Nederland verblijven dat discriminatie vanzelf minder wordt. In het boek 'Vijf eeuwen migratie' wordt wetenschappelijk aangetoond dat dit niet altijd zo is. Zo hebben de Roma en Sinti al eeuwenlang te maken met discriminatie in Nederland. En Suriname hoorde veel eerder bij Nederland (kolonisatie in 1667) dan bijvoorbeeld Limburg (in 1867 werd dit Nederland), maar toch krijgen veel Surinaamse Nederlanders met regelmaat te horen dat ze 'terug moeten naar hun eigen land'. Discriminatie op grond van afkomst, gaat dus duidelijk over huidskleur, maar daarnaast ook over de naam van mensen, accent, religie en cultuur. De term racisme wordt daarom vaak niet alleen gebruikt als het gaat over huidskleur of het bedachte concept 'ras'. Charkaoui (2019) beschrijft in haar boek 'Racisme' dat ook al in de negentiende eeuw er niet alleen werd gekeken naar fysieke kenmerken als huidskleur maar ook naar cultuur en religie. Zo hebben niet alleen mensen met een donkere huidskleur maar ook bijvoorbeeld Joden, de Roma en de Sinti en moslims al eeuwenlang te maken met onderdrukking en discriminatie, wat daarom ook vaak racisme wordt genoemd.





***Vraag: 'Jullie gaven aan in de quiz dat je bij een bijeenkomst geen stereotypen moet bespreken maar 'gezellig samen eten'. Mis je hierbij niet een stuk erkenning en confrontatie van stereotypen zodat je hier ook een echt en realistisch gesprek over kan voeren?'***

**Antwoord: Stereotypen verminderen is een lastige klus. Stereotypen worden namelijk actief in je brein, vaak zonder dat je dat zelf in de gaten hebt. Het gaat als het ware automatisch (Gawronski & Bodenhausen, 2006). Dus als iemand het heeft over de brandweer, dan zie je mogelijk automatisch mannen met helmen op voor je terwijl je best weet dat er ook vrouwen werken bij de brandweer. Het proberen te weerleggen van (negatieve) stereotypen werkt vaak niet (Gawronski et al., 2008): wanneer je een stereotype probeert te ontkennen dan wordt deze juist actief in je brein (Galinsky, & Moskowitz, 2007). Als je zegt dat je vooral bij de brandweer niet moet denken aan mannen met helmen op, is dat waarschijnlijk precies het beeld wat je voor je ziet. Dat komt omdat de associatie tussen het stereotype en de groep waarover het stereotype gaat wordt versterkt, zodra het genoemd wordt, ook als je het ontkent. Uit onderzoek blijkt ook dat als je praat met mensen uit je omgeving over een stereotype je dit stereotype verder verspreidt; ook als je het er niet mee eens bent (Bratanova & Kashima, 2014). Wat het extra lastig maakt is dat wanneer iemand weet dat jij die ander wil overtuigen dat stereotypen niet kloppen, en je laat die ander daarom bijvoorbeeld een persoon zien op een plaatje dat afwijkt van het stereotype (een 'counter stereotyp'), dan wordt deze niet-stereotiepe persoon door de ander vaak gezien als de 'uitzondering' die de regel bevestigt (Hewstone & Hamburger, 2000; Richards & Hewstone, 2001). Mensen proberen dus vaak bewust vast te houden aan hun stereotiepe beelden, ook als je laat zien dat deze beelden niet kloppen. Stereotypen verminderen is daardoor bijzonder moeilijk (Felten, Emmen & Keuzenkamp, 2015; Taouanza, Felten & Keuzenkamp, 2016).**

**Maar wat werkt dan wel? We noemen twee aanpakken die beschreven staan in het [Wat werkt dossier discriminatie verminderen](#):**

- 1) Positief contact. Een positief contact tussen mensen die stereotiepe beelden hebben van elkaar, kan deze stereotypen verminderen. Het effect van de contacttheorie is aangetoond in een meta-analyse (Pettigrew & Tropp, 2006) en vele andere studies. Bijvoorbeeld het verbeteren van de verhoudingen tussen mensen met verschillende huidskleuren in Zuid-Afrika (Swart, Hewstone, Christ & Voci, 2011) en tussen katholieken en protestanten in Noord-Ierland (Voci, Hewstone, Swart, Veneziani, 2015). Ook in Nederland is de contacttheorie regelmatig onderzocht: zo is er bijvoorbeeld een verband aangetoond tussen contact en vriendschap als niet-moslim met een moslim en het hebben van een tolerante houding naar moslims (Gieling, Thijs, Verkuyten, 2014).**
- 2) Wat ook kan werken, is als mensen actief denken aan 'counter-stereotypen' zonder zich ervan bewust te zijn dat de bedoeling is dat zij op deze manier minder stereotiep gaan denken. Met counter-stereotypen worden bedoeld:**





tegenovergestelde (anti)-stereotypen, ofwel beelden die inconsistent zijn met de stereotypische beelden, zoals bij 'moslim hipster' of vrouwelijke brandweerman' (Prati, Crisp & Rubini, 2015).

**Vraag: 'Wat vinden jullie van mensen van Nederlandse afkomst die zich bedreigd voelen door het stimuleren van de kansen van migranten? Hoe gaan jullie hiermee om bij de gemeente?'**

**Antwoord:** Dit is besproken in de talkshow deel 2 (start op 1.30.30).

**Ali Rabarison:** Niemand uitsluiten, ook niet op grond van meningen, zelfs niet extreem-rechtse meningen.

**Najoua Benali:** Gesprek aangaan. Uitsluiten lost niets op, als je doet of het niet bestaat maak je het mogelijk nog erger. Want het is er wel. We zijn er voor alle inwoners

**Anouk Erkelens:** Probeer te achterhalen waarom iemand ervoor kiest om deze ideologie aan te hangen. Waar komt het vandaan? Mogelijk is het wantrouwen in de overheid. Kijk wat je er aan kunt doen.

**Ali Rabarison:** Maar wel als iemand de normen (wetten?) overtreedt, handhaven.

**Vraag: 'Is er op nationaal niveau beleid ontwikkeld om acceptatie 'van elkaar' in de samenleving vorm te geven? Zo ja, hoe wordt er invulling gegeven aan dit beleid op lokaal niveau, in het algemeen?'**

**Antwoord:** Er zijn op nationaal niveau verschillende beleidsterreinen waar beleid wordt ontwikkeld dat bijdraagt aan het accepteren van elkaar, zoals bijvoorbeeld de [Rijksbrede aanpak voor het tegengaan van discriminatie](#), het [Programma Verdere Integratie op de arbeidsmarkt](#), maar ook het inburgeringsbeleid en het burgerschapsonderwijs (waarvoor momenteel een gewijzigd wetsvoorstel in de Tweede Kamer ligt).

In het [Programma Divers & inclusief](#), van VNG en SZW samen, wordt samen met lokale bestuurders stilgestaan bij de toegenomen verscheidenheid en handelingsperspectieven en kennis uitgewisseld. Lokaal inclusief beleid wordt op verschillende manieren vormgegeven afhankelijk van de lokale context.

**Mark Roscam Abbing:** De diversiteit naar herkomst pakt op lokaal niveau heel verschillend uit, dat brengt het WRR-rapport *De nieuwe verscheidenheid* goed in beeld. Lokaal inclusief beleid kan dus op verschillende manieren vormgegeven worden, afhankelijk van de lokale context. Het afgelopen jaar hebben we samen met VNG en gemeenten in het portfolio [De nieuwe verscheidenheid](#) voor verschillende type gemeenten voorbeelden van lokale aanpakken in beeld gebracht. Zo benutten sommige gemeenten de lokale identiteit van hun stad om de sociale samenhang in een gemeente te stimuleren, gaan anderen met inclusief taalgebruik aan de slag, en veel gemeenten stimuleren het contact tussen burgers onderling en organiseren ontmoetingen. Van dat laatste is wetenschappelijk aangetoond dat dat helpt om negatieve vooroordelen, en daarmee discriminatie te verminderen.





***Vraag: 'Over 'meedoen' (participatie): wie gaat met wie meedoen en waarin? Het lijkt mij te vallen onder 'integratie', wat we nu loslaten volgens Mark. Hoe maken we 'inclusie' wederkerig in het 'samenleven'?***

**Antwoord:** De WRR heeft in 2018 in hun publicatie *De nieuwe verscheidenheid* toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland naast het vraagstuk van integratie een nieuw vraagstuk geïntroduceerd, als gevolg van de snel toegenomen verscheidenheid: Het vraagstuk van het samenleven. Bij dit vraagstuk gaat het over het samenleven van individuen en groepen in een zeer diverse maatschappij, zoals het voorkomen van tegenstellingen. Het samenlevingsvraagstuk aan sich heeft een wederkerigheid in zich. Samenleven gaat immers iedereen aan.

***Vraag: 'Hoe wordt gemeten of inclusief lokaal beleid effectief is geweest als er alleen interventieprogramma's worden georganiseerd?'***

**Antwoord:** In deze vraag zit de aanname dat als je alleen interventieprogramma's inzet je niet kunt zien of lokaal beleid effectief is geweest. En dat lijkt ons niet het geval. Programma's worden vaak gefinancierd door de gemeente gericht op het bereiken van bepaalde resultaten. Aspecten van inclusie kunnen wel degelijk gemeten worden met bijvoorbeeld bewoners-enquêtes die resulteren in een buurtmonitor.

***Vraag: 'Wat wil er, wat concreet meetbaar is, met inclusief lokaal beleid worden bereikt? Bijv. 20% minder discriminatiemeldingen per jaar of andere zaken?'***

**Antwoord:** Wanneer je impact wilt meten om het effect van lokaal inclusief beleid te bepalen is het van belang om bij het opstellen van beleid met gewenste doelen te werken. Zonder doelstelling is er ook niet veel te meten. Die focus is daarbij belangrijk. Een voorbeeld van een gewenst doel is dat inwoners meer het gevoel hebben dat ze zichzelf kunnen zijn en zich daarbij veilig voelen. Dit zou je vervolgens kunnen meten met periodieke bewoners-enquêtes die uitmonden in een buurtmonitor. (Zie ook de tips van Najoua Benali in de talkshow vanaf 1.19.20)

***Vraag: 'Op welke manier monitoren jullie dit beleid lokaal? Doen jullie aan impactmeting om te kijken of jullie beleid bijdraagt aan een verhoogde inclusiviteit? Op welke manier?'***

**Antwoord:** De gemeente Rotterdam verricht metingen om de impact van hun inclusieve beleid te monitoren. Anouk Erkelens van de gemeente Rotterdam gaat in de talkshow hierop in. Voor Rotterdam verwijzen we je graag naar:

- het [actieprogramma](#)
- de laatste [voortgangsrapportage](#) met daarin concreet wat ze doen + waar ze staan
- binnenkort komt er nog een aanvullend plan over racisme. Zodra dit er is zal Anouk Erkelens het delen op haar LinkedIn.

