Kennisplatform
inclusief samenleven

Kennisplatform Inclusief Samenleven

Werkplan 2023

Verwey-Jonker Instituut en Movisie

Financier: directie Samenleving & Integratie, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Utrecht, november 2022

Inhoud

Inleiding 4

Onderdeel A: Ontwikkeling en benutting van kennis 6

Onderdeel B: Portaalfunctie 12

Onderdeel C: Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling 13

Onderdeel D: Communicatie 18

Onderdeel E: Programmaleiding en programmaontwikkeling 20

Begroting 21

Bijlage 1. Uitgewerkte projectplannen 29

Programmalijn 1. Opvoeding en ontwikkeling jongeren 30

Project 1.1: Een stevige identiteit ontwikkelen: Vaders mee aan het stuur 30

Project 1.2: Identity Project 34

Programmalijn 2. Emancipatie en zelfbeschikking 38

Project 2.1 Borging van ontwikkelde toolkits en netwerkopbouw 38

informele organisaties 38

Project 2.2 Platform Eer en Vrijheid 43

2.3 Overig project ‘Dubbele nationaliteit 47

Programmalijn 3. Informele netwerken versterken 49

Project 3.1 Verkennen informele netwerken 49

Project 3.2 Informeel moskeeonderwijs 54

Programmalijn 4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt 59

Project 4.1 Aanpak stagediscriminatie 59

Project 4.2 Mkb ondersteunen in gelijke kansen creëren in 66

werving en selectie 66

Project 4.3 Versterken positie werknemers na intrede op de arbeidsmarkt (post-entry) 71

Project 4.4 HRM-opleidingen 74

Programmalijn 5. Gelijke kansen voor nieuwkomers 77

Project 5.1 Monitor Arbeidstoeleiding en inburgering Statushouders en Gezinsmigranten in gemeenten 77

Project 5.2 Werken aan taalvaardigheid bij EU-arbeidsmigranten 81

Project 5.3 Verkenning particuliere opvang Oekraïense vluchtelingen 84

Programmalijn 6. Professionals in de (super)diverse samenleving 88

Project 6.1 Diversiteitsensitief werken in de jeugdhulp 88

Project 6.2 Pabo's in de inclusieve samenleving 91

Programmalijn 7. Van ongewenste polarisatie naar verbinding 96

Project 7.1 Kennisontwikkeling- en implementatie 'Van ongewenste polarisatie naar verbinding' 96

Project 7.2 Afwegingskader polarisatie 101

Programmalijn 8. Samenleven in superdiversiteit 106

Project 8.1 Publieke familiariteit in de (super)diverse wijk 106

Programmalijn 9. Effectief verminderen van discriminatie en institutioneel racisme 110

Project 9.1 Effectieve aanpak discriminatie verminderen op lokaal niveau 110

Project 9.2 Online discriminatie aanpakken 115

Project 9.3 Institutioneel racisme 120

Overige project 124

1. Kennisdossier Roma, Sinti en woonwagenbewoners 124

Inleiding

Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) zet zich sinds de start in 2015 in om inclusief samenleven in relatie tot migratieachtergrond te bevorderen en kansenongelijkheid te verminderen. Ons doel hierbij is dat beleid en uitvoer op thema's als migratie, integratie en samenleven in diversiteit worden gebaseerd op relevante en actuele kennis.

Op basis van ons meerjarenprogramma 2022-2025 'Van integratie naar inclusief samenleven' en de opgedane kennis, resultaten van de voorgaande jaren presenteren wij hierbij de activiteiten voor 2023. In dit werkplan geven we concreet uitvoering aan de realisatie van het meerjarenprogramma. Hierin stellen we dat we in al onze activiteiten de volgende uitgangspunten hanteren:

- We dragen bij aan een inclusieve samenleving waar iedereen ongeacht migratieachtergrond volwaardig meedoet en meetelt.
- We dragen bij aan een veerkrachtige samenleving.
- We werken vanuit een intersectioneel perspectief.
- Wij nemen ruimte om in te spelen op nieuwe vraagstukken en kennisbehoeften.
- Wij kiezen voor een pluriforme positie.
- We bieden een objectiverend perspectief.
- We nemen een onafhankelijke positie in.

Onderdeel van een meerjarige programma

Het voorliggende werkplan betreft de concrete uitwerking van activiteiten voor 2023 die volgen uit het KIS-meerjarenprogramma 2022-2025. De keuzes voor de periode van vier jaar zoals opgenomen in het meerjarenprogramma vormen daarbij het uitgangspunt. Deze hoofdkeuzes worden in dit werkplan niet opnieuw uitgewerkt. Het werkplan 2023 is dus geen opzichzelfstaand document maar vormt een eenheid samen met het meerjarenprogramma.

De maatschappelijke opgaven waarop KIS zich richt, vragen vaak een meerjarige en samenhangende inzet.. Vanwege de grote inhoudelijke overlap van de thema's voegen we per 2023 de aparte programmalijnen gericht op de aanpak van racisme en op institutioneel racisme samen tot de programmalijn 'Effectief verminderen van discriminatie en institutioneel racisme'. Daarmee heeft het werkplan 2023 negen inhoudelijke programmalijnen.

De activiteiten voor 2023 formuleren we in projecten, deze dragen bij aan het meerjarige doel van de desbetreffende programmalijn. Wel zijn er per jaar duidelijke (sub)doelen en producten. De activiteiten voor 2023 beschrijven we in dit werkplan, waarbij het soms kan gaan om projecten die meer zijn gericht op kennisontwikkeling en soms meer op kennisbenutting.

Er zijn twee nieuwe projecten in het huidige werkplan die niet al in het KIS Meerjarenprogramma waren opgenomen. Door de actualiteit van de vluchtelingenstroom van Oekraïners naar Nederland en de maatschappelijke vraagstukken die dat oplevert zien we een sterk toegenomen behoefte aan kennis en inzicht op specifieke onderdelen. Voor 2023 is er een projectplan ontwikkeld dat gericht is op de ondersteuning van de private opvang van Oekraïense vluchtelingen (5.3). Ook is er voor 2023 een project opgenomen dat zich richt op de gevolgen van het hebben van een dubbele nationaliteit (2.3). Eerst verkennen we dit vraagstuk in de eerste

helft van 2023, waarna we in de rest van het jaar in afstemming met het ministerie van SZW een concreter projectplan formuleren en met de uitvoering daarvan starten.

Selectie van procesmatige en organisatorische aandachtspunten en accenten voor 2023:

- In 2023 en 2024 hebben we te maken met een inkrimping van het KIS-budget. Voor 2023 ligt het accent van de krimp op de overkoepelende activiteiten (onderdelen B-E van het programma).
- Ook in 2023 reserveren we per programmalijn ruimte voor netwerkontwikkeling, kennisdeling, en het op aanvraag bieden van advies en ondersteuning van organisaties bij de implementatie van onze kennis. Dit laatste komt nadrukkelijk voort uit onze ervaring in de afgelopen jaren dat uiteenlopende partijen om ondersteuning, advies of kennisdeling vragen, gerelateerd aan al eerder afgeronde KIS-projecten en -producten. Door meer ruimte te hebben om op een ad hoc basis te kunnen inspelen op deze concrete vragen en behoeften uit de praktijk kunnen we de impact van de kennisproducten en daarmee geheel KIS vergroten. KIS heeft immers niet alleen het doel om kennis te ontwikkelen, maar ook deze te verspreiden en te helpen bij het toepassen ervan.

Totstandkoming werkplan 2023

In het werkplan 2023 wordt voortgebouwd op het KIS Meerjarenprogramma 2022-2025 (MJP). Het MJP is tot stand gekomen via een intensief en interactief proces met stakeholders vanuit onze doelgroepen. Voor de ontwikkeling van het inhoudelijke programma hebben we in het voorjaar van 2021 ruim dertig individuele gesprekken met stakeholders gevoerd en daarnaast hebben we drie consultatiesessies gehouden met in totaal 25 stakeholders en medewerkers van het ministerie van SZW. Op basis daarvan zijn meerjarige lijnen uitgezet, die vervolgens in jaarlijkse werkplannen nader worden uitgewerkt.

Een conceptversie van het werkplan 2023 inclusief projectideeën hebben we voorgelegd aan SZW-S&I. In het directieoverleg van KIS en SZW-S&I is besloten over de uitwerking van de specifieke projecten voor het nieuwe jaar. De KIS-projectleiders zijn vervolgens aan de slag gegaan met de verdere uitwerking van de voorstellen. Hierbij hebben zij afgestemd met de contactpersonen van SZW-S&I voor de afzonderlijke projecten.

Leeswijzer

De uitwerking van de verschillende activiteiten en functies van KIS is in het voorliggende werkplan opgenomen. Deze worden beschreven in de onderdelen A t/m E:

1. Onderdeel A: Ontwikkeling en benutting van kennis.
2. Onderdeel B: Kennisontwikkeling en vertaling naar de praktijk.
3. Onderdeel C: Verbinding, Signalering.
4. Onderdeel D: Communicatie.
5. Onderdeel E: Programmaleiding en programmacoördinatie.

In het laatste hoofdstuk hebben we de begroting toegevoegd per onderdeel. In de bijlagen zijn de uitgewerkte projectplannen te vinden.

Onderdeel A: Ontwikkeling en benutting van kennis

De kern van het KIS-programma bestaat, net als in de voorgaande perioden, uit concrete projecten gericht op het (door)ontwikkelen en helpen toepassen van kennis voor beleid en praktijk. Ons doel is immers dat beleid en uitvoering op onze thema's worden gebaseerd op kennis. Kennis uit (wetenschappelijk) onderzoek, kennis uit de praktijk en ervaringskennis. In dit hoofdstuk beschrijven we de projecten van 2023 die bijdragen aan de doelen van die programmalijnen. De uitgebreide projectuitwerkingen zijn in de bijlage opgenomen.

Onderdeel van meerjarenprogramma met ruimte voor flexibiliteit

In ons meerjarenprogramma 2022-2025 stellen we dat een fundamentele herbezinning op onze kennisfunctie niet nodig is. Wel reserveren we meer dan de afgelopen periode ruimte om in te kunnen zetten op het realiseren van impact en ondersteuning bij de implementatie van kennis en ontwikkelde kennisinstrumenten zoals trainingen en handreikingen. Per programmalijn is er daarom ruimte gereserveerd (circa 10% van het bedrag per programmalijn) om flexibel in te spelen op kansen en vragen uit het werkveld, om te ondersteunen bij het toepassen van bestaande kennis door andere organisaties, het relevante netwerk uit te breiden en partijen aan elkaar en met kennis te verbinden.

Projecten 2023

Binnen onze negen programmalijnen voeren we in 2023 21 projecten uit. De meeste projecten zijn meerjarig en lopen door in 2024. Onderstaand benoemen we de programmalijnen en projecten. Per programmalijn geven we het doel voor de komende vier jaar weer, waarbij de rol van KIS er telkens een is van het ontwikkelen, ontsluiten en het helpen met toepassen van kennis. Vervolgens beschrijven we kort het project of de projecten van 2023. In de bijlage is per programmalijn een uitgebreidere uitwerking van de projecten opgenomen.

Programmalijn 1. Opvoeding en ontwikkeling jongeren

KIS wil bijdragen aan een positieve (meervoudige) identiteitsontwikkeling van jongeren met uiteenlopende achtergronden, door ontwikkeling en toepassing van kennis naar tools voor opvoedondersteuning, onderwijs en jongerenwerk. We richten ons daarbij zowel op de rol van ouder waaronder ook nadrukkelijk die van vaders als op specifieke aspecten van meervoudige identiteiten van jongeren. Naast de ontwikkeling van nieuwe kennis zetten we de eerste jaren ook expliciet in op de doorvertaling naar de uitvoeringspraktijk, onder andere met tools om jongeren, ouders, professionals en vrijwilligers te ondersteunen. Projecten in deze programmalijn zijn:

1.1 <u>Een stevige identiteit ontwikkelen: Vaders mee aan het stuur</u>. Binnen het eerste project zetten we in op de eerste stappen op weg naar maatwerk in de ondersteuning van vaders – naast moeders - bij de identiteitsontwikkeling van jongens en meisjes, door: 1) het inzichtelijk en toegankelijk maken van het thema, vervat in de eigen verhalen en woorden van vaders (hun leefwereld) voor de professional en 2) samen met koplopers inzichten te ontwikkelen, uit te proberen en door te vertalen naar de bredere reguliere praktijk van opvoedondersteuning. Met deze kennis kunnen vaders beter worden bereikt en ondersteund bij vraagstukken die gerelateerd zijn aan de meervoudige identiteitsontwikkeling in een context van kansenongelijkheid.

1.2 <u>Meervoudige identiteitsontwikkeling jongeren</u>. In het tweede project zetten we in op de ondersteuning van het onderwijs om op hun beurt ondersteuning te bieden aan leerlingen in hun (meervoudige) identiteitsontwikkeling. Dit doen we onder andere door de in 2022 ingezette bijdrage aan de implementatie van het bestaande *lesprogramma Identity Project* op verschillende scholen. Ook continueren we de stimulering van samenwerking tussen onderwijs en het jongerenwerk.

Programmalijn 2. Emancipatie en zelfbeschikking

KIS wil zelfbeschikking bevorderen rondom seksualiteit van (jonge) vrouwen en LHBTI's met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie door het aanreiken van nieuwe en bestaande (ervarings)kennis en tools. Zo dragen we bij aan het bevorderen van zelfbeschikking door henzelf en hun directe omgeving van ouders, docenten en sociaal professionals. Projecten in deze programmalijn zijn:

2.1 Borging van ontwikkelde toolkits en netwerkopbouw formele en informele organisaties. In dit eerste project richten we ons op het bevorderen van zelfbeschikking rondom seksualiteit van (jonge) vrouwen en LHBTI's door leerbijeenkomsten voor professionals en informele werkers gericht op de implementatie en borging van de reeds ontwikkelde toolkits over shame sexting en achterlating . Daarnaast richten we ons op netwerkopbouw van informele organisaties die zich richten op (jonge) vrouwen met een migratie- of vluchtachtergrond en op preventie van seksueel geweld. Wij koppelen deze organisaties met informele werkers aan formele werkers van organisaties als Veilig Thuis en Blijf Groep Oranjehuis.

2.2 Platform Eer en Vrijheid. Daarnaast zetten we de organisatie van het netwerk Platform Eer en Vrijheid voort, dat is gericht op kennisuitwisseling en netwerkontwikkeling van relevante partijen die actief zijn of te maken hebben met dit thema.

2.3 Dubbele nationaliteit In de eerste helft van 2023 verkennen we dit vraagstuk eerst, waarna we in afstemming met het ministerie van SZW een concreter projectplan formuleren en met de uitvoering daarvan starten.

Programmalijn 3. Versterken informele netwerken

KIS wil bijdragen aan het vergroten van de (veer)kracht van groepen mensen (gemeenschappen en/of netwerken) met een migratieachtergrond door het bieden van inzicht in informele netwerken. We richten ons daarbij op hoe onderlinge steun en hulpverlening binnen groepen versterkt kunnen worden en hoe dit vanuit reguliere hulpverlening en instanties kan worden bevorderd. In deze programmalijn hebben we twee projecten:

3.1 Verkenning informele netwerken. Met het eerste project willen we bijdragen aan het versterken van informele netwerken, zodat zij effectiever kunnen bijdragen aan de (veer)kracht van hun doelgroepen. Dit doen we door te kijken op welke wijze formele organisaties (waaronder overheden en organisaties in de zorg- en hulpverlening) de effectiviteit van de activiteiten van actieve burgers in informele netwerken en zelforganisaties kunnen ondersteunen en op welke manieren er meer kan worden samengewerkt. We richten ons daarbij op een sector/domein en doelgroep die we begin 2023 selecteren. Op basis van de inzichten uit de nog lopende verkenning in 2022 denken we tot nu toe aan de domeinen (1) opvoeding en (2) arbeidsmarkt en aan de doelgroepen (1) jongeren en (2) ouderen.

3.2 Informeel moskeeonderwijs. In het tweede project kijken we naar de versterking en met name de pedagogische kwaliteit van informeel (moskee)onderwijs. De nadruk ligt hierbij op het bijdragen aan de implementatie van het door KIS eerder ontwikkelde pedagogisch kwaliteitskader en de bijbehorende instrumenten. Dit doen we in 2023 onder meer door het opzetten en/of faciliteren van leernetwerken voor moskeeën en koepelorganisaties.

Programmalijn 4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

KIS wil bijdragen aan het vergroten van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond door kennis te ontwikkelen en te ondersteunen bij het toepassen daarvan. We richten ons in 2023 op stagediscriminatie, gelijke kansen in het mkb, doorgroeikansen binnen organisaties en op aandacht voor diversiteit-sensitieve vaardigheden en processen binnen HRM- en recruiters-opleidingen. Binnen deze

programmalijn sluiten we nauw aan bij lopende initiatieven en onderzoeken, behoeftes van organisaties, werkenden en werkzoekenden en actuele ontwikkelingen. In 2023 werken we aan onderstaande vier projecten:

4.1 Aanpak stagediscriminatie. Voor dit project zijn twee onderzoeksvoorstellen opgenomen, te weten: (idee 1) een benchmark om stagediscriminatiebeleid van onderwijsinstellingen in kaart te brengen en (idee 2) een actieonderzoek waarin de behoeften van jongeren in het kader van stagediscriminatiebeleid worden uitgevraagd. Begin 2023 wordt met diverse stakeholders eerst verkend welk voorstel het beste aansluit bij de ontwikkelingen rondom het thema. Zie voor meer informatie de beschrijving van project 4.1 in de bijlage.

4.2 Mkb ondersteunen in gelijke kansen creëren in werving en selectie. Met een onderzoek in het mkb willen we bijdragen aan het vergroten van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. We kijken daarbij naar wat de motieven en achtergronden zijn van mkb's die zich (nog) niet bezighouden met het bevorderen van inclusie en verminderen van discriminatie in hun organisatie en daarnaast welke mogelijkheden er zijn om deze groep wel te enthousiasmeren en te stimuleren om effectieve antidiscriminatie-interventies in te zetten in hun eigen organisatie.

4.3 Versterken positie werknemers na intrede op de arbeidsmarkt (post-entry). In het derde project willen we meer inzicht bieden in hoe de positie van werknemers met een migratieachtergrond verstevigd kan worden na intrede op de arbeidsmarkt. In 2023 ronden we de in 2022 gestarte studie af naar de mogelijkheden om de factoren te beïnvloeden die de verschillen tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond verklaren. Samen met beleidsmakers en werkgevers wordt gekeken hoe de opgehaalde inzichten in de praktijk gebracht kunnen worden en hoe KIS hierbij kan ondersteunen in het kader van bijdragen aan de implementatie.

4.4 HRM-opleidingen. Het bijdragen bij aan de implementatie van wat-werkt-kennis binnen HRM- en recruiters-opleidingen. In 2023 ronden we de ontwikkeling af en verspreiden onder andere (in samenwerking met docenten) een toolbox voor docenten over hoe zij binnen verschillende vakken wat-werkt-kennis met betrekking tot antidiscriminatie en inclusie kunnen integreren: hierin zitten concrete producten die zij kunnen gebruiken.

Programmalijn 5. Gelijke kansen voor nieuwkomers

KIS wil bijdragen aan het bieden van gelijke kansen aan nieuwkomers vanuit de landelijke overheid, gemeenten en hun samenwerkingspartners door de kennispositie van deze partijen over (de effectiviteit van) hun ondersteuning en begeleiding aan nieuwkomers te versterken. Ook wil KIS hen ondersteunen bij het ontwikkelen en implementeren van praktische tools om diverse subgroepen nieuwkomers (beter) te ondersteunen bij hun integratie en positieverwerving in Nederland. We werken met drie projecten:

5.1 Monitor Arbeidstoeleiding en inburgering Statushouders en Gezinsmigranten in gemeenten. KIS voert sinds zeven jaar deze monitor succesvol uit. De monitor blijft de komende jaren het kennisfundament binnen deze programmalijn. Van daaruit werken we verder aan het ontwikkelen van praktisch toepasbare kennis en tools voor gemeenten en hun samenwerkingspartners om (beter) gelijke kansen voor nieuwkomers te bevorderen.

5.2 Werken aan taalvaardigheid bij EU-arbeidsmigranten. EU-(arbeids)migranten zijn niet inburgeringsplichtig, waardoor er voor hen meestal geen specifieke ondersteuning of begeleiding is in gemeenten. Zo ook op het gebied van taal, een belangrijke randvoorwaarde voor integratie en participatie. In 2023 willen we inzichtelijk maken bij werkgevers en sociaal professionals welke bevorderende en belemmerende factoren een rol spelen bij het vergroten van de taalvaardigheid van de EU-arbeidsmigranten.

Aan de hand van deskresearch, verdiepende interviews en een landelijke kennisbijeenkomst delen we tools, tips en inspirerende voorbeelden.

5.3 Verkenning particuliere opvang Oekraïense vluchtelingen. Voor 2023 is een projectplan ontwikkeld datgericht is op de ondersteuning van de private opvang van Oekraïense vluchtelingen. Anders dan bij eerdere komst van grote groepen vluchtelingen zien we nu een grote rol van burgers bij de private opvang van vluchtelingen. Ervan uitgaande dat een deel van de Oekraïense vluchtelingen in Nederland de komende tijd particulier zal (blijven) worden opgevangen én constaterende dat de motivatie en betrokkenheid van particulieren en burgerinitiatieven groot is, is het van belang om meer zicht te krijgen op (condities voor) succesvolle samenwerking tussen particulieren, burgerinitiatieven, maatschappelijke organisaties en de gemeente bij de particuliere opvang. KIS wil met dit project bijdragen aan het vergroten van de kennis over de (particuliere) opvang en ondersteuningsbehoeften van Oekraïense vluchtelingen en bijdragen aan het ontwikkelen en uitwisselen van *good practices* in gemeenten.

Programmalijn 6. Zorg-, welzijn- en onderwijsprofessionals in de diverse samenleving

KIS wil met kennis professionals en beleidsmakers in zorg, welzijn en onderwijs ondersteunen en stimuleren, bij het verbeteren of ontwikkelen van diversiteitsensitiviteit. We hebben in 2023 specifiek aandacht voor professionals en managers binnen zorg, welzijn en onderwijs aangezien zij met overlappende uitdagingen en vragen te maken hebben. We focussen in 2023 in twee projecten op organisaties in de Jeugdhulp en het pabo-onderwijs:

6.1 Diversiteitsensitief werken in de jeugdhulp. Het blijkt dat de sector het een belangrijk onderwerp vindt, maar dat zij er nog onvoldoende prioriteit aan geven. Het urgentiebesef bij met name het management is essentieel om diversiteitsensitief werken in organisaties substantieel te verbeteren. We besteden hier daarom expliciet aandacht aan. In 2023 ondersteunen we de brancheorganisaties en de instellingen bij het ontwikkelen van een verbeterprogramma. Wij ontwikkelen tools om vanuit het management het verbeterproces te begeleiden, samen met de sector en aanbieders van training en advies.

6.2 Pabo's in de inclusieve samenleving. Bijdragen aan de inzet van pabo's op het opleiden van diversiteitsensitieve leerkrachten die een bijdrage kunnen leveren aan het effectief vergroten van gelijke onderwijskansen en tegengaan van discriminatie. Uit onderzoek in 2022 blijkt bij pabo's een behoefte aan kennis en ondersteuning omtrent diversiteitsensitief opleiden. In 2023 (met doorloop naar 2024) zal aan de hand van actieonderzoek veranderingen op het curriculum en managementniveau ten behoeve van diversiteitsensitief opleiden worden onderzocht en doorgevoerd. Tot slot wordt in een leernetwerk onderlinge kennis op dit thema gedeeld.

Programmalijn 7. Voorkomen van ongewenste polarisatie, spanningen en segregatie

KIS wil kennis over de aanpak van ongewenste polarisatie vergroten en het ontwikkelen van handelingsperspectieven, en kennis en methodieken hierover op een toegankelijke manier ontsluiten. We focussen hierbij op polarisatie tussen groepen die zich voltrekt langs etnische, culturele en religieuze scheidslijnen evenals polarisatie van burgers naar de overheid en haar instituties. We gaan bestaande kennis naar de praktijk vertalen en werken aan de ontwikkeling en toepassing van nieuwe kennis. In 2023 zetten we in op twee projecten:

7.1 Kennisontwikkeling- en implementatie 'van ongewenste polarisatie naar verbinding'. Binnen dit project willen we de kennisbasis voor gemeenten en professionals over de aanpak van ongewenste polarisatie actueel houden en verder versterken. Ook willen we beschikbare (wat werkt-)kennis, modellen en tools voor de aanpak van polarisatie vertalen naar toepassing in (nieuwe) ontwikkelingen en bij vragen in de

praktijk. Deze kennis willen we aanreiken aan gemeenten en professionals. Hiertoe organiseren we onder andere masterclasses en ontwikkelen we diverse (audio)visuele producten.

7.2 Afwegingskader polarisatie. In de praktijk worstelen bestuurders en beleidsmedewerkers van landelijke en lokale overheden en professionals met hoe ze polariserend gedrag moeten beoordelen, zowel offline als online. KIS wil bestuurders, beleidsmedewerkers en professionals handvatten bieden om polariserend gedrag te duiden, te beoordelen, en te bespreken met collega's en de mensen zelf die dit gedrag vertonen, zodat ze hier gepast op kunnen reageren. KIS wil daartoe samen met gemeenten, professionals en ervaringsdeskundigen een afwegingskader ontwikkelen.

Programmalijn 8. Samenleven in (super)diversiteit

KIS wil gemeenten, sociaal professionals en vrijwilligers nieuwe kennis, inzichten en handelingsperspectief bieden ten behoeve van het bevorderen van het in (super)diverse wijken respectvol samenleven tussen mensen met verschillende achtergronden:

8.1 Publieke familiariteit in de (super)diverse wijk. In het project binnen deze programmalijn richten we ons op het stimuleren van lichte en spontane vormen van ontmoeting en contact (publieke familiariteit). We analyseren wat publieke familiariteit precies is en hoe het zich manifesteert, zowel in superdiverse wijken waar de meerderheid uit minderheden bestaat, als in wijken of dorpen met een geheel andere bevolkingssamenstelling. In 2022 lag de nadruk op het inventariseren en actualiseren van bestaande (wetenschappelijke) kennis, gevolgd door een verkenning van concrete praktijken om publieke familiariteit in superdiverse wijken te bevorderen. In 2023 bouwen we hierop voort. We werken daarbij toe naar handelingsperspectief voor gemeenten, maatschappelijke organisaties, professionals en vrijwilligers die in buurten of wijken (kunnen) bijdragen aan dit doel.

Programmalijn 9. Effectief discriminatie en institutioneel racisme verminderen

KIS wil bijdragen aan het verminderen van discriminatie op grond van herkomst, huidskleur en religie door het bieden van inzicht in effectieve interventies en effectief beleid in wijken, buurten en op sociale media. We bieden inzicht in de effectiviteit van interventies gericht op het verminderen van discriminatie op lokaal niveau. Ook ontwikkelen we meer inzicht in hoe effectief online discriminatie (zowel ervaren als strafrechtelijke vormen) te verminderen op sociale media. Daarnaast draagt KIS door kennisontwikkeling bij aan het bevorderen van een inclusieve samenleving door een overheid die gelijke kansen en dezelfde kwaliteit van dienstverlening biedt aan alle burgers, ongeacht hun migratieachtergrond en aspecten die daarmee kunnen samenhangen zoals huidskleur of religie. We willen meer inzicht en toegepaste kennis bieden over institutioneel racisme in de praktijk. Institutioneel racisme betekent dat processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten er direct of indirect toe leiden dat er ongelijkheid ontstaat, blijft bestaan of wordt vergroot, tussen mensen op grond van herkomst, etniciteit of religie.

Op het gebied van effectief discriminatie verminderen werken we in twee projecten aan:

9.1 Effectieve aanpak discriminatie verminderen op lokaal niveau. Om op lokaal niveau discriminatie te verminderen zijn in 2022 meer dan 20 anti-discriminatie-interventies beschreven en wetenschappelijk onderbouwd. Eind 2022 worden de interventies beschikbaar gesteld aan gemeenten via een database. In 2023 wil KIS deze database uitbouwen met meer interventies, in het bijzonder interventies in buurten en wijken. Daarnaast worden gemeenten ondersteund bij het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid, met de focus op de aanpak van discriminatie in wijken, buurten en op sociale media.

9.2 Online discriminatie aanpakken. In 2022 is in kaart gebracht hoe organisaties en personen ervaren online discriminatie (op grond van afkomst, huidskleur en religie) en strafrechtelijke online discriminatie kunnen aanpakken door inventariserend onderzoek (nationaal en internationaal). Op basis van de uitkomsten ligt in 2023 de focus op ervaringskennis: het bijdragen aan een verbeterde aanpak en beleid tegen online haat en discriminatie door deze te laten aansluiten op de ervaringen, effecten en ondersteuningsbehoefte van gedupeerden.

Op het gebied van institutioneel racisme verminderen zetten we in op:

9.3 Institutioneel racisme. Om te onderzoeken hoe institutioneel racisme kan worden aangepakt heeft KIS een verkennend literatuuronderzoek gedaan (2021). Vervolgens is KIS in 2022 aan de slag gegaan om met overheidsprofessionals kennis te ontwikkelen over hoe binnen overheidsorganisaties wordt gedacht, gesproken en gehandeld rondom institutioneel racisme. We willen in 2023 de verschillende kennisbronnen (wetenschappelijke, professionele en ervaringskennis) integreren en actualiseren zodat we komen tot een actuele en volledige kennissynthese over hoe institutioneel racisme kan worden tegengegaan. Onderdeel van deze kennissynthese zijn concrete stappen die een organisatie kan zetten om institutioneel racisme binnen de organisatie aan te pakken.

Overig project

10.1 Kennisdossier Roma, Sinti en woonwagenbewoners. In aanvulling op de projectvoorstellen in de negen programmalijnen vult KIS in 2023 ook het bestaande Kennisdossier Roma, Sinti en woonwagenbewoners aan. De maatschappelijke positie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners in Nederland is nog steeds niet goed. Beleidsmakers en sociaal werkers hebben behoefte aan meer kennis over hoe hun leefsituatie wordt verbeterd. In dit dossier worden nationale en internationale ontwikkelingen gevolgd, onderzoeken weergegeven en aanpakken vermeld die er op gericht zijn om de maatschappelijke positie van Roma en Sinti te verbeteren, met inbreng van de gemeenschappen zelf.

Onderdeel B: Portaalfunctie

KIS wil flexibel inspelen op de kennisbehoefte van onze doelgroepen. Naast de projecten die in onderdeel A genoemd zijn, hebben wij de mogelijkheid om actuele kennisvragen in de loop van het jaar op te pakken. We noemen dit onze portaalfunctie.

Zowel (lokale) overheden, bedrijven als maatschappelijke (zelf)organisaties kunnen verzoeken indienen om projecten op te starten. Deze moeten gericht zijn op maatschappelijke vraagstukken binnen de focus van KIS, die een breder maatschappelijk belang hebben en die niet door andere partijen worden opgepakt. In de afgelopen jaren zien we dat gemeenten, maatschappelijke organisaties, professionals en organisaties van mensen met een migratieachtergrond ons goed weten te vinden. Zij hebben behoefte aan gerichte informatie over integratie- en diversiteitsvraagstukken waar zij mee te maken krijgen. Een portaalfunctie past bij een kennisfunctie in een informatie-gedreven samenleving.

Wij beantwoorden kleine en middelgrote vragen van diverse partijen en sectoren in de samenleving op maat. Voor het beantwoorden van complexe vragen worden portaalprojecten uitgevoerd. In 2023 voeren we naar verwachting circa acht portaalprojecten uit. We gaan uit van een gemiddeld budget van circa € 27.500,-. Dit blijkt reëel op grond van de gegevens van de afgelopen jaren. Dit bleek nodig om op goede wijze degelijke antwoorden op de gestelde onderzoeksvragen te kunnen geven. De portaalcommissie beoordeelt of wij wel of niet investeren in de beantwoording van een complexe kennisvraag op grond van vastgestelde criteria. De commissie bestaat uit interne leden vanuit KIS en externe leden, waaronder vertegenwoordigers van het ministerie van SZW. Over kleine en middelgrote vragen beslist de coördinator van het portaal.

Het portaal biedt:

1. *vraagbaakfunctie*: het bieden van objectiverende informatie ten behoeve van vragen die leven bij de stakeholders. De behandeling van deze vragen gaat via een intake en is gericht op maatwerk. Afhankelijk van de vraag wordt een voorstel gemaakt om gewenste kennis te leveren. Indien relevant publiceren we de gevonden kennisproducten ook op onze website, in het kader van de activiteit ‘ontsluiten van publicaties van derden’ (zie volgende hoofdstuk). Indien nodig moet er zeer snel gehandeld kunnen worden. Benadrukt moet worden dat het hier gaat om een ondersteunende functie, het poneren van een vraag in het portaal kan niet in de plaats komen van het werk van gemeenten en organisaties zelf. Voor portaalprojecten is het een voorwaarde dat het om een kennislacune gaat en dat er een breed maatschappelijk belang mee gediend wordt.
2. *kennismakelaar*: het portaal biedt ons de mogelijkheid om te bemiddelen tussen kennisvragers en kennisleveranciers. Er wordt geschakeld tussen vragen, vraagstukken en academische programma’s zoals die van universiteiten, CBS of SCP.

Om te zorgen dat in de tweede helft van 2023 ook nog projecten gestart kunnen worden, reserveren we een budget van circa € 25.000,- voor (de start van) circa twee tot drie projecten na de zomer. Op basis van de ervaring van de afgelopen jaren reserveren we geen groter deel van het budget, omdat de effectieve uitvoerperiode tot het einde van het jaar relatief kort is. Het is belangrijk om nog wel projecten in het lopende jaar te kunnen opstarten, maar niet per se om ze al helemaal af te ronden. Tevens is het de ervaring dat er in de tweede helft van het jaar relatief weinig aanvragen binnenkomen.

Onderdeel C: Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling

Naast het ontwikkelen en benutten van kennis in projecten, bestaat het KIS-programma uit activiteiten gericht op verbinding, signalering en netwerkontwikkeling. De kern van dit deel van het programma is contact met en uitwisseling van kennis met relevante partijen in het brede werkveld van KIS. Deze activiteiten versterken het ontwikkelen en benutten van kennis in concrete projecten. De functie van verbinding, signalering en netwerkontwikkeling maakt net als communicatie integraal onderdeel uit van de strategie voor impact en implementatie van KIS.

De werkwijze van KIS is erop gericht om kennis te leveren die ertoe doet en die goed bruikbaar is. Daarvoor is het nodig dat KIS goede antennes heeft voor wat er in sectoren van de samenleving speelt en goed inzicht heeft in het maatschappelijke krachtenveld. Een breed en divers netwerk is hiervoor onontbeerlijk, evenals voor het zorgen voor draagvlak. Daarbij is de verbinding van het kennisplatform met 'de praktijk' en de signalering van relevante trends en ontwikkelingen een belangrijk element van de door KIS gehanteerde kennislemniscaat (zie ook het meerjarenprogramma 2022-2025 voor meer informatie hierover).

Onder de noemer 'verbinding, signalering en netwerkontwikkeling' hebben we goed oog voor:

- politiek-maatschappelijke ontwikkelingen;
- stand van de wetenschap, nationaal en internationaal;
- de positie van diverse groepen in de samenleving;
- de bestuurlijke realiteit;
- de praktijk van professionals.

Dat doen we door een daarbij aansluitend netwerk te ontwikkelen, te onderhouden en te benutten. Op deze wijze verkrijgen we:

- kennisontwikkeling die aansluit bij de ontwikkelingen die gaande zijn in de maatschappij en in het overheidsbeleid;
- kennisontwikkeling die aansluit bij de dilemma's zoals die door de relaties in het veld worden ervaren;
- kwaliteit door maatschappelijke vraagstukken en de wetenschap te verbinden;
- een podium voor diverse experts om visievorming te ondersteunen door het schrijven van stukken op basis van ervaringskennis, verkenningen of reeds bestaande kennis, of op basis van actualiteiten en signalering in de praktijk;
- een grotere (naams)bekendheid en impact van de inzet van KIS.

Activiteiten

Het onderdeel Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling bestaat in 2023 uit de volgende onderdelen:

a. Kennisateliers.
b. KIS-community.
c. Netwerkontwikkeling en impact op programmaniveau.
d. Raad van advies.
e. Leerstoel KIS.
f. KIS Wijkmonitor.
g. Ontsluiten externe publicaties.
h. Handreiking terminologie.

Jaarbijeenkomst

De KIS-jaarbijeenkomst 2022 hebben we helaas moeten afzeggen vanwege een grote brand in het congresgebouw. De jaarbijeenkomst wordt opnieuw georganiseerd begin 2023. Vanwege de beperktere financiële middelen van KIS in 2023 zullen we geen nieuwe editie van de jaarbijeenkomst organiseren. Vanaf dit jaar zal dit een tweejaarlijks evenement worden.

a. Thematische en/of regionale kennisateliers

Vanaf het eerste jaar van KIS brengen we rond bepaalde problemen en kansen betrokkenen samen om te werken aan ideeënuitwisseling, aanpakken en afspraken. Deze kennisateliers hebben meerdere functies: het overdragen van kennis naar het veld, het verzamelen van kennis uit het veld ten behoeve van de kennisnetwerkstructuur en het faciliteren van ontmoeting en netwerkontwikkeling. In 2023 organiseren we twee kennisateliers voor uiteenlopende groepen en rond diverse thema's. In het verlengde van deze ateliers zullen interviews en artikelen worden geproduceerd. Waar mogelijk sluiten we aan bij regionale en/of thematische initiatieven van partijen in het veld. Hiermee kan met eenzelfde inspanning meer worden bereikt. Het streven is om twee kennisateliers voor de zomer te houden. Afhankelijk van mogelijke beperkingen als gevolg van Covid-19 zullen de bijeenkomsten een online vorm krijgen.

We leggen bij de opzet en uitvoering van de kennisateliers nadrukkelijker de verbinding met specifieke inhoudelijke programmalijnen van KIS. Dit vanuit de gedachte dat we zo de uitkomsten van de bijeenkomsten en de versterkte netwerken beter een vervolg binnen het KIS-programma kunnen geven. Dit past ook bij het idee om onze aandacht meer te focussen om zo meer impact te genereren.

Overigens houden we wel de mogelijkheid open om indien er relevante actuele onderwerpen langskomen die niet direct aan een specifieke programmalijn zijn te koppelen, deze toch in een kennisatelier te behandelen. Het blijft immers zaak om actueel en relevant te zijn. Ook zoeken we nog sterker naar de verbinding van leden van de KIS-community met de kennisateliers.

b. KIS-community

Gevolg gevend aan de wens van veel netwerkpartners om meer structureel contact te houden met KIS zijn we in 2020 met de *KIS-community* gestart. Er vindt kruisbestuiving plaats tussen de algemene expertise van het sociaal domein en de specifieke expertise op het gebied van integratie, inclusie en samenleven. Alle KIS-leden zijn ervaren professionals - zoals beleidsmedewerkers of uitvoerend professionals, zoals sociaal werkers of jongerenwerkers - die zich bezighouden met vraagstukken op het gebied van inclusie, integratie en samenleven.

In 2020 heeft de lancering van de KIS-community plaatsgevonden en zijn de eerste KIS-leden geworven. Medio 2022 bestaat de community uit 16 leden. We leggen de nadruk op de duurzaamheid van het netwerk met community-leden, en niet per se op een zo snel mogelijke groei. We organiseren twee (eventueel drie) (online) netwerkbijeenkomsten. De inzet is om zo concreet mogelijk van elkaars expertise te kunnen profiteren en gezamenlijk tot nieuwe inzichten en oplossingen te komen. Het gaat dan om:

- community-leden verbinden aan concrete projecten (waaronder jaarbijeenkomst en kennisateliers);
- leden betrekken bij de ontwikkeling van de inhoudelijke programmering van KIS;
- themagroepen met leden die rond dat thema zaken op hun eigen manier nader uitwerken. KIS zal dat faciliteren en ook verbonden blijven zodat ook kennis en expertise van KIS hierin goed benut wordt.

In de eerste helft van 2023 evalueren we de KIS-community. Deze evaluatie zal door KIS zelf worden uitgevoerd met inbreng van de leden van de community. Doel is in beeld te brengen welke resultaten we boeken, of de aanpak (nog) aansluit bij de behoeften van de leden en KIS zelf en welke meerwaarde de community oplevert voor betrokkenen. De uitkomsten van de evaluatie vormen input voor besluitvorming over continuering en eventuele opzet en vorm vanaf 2024.

c. Netwerkontwikkeling en impact op programmaniveau

Naast de aandacht die we binnen de tien programmalijnen besteden aan de ontwikkeling van ons netwerk en het vergroten van de naamsbekendheid van KIS zetten we daar net als voorgaande jaren ook het overkoepelende programmaniveau op in. We zullen dan ook blijvend inzetten op het uitbouwen van ons netwerk door netwerkgesprekken en deelname aan strategisch belangrijke expertmeetings, conferenties, lezingen, workshops en strategische netwerken en in de media.

Door netwerkgesprekken en aanwezig te zijn op relevante bijeenkomsten en in dergelijke netwerken, bouwen we aan verschillende doelen: het delen en opdoen van kennis, het uitbouwen van het netwerk, het uitbouwen de (naams)bekendheid van KIS en het agenderen van belangrijke integratie- en diversiteitthema's en daarmee het genereren van meer impact. Op deze manier zijn we in staat de ontwikkelde kennis en expertise meer naar buiten te brengen en vice versa!

Ook zetten we in op het uitbreiden van het netwerk door in gesprekken contacten te leggen of te onderhouden met relevante individuele organisaties. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan andere kennisinstellingen, ministeries en vertegenwoordigers van gemeenschappen met een migratieachtergrond.

Als onderdeel van de inzet op naamsbekendheid, netwerkontwikkeling en impact zetten we in 2023 ook nadrukkelijker in op het publiceren van een reeks artikelen over actuele en relevante onderwerpen. Het gaat daarbij om artikelen die niet direct voortkomen uit lopende projecten, maar waarin we wel de belangrijkste overkoepelende kennis van KIS samenbrengen. Met deze artikelen willen de beschikbare kennis en met name de belangrijkste lessen op verschillende thema's op een handzame en toegankelijke wijze ontsluiten. Zie ook de uitwerking van de communicatiestrategie verderop in dit werkplan.

d. Raad van advies

De Raad van advies bestaat uit gezaghebbende personen die met KIS meedenken over de ontwikkeling van de kennisfunctie en -behoefte in de samenleving. Het gaat hier om prominente vertegenwoordigers van het maatschappelijk veld in de sfeer van arbeid, onderwijs, veiligheid en dergelijke. De Raad van advies bevordert intern de actualiteit en de kwaliteit van de kennisfunctie en straalt naar buiten toe de betekenis van het platform uit. De leden van de Raad van advies zijn hieronder weergegeven.

- Naïma Azough (voorzitter)
- Rinda den Besten
- Liesbeth Huyzer
- Ernestine Comevalius
- Semih Eski
- Zakaria El-Kethabi

e. Leerstoel KIS

Als kennisplatform, gericht op de wetenschappelijke ontwikkeling en implementatie van kennis op het gebied van migratie, diversiteit en inclusief samenleven, is een goede verbinding met de wetenschap van groot belang. We werken samen op individuele projecten en de diverse contacten in het kader van gesprekken en bijeenkomsten vanuit de functie van verbinding, signalering en netwerkontwikkeling. Daarnaast zetten we hier ook op in met de bijzondere leerstoel 'Sociale ongelijkheid & veerkracht' aan de Vrije Universiteit van Amsterdam (VU). Met deze bijzondere leerstoel wordt de band met de universitaire wereld en de daar bestaande 'body of knowledge' versterkt. De leerstoel sluit aan bij het Polarization Lab van het Institute for Societal Resilience van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de VU. In 2023 zal de oratie van bijzonder hoogleraar Serena Does plaatsvinden. Daarbij draagt de leerstoel bij aan de volgende samenhangende punten:

- De wetenschappelijke kennis op het werkveld van KIS.
- Het vergroten naamsbekendheid van KIS in wetenschappelijke wereld en daarbuiten.
- Het vergroten van het netwerk binnen de wetenschappelijke wereld.
- Het vergroten van de basis voor samenwerking met de wetenschappelijke wereld.

f. KIS Wijkmonitor

Met de wijkmonitor biedt KIS onder meer gemeenten, woningcorporaties en maatschappelijke organisaties cijfermateriaal op wijkniveau van de bevolking naar herkomst op de thema's demografie, onderwijs, arbeid/inkomen, wonen, veiligheid en zorg. Dit is van belang om inzichtelijk te maken welke verschillen er zijn per groep. De KIS Wijkmonitor www.kis-wijkmonitor.nl biedt deze cijfers overzichtelijk aan. Ook geeft het de mogelijkheid om trends te signaleren. Hiermee kan in beeld worden gebracht of er sprake is van een groeiende (on)gelijkheid tussen groepen.

Het doel van de KIS Wijkmonitor is bij te dragen aan het signaleren van specifieke problemen en probleemgroepen en de ontwikkeling van wijkgericht beleid te ondersteunen met cijfermateriaal, zodat het beter op maat gemaakt kan worden. De wijkmonitor draagt daar aan bij door op verschillende leefgebieden cijfers toegankelijk te maken en trends inzichtelijk te presenteren. De primaire doelgroep bestaat uit gemeenten, woningcorporaties en maatschappelijke organisaties. Met de inzichten uit de monitor kunnen zij beter specifieke problemen en probleemgroepen signaleren en wijkgericht beleid beter op maat maken.

Gezien de beperktere financiële middelen van KIS in 2023 zal dit jaar geen cijfermatige update plaatsvinden. We houden de wijkmonitor wel actief en beschikbaar. In de eerste helft van 2023 zal een externe evaluatie plaatsvinden van de wijkmonitor, waarbij ook de ervaringen en behoeften van gebruikers worden meegenomen. Doel is in beeld te brengen welke resultaten we boeken, of de monitor (nog) aansluit bij de behoeften van de doelgroep en welke meerwaarde de monitor oplevert voor betrokkenen. De uitkomsten van de evaluatie vormen input voor besluitvorming over continuering en eventuele veranderingen van opzet en vorm vanaf 2024.

g. Ontsluiten externe publicaties

KIS wil invulling geven aan de behoefte in het veld aan een plek waar wetenschappelijke en praktische kennis op het terrein van diversiteit en inclusie te vinden is. Nadat we in de afgelopen jaren voorzichtig zijn begonnen met het ontsluiten van actuele, relevante publicaties van andere kennisinstellingen, gaan we daar in 2023 mee door. De inzet is om de in 2022 vernieuwde KIS-website als logische vindplaats te positioneren voor kennis over migratie, diversiteit en inclusief samenleven. Gezien de beperktere financiële middelen van KIS in 2023 zullen we dit in beperkte vorm voortzetten. De opzet is om binnen de programmatische keuzes van KIS, zoals opgenomen in het meerjarenprogramma 2022-2025, de meest actuele en relevante publicaties te ontsluiten.

h. Handreiking terminologie

We merken dat de afgelopen tijd de vraag hoe we mensen kunnen benoemen en indelen in groepen steeds meer tot vragen leidt. Enerzijds betreft dit mensen uit de doelgroepen, anderzijds hebben ook organisaties als de WRR en CBS dit benoemd en zijn met ideeën gekomen. Zo heeft het CBS aangekondigd op een andere manier te willen publiceren over wat tot nu toe 'bevolking met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond' werd genoemd. Ook heeft de minister van SZW de Tweede Kamer toegezegd met een voorstel voor terminologie te komen, op basis van onderzoek. Hoe groepen te benoemen en in te delen raakt de kern van het werk van KIS. De ontwikkelingen in de samenleving op dit vlak gaan snel en we moeten als KIS absoluut bijblijven en het liefst voorop lopen. Vanuit KIS zullen we in 2023 voor ons eigen interne gebruik een project opzetten om ons terminologiehandboek te updaten.

Elkaar versterkende activiteiten

De verschillende activiteiten en onderdelen van KIS dienen niet als losstaande elementen te worden gezien. Zo kunnen we tijdens een onderzoek gericht op het ontwikkelen van nieuwe kennis tegelijkertijd ook werken aan bijvoorbeeld het versterken van het netwerk, het signaleren van trends en ontwikkelingen, het verbinden van partijen, het beantwoorden van vragen, het ontsluiten van kennis en het ondersteunen bij de implementatie daarvan.

We zien de verschillende activiteiten als onderdelen van een aanpak. De verschillende onderdelen hebben overlap en zetten we in om elkaar te versterken. We zetten meer dan in de voorgaande periode in op het koppelen van deze activiteiten aan de functie van kennisontwikkeling. We leggen binnen de verschillende activiteiten directe relaties met relevante programmalijnen. Hierbij kunnen bijvoorbeeld leden van de KIS-community betrokken worden als samenwerkingspartners in projecten. Ook kan een kennisatelier gekoppeld worden aan een van de programmalijnen en aan de centrale vindplaats van publicaties op de website. Daarbij kunnen bijvoorbeeld in een kennisatelier samen met deelnemers (waaronder mogelijk vanuit de KIS-community) nieuwe signalen worden geduid en vertaald naar concrete vraagstukken en behoeften. Deze kunnen daarna in een vervolgproject vanuit een programmalijn verder worden opgepakt, samen met onder meer betrokkenen uit het kennisatelier. Daarnaast kunnen de publicaties die voor het kennisatelier verzameld zijn via de website worden ontsloten. Dit zijn slechts twee voorbeelden van manieren waarop KIS in deze periode versterkt inzet op synergie tussen de diverse onderdelen van het Kennisplatform.

Onderdeel D: Communicatie

Het doel van de KIS-communicatie voor dit jaar is het sterker naar voren brengen van de kennis en expertise die we in huis hebben, waarbij nauw wordt samengewerkt met de inhoudelijke KIS-experts.

In onze communicatie zijn de negen KIS-programmalijnen leidend. Naast de reguliere communicatieondersteuning bij de kennisproducten die binnen KIS worden ontwikkeld, gaan we thematische campagnes ontwikkelen. Dit betekent in de praktijk dat we thema gerelateerde content produceren in de vorm van artikelen, video's en/of podcasts. Deze producten worden via de social media en de KIS-nieuwsbrief de wereld ingestuurd. Daarnaast gaan we deze campagnes 'pushen' door betaalde advertenties via Googles Ads. Met deze manier van werken, willen we KIS nog meer profileren als een kennisdeler. Binnen de KIS-huisstijl willen we elke campagne een eigen karakter geven, zodat het voor de doelgroepen van KIS duidelijk is dat het om een nieuwe campagne gaat. Op deze manier willen we elke campagne een eigen 'look en feel' geven en tegelijkertijd de KIS-huisstijl verder promoten.

In het jaar 2023 willen we vier thematische campagnes doen. De thema's worden vormgegeven rondom nationale dagen zoals Keti Koti of de Internationale Dag Tegen Racisme en Discriminatie. Ervaring leert dat campagnes die meegaan met de actualiteit voor meer exposure zorgen en dit draagt bij aan het streven van KIS als een kennisdeler.

We willen onderzoeken of het mogelijk is om naast artikelen ook video's en/of podcasts te maken waarin de KIS-medewerkers een centrale rol krijgen. Denk aan video's waarin kort en bondig een thema uitgelegd wordt. In podcasts willen we dieper op thema's ingaan door KIS-medewerkers als experts neer te zetten door middel van een interview.

We hebben sinds het begin van KIS twee social mediakanalen gehad, namelijk LinkedIn en Twitter. In het nieuwe jaar willen we als pilot een Instagram account opzetten. We hebben de afgelopen jaren mooie producties gemaakt die Instagram-waardig zijn. Maar nog belangrijker: een deel van onze doelgroep zoals jongerenwerkers, bevinden zich meer op Instagram dan de huidige social mediakanalen. Bovendien willen KIS-medewerkers voor bepaalde onderzoeken graag Instagram inzetten als wervingstool. Nu kunnen we die collega's niet faciliteren.

In oktober 2022 is de nieuwe website live gegaan. Hierbij is in het bijzonder gelet op toegankelijkheid en gebruikersvriendelijkheid. Zo is het nu mogelijk om publicaties te delen als online versie in plaats van een plat pdf-document. Ook is er een minidatabase ontwikkeld zodat bepaalde kennisproducten zoals interventieoverzichten of toolboxen gebruikersvriendelijker worden. Tools en interventies kunnen nu ingeladen worden op aparte pagina's. Zo dienen we de gebruiker. De minidatabase wordt in 2023 doorontwikkeld.

In 2023 richten we ons op:

- Het doorontwikkelen van de minidatabase en online rapporten en het verder optimaliseren van de nieuwe website.
- Vier thematische campagnes die bestaan uit:
  - artikelen;
  - eventueel podcasts;
  - thematische KIS-nieuwsbrief;

  - video's;
  - fotoverhalen en andere soorten visualisaties.
- Pilot Instagram – begin 2023 gaan we een Instagram-account aanmaken en die lanceren we met de eerste thematische campagne.
- Camera- en schrijftraining KIS-medewerkers. Nu dat de KIS-medewerkers een prominentere rol krijgen bij de contentproductie, is een schrijftraining noodzakelijk.
- *Ongoing*:
  - doorontwikkeling en optimalisatie van de website;
  - optimalisatie van de verschillende communicatiekanalen van KIS zoals de sociale media en de nieuwsbrief;
  - uitgave van de KIS-nieuwsbrief;
  - communicatieondersteuning bij de organisaties van KIS-bijeenkomsten;
  - produceren van KIS-content (artikelen, video's en eventueel podcasts);
  - realisatie van *free publicity* door actief de pers te benaderen en onze rapporten onder de aandacht van de media te brengen.

Onderdeel E: Programmaleiding en programmaontwikkeling

KIS bestaat uit grotere en kleinere projecten, een reeks aan activiteiten gericht op verbinding, signalering en netwerkontwikkeling en uitgebreide communicatie over dit alles. Daarbij staan we als KIS continu in verbinding met een uitgebreid veld van uiteenlopende stakeholders, waaronder samenwerkingspartners, doel- en profijtgroepen en het ministerie van SZW als financier. Dit geheel vergt het nodige aan leiding van de lopende projecten, bijeenkomsten en andere activiteiten. Tegelijkertijd werken we gedurende het jaar al aan de voorbereiding van het komende jaar door de verdere ontwikkeling van het programma.

Het werken met een vast werkplan, waarin ruimte is gereserveerd voor een flexibel deel om op de vragen van het veld te kunnen inspelen, vergt een sterke coördinatie. Om die coördinatie te laten werken, zijn interne overlegmomenten noodzakelijk en daarnaast de afstemming met het ministerie van SZW. Driemaal per jaar is er een vast overleg tussen KIS en het ministerie om de voortgang van het lopende werkplan te bespreken en de voorbereiding voor het komende jaar organisatorisch af te stemmen. Daarnaast zijn er twee of drie overleggen op directieniveau.

Onderdeel van de programmaleiding is ook de interne kwaliteitscontrole van de KIS-producten van zowel projecten zoals opgenomen in dit werkplan als de projecten die voortkomen uit vragen aan het KIS-portaal. Hierbij wordt gekeken naar zowel de wetenschappelijke kwaliteit van producten als naar de impact en mogelijkheden voor implementatie van de ontwikkelde kennis.

Begroting

Onderstaand zijn de uitsplitsingen van de begrotingen naar functieniveaus van de onderdelen van KIS weergegeven. In de laatste paragraaf is een overzicht van de begroting van het totale programma in 2022 opgenomen.[1]

Onderdeel A projecten en benutting kennis

Gedetailleerdere begrotingen op projectniveau van onderdeel A Ontwikkeling en benutting van kennis zijn opgenomen bij de projectbeschrijvingen in de bijlage.

Onderstaand presenteren we eerst de totale begroting van dit onderdeel. Daarna presenteren we de twee segmenten waaruit dit is opgebouwd, respectievelijk:

1. De projecten.
2. De inzet per programmalijn op Impact, implementatie en netwerken.

Totaal onderdeel A: Projecten en Impact, implementatie en netwerken

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	2.337	266.418
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	1.097	86.663
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	893	50.901
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	703	30.932
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	5.030	60.360
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	5.030	115.690
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***610.964***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	567	64.071
Movisie	Senior	95	1773	168.435
Movisie	Junior	67	1848	123.816
Movisie	Project-Assistent	53	263	13.939
Stafkosten Movisie		10	4451	44.510
Overhead Movisie		22	4451	97.922
Totaal Movisie				***512.693***
Externe projectkosten / inhuur				***89.521***
Totaal Project				***1.213.178***

[1] Alle bedragen staan in euro's.

Totaal projecten onderdeel A

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	2092	238.488
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	1097	86.663
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	893	50.901
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	658	28.952
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	4740	56.880
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	4740	109.020
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***570.904***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	567	64.071
Movisie	Senior	95	1528	145.160
Movisie	Junior	67	1848	123.816
Movisie	Project-Assistent	53	263	13.939
Stafkosten Movisie		10	4206	42.060
Overhead Movisie		22	4206	92.532
Totaal Movisie				***481.578***
Externe projectkosten / inhuur				***88.407***
Totaal Project				***1.140.889***

Totaal Impact implementatie en netwerken van de negen programmalijnen

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	245	27.930
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	45	1.980
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	290	3.480
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	290	6.670
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***40.060***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	245	23.275
Stafkosten Movisie		10	245	2.450
Overhead Movisie		22	245	5.390
Totaal Movisie				***31.115***

Externe projectkosten / inhuur	***1.114***
Totaal Project	***72.289***

Onderdeel B. Portaalfunctie

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	690	78.660
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	320	25.280
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	440	25.080
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	228	10.032
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	1678	20.136
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	1678	38.594
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***197.782***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	100	11.300
Movisie	Senior	95	700	66.500
Movisie	Junior	67	480	32.160
Movisie	Project-Assistent	53	70	3.710
Stafkosten Movisie		10	1350	13.500
Overhead Movisie		22	1350	29.700
Totaal Movisie				***156.870***
Externe projectkosten / inhuur				***17.019***
Totaal Project				***371.671***

Onderdeel C. Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	591	67.374
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	116	9.164
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	120	6.840
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	92	4.048
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	919	11.028
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	919	21.137
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***119.591***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	108	12.204
Movisie	Senior	95	268	25.460
Movisie	Junior	67	172	11.524
Movisie	Ondersteuning	53	24	1.272
Stafkosten Movisie		10	572	5.720
Overhead Movisie		22	572	12.584
Totaal Movisie				***68.764***
Externe projectkosten / inhuur				***52.410***
Totaal				***€ 240.765***

Onderdeel D. Communicatie

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior communicatieadviseur	79	1.100	86.900
Verwey-Jonker Instituut	Communicatieadviseur	57	585	33.345
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	220	9.680
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	1.905	22.860
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	1.905	43.815
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***196.600***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior communicatieadviseur	95	600	57.000
Movisie	Junior communicatieadviseur	67	1.225	82.075
Stafkosten Movisie		10	1825	18.250
Overhead Movisie		22	1825	40.150
Totaal Movisie				***197.475***

Externe projectkosten / inhuur	***40.000***
Totaal Project	***434.075***

Onderdeel E. Programmaleiding en programmaontwikkeling

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	1164	132.696
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	28	2.212
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	260	14.820
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	254	11.176
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	1706	20.472
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	1706	39.238
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***220.614***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	78	8.814
Movisie	Senior	95	966	91.770
Movisie	Ondersteuning	53	250	13.250
Stafkosten Movisie		10	1294	12.940
Overhead Movisie		22	1294	28.468
Totaal Movisie				***155.242***
Externe projectkosten / inhuur				***12.852***
Totaal				***388.708***

Totaal overzichten begroting KIS2023

Programmaonderdeel	Movisie (€)	Verwey-Jonker Instituut (€)	Externe projectkosten / inhuur (€)	Totaal (€)
A Ontwikkeling en benutting van kennis	512.693	610.964	89.521	***1.213.178***
B Portaal en vraagbaak	156.870	197.782	17.019	***371.671***
C Verbinding, signalering en netwerken	68.764	119.591	52.410	***240.765***
D Communicatie	197.475	196.600	40.000	***434.075***
E Programmaleiding en -ontwikkeling	155.242	220.614	12.633	***388.489***
Totaal	***1.091.044***	***1.345.551***	***211.583***	**2.648.178**

De uitsplitsing van de uren en bedragen naar functieniveau is als volgt.

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	4.782	545.148
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	2.661	210.219
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	2.298	130.986
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	1.497	65.868
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	11.238	134.856
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	11.238	258.474
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***1.345.551***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	853	96.389
Movisie	Senior	95	4.307	409.165
Movisie	Junior	67	3.725	249.575
Movisie	Project-Assistent	53	333	17.649
Movisie	Ondersteuning	53	274	14.522
Stafkosten Movisie		10	9.492	94.920
Overhead Movisie		22	9.492	208.824
Totaal Movisie				***1.091.044***
Externe projectkosten / inhuur				***211.583***
Totaal Project				***2.648.178***

Bijlage 1. Uitgewerkte projectplannen

In deze bijlage zijn alle KIS-projecten van 2023 uitgewerkt. Ze zijn onderverdeeld per programmalijn.

Programmalijn 1. Opvoeding en ontwikkeling jongeren

Project 1.1: Een stevige identiteit ontwikkelen: Vaders mee aan het stuur

1. Vraagstuk

Ouders en andere informele opvoeders spelen een belangrijke rol, samen met pedagogische professionals uit het onderwijs en jeugddomein, bij het gezond en evenwichtig opgroeien van jongeren. Deze rol verdient wat betreft de ondersteuning van identiteitsontwikkeling nog aandacht in onderzoek en praktijk. Dit geldt specifiek als het gaat om de rol van vaders. Er is weinig kennis over hoe vaders met een migratieachtergrond hun kinderen ondersteunen bij onder andere de ontwikkeling van een positieve meervoudige identiteit, samen met de moeders; en op welke manieren zij daarbij het beste ondersteund kunnen worden. Dit terwijl we weten dat deze ontwikkeling een belangrijk thema is en vragen oproept, voor jongens en meisjes en bij moeders en opvoedondersteuners. Vaders kunnen een belangrijke rol hebben; juist in de tienertijd is hun inbreng en sturing van belang voor hun kinderen. Het gaat om hun steun bij vraagstukken als: hoe kunnen jongeren omgaan met discriminatie of negatieve beeldvorming? Hoe kunnen ze hun identiteit in al haar facetten beleven en hun waarden een plek geven in een samenleving waar zij niet de dominante groep vormen? Wat is er nodig om succesvol op te groeien in een context van kansenongelijkheid?

Binnen de KIS-programmalijn Opgroeien en opvoeden willen we onderzoeken hoe vaders bij dit soort vraagstukken naast moeders kunnen staan, en hun zoons en dochters kunnen begeleiden. In 2022 zijn we gestart met verkennen en agenderen van de rol van vaders bij dit soort thema's, mede omdat bekend is dat vaders nog niet goed worden betrokken of bereikt. Onze verkenning (literatuur rond vaderschap en intersectionaliteit, focusgroepen, aandacht voor goede voorbeelden van het ondersteunen van vaders) laat tot nu toe zien dat de praktijk van opvoedondersteuning nog weinig is ingesteld op vaders en op hoe hen te betrekken bij dit onderwerp. Er zijn maar weinig goede voorbeelden hiervan, zeker rond de genoemde onderwerpen. Uit de verkenning blijkt ook dat vaders andere woorden en een andere benadering dan moeders hebben voor de problemen die hun kinderen tegenkomen bij het opgroeien als Nederlanders met een meervoudige identiteit. Ze spreken bijvoorbeeld minder over deze vraagstukken in termen van religieuze identiteit of waardenopvoeding in relatie tot de maatschappelijke omgeving (zoals school). Ze zijn vooral bezorgd om en aanspreekbaar op kansen van kinderen, op school en de arbeidsmarkt, en dat hun kinderen op het rechte pad blijven. Discriminatie baart hen ook zorgen. De boodschap naar jongeren daarbij lijkt vooral: doorgaan, niet je hoofd laten hangen. De eigen rol als ondersteuner – bijvoorbeeld bij weerbaar opvoeden – is nog niet zo in beeld bij veel vaders, zoals ook blijkt uit onze bevindingen onder moeders uit eerdere jaren. Voor goede ondersteuning van vaders is het belangrijk dat wordt aangesloten bij de eigen woorden en verhalen van vaders. Dit wordt bevestigd door het gedachtengoed uit het kader intersectionaliteit waarvoor wij in 2022 de basis ontwikkelden. Met oog voor ongelijkheid als thema. De verhalen van vaders met een migratieachtergrond staan nog ver van veel professionals af; daarnaast worden ze weinig bereikt in ondersteuning. Waar zij wel worden bereikt via specifieke op hen afgestemde aanpakken, is de betrokkenheid van vaders vaak groot en ontstaat bewustwording over het belang van hun rol.

2. Doel(en) project

Het doel van het project in 2023 is om eerste stappen te zetten op weg naar maatwerk in de ondersteuning van vaders – naast moeders - bij de identiteitsontwikkeling van jongens en meisjes in een context van ongelijkheid. Alles in nauwe samenspraak met koplopers onder uitvoerders en gebaseerd op de verkenning uit 2022. Dit doen we door:

1. Het voor professionals en informele ondersteuners inzichtelijk en toegankelijk maken van a) het begrip intersectionaliteit en hoe dit is toe te passen in de pedagogische praktijk, en b) het thema ondersteuning van vaders bij de identiteitsontwikkeling van hun kinderen, vervat in hun eigen verhalen en woorden (hun leefwereld).
2. Samen met een netwerk van koplopers en partijen, dat in 2022 is uitgebreid, die open staan voor het ontwikkelen van inzichten en dit willen doorvertalen naar de bredere reguliere praktijk van opvoedondersteuning over hoe vaders beter te bereiken en ondersteunen rond deze vraagstukken.

3. Relatie tot programmalijn

Het project levert een bijdrage aan het doel van de programmalijn om in vier jaar tijd de positieve identiteitsontwikkeling van jongeren vanuit intersectioneel perspectief te versterken, met accent op gender/vaderschap. De eerste stappen zijn genomen. We hebben in 2022 verkend wat er bekend is, wat er leeft en wat er nodig is. De resultaten hiervan zijn in bovenstaande uiteenzetting van het vraagstuk al verwoord. In 2023 werken we hieraan verder en starten we met formele en informele ondersteuners van vaders om de kennis toepasbaar te maken voor de praktijk. Ook inzichten en contacten uit de in 2022 af te ronden KIS-portaalvraag rond jong vaderschap nemen we daarin mee. Daarnaast leggen we expliciet de link met het project in de programmalijn dat zich richt op de ondersteuning van de identiteitsontwikkeling van jongeren op school.

4. Doelgroep

- Vaders, moeders en jongeren met een migratieachtergrond.
- Formele en informele ondersteuners van ouders.

5. Samenwerking

In 2022 werkten we in dit project en rond de portaalvraag jonge vaders onder andere samen met Trias Pedagogica (koploper vadergroepen migratieachtergrond), vadercentra (waaronder Den Haag) en enkele burgerinitiatieven (onder andere rond Somalische vaders), Pharos (agendeert jong vaderschap; relevante inzichten over bereik, focus op jonge vaders) en OCAN (focus op Caribisch-Nederlandse vaders; betrokken bij de portaalvraag jonge vaders). In 2023 jaar vormen we een netwerk met deze partijen en enkele nieuwe (formele en informele) partners die al expliciet aandacht hebben voor het thema vaderschap en/of op dit vlak willen leren. Het gaat bijvoorbeeld om enkele mannelijke trainers in weerbaar opvoeden uit Leiden die eerder door KIS ontwikkelde trainingen weerbaar opvoeden gaan uitvoeren, en om één of enkele lokale welzijnsorganisaties (bijvoorbeeld BUZZ en SOL Leiden, Omnia) die opvoedondersteuning in hun pakket hebben. Met elkaar delen we de ontwikkelde kennis en denken we in enkele bijeenkomsten na over het concreet toepasbaar maken van de inzichten en over verdere verbreding in de praktijk in de jaren hierna.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Met de nieuw opgedane (en nog te verzamelen) kennis en verhalen van ouders willen we via ons meerjarige programma verandering brengen in de nog zeer beperkte ondersteuning van vaders rond het thema opgroeien met een meervoudige identiteit in een context van kansenongelijkheid. Dit doen we in 2023 zowel door

a. het kader intersectionaliteit toegankelijk te maken voor de praktijk en met praktijkpartners te praten over de betekenis voor de praktijk;
b. het verder naar boven halen en toegankelijk maken van de verhalen van vaders voor professionals via voor de praktijk te benutten portretten, en
c. samen met formele en informele partners op basis van de gebundelde kennis en inzichten te reflecteren en ontwikkelstappen te zetten naar producten of handvatten voor de praktijk in enkele bijeenkomsten.

Concreet worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. Theoretisch kader intersectionaliteit vertalen naar een stuk voor de praktijk en bespreken met praktijkpartners op betekenis voor het bereiken en ondersteunen van vaders (zie ook 3).
2. Verhalen van vaders uitbreiden en naar de praktijk brengen via beeld en/of tekst. Door 6 tot 8 interviews die we vertalen in enkele portretten te gebruiken voor de praktijk om de leefwereld van vaders rond identiteitsvraagstukken van jongeren en kansenongelijkheid toegankelijk te maken voor een betere aansluiting. Samen met de praktijk bezien we hoe de portretten in te zetten bij ondersteuning (Zie ook 3). De afdeling communicatie van KIS wordt hierbij betrokken om mee te denken over de beste vorm (bijvoorbeeld: beeld betrekken).
3. Eigenaarschap/verdere stappen in de ondersteuning van vaders rond de thematiek van kansenongelijkheid en identiteitsontwikkeling verkennen met de praktijk (voortbouwen op gesprekken uit 2022 in 3 tot 4 bijeenkomsten met een in 2022 uitgebreid netwerk van formele en informele ondersteuners van vaders. Met aandacht voor inhoud van de te bieden steun en hoe vaders te bereken. Beide onderwerpen komen als relevant naar voren uit onze verkenning. Het kader intersectionaliteit dat we in 2022 in concept ontwikkelden en inzichten die we hebben, worden met partners doorvertaald naar de praktijk. Mogelijk kunnen we een start maken met het toepassen van de inzichten in de praktijk. We doen naar verwachting ook aanvullende inzichten op uit de groepen weerbaar opvoeden met vaders, die in 2023 gaan lopen in de regio Leiden. De contacten met onder andere Pharos (dat zelf een netwerk rond jong vaderschap heeft opgezet) benutten we voor het nadenken over hoe we de inzichten in 2024 en daarna verder kunnen verspreiden in de sector. In 2024 zal toepassing in de praktijk verder vorm krijgen.

7. Resultaten

- Kader intersectionaliteit is vertaald naar de praktijk met partners (product).
- Portretten van vaders ontwikkeld en toepasbaar gemaakt voor de praktijk (product).
- Door reflectie- en ontwikkelbijeenkomsten de input uit voorgaande - samen met de praktijk - uitgewisseld en concreter gemaakt. Duidelijk is met welke benadering, woorden en thema's vaders kunnen worden bereikt en betrokken bij het opgroeien van hun kinderen in een context van meervoudigheid en ongelijkheid. Er is commitment ontwikkeld voor het verder samen ontwikkelen en leren, een aanzet gegeven voor concrete producten of handvatten en verbreding vastgelegd voor de twee hierop volgende jaren (intern document).

8. Planning

	2023										
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**
1. Deskresearch.											
2. Werving vaders en interviews.											
3. Portretten maken.											
4. Netwerkbijeenkomsten/contacten partners.											

9. Begroting

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	113	12.882
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	62	4.898
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	30	1.320
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	205	2.460
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	205	4.715
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***26.275***

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Movisie	Senior	95	63	5.985
Movisie	Junior	67	58	3.886
Stafkosten Movisie		10	121	1.210
Overhead Movisie		22	121	2.662
Totaal Movisie				***13.743***
Externe projectkosten / inhuur				***10.000***
Totaal Project				***50.018***

Project 1.2: Identity Project

1. Vraagstuk

De ontwikkeling van een positieve meervoudige identiteit en de ondersteuning daarbij door de pedagogische actoren rondom jongeren – naast hun 'peers' – zijn van cruciaal belang. Naast ouders en andere informele opvoeders speelt onderwijs daarin een belangrijke rol. De afgelopen jaren heeft KIS onderzoek gedaan naar de meervoudige identiteitsbeleving van jongeren met een migratieachtergrond. Hoe gaan jongeren om met de verschillende deelidentiteiten die ze hebben? Wat is de betekenis die ze aan die verschillende identiteiten geven? De onderzoeken bieden ons zicht op problemen die jongeren in dat proces tegenkomen. Zo blijkt dat ruim 30 procent van de jongeren significante problemen ondervindt in het omgaan met de meervoudige identiteit (Day, Badou & van Breda, 2020). De jongeren staan vaak alleen voor deze ontwikkelopgave die in de adolescentiefase als een kerntaak wordt beschouwd (Erikson, 1969). Adequate ondersteuning vanuit opvoeders en/of professionals is een gemis dat ze (hebben) ervaren.

Ook scholen zien het belang om jongeren te ondersteunen in de zoektocht naar een sterke en gezonde identiteit, waarin de verschillende werelden een plek hebben. Uit internationale literatuur weten we dat een sterkere etnisch-culturele identiteit samenhangt met betere onderwijsuitkomsten en een betere mentale gezondheid. We constateren dat verschillende scholen met een diverse populatie behoefte hebben aan (les)programma's die daarin kunnen ondersteunen. Het afgelopen jaar heeft KIS met een aantal scholen gesprekken gevoerd rondom een pilot van het in de VS ontwikkelde lesprogramma Identity Project. Eerder is dit lesprogramma vertaald naar het Nederlands en heeft er een proces van *cultural adaptation* plaatsgevonden. Dus niet enkel een letterlijke vertaling naar het Nederlands, maar ook een vertaling naar de Nederlandse context en de link met het huidige maatschappelijk debat. In twee scholen met een gemengde leerlingenpopulatie is het lesprogramma in het najaar van 2022 als pilot geïmplementeerd en onderzocht. De eerste resultaten laten zien dat de scholen en leerlingen het lesprogramma als een welkome verrijking zien van het onderwijs. Scholen die graag nog meer en gerichter aandacht willen vestigen op de maatschappelijke ontwikkelingen rondom superdiversiteit en identiteit waarderen de opzet en inhoud van het lesprogramma. Het lesprogramma is dan ook niet enkel gericht op jongeren met een migratieachtergrond, maar voor alle leerlingen. Ook jongeren zonder migratieachtergrond hebben te maken met de ontwikkelopgave van identiteitsvorming en zich verhouden tot anderen in hun omgeving en de pluriforme samenleving. Tegelijkertijd staat het lesprogramma nog in de kinderschoenen en is doorontwikkeling en borging van het lesprogramma nodig.

Het lesprogramma: Identity Project

Met dit project wil KIS inzetten op de ondersteuning van het onderwijs om invulling te geven aan ondersteuning van de leerlingen in hun (meervoudige) identiteitsontwikkeling. Zoals gezegd doen we dit aan de hand van een bestaand lesprogramma: *Identity Project*. Dit lesprogramma, dat 8 weken duurt, is in de Verenigde Staten ontwikkeld en inmiddels in verschillende Europese landen, waaronder Duitsland, Zweden, Noorwegen en Italië met succes geïmplementeerd. De resultaten uit onderzoek laten zien dat leerlingen die hebben deelgenomen aan dit lesprogramma hoger scoren op exploratie en betekenisverlening op de etnisch-culturele identiteitsontwikkeling en daarmee op verschillende vlakken voordelen ondervinden: betere onderwijsprestaties, betrokkenheid bij school, hoger zelfvertrouwen, minder depressieve gevoelens en een hogere mate van interculturele vaardigheden. Hoewel het programma primair gericht is op het individueel ondersteunen van leerlingen in hun identiteitsontwikkeling, is een bijkomend effect dat leerlingen in de klas kennis maken met

elkaar aan de hand van gesprekken over de eigen identiteit en herkomst. Het gesprek wordt gevoerd over hoe om te gaan met verschillen in de klas en de bredere samenleving. Het lesprogramma biedt daarmee het onderwijs handvatten om op school gesprekken rondom identiteit op een adequate manier te kunnen voeren. Ook gender is daarbij een aandachtspunt. We willen in het huidige project de implementatie van dit programma in Nederland ondersteunen en nader onderzoeken. Gebruikmakend van wat werkt bij implementatie van een dergelijk lesprogramma zullen de ervaring en signalen uit eerdere KIS-onderzoeken naar identiteitsontwikkeling op scholen (zoals *This is me*) meegenomen worden bij de implementatie van en onderzoek naar dit lesprogramma, waarbij we expliciet samenwerking tussen het onderwijs en het jongerenwerk willen stimuleren. Verder is het van belang aandacht te hebben voor de borging van het lesprogramma in de scholen. Per school zien we tot nu toe dat de invulling ervan anders wordt gezien. De een probeert het onder burgerschapseducatie te borgen door de eigen leerkrachten te trainen, de ander zoekt juist ondersteuning van externen (bijvoorbeeld het jongerenwerk) dat al op het niveau van de individuele leerling veel doet op het thema van identiteitsontwikkeling.

2. Doel(en) project

In het onderwijs is behoefte aan een gericht en sterk onderbouwd aanbod op het gebied van identiteitsontwikkeling, met als doel bij te dragen aan de persoonlijke en niet-cognitieve ontwikkeling van jongeren. Met dit project beogen we bij te dragen aan een sterk methodisch programma dat expliciet aandacht heeft voor de identiteitsontwikkeling van jongeren. We combineren dit met een pedagogisch en didactisch sterk aanbod, door onderzoek te doen naar de implementatie en verspreiding van het lesprogramma onder verschillende scholen, met aandacht voor borging en maatwerk. Ervaring van andere KIS-projecten uit het verleden zullen daarbij worden meegenomen. KIS heeft op langere termijn niet de ambitie om het lesprogramma zelf aan te bieden, maar wil juist samen met de scholen op zoek naar een manier om het aanbod te borgen, die bij de scholen past.

3. Relatie tot programmalijn

Het project draagt bij aan het doel van de programmalijn, zoals opgenomen in het meerjarenplan, om daadwerkelijk een positieve identiteitsontwikkeling van jongeren te versterken, specifiek vanuit het onderwijsperspectief. De eerste stappen om het lesprogramma te testen zijn genomen, de volgende stappen betreffen implementatie en borging. Dit alles gaat hand in hand met onderzoek op leerling- en schoolniveau, en evaluatie van het lesprogramma. Op termijn is het interessant - maar zeker ook van belang - om te kijken naar mogelijkheden om het gezin/ouders bij het project te betrekken, mede in lijn met de projectdoelen van project 1 binnen de huidige programmalijn van KIS. We zien aanknopingspunten binnen het lesprogramma, waarbij jongeren hun eigen ouders en familie interviewen, om dat aspect in de toekomst mogelijk sterker te verbinden met de ondersteuning van ouders. In deze fase wordt ingezet op wederzijdse uitwisseling en versterking tussen beide projecten.

4. Doelgroep

De primaire profijtgroep van het project zijn leerlingen en middelbare scholen. Leerlingen worden in het onderwijs ondersteund in hun identiteitsontwikkeling. Scholen hebben een sterk theoretisch en didactisch gefundeerd lesprogramma dat ze kunnen aanbieden.

5. Samenwerking

Op dit moment is er samenwerking met de onderwijskoepel Willibrord Stichting Utrecht, Gerrit Rietveld College Utrecht, Presikhaaf University Arnhem, Openbaar Scholengemeenschap Bijlmer Amsterdam Zuidoost en Metis Montessori Lyceum Amsterdam Oost. Een resultaat van dit project is dat er een klankbordgroep wordt opgezet die meedenkt en de ontwikkelingen van *Identity Project* volgt. Naast de individuele scholen is het van belang om ook breder te oriënteren en een landelijke partner aan te laten sluiten. Om die reden zal samenwerking worden gezocht met de VO-raad, het ministerie van OCW, de Nederlandse Vereniging van Leraren Maatschappijleer (NVLM) of andere organisaties die zich bezighouden met de bredere ontwikkeling van leerlingen in het onderwijs, al dan niet in het kader van (wereld)burgerschap.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Met de opgedane kennis uit de voorgaande jaren wordt *Identity Project* verder geïmplementeerd op verschillende scholen. Hiervoor zal een dossierpagina worden ontwikkeld op KIS.nl als een platform waar men terecht kan voor kennis en toegang tot het project. In 2022 hebben twee scholen meegedaan aan de pilot, in 2023 is de ambitie om maximaal vier scholen te betrekken bij het borgen en verzorgen van het lesprogramma. Met de huidige scholen zijn inmiddels afspraken gemaakt over de manier waarop de borging zal plaatsvinden. Bij de eerste school zijn docenten van de sectie wereldburgerschap aanwezig tijdens de les; zij kijken mee en zullen na de pilotfase worden getraind om de lessen te kunnen verzorgen. De tweede school heeft een hechte samenwerking met het jongerenwerk en ziet een rol voor de jongerenwerkers op school om het lesprogramma samen met de docenten te verzorgen. Dit zijn voorbeelden van twee manieren om te werken aan borging. Verwacht wordt dat met commitment van meer scholen ook andere vormen van borging onderdeel worden van de inventarisatie. Hiervoor is het nodig om in 2023 ook een train-de-trainer te ontwikkelen, juist om het stokje na de pilot (adaptatie en doorontwikkeling) over te kunnen dragen aan individuele scholen. De borging van het lesprogramma wordt door KIS verder gemonitord en waar nodig ondersteund. Verder wordt van de scholen die zich committeren aan het project, verwacht dat ze deelnemen aan het evaluatie- en *outcome*-onderzoek dat in 2022 is begonnen. Een belangrijke bijdrage van dit project aan het meerjarenplan is de op te zetten klankbordgroep die zich zal buigen over de ontwikkelingen van dit project. De klankbordgroep zal bestaan uit met name onderwijsprofessionals uit de praktijk van *Identity Project* en experts op het gebied van implementatie en borging. Voor dat laatste maken we graag gebruik van de expertise die reeds aanwezig is binnen de KIS-community. Concreet gaat het om de volgende activiteiten:

1. Werving van nieuwe scholen die zich willen committeren aan het project.
2. Implementatie van het Identity Project bij maximaal vier scholen. In de pilotfase zijn ten behoeve van doorontwikkeling en adaptatie van het lesprogramma in Nederland de lessen verzorgd door de KIS-onderzoekers. In 2023 zal samen met de scholen direct worden gekeken naar (onderwijs)professionals die getraind kunnen worden om het lesprogramma aan te bieden en daarmee het lesprogramma te borgen. Hiervoor zal een begin worden gemaakt met de ontwikkeling van een train-de-trainer, zodat de onderwijsprofessionals worden klaargestoomd voor het lesprogramma.
3. Onderzoek naar de uitkomsten op leerling- en schoolniveau. Het onderzoek bestaat enerzijds uit een kwantitatieve studie naar de identiteitsontwikkeling van leerlingen en anderzijds uit een kwalitatieve evaluatiestudie met als doel de ervaringen van de betrokken leerlingen en (onderwijs)professionals op te halen en de resultaten te gebruiken om het lesprogramma te finetunen/doorontwikkelen.
4. Opzetten van een klankbordgroep ten behoeve van het volgen en meedenken in de ontwikkeling van het project, verspreiden van het lesprogramma en borging binnen scholen.
5. Ontwikkelen van een dossierpagina op KIS.nl, met informatie over en toegang tot het lesprogramma Identity Project.

7. Resultaten

- Implementatie en verspreiding van Identity Project op maximaal 4 scholen.
- Train-de-trainer en training van verschillende (onderwijs)professionals en inventarisatie borging.
- Korte weergave van de onderzoeksbevindingen in de vorm van een factsheet.
- Klankborgroep.
- Dossierpagina op KIS.nl.

8. Planning

	2023										
	Jan. Feb.	Mrt.	Apr.	Mei.	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
1. Werving en implementatie scholen.											
2. Ontwikkeling train-de-trainer en trainingen.											
3. Uitkomst- en evaluatiestudie.											
4. Klankbordgroep.											
5. Rapporteren factsheet.											
6. Dossierpagina ontwikkelen.											

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	255	20.145
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	109	6.213
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	49	2.156
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	413	4.956
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	413	9.499
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***42.969***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	24	2.280
Stafkosten Movisie		10	24	240
Overhead Movisie		22	24	528
Totaal Movisie				***3.048***
Externe projectkosten / inhuur				***4.000***
Totaal Project				***50.017***

Programmalijn 2. Emancipatie en zelfbeschikking

Project 2.1 Borging van ontwikkelde toolkits en netwerkopbouw informele organisaties

1. Vraagstuk

KIS wil zelfbeschikking bevorderen rondom seksualiteit van (jonge) vrouwen en LHBTI's met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie door het aanreiken van nieuwe en bestaande (ervarings)kennis en tools. Zo dragen we bij aan het bevorderen van zelfbeschikking door henzelf en hun directe omgeving van ouders, docenten en sociaal professionals. In het meerjarenplan is de strategie geschetst dat KIS onder andere de ontwikkelde tools en handreikingen op het gebied van (online) shame sexting en van achterlating op bestendige wijze wil implementeren en borgen bij professionals en informele werkers.

Tussen 2018 en 2021 ontwikkelde KIS veel kennis en expertise rondom shame sexting en achterlating. (Jonge) vrouwen en LHBTI's uit deze gemeenschappen lopen risico op shame sexting en online shamen vanwege hun (vermeende) seksueel gedrag (Nhass, KIS 2019). Sommige ouders besluiten onder andere vanwege opvoedkundige dilemma's rondom deze vraagstukken hun dochter (of zoon) achter te laten in het buitenland als een soort strategie van heropvoeding, met mogelijk negatieve gevolgen voor het kind. Dit mondde uit in twee toolkits voor professionals en informele werkers om met ouders met een migratieachtergrond in gesprek te gaan over opvoeden: de ene gericht op voorkomen van achterlating, de andere op weerbaarheid tegen shame sexting [2]. De toolkits bevatten animaties en praktische handvatten die professionals en informele werkers zelf ook kunnen gebruiken.

Sinds 2022 zet KIS in op verdere implementatie en borging van deze ontwikkelde toolkits. In 2022 zijn er diverse leerbijeenkomsten over preventie van shame sexting en achterlating gegeven aan onder andere jongerenwerkers, sociale professionals, professionals in en rond het onderwijs (van Kentalis en Hogeschool Utrecht).[2] Deelnemers, zoals 35 jongerenwerkers in en rond Amsterdam, reageerden heel enthousiast op de aangeboden training rondom shame sexting en achterlating. Halime Yarba vulde als ervaringsdeskundige op het gebied van huwelijksdwang en achterlating onze uitwisseling van kennis en tools aan. Ook de doelgroep kinderen (jonge meisjes en jongens) met een beperking bood weer nieuwe uitdagingen om de training verder te specificeren voor deze sociale professionals en professionals in en rond het onderwijs. Gezien het succes en de vraag naar deze leerbijeenkomsten hebben de programmatrekkers besloten in 2023 weer drie leerbijeenkomsten aan verschillende doelgroepen (zie paragraaf 4 voor doelgroepen) in een andere regio aan te bieden. We passen de training per doelgroep steeds aan op de vragen die de professionals en informele werkers ons aanreiken. Het aanpassen van het huidige aanbod en de handvatten (tools) maakt onderdeel uit van het meerjarenplan voor Zelfbeschikking en Emancipatie. Dit laten we vraaggestuurd werken vanuit de doelgroep.

---

[2] In deze links staan terugkoppelingen over de verschillende leerbijeenkomsten die onder KIS Zelfbeschikking in 2022 zijn uitgevoerd.
'Cruciaal om met ouders vroegtijdig in gesprek te gaan' | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)
De rol van jongerenwerkers en professionals bij zelfbeschikking | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)

2. Doel(en) project

Het doel van dit project is tweeledig, namelijk:

Doel a)
Implementatie en borging van de reeds ontwikkelde toolkits over shame sexting en achterlating door leerbijeenkomsten voor professionals en informele werkers.

Doel b)
Netwerkopbouw van informele organisaties die zich richten op (jonge) vrouwen met een migratie- of vluchtachtergrond en de preventie van seksueel geweld. Wij willen informele werkers die zich richten op de preventie van seksueel geweld koppelen aan formele werkers van Veilig Thuis, Blijf Groep Oranjehuis, Centrum Seksueel Geweld, et cetera, te beginnen bij de regio Amsterdam.

3. Relatie tot programmalijn

In relatie tot de programmalijn in het meerjarenplan zijn *twee doelen* opgesteld, namelijk:

1. KIS stimuleert dat vrouwen met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie en hun directe omgeving van ouders, docenten en sociaal professionals gebruikmaken van beschikbare kennis en veelbelovende tools en methodieken.
2. KIS stelt de genoemde doelgroepen in staat om kennis en ervaringen op het thema zelfbeschikking uit te wisselen.

Doel 1 staat in relatie tot doel a) van dit project in 2023. Doel 2 nemen we in 2023 mee in doel b) van dit project. In 2022 hebben we met informele organisaties die wat minder op het netvlies van KIS stonden (zoals Nisa4Nisa, Voice of All Women, Colored Qollective en Stichting Maruf) netwerkgesprekken gevoerd en concreet doorgevraagd op waar zij nog hiaten in kennis en ontwikkeling zien op het thema van zelfbeschikking. In 2023 willen we graag deze input concretiseren in de vorm van netwerkuitbouw voor deze informele organisaties in relatie tot formele organisaties. Hoewel informele werkers sneller dan formele werkers achter de voordeur komen bij gezinnen uit gesloten gemeenschappen, missen zij te kunnen sparren met ‘collega’s’ in het veld. Informele werkers geven aan niet altijd serieus genomen te worden door formele organisaties. Dit is een gemiste kans op een krachtige samenwerking voor de profijtgroep. KIS zou willen faciliteren zodat informele werkers casuïstieke kennis kunnen uitwisselen met formele werkers op regionaal niveau.

De activiteiten in dit project dragen enerzijds bij aan het bevorderen van zelfbeschikking bij (jonge) vrouwen en LHBTI’s in een kwetsbare positie. Informele werkers kunnen achter de voordeur werken aan de preventie van (seksueel) geweld, bij voorkeur in samenwerking met een formele werker van Veilig Thuis of Centrum Seksueel Geweld, op de achtergrond. Dit is conform de ambitie uit het meerjarenplan om zelfbeschikking rondom seksualiteit van (jonge) vrouwen en LHBTI’s met een migratieachtergrond te bevorderen, en de preventie van (online) seksueel geweld te versterken.

4. Doelgroep

De doelgroep van dit project is tweeledig en bestaat uit een primaire doelgroep en een profijtgroep.

Primaire doelgroepen:

- Professionals in wijkteams (zoals jongerenwerkers), opvoedondersteuning en in en rond het onderwijs.
- Professionals en informele werkers met een rol in de (preventieve) signalering, opvang en/of begeleiding van slachtoffers van seksueel (en eergerelateerd) geweld.
- Professionals en informele werkers die werken in de opvang en/of begeleiding van (jonge) vrouwen en LHBT's in een kwetsbare positie, met een vlucht- of migratieachtergrond.

Profijtgroep:

- (Jonge) Vrouwen, LHBTI's met een migratie- of vluchtachtergrond.

5. Samenwerking

- Onder de activiteiten van doel a) wordt onder andere samengewerkt met Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating (LKHA), Trias Pedagogica, Eleance en Permens (organisaties jongerenwerk regio Amsterdam en omstreken). In 2022 heeft de gemeente Amsterdam (in kind co-financiering) bijgedragen aan de trainingen (faciliteren van de ruimte, consumpties). In 2023 willen we ons in andere regio's gaan richten op jongerenwerkers, sociale professionals en professionals in en rond het onderwijs.
- Onder de activiteiten van doel b) richten we ons in 2023 op de regio Noord-Holland, Zuid-Holland en Gelderland. Er wordt onder andere samengewerkt met Nisa4Nisa, Centrum Seksueel geweld, Veilig Thuis regio Adam, Blijf Groep, Stichting Kezban, Landelijk Werkgroep Mudawannah, Dona Daria en Voice of All Women.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Doel a)

We organiseren drie leerbijeenkomsten ter implementatie van de KIS- toolkits shame sexting en achterlating in samenwerking met de primaire doelgroepen van dit project (zie paragraaf 4). Vervolgens zullen we de tools op basis daarvan, waar mogelijk, aanscherpen of aanpassen op de specifieke profijtgroep.
In 2022 hebben we drie bijeenkomsten voor 30-35 deelnemers georganiseerd. Dit is een goed aantal deelnemers gebleken voor zowel leren als interacteren met de doelgroep van deze professionals en informele werkers (doel a).

Voor wat de communicatie betreft maken we voor de bijeenkomsten veel 'reclame' via social media en de websites van KIS, LKHA en HALT (zie ook eerdere KIS-artikelen [3]). Voor een leerbijeenkomst zullen we een journalist uitnodigen die een artikel schrijft over de inhoud van de bijeenkomst en de interactie van de deelnemers en die de specifieke profijtgroep uitlicht.

[3] 'Cruciaal om met ouders vroegtijdig in gesprek te gaan' | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)De rol van jongerenwerkers en professionals bij zelfbeschikking | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)

Doel b)

In het kader van dit subdoel zullen we met informele en formele organisaties in de regio's Noord-Holland, Zuid-Holland en Gelderland drie netwerkbijeenkomsten organiseren om zo informele organisaties te laten kennismaken met formele organisaties gericht op de preventie van seksueel geweld en de bevordering van zelfbeschikking. Tijdens deze bijeenkomsten zullen we aansturen op een 'Kenniskring Zelfbeschikking' waarin formele organisaties zoals Centrum Seksueel Geweld, Veilig Thuis regio en de Blijf Groep in gesprek gaan met informele werkers van de betreffende regionale organisaties. In Noord-Holland denken we aan Nisa4Nisa en Stichting Kezban. In Gelderland denken we aan een samenwerking met de Landelijk Werkgroep Mudawannah en voor Zuid-Holland met Dona Daria en Voice of All Women. Thema's van de bijeenkomsten zullen aanhaken bij de bevordering van zelfbeschikking en bij de preventie van (seksueel) geweld.

7. Resultaten

- Drie leerbijeenkomsten voor professionals en informele werkers over de toolkits shame sexting en achterlating.
- Communicatie over de leerbijeenkomsten via sociale media van KIS, Landelijk Platform Huwelijksdwang en Achterlating en gemeenten.
- Twee artikelen over de leerbijeenkomsten met een specifiek uitgelicht thema of doelgroep nader te specificeren (zie KIS-artikelen van 2022[4]).
- Drie regionale netwerkbijeenkomsten voor informele en formele organisaties.
- Oprichting van regionale kenniskringen Zelfbeschikking waarin tien informele werkers worden gekoppeld aan tien formele werkers.
- Via social mediakanalen zal aandacht worden gevraagd voor deze kenniskringen.
- Een artikel over de regionale bijeenkomsten op basis van interviews met vier betrokkenen.

8. Planning

	2023										
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**
Fase 1. Werving en organisatie leerbijeenkomsten toolkits.											
Fase 2. Aanscherpen toolkits, implementatie leerbijeenkomsten.											
Fase 3. Netwerkopbouw en werving organisaties per regio (n=3).											
Fase 4. Ontwikkeling netwerkprogramma informeel-formeel.											
Fase 5. Implementatie drie regionale netwerkbijeenkomsten.											
Communicatie artikelen en sociale media.											

[4] 'Cruciaal om met ouders vroegtijdig in gesprek te gaan' | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)De rol van jongerenwerkers en professionals bij zelfbeschikking | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl)

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	167	19.038
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	120	6.840
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	45	1.980
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	332	3.984
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	332	7.636
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***39.478***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	101	9.595
Movisie	Junior	67	54	3.618
Stafkosten Movisie		10	155	1.550
Overhead Movisie		22	155	3.410
Totaal Movisie				***18.173***
Externe projectkosten / inhuur				***5.000***
Totaal Project				***62.651***

Project 2.2 Platform Eer en Vrijheid

1. Vraagstuk

Het Platform Eer en Vrijheid, met een adressenbestand van zo'n duizend organisaties en individuen, functioneert al een aantal jaar, en blijkt volgens de recente evaluatie (Bureau Omlo; 2021) nog steeds in een behoefte te voorzien aan (nieuwe) kennis en uitwisseling met (nieuwe) netwerkcontacten. De aangeslotenen willen leren van (andere) experts, onderzoekers en beleidsambtenaren, van professionals, informele werkers en ervaringsdeskundigen om individuen en groepen te kunnen begeleiden wiens recht op zelfbeschikking onder druk staat. Het Platform wil de kennisuitwisseling en samenwerking tussen deze verschillende actoren bevorderen. Het Platform (en KIS) richt zich vanouds op specifieke vraagstukken in culturele gemeenschappen, zoals eergerelateerd geweld, huwelijksdwang en achterlating, en verbindt deze tevens aan thema's als seksueel geweld, LHBTI-acceptatie en mannenemancipatie.

Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut[5] blijkt dat verreweg het grootste aantal slachtoffers van huwelijksdwang, achterlating en huwelijkse gevangenschap in een afhankelijke financiële situatie verkeert en niet over een eigen inkomen beschikt. In het Jaarrapport Integratie 2020 van het CBS[6] is te zien dat diverse groepen vrouwen met een migratieachtergrond achterblijven qua sociaaleconomische positie ten opzichte van vrouwen zonder migratieachtergrond[7].

2. Doel(en) project

Uitwisseling van (nieuwe) kennis en ervaring tussen medewerkers van formele en informele (migranten/vrouwen-)organisaties, onderzoekers en beleidsambtenaren rond het thema zelfbeschikking door het organiseren en faciliteren van twee landelijke bijeenkomsten en het verspreiden van twee nieuwsbrieven. Aansluitend op het Meerjarenplan Zelfbeschikking van het ministerie van SZW (november 2022) organiseert KIS een tweede Platformbijeenkomst in 2023 met als specifiek doel om kennis te delen over hoe professionals basisvaardigheden van vrouwen in afhankelijkheidssituaties kunnen vergroten om financieel zelfredzamer te worden.

3. Relatie tot programmalijn

Met deze activiteit dragen we bij aan het meerjarige doel van KIS om individuele autonomie en vrijheid van (jonge) vrouwen en LHBTI's met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie te bevorderen, zodat zij hun eigen identiteit en leven vorm kunnen geven. Vanuit KIS doen we dit, door formele/informele maatschappelijke organisaties en werkers die hierbij ondersteuning kunnen bieden, toe te rusten met actuele (ervarings)kennis en netwerkcontacten. Wij leggen bij de themakeuze de nadruk op het bevorderen en beschermen van zelfbeschikking van de genoemde profijtgroepen.

---

[5] Verwey-Jonker Instituut, 2014, "Zo zijn we niet getrouwd": een onderzoek naar omvang en aard van huwelijksdwang, achterlating en huwelijkse gevangenschap.
[6] Jaarrapport Integratie 2020 van het CBS.
[7] Uit: Meerjarenplan Zelfbeschikking Min SZW (november 2022).

4. Doelgroep

Aangeslotenen bij Platform Eer & Vrijheid en andere belangstellenden uit formele en informele(migranten /vrouwen-) organisaties, onderzoekers en beleidsambtenaren, betrokken bij het thema zelfbeschikking. Voor de bijeenkomst over financiële zelfredzaamheid zal KIS – in samenwerking met SZW - ook andere doelgroepen benaderen, zoals gemeenteambtenaren en professionals en informele organisaties op het terrein van inburgering, arbeidstoeleiding, schuldhulpverlening en dergelijke.

De profijtgroep bestaat met name uit (jonge) vrouwen en LHBTI's met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie.

5. Samenwerking

KIS stelt voor iedere landelijke bijeenkomst een voorbereidingsgroep samen uit de aangeslotenen, om het centrale thema en de lijst met mogelijke sprekers en workshopleiders op te stellen. We letten op diversiteit in organisaties en culturele achtergrond. De vaste dagvoorzitter, Naima Azough, neemt ook deel. Het thema van een van de twee bijeenkomsten staat – op verzoek van SZW - al vast, namelijk: Hoe de financiële zelfredzaamheid van vrouwen in een kwetsbare situatie te bevorderen? De inhoud, werkwijze, sprekers en workshops worden in overleg met een nog samen te stellen voorbereidingsgroep uitgewerkt. Deze stellen we samen in samenspraak met SZW, waarbij onder andere aan Diversion, Divosa en VNO-NCW, maar ook enkele zelforganisaties van (vrouwelijke) migranten wordt gedacht.

6. Activiteiten / plan van aanpak

a) Activiteiten

- Herbezinnen op de vormgeving van het Platform. Voldoet dit nog aan de wensen van (potentiële) deelnemers? Nadat het Platform haar jaarlijkse bijeenkomst vanwege de lockdown twee keer online heeft moeten houden, is het aantal aanmeldingen voor de bijeenkomst teruggelopen, ook in 2022 op locatie.
- Het bestand van aangesloten organisaties updaten en doorgaan met de zoektocht naar (nieuwe) netwerkcontacten voor het Platform, met name organisaties van en voor jongere(n) vrouwen en LHBTI's rond het thema zelfbeschikking. De werving onder de West-Afrikaanse, Surinaamse en Caraïbische doelgroepen vergt ook verdere inspanning.
- Organiseren van een voorbereidende sessie voor elk van de twee landelijke bijeenkomsten, met steeds maximaal 8 verschillende organisaties, om aan te sluiten bij de diverse wensen en ideeën en de actuele ontwikkelingen.
- Organiseren van twee landelijke bijeenkomsten, nader te bepalen of dit op locatie (indien geen lockdown, online en/of in een hybride vorm is). De bijeenkomst over financiële zelfredzaamheid zal online of hybride zijn. Mogelijkheden zijn bijvoorbeeld een webinar, online talkshow, podcast, of mengvormen. Streven is een aantal van 100 deelnemers per keer. Voordeel van online: dit kan ook later nog worden bekeken.
- Twee nieuwsbrieven schrijven en verspreiden. Na iedere bijeenkomst maken we een verslag, voor op de website.

b) Communicatie

- Werven van deelnemers aan de bijeenkomsten door mailing, nieuwsbrieven (ook van KIS), via KIS.nl en de websites van Movisie en Verwey-Jonker instituut en via sociale media. Voor de bijeenkomst over financiële zelfredzaamheid gebruiken we ook de kanalen van SZW en andere organisaties als Divosa, VNO-NCW.

- In de werving voor de bijeenkomsten leggen we de nadruk op het thema en de inhoud, en niet op het Platform. De nieuwe doelgroepen hebben immers (nog) geen verbinding met het Platform. Deelnemers kiezen voor de inhoud en niet of minder voor het Platform-netwerk.
- Schrijven en verspreiden van 2 Platform-nieuwsbrieven met daarin onder andere een artikel over het thema, programma en workshopleiders. Nadien een artikel over de bijeenkomst; ook op KIS.nl.
- Aangeslotenen actief uitnodigen om inhoudelijke bijdrage te leveren aan de nieuwsbrief over eigen nieuws, aanbod of vraagstuk. Ook voor het thema financiële zelfredzaamheid nodigen we betrokken organisaties uit om een bijdrage te leveren.

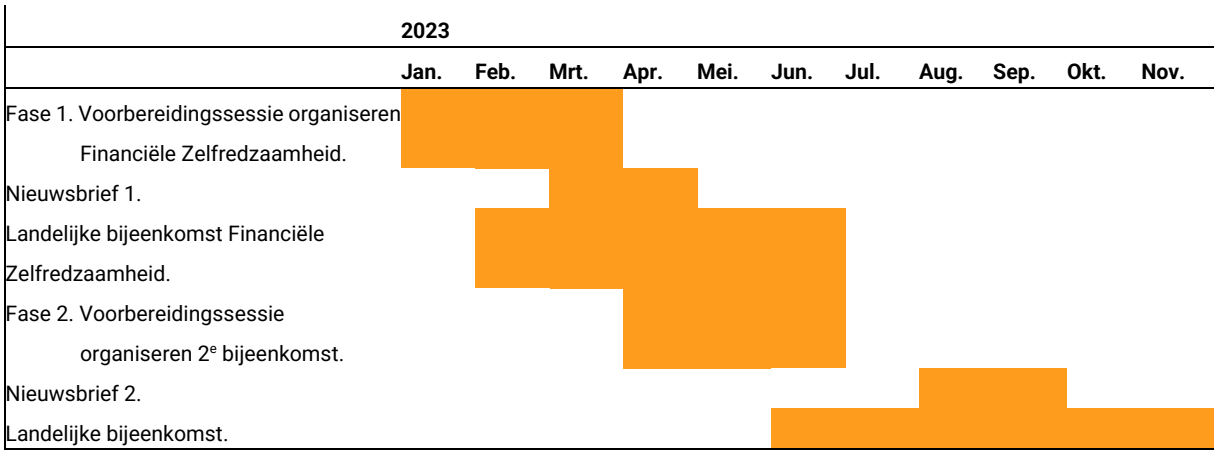
7. *Resultaten*

- Twee voorbereidende sessies voor de landelijke bijeenkomsten, waarvan een rond het thema Financiële onafhankelijkheid.
- Twee landelijke themabijeenkomsten (op locatie, online, dan wel hybride) met keynote sprekers en workshops.
- Twee Platform-nieuwsbrieven, met een artikel als introductie op het thema en na afloop een artikel over de bijeenkomst.

Hoe we bijdragen aan het implementeren van deze resultaten:

- KIS blijft de (zelf)organisaties en gemeenten actief uitnodigen voor deelname/ actieve bijdrage aan de bijeenkomsten. Gezien de diversiteit en omvang van het netwerk vergt het veel tijd en een lange adem om iedereen altijd goed te informeren en te betrekken. Door het thema financiële zelfredzaamheid te koppelen aan het thema zelfbeschikking verwachten we meer gemeenten bij het thema (en het Platform) te betrekken, en daarmee de koppeling met de zelforganisaties.
- Door de jaarlijkse landelijke bijeenkomst en de nieuwsbrief van het Platform zit er continuïteit in het netwerk en in het belichten van actuele ontwikkelingen en kennis, ook via de websites van KIS, Movisie en Verwey-Jonker instituut, en de sociale media. We streven naar vernieuwing/verjonging van het netwerk, zodat ook hun kennis en ervaring onderdeel worden van de uitwisseling en verspreiding.

8. *Planning*



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	60	6.840
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	36	2.052
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	16	704
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	112	1.344
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	112	2.576
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***13.516***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	143	13.585
Movisie	Junior	67	30	2.010
Movisie	Project-Assistent	53	100	5.300
Stafkosten Movisie		10	273	2.730
Overhead Movisie		22	273	6.006
Totaal Movisie				***29.631***
Externe projectkosten / inhuur				***17.586***
Totaal Project				***60.733***

2.3 Overig project 'Dubbele nationaliteit

1. Vraagstuk

In Nederland hebben veel burgers een dubbele nationaliteit. In 2022 is er van 22 landen bekend dat staatsburgers in sommige gevallen geen afstand mogen doen van hun nationaliteit. Ook zijn er landen waar het weliswaar mogelijk is om afstand te doen van een dubbele nationaliteit, maar dat in de praktijk erg lastig is. De laatste jaren is er vaak discussie rondom de dubbele nationaliteit, zowel in de politiek als in de samenleving. Vanuit de samenleving is bijvoorbeeld eind 2019 een toenemend debat ontstaan rondom de dubbele nationaliteit van Nederlanders met een Marokkaanse migratieachtergrond. De ondertekenaars van het manifest 'Keuzevrijheid in nationaliteit' (2019) ervaren onder andere een aantasting in hun zelfbeschikking rondom hun Nederlandse staatsburgerschap, omdat zij door de Marokkaanse overheid verplicht worden een dubbele nationaliteit aan te houden. Er zijn ook burgers die het hebben van een (verplichte) dubbele nationaliteit neutraal of als voordeel zien. Naar aanleiding van de discussie over dubbele nationaliteit wil het Kennisplatform Inclusief Samenleven een voorverkenning uitvoeren naar percepties van burgers met een (verplichte) dubbele nationaliteit en onderzoeken welke thema's bij hen spelen rondom hun dubbele nationaliteit.

2. Doel en doelgroep voorverkenning

Een verkennend inzicht in percepties van burgers met een verplichte dubbele nationaliteit. Ook zal deze verkenning inzicht geven in de thema's die spelen bij deze doelgroep. We zullen bij de doelgroep zoveel mogelijk rekening houden met variëteit in achtergrondkenmerken als sekse, leeftijd, land (van herkomst) en sociaaleconomische status.

3. Onderzoeksvragen voorverkenning

Voor de voorverkenning zijn de volgende vragen geformuleerd:

- Voor welke landen geldt een verplichte dubbele nationaliteit (of in de praktijk moeite met het afstaan van de tweede nationaliteit)? En welke landen zouden in een verkennend onderzoek moeten worden meegenomen?
- Wat zijn percepties van de doelgroep op hun dubbele nationaliteit? Hoe kijken zij tegen de verplichte, dubbele nationaliteit aan?
- Wat zijn thema's die spelen bij burgers met een verplichte dubbele nationaliteit?

4. Activiteiten/ plan van aanpak voorverkenning

Om tot beantwoorden van de onderzoeksvragen te komen, voeren we de volgende activiteiten uit:

- Deskresearch aan de hand van informatie over dubbele nationaliteit in Nederland, literatuur over migratie, dubbele nationaliteit en percepties van en ervaringen met een verplichting in het aanhouden van een dubbele nationaliteit.
- Organiseren en uitvoeren van drie diepte interviews met burgers die zich in het publieke debat expliciet hebben uitgesproken over dit thema, zoals de initiatiefnemers van het Manifest Keuzevrijheid in Nationaliteit.
- Organiseren en uitvoeren van drie focusgroepen met burgers die een verplichte dubbele nationaliteit moeten aanhouden (totaal n= 20).

Het Kennisplatform Inclusief Samenleven heeft veel kennis van en ervaring met het werven van moeilijk bereikbare of kwetsbare groepen burgers. Voor de werving zullen we deze bestaande netwerken gebruiken en waar nodig nieuwe bronnen aanboren. Er zijn bestaande contacten met De Balie te Amsterdam die mogelijk ook met hun netwerk kunnen bijdragen aan de werving van de doelgroep.

5. Planning en resultaat

Eind april 2023 zullen we een beknopte rapportage opleveren van de resultaten van de voorverkenning. Aan de hand daarvan wordt in overleg met de contactpersoon bij SZW besloten of vervolgonderzoek wenselijk is en kan de richting van vervolgonderzoek tijdig afgestemd worden. De kosten voor deze voorverkenning bedragen 15.000 euro. Voor een eventueel vervolg is in 2023 nog 35.000 beraamd.

	2023			
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**
Voorverkenning				

6. Begroting

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	130	14.820
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	60	3.420
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	32	1.408
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	222	2.664
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	222	5.106
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***27.418***

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Movisie	Senior	95	40	3.800
Movisie	Junior	67	160	10.720
Stafkosten Movisie		10	200	2.000
Overhead Movisie		22	200	4.400
Totaal Movisie				***20.920***
Externe projectkosten / inhuur				***1.662***
Totaal Project				***50.000***

Programmalijn 3. Informele netwerken versterken

Project 3.1 Verkennen informele netwerken

1. Vraagstuk

We zetten in op het aanreiken van kennis en instrumenten ter versterking van informele netwerken. Deze kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan individuen, gemeenschappen en de samenleving, maar zijn nog onvoldoende in beeld. Er is vooral nog weinig verbinding met de 'systeemwereld'; Professionals hebben deze netwerken niet goed in beeld en bereiken ze ook niet makkelijk. Gemeenschappen kunnen echter ook een negatieve impact hebben op hun leden. Denk bijvoorbeeld aan overmatige sociale controle, druk om te conformeren en uitsluiting. Het gaat in deze programmalijn ook om het versterken van de inclusiviteit binnen gemeenschappen, door ze verder te verbinden en te includeren binnen de samenleving. Door versterking en samenwerking met informele netwerken kunnen op uiteenlopende (sociale, maatschappelijke en economische) beleidsvelden doelen haalbaarder worden. De meerwaarde van dit project ligt in het inzicht en kennis bieden over hoe informele netwerken krachtiger worden (in het ondersteunen van hun doelgroepen) om meer impact te genereren en hoe ze ondersteund kunnen worden door de formele organisaties.

In 2022 voeren we een brede verkenning uit naar het type informele netwerken, domeinen waarop ze actief zijn en de manieren waarop deze netwerken de veerkracht binnen groepen/gemeenschappen kunnen versterken. Ook hebben we de begrippen (veer)kracht, gemeenschappen en informele netwerken in beeld. Naast een inhoudelijke verkenning kijken we daarbij ook nadrukkelijk in welk segment van doelgroepen en domeinen we in 2023-2025 de meeste vooruitgang kunnen boeken en met welke partijen en netwerken we goed kunnen samenwerken. We ronden de verkenning eind 2022 af en zullen begin 2023 in samenspraak met het ministerie van SZW en stakeholders een selectie maken van doelgroepen en sectoren/domeinen waar we ons verder op zullen focussen.

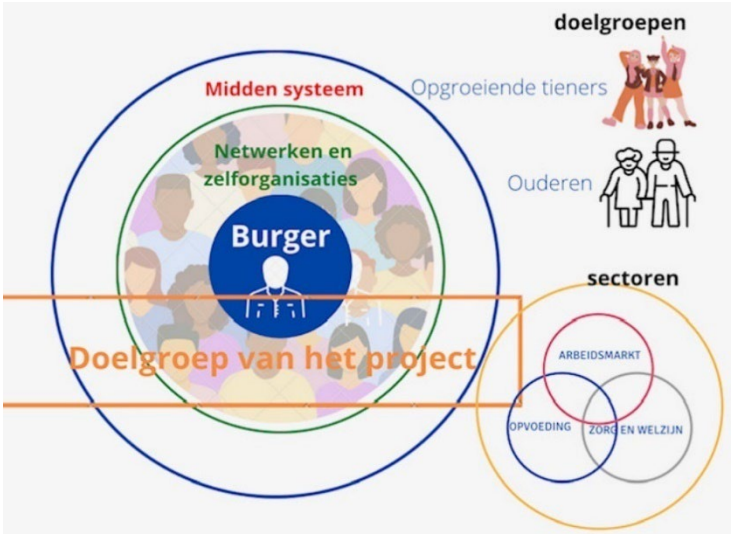
Uit de inhoudelijke verkenning tot nu toe, waaronder samenspraak met uiteenlopende groepen stakeholders, komt het beeld dat het interessant is om in de breedte te kijken naar verschillende vormen van informele netwerken, waaronder initiatieven van burgers in losse netwerken alsook vanuit formele zelforganisaties en buurtorganisaties. Op basis van de verkenning denken we dat het gezien de grote diversiteit aan activiteiten van informele netwerken wel van belang is om focus aan te brengen in de doelgroepen waar deze netwerken zich op richten. We zien in eerste instantie de meeste behoefte om ons te richten op initiatieven rondom specifieke doelgroepen van opgroeiende tieners of ouderen.

Ook wat betreft domeinen of sectoren zullen we focus moeten aanbrengen vanwege de uitvoerbaarheid van het project. De sectoren arbeidsmarkt, opvoeding en zorg en welzijn zijn de domeinen waar we de meeste behoefte merken. In het begin van 2023 maken we een keuze, samen met stakeholders voor de sector en doelgroep. Op basis van de inzichten tot nu toe denken we voorlopig aan een focus in 2023 op opgroeiende tieners en de domeinen/sectoren 1. Opvoeding en 2. Arbeidsmarkt. We zullen dit doen door verbinding te maken tussen enerzijds actieve burgers, informele netwerken en zelforganisaties en anderzijds organisaties en beroepskrachten in deze sectoren. Afhankelijk van de voortgang en het succes van het project kunnen we ons in de jaren na 2023 ook richten op andere doelgroepen en/of domeinen/sectoren.

Daar waar de nadruk in 2022 vooral lag in het verkrijgen van meer inzicht door onderzoek, richten we ons vanaf 2023 meer op de praktijk met het ontwikkelen en toepassen van tools/instrumenten. Twee vragen staan daarbij centraal:

1. Hoe kunnen (bestaande) activiteiten van informele netwerken krachtiger worden (in het ondersteunen van hun doelgroepen)? Ofwel, hoe kunnen informele netwerken meer impact genereren?
2. Welke rol kunnen formele organisaties (overheid, semioverheid, marktpartijen en maatschappelijk middenveld) innemen in het ondersteunen van informele netwerken? Hoe kan dit worden georganiseerd, wat zijn randvoorwaarden en wat zijn nuttige praktijkvoorbeelden?

Ter illustratie een schematische weergave van het project met daarin voorlopige keuzes voor doelgroepen en sectoren/domeinen



2. Doel(en) project

Met dit project willen we bijdragen aan het versterken van informele netwerken, zodat zij effectiever kunnen bijdragen aan de (veer)kracht van hun doelgroepen. Dit doen we door te kijken op welke wijze formele organisaties (waaronder overheden en organisaties in de zorg- en hulpverlening) de effectiviteit van de activiteiten van actieve burgers en informele netwerken en zelforganisaties kunnen ondersteunen en op welke wijzen zij tot meer samenwerking komen. We richten ons daarbij op een begin 2023 te selecteren sector/domein en doelgroep. Op basis van de inzichten uit de nog lopende verkenning in 2022 denken we tot nu toe aan de domeinen 1. Opvoeding en 2. Arbeidsmarkt en aan de doelgroepen 1. Jongeren en 2. Ouderen.

3. Relatie tot programmalijn

Het project draagt bij aan het doel van de programmalijn om in vier jaar tijd te werken aan het vergroten van de (veer)kracht van groepen mensen (gemeenschappen en/of netwerken) met een migratieachtergrond. Dit doen we door het bieden van het inzicht in hoe informele netwerken van groepen, die gericht zijn op onderlinge steun en hulpverlening, versterkt kunnen worden.

4. Doelgroep

- De primaire doelgroepen die profiteren van de kennis zijn mensen actief in burgerinitiatieven, informele netwerken, zelforganisaties en formele ondersteuners.
- Profijtgroep: burgers met migratieachtergrond (met en zonder kwetsbare posities).

5. Samenwerking

Beoogde samenwerkingspartners zijn welzijnsinstanties zoals Buzz en SOL, LSA (vereniging van actieve bewonersgroepen), (lokale en landelijke) zelforganisaties, religieuze instanties van uiteenlopende groepen met een migratieachtergrond en gemeenten.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Het plan van aanpak van het project bestaat uit onderstaande 4 onderdelen:

1. Op basis van de definitieve uitkomsten van de verkenning in 2022 samen met het ministerie van SZW en stakeholders een keuze maken voor de sector(en) en doelgroep(en) waar we ons vanaf 2023 op zullen richten. Afhankelijk van de keuze zal nagedacht worden over het opbouwen van het netwerk van de betreffende doelgroep en sector (wat het netwerk inhoudt, hoe de leden van het netwerk worden benaderd, hoe ze warm worden gehouden enzovoort).

2. Verkenning uitvoeren naar het vergroten van de effectiviteit van informele activiteiten in de gekozen sector(en), met twee centrale vragen:
   - Hoe kunnen (bestaande) activiteiten van informele netwerken krachtiger worden in het ondersteunen van hun doelgroepen? Ofwel, hoe kunnen informele netwerken meer impact genereren?
   - Welke rol kunnen formele organisaties (overheid, semioverheid, marktpartijen en maatschappelijk middenveld) innemen in het ondersteunen van informele netwerken? Hoe kan dit worden georganiseerd, wat zijn randvoorwaarden en wat zijn nuttige praktijkvoorbeelden?

De verkenning bestaat uit een literatuurstudie en acht interviews met vertegenwoordigers van zowel formele organisaties als informele netwerken. We leggen de uitkomsten ter toetsing en aanvulling voor aan een expertgroep bestaande uit vertegenwoordigers van beide groepen. Onderdeel van deze stap is ook het formuleren van concrete kennisbehoeften bij zowel formele organisaties als informele netwerken en het vaststellen van passende tools en instrumenten die hierbij kunnen helpen. Hiervoor zal een aparte bijeenkomst met betreffende partijen worden belegd.

3. Op basis van de bevinden van stap 2 starten we in de tweede helft van het jaar met de ontwikkeling van een of meerdere tools en instrumenten. Dit doen we in samenwerking met relevante informele en formele partijen uit de praktijk. We denken aan een of twee trajecten binnen een specifieke lokale of regionale setting. Het idee is om te starten met instrumenten te ontwikkelen, en deze samen met de betrokken partijen in 2024 af te ronden en toe te passen. Op basis van die praktijkervaring kunnen de instrumenten daarna waar nodig verder worden aangepast. In 2023 ligt de focus op het ontwikkelen van een of meerdere conceptinstrumenten en hulpmiddelen. Naast concreet toepasbare instrumenten denken we hierbij ook aan het bieden van inzicht in praktijkvoorbeelden. De definitieve keuze voor de te ontwikkelen instrumenten zullen we medio 2023 maken, in samenspraak met het ministerie van SZW en betrokken samenwerkingspartners / stakeholders.

4. Opstellen van een artikel op basis van de uitgevoerde verkenning (stap 2) en een vooruitblik op het in ontwikkeling zijnde instrument of instrumenten (stap 3). Afhankelijk van de opbrengsten van de verkregen inzichten en opbrengsten van het project dit jaar ontwikkelen we in plaats van alleen een artikel een (eenmalige) online-magazine waarin we de belangrijkste, inhoudelijke uitkomsten uit het traject presenteren.

In de uitvoering zullen we ook bestaande KIS-producten en -rapporten benutten die goed aansluiten, zoals de beschikbare kennis binnen het KIS-programma 'Jeugd en opvoeding', 'Zorg-, welzijn- en onderwijsprofessionals in de diverse samenleving' en 'Zelfbeschikking'. Het programma van Movisie 'Sociale Basis' zal hier ook bij worden betrokken. Tevens stemmen we nog verder af op welke manier we het netwerk van zelforganisaties dat het ministerie van SZW op heeft gezet, zullen betrekken.

7. Resultaten

1. Kader over de effectiviteit van informeel aanbod en de samenwerking tussen formele en informele ondersteuners vertaald naar de praktijk, samen met partners, en met in concept toegankelijke en praktische tools/instrumenten.
2. Twee tot drie uitgewerkte praktijkvoorbeelden en casussen.
3. Een artikel waarin de opbrengsten van dit project in 2022-2023 staan beschreven.
4. Een netwerk rondom de geselecteerde thema's en doelgroepen (bijvoorbeeld arbeidsmarkt en opgroeiende tieners).

8. Planning

	2023											
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**
1. Keuze doelgroep(en) en domein(en)/sector(en).												
2. Verkenning: literatuur, interviews en expertgroepen.												
3. Ontwikkelen tools/instrumenten en praktijkvoorbeelden.												
4. Artikel(magazine).												
Communicatie: verspreiden resultaten	*Nader te bepalen. In ieder geval eind 2023 of begin 2024. Mogelijk ook gedurende het traject*											

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	65	7.410
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	80	6.320
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	24	1.056
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	169	2.028
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	169	3.887
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***20.701***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	95	9.025
Movisie	Junior	67	125	8.375
Stafkosten Movisie		10	220	2.200
Overhead Movisie		22	220	4.840
Totaal Movisie				***24.440***
Externe projectkosten / inhuur				***4.000***
Totaal Project				***49.141***

Project 3.2 Informeel moskeeonderwijs

1. Vraagstuk

Veel islamitische jongeren in Nederland volgen wekelijks informeel islamitisch onderwijs, veelal bij een moskee. Deze lessen hebben een vormende invloed op de jongeren en worden verzorgd door vrijwilligers die daarmee medeopvoeder zijn. Ondanks dat de pedagogische kwaliteit de afgelopen jaren in het algemeen sterk is verbeterd, blijft het niveau vaak nog onvoldoende. Ook is er nog een groot verschil met wat de jongeren in het reguliere onderwijs gewend zijn. Daarnaast is de aandacht voor de Nederlandse context en de relatie tussen de verschillende leefwerelden van jongeren gering.

Zowel vanuit de islamitische gemeenschappen als daarbuiten is in Nederland een toenemende interesse in het informele moskeeonderwijs. Vanuit ouders zien we blijvende behoefte aan ondersteuning bij de religieuze kennisontwikkeling van hun kinderen, gekoppeld aan een toenemende wens tot kwalitatief betere lessen. Moskeeorganisaties zien dit en hebben zelf vaak ook behoefte aan het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van hun educatieve aanbod. Wat vooral ontbreekt is een brede kwaliteitsontwikkeling en een stabiele pedagogische basis. Voldoende kennis, ervaring en middelen ontbreken veelal bij de betreffende organisaties. Daarnaast is het landschap van ruim vijfhonderd moskeeën in Nederland behoorlijk versnipperd, wat een brede gezamenlijke ontwikkeling bemoeilijkt.

Ook vanuit de nationale en lokale overheden is er toenemende aandacht voor informeel moskeeonderwijs. Veelal is dit gebaseerd op incidenten en in de breedte op zorgen over de invloed van dergelijke lessen op de (sociaal-emotionele) ontwikkeling en maatschappelijk participatie (en/of integratie) van de jonge leerlingen. Gemeenten willen mogelijk wel een verdere kwaliteitsontwikkeling faciliteren, maar zijn zelf vaak zoekende naar hun eigen rol. In het algemeen constateren we een grote mate van handelingsverlegenheid bij zowel ouders, moskeeën als overheden.

2. Doel(en) project

Door het aanbieden van het pedagogisch kwaliteitskader en de praktische uitvoeringsinstrumenten ondersteunen we moskeeorganisaties bij de verbetering van de kwaliteit van hun informele scholing. Hierbij helpen we moskeeën en koepelorganisaties bij het toepassen van de door KIS ontwikkelde producten. Het einddoel is dat zij in de toekomst zelfstandig verder kunnen werken aan verbetering van de pedagogische opzet en competenties binnen hun informele onderwijs en verbindingen kunnen leggen tussen de verschillende leefwerelden van jongeren.

Met dit project dragen we bij aan een kennisbasis en een aanzet om te komen tot een ontwikkelproces voor informele moskeescholen. Ook biedt dit project handvatten voor de manier waarop organisaties een dergelijk proces kunnen opstarten en inrichten. Het eindresultaat van het project biedt moskeeën een basis om hun informele scholing stapsgewijs verder te ontwikkelen.

Met dit project sluiten we expliciet aan bij behoeften vanuit de islamitische gemeenschappen en organisaties om te werken aan verbetering van het informele moskeeonderwijs. Bij de uitvoering van dit traject werken we nauw samen met moskeeorganisaties. Uitgangspunt is dan ook dat het een kwaliteitskader betreft van en voor moskeeën. KIS levert in dit traject zowel inhoudelijke kennis en expertise als kennis over hoe de ontwikkelde instrumenten in de praktijk zijn toe te passen. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de implementatie ervan ligt uiteraard bij de moskeeorganisaties zelf.

3. Relatie tot programmalijn

Met de programmalijn 'Versterken informele netwerken' zetten we in op het vergroten van de kracht van gemeenschappen en/of netwerken met een migratieachtergrond. Het gaat daarbij om het kunnen benutten van de aanwezige potentie bij individuen en groepen om de situatie van zichzelf en/of anderen te verbeteren. Met dit project dragen we direct bij aan dit doel door de (zelf)organisaties van islamitische gemeenschappen te ondersteunen bij het realiseren van een kwaliteitsverbetering van het informele onderwijs.

Dit project in 2023 is onderdeel van een meerjarig project over de jaren 2021-2025. De opzet is dat in de beginperiode de nadruk vooral ligt op het ontwikkelen van de benodigde kennis en praktische instrumenten. In de latere jaren verschuift de focus naar het onder de aandacht brengen van de instrumenten en organisaties helpen bij het toepassen ervan en het van elkaar leren. In 2023 bevindt het project zich net in de overgang van de eerste naar de tweede fase. De nadruk zal in 2023 dan ook meer dan in 2022 liggen op het verder uitbouwen van het netwerk, het onder de aandacht brengen van de instrumenten en organisaties helpen om met behulp van de instrumenten een proces van doorontwikkeling van de lessen in te zetten. Onderdeel hiervan in 2023 is ook het opzetten van (leer)netwerken waarin moskeeën en/of koepelorganisaties van elkaar kunnen leren.

4. Doelgroep

De primaire doelgroep zijn de in dit traject te betrekken moskeeorganisaties en koepelorganisaties. Dit zijn in ieder geval de partijen die al eerder zijn betrokken bij de ontwikkeling van het kwaliteitskader. Dit betreft zowel individuele moskeeën als koepels en experts. De keuze voor nieuwe samenwerkingen maken we gedurende het project. Hierbij zal ook rekening worden gehouden met de praktische uitvoerbaarheid van het KIS-traject, en ambities en mogelijkheden van potentiële samenwerkingspartners. Daarnaast zijn de vrijwilligers in het informele moskeeonderwijs, de islamitische jongeren die lessen volgen en hun ouders belanghebbend (profijtgroepen). Indirect zijn alle moskeeorganisaties en de diverse moskeekoepels in Nederland stakeholders. Ten slotte zijn ook het Rijk en gemeenten stakeholders, gezien hun aandacht voor dit onderwerp.

5. Samenwerking

Zie onderdeel 4. 'Doelgroep'.

6. Activiteiten / plan van aanpak

We voorzien voor 2023 een aanpak, bestaande uit de volgende drie parallelle onderdelen.

1. *Verspreiding en toelichting kwaliteitskader en uitbouwen netwerk en samenwerkingen*

In 2023 zetten we versterkt in op het introduceren van het pedagogisch kwaliteitskader bij islamitische organisaties. We richten ons daarbij ten eerste op (regionale) moskeekoepels en ook op individuele moskeeën. Binnen dit onderdeel gaat het, naast het leggen van contacten, om het introduceren van het kader om te verkennen wat de mogelijkheden van deze organisaties zijn om met ondersteuning vanuit KIS een ontwikkelproces op te zetten voor hun informele onderwijs. Daarbij zullen we vanuit KIS de mogelijkheden die het kader biedt toelichten en waar mogelijk verkennen waar we kunnen ondersteunen. We zullen ook goed in beeld brengen welke behoeften de organisaties hebben en wat hun (inhoudelijke) reacties op de huidige versie van het kwaliteitskader zijn.

Doordat we inzetten op enkele landelijke en regionale moskeekoepels bereiken we indirect de grotere groep moskeeën die zijn aangesloten bij deze koepels. In 2023 ligt de focus op het realiseren van enkele concrete

samenwerkingen en daarin vooruitgang te boeken. Uitgangspunt blijft dat het realiseren van meerdere positieve praktijkvoorbeelden de beste manier is om uiteindelijk een grotere groep moskeeorganisaties te bewegen een vergelijkbaar proces op te starten, waarbij het kwaliteitskader als een van de hulpmiddelen kan worden gezien. Via ons traject stimuleren we positieve praktijkvoorbeelden door het bieden van kennis en praktische tools en het bevorderen van onderlinge uitwisseling en verspreiding van kennis onder moskeeorganisaties. De ervaring van de afgelopen jaren leert dat dit een intensief proces is waarbij het belangrijk is voldoende tijd te besteden aan het opbouwen van bekendheid en vertrouwen. We gaan uit van een bottom-up proces, waarbij het vooral belangrijk is om geleidelijk het aantal organisaties te vergroten dat inzet op een verbeterproces van hun onderwijs en het gebruik van het kwaliteitskader. In 2023 zetten we in eerste instantie in op samenwerking met de organisaties waarmee we in 2022 zijn gestart.

In 2023 zullen we ook verkennen of en zo ja op welke manier samenwerking kan worden aangegaan met andere organisaties die zich richten op ondersteuning van moskeeonderwijs. In eerste instantie denken we dan aan organisaties die trainingen verzorgen of lesmaterialen en methoden ontwikkelen. Deze partijen zijn immers ook met moskeeën in gesprek over de informele lessen. Het idee is om te verkennen of deze partijen het pedagogisch kwaliteitskader en de instrumenten daarin mee kunnen nemen.

2. *Opzetten of faciliteren van leernetwerken*

Onderdeel van deze stap is ook het verkennen van de mogelijkheden om te komen tot een ondersteuningsstructuur voor moskeeën bij het werken met het kwaliteitskader vanuit de moskeewereld zelf. Uitgangspunt blijft dat de inzet van KIS op dit onderwerp tijdelijk is en dat de door KIS ontwikkelde kennis en instrumenten uiteindelijk zonder inzet van KIS door moskeeorganisaties zelf gebruikt kunnen worden. Met name met de koepels willen we bekijken of zij hier een rol in kunnen en willen spelen.

Uit de gesprekken in de afgelopen jaren met moskeeën blijkt dat er een behoefte en bereidheid bestaat om samen met andere organisaties te leren en kennis en ervaringen uit te wisselen. Daarom organiseren we vanaf 2023 een of meerdere leernetwerken met moskeeën die actief werken aan de doorontwikkeling van hun informeel onderwijs. De precieze vorm en omvang zullen we nog nader met de betrokken moskeeën afstemmen. We denken in ieder geval aan een of twee leernetwerken gericht op specifieke doelgroepen, zoals moskeeën binnen een bepaalde regio of leden van een van de grote landelijke koepels. Daarnaast denken we aan een breed landelijk leernetwerk gericht op alle stromingen en op zowel individuele moskeeën als koepelorganisaties.

De leernetwerken zien we ook als mogelijke basis voor het ontwikkelen van een zelfstandige capaciteit binnen de bredere moskeewereld om met het pedagogisch kwaliteitskader te werken aan verbetering van de informele scholing. Door het bij elkaar brengen van islamitische organisaties op dit thema denken we bij te dragen aan samenwerking tussen organisaties. Idealiter ontwikkelt een dergelijke samenwerking zich in de toekomst naar een permanente vorm. In de gesprekken binnen de leernetwerken zullen we behoeften en ideeën hierover verder verkennen.

3. *Doorontwikkelen pedagogisch kwaliteitskader*

We zien het gehele proces van het opstellen van het pedagogisch kwaliteitskader als een meerjarig proces. Hierbij zijn de behoeften en ervaringen van moskeeorganisaties zelf essentieel. Tot en met 2021 hebben we veel geïnvesteerd in het ontwikkelen van het kwaliteitskader en vijf bijbehorende praktische instrumenten. De producten die we ontwikkelen zijn dan ook levende documenten, waarbij ervaringen en behoeften vanuit de

praktijk systematisch gebruikt worden om tot verdere verbetering te komen. Het moet vooral een product zijn dat moskeeën als eigen ervaren en waar ze in de praktijk mee uit de voeten kunnen.

De opgedane inzichten in de huidige versie van het pedagogisch kwaliteitskader bij de onderdelen 1 en 2 zullen we in onderdeel 3 dan ook gebruiken om daar waar nodig tot een aangepaste versie van het kwaliteitskader en de instrumenten te komen. In 2022 hebben we een eerste versie ontwikkeld van een instrument voor zelfevaluatie / zelfinspectie (door moskeeën) ten behoeve van het waarborgen van het kwaliteitsniveau van de lessen. Een stap die bij kwaliteitsverbetering hoort is immers de (toegenomen) kwaliteit ook in beeld te houden en te waarborgen. In 2023 zullen we dit instrument voorleggen aan verschillende moskeeën en daarna afronden.

7. Resultaten

In 2023 ligt de nadruk op het verder uitbouwen van de bekendheid en het vergroten van draagvlak voor het werken met het pedagogisch beleidskader. We zetten direct in op het delen en verspreiden van de ontwikkelde producten en kennis. Concrete resultaten zijn:

- Een artikel(en) over kwaliteitskader en instrumenten. Het doel is om op een laagdrempelige wijze personen en partijen op de hoogte te brengen en te interesseren voor het traject en specifiek in het pedagogisch kwaliteitskader.
- De uitbouw van het netwerk / samenwerkingspartners op dit onderwerp. Onderdeel hiervan zijn besprekingen, presentaties en toelichtingen bij individuele moskeeën en koepels en samenwerkingsverbanden.
- Het opzetten of faciliteren van een of meerdere leernetwerken. Verder inzicht in de mogelijkheid of en zo ja hoe te komen tot een zelfstandige capaciteit binnen de moskeewereld om met het pedagogisch kwaliteitskader te werken aan verbetering van de informele scholing.
- Afronding van het instrument voor zelfevaluatie en/of zelfinspectie (door moskeeën). Afhankelijk van de reacties vanuit het veld (van islamitische organisaties) ook een inhoudelijke doorontwikkeling en/of aanvulling van het pedagogisch kwaliteitskader en de instrumenten. We volgen hierbij de behoefte bij de doelgroep die we gedurende het jaar ophalen. Dan zal ook blijken in welke mate doorontwikkeling en/of aanvulling in 2023 aan de orde is.

8. Planning

	2022											
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**
1. Verspreiding en toelichting kwaliteitskader en uitbouwen netwerk en samenwerkingen;												
2. Opzetten leernetwerken;												
3. Doorontwikkelen kwaliteitskader.												

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	128	14.592
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	80	6.320
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	44	36	1.584
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	244	2.928
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	244	5.612
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***31.036***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	80	7.600
Movisie	Junior	67	80	5.360
Stafkosten Movisie		10	160	1.600
Overhead Movisie		22	160	3.520
Totaal Movisie				***18.080***
Externe projectkosten / inhuur				***964***
Totaal Project				***50.080***

Programmalijn 4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Project 4.1 Aanpak stagediscriminatie

Onderstaand zijn twee onderzoeksvoorstellen voor stagediscriminatie opgenomen, te weten: (idee 1) een benchmark om stagediscriminatiebeleid van onderwijsinstellingen in kaart te brengen en (idee 2) een actie-onderzoek waarin de behoeften van jongeren in het kader van stagediscriminatiebeleid worden uitgevraagd. De urgentie van beide projecten wordt door de ministeries van SZW en OCW gezien. Echter het ontwikkelen en uitvoeren van een benchmark op langere termijn vraagt extra financiering en commitment van diverse stakeholders. Op dit moment is er nog onduidelijkheid over de extra financiering en moet er nog gewerkt worden aan commitment van bijvoorbeeld de MBO Raad, Kennispunt Gelijke Kansen en SBB. In afstemming met het ministerie van SZW is besloten om in 2023 eerst te verkennen welke van de twee onderzoeksvoorstellen het beste aansluit bij de huidige ontwikkelingen rondom het thema (zoals het stagepact van OCW). KIS zal daarom in de eerste maanden van 2023 gesprekken houden met de verschillende stakeholders en afstemmen met de lopende projecten/initiatieven. We streven ernaar om in april 2023 een definitieve keuze te maken voor een van de onderzoeksvoorstellen (of beiden). Idealiter wordt in het voorjaar van 2023 een start gemaakt met de concrete uitwerking van het voorstel of de voorstellen.

Idee 1: Benchmark anti-stagediscriminatiebeleid op mbo-scholen

1. Vraagstuk

Stagediscriminatie is een ernstig en hardnekkig probleem. Ook al hebben studenten een identiek cv, studenten met een naam die kan verwijzen naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een stageplaats dan studenten die dat niet hebben, zo blijkt uit een onderzoek in de gemeente Utrecht. Ook al is dit onderzoek uitgevoerd in slechts één gemeente, het is niet aannemelijk dat in andere gemeenten geen stagediscriminatie speelt. We weten namelijk ook uit ander onderzoek dat ongeveer 85% van de schoolverlaters (2014-2017) aangeeft 1 tot en met 3 keer gesolliciteerd te hebben op een stage-/bpv-plaats tijdens hun mbo-opleiding. Voor de groep jongeren zonder migratieachtergrond is dit percentage ongeveer 87%, terwijl voor jongeren met een migratieachtergrond dit 72% is. En in 2017 geeft 13% van de jongeren met een migratieachtergrond aan dat ze minimaal 7 keer dienden te solliciteren terwijl dit bij de jongeren zonder migratieachtergrond 5% is (zie ROA onderzoek, 2018). Dat er gediscrimineerd wordt op de stagemarkt is in lijn met wat bekend is over de arbeidsmarkt. Er zijn diverse studies gedaan waarbij onderzoekers cv's opstuurden naar bedrijven, en uit iedere studie kwam naar voren dat er gediscrimineerd wordt op grond van afkomst (Blommaert Coenders, Van Tubergen, 2014; Di Stasio et al. 2021, Fernández-Reino, et al. 2022; Thijssen, Coenders, Lancee, 2019; Ramos, Thijssen, Coenders, 2019).

Door middel van een KIS-onderzoek (Felten, Van Rooijen, Reches en Broekroelofs, 2020), is zicht gekregen op de wetenschappelijke kennis die ingezet zou kunnen worden om stagediscriminatie te voorkomen. Dat betekent dat er nu oplossingsrichtingen voor handen zijn voor mbo's om stagediscriminatie te voorkomen. In 2021 zijn mbo's met deze kennis toegerust door een speciaal kennispunt van de MBO Raad (Kennispunt Gelijke Kansen) en KIS ondersteunt dit proces. In 2021 en 2022 wordt onderzocht door andere partijen wat de effecten zijn van de aanpakken die mbo's ontwikkelen. Het is echter onduidelijk in hoeverre er door de mbo-scholen gebruik wordt gemaakt van deze kennis en oplossingsrichtingen. Tevens is het onbekend hoeveel mbo's actief beleid hebben op het gebied van het tegengaan en voorkomen van stagediscriminatie. Signalen die KIS in de afgelopen jaren heeft ontvangen vanuit het veld lijken aan te geven dat mbo's wisselend omgaan met het

bestrijden van stagediscriminatie (van niet, tot een beetje tot veel). Daarnaast lijken er ook verschillen te zijn in wat er op beleidsniveau is vastgelegd en wat er gebeurt in de praktijk. Voor beleidsmakers is het hierdoor onduidelijk in welke mate mbo's werk maken van de bestrijding van stagediscriminatie en of er wordt gekozen voor kansrijke of minder kansrijke aanpakken. Ook voor mbo's zelf is het niet helder of zij het slechter of beter doen dan andere mbo's en of zij dus actie moeten gaan ondernemen of niet.

2. Doel(en) project

Ons doel is om bij te dragen aan het verminderen van stagediscriminatie door middel van een monitor onder mbo's die inzicht biedt aan beleidsmakers en werkt als benchmark en daarmee een stimulans voor mbo's om werk te maken van een effectieve aanpak van stagediscriminatie.

Ter toelichting: onze verwachting is dat deze monitor:

- Inzicht geeft in hoeverre mbo's al werk maken van (een effectieve) aanpak van stagediscriminatie en op deze manier bijdraagt aan zicht op hoe het er voor staat met de stagediscriminatie door mbo's.
- Werkt als een benchmark. Het geeft mbo's de mogelijkheid om zich te vergelijken met andere mbo's om zo na te gaan hoe zij het doen als het gaat om de aanpak van stagediscriminatie en hoe het beter kan. We verwachten dat dit stimulerend werkt; wanneer mbo's die nog geen werk maken van de (effectieve) aanpak van stagediscriminatie zien dat anderen dat al wel doen, kan dat hen motiveren om ook aan de slag te gaan.

Deze monitor kan in de toekomst opnieuw worden uitgevoerd om na te gaan of er vooruitgang wordt geboekt. Ook zou de monitor in de toekomst eventueel kunnen worden uitgebreid naar hbo's.

3. Relatie tot programmalijn

Dit project past goed binnen onze programmalijn waarvan onder meer het doel is om mbo's te ondersteunen in het voorkomen van stagediscriminatie door de toepassing van wat-werkt-kennis. Wij schatten in dat deze monitor de gelegenheid biedt om onderwijsinstellingen van elkaar te laten leren met betrekking tot de aanpak van stagediscriminatie en dit eveneens als stimulans kan werken om actief aan de slag te gaan met een plan van aanpak. Daarnaast denken wij dat een landelijk beeld van de aanpak van stagediscriminatie ook beleidsmakers kan ondersteunen.

4. Doelgroep

Doelgroep zijn mbo's en studenten die te maken krijgen met stagediscriminatie op het mbo, in bijzonder studenten met een migratieachtergrond. Die laatste zijn ook de profijtgroep.

5. Samenwerking

Binnen dit project wordt er in ieder geval samenwerking gezocht met Steunpunt Gelijke Kansen van de MBO Raad.

6. Activiteiten / plan van aanpak

2023

- **Activiteit 1**: het opstellen van de monitor; een vragenlijst over hoe het mbo stagediscriminatie aanpakt.
- **Activiteit 2**: creëren van draagvlak onder stakeholders en onderwijsinstellingen door middel van bijvoorbeeld gesprekken en bijeenkomsten.
- **Activiteit 3**: het uitzetten van deze monitor onder mbo's. Om te zorgen dat de mbo's het belang zien van het invullen van deze vragenlijst zoeken we de steun hierbij van de ministeries van SZW en OCW en de MBO Raad.

2024

- **Activiteit 4**: het analyseren en rapporteren over de uitkomsten van de monitor in een toegankelijk rapport.
- **Activiteit 5**: het bekend maken van de uitkomsten van de monitor, gedeeld via sociale media en waar mogelijk ook bekend gemaakt via reguliere media zoals kranten of nu.nl. Ook wordt bekeken of er een speciale website of url kan worden ontwikkeld waarop scholen makkelijk de uitkomsten kunnen vinden. De uitkomsten worden eveneens gecommuniceerd via een toegankelijk artikel op kis.nl waarin we breder terugblikken en vooruitblikken op de aanpak van stagediscriminatie in Nederland.

7. Resultaten

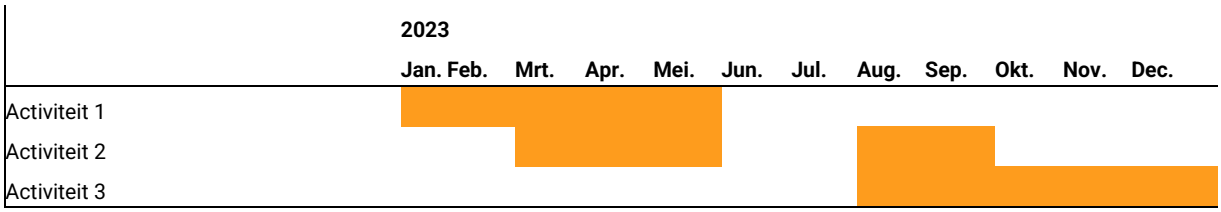
2023

- Artikel op de KIS-website over de ontwikkelde monitor.
- Artikel over de ontwikkelde monitor in een vakblad voor het onderwijs en/of de website van bijvoorbeeld de MBO Raad.

2024

- Uitkomsten monitor stagediscriminatie in een rapport.
- Uitkomsten monitor stagediscriminatie in artikel en / of infographic.
- (sociale) media aandacht voor de resultaten.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	55	6.270
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	80	6.320
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	60	3.420
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	29	1.276
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	224	2.688
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	224	5.152
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***25.126***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	60	6.780
Movisie	Senior	95	70	6.650
Movisie	Junior	67	30	2.010
Stafkosten Movisie		10	160	1.600
Overhead Movisie		22	160	3.520
Totaal Movisie				***20.560***
Externe projectkosten / inhuur				***5.000***
Totaal Project				***50.686***

Idee 2: Actieonderzoek onder studenten tegen stagediscriminatie

1. Vraagstuk

Stagediscriminatie is een ernstig en hardnekkig probleem. Ook al hebben studenten een identiek cv, studenten met een naam die kan verwijzen naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een stageplaats dan studenten die dat niet hebben, zo blijkt uit een onderzoek in de gemeente Utrecht. Ook al is dit onderzoek uitgevoerd in slechts één gemeente, het is niet aannemelijk dat in andere gemeenten geen stagediscriminatie speelt. We weten namelijk ook uit ander onderzoek dat ongeveer 85% van de schoolverlaters (2014-2017) aangeeft 1 tot en met 3 keer gesolliciteerd te hebben op een stage-/bpv-plaats tijdens hun mbo-opleiding. Voor de groep jongeren zonder migratieachtergrond is dit percentage ongeveer 87%, terwijl voor jongeren met een migratieachtergrond dit 72% is. En in 2017 geeft 13% van de jongeren met een migratieachtergrond aan dat ze minimaal 7 keer dienden te solliciteren terwijl dit bij de jongeren zonder migratieachtergrond 5% is (zie ROA onderzoek, 2018). Dat er gediscrimineerd wordt op de stagemarkt is in lijn met wat bekend is over de arbeidsmarkt. Er zijn diverse studies gedaan waarbij onderzoekers cv's opstuurden naar bedrijven, en uit iedere studie kwam naar voren dat er gediscrimineerd wordt op grond van afkomst (Blommaert Coenders, Van Tubergen, 2014; Di Stasio et al. 2021, Fernández-Reino, et al. 2022; Thijssen, Coenders, Lancee, 2019; Ramos, Thijssen, Coenders, 2019).

Door middel van een KIS-onderzoek (Felten, Van Rooijen, Reches en Broekroelofs, 2020), is zicht gekregen op de wetenschappelijke kennis die ingezet zou kunnen worden om stagediscriminatie te voorkomen. Dat betekent dat er nu oplossingsrichtingen voor handen zijn voor mbo's om stagediscriminatie te voorkomen. In 2021 zijn mbo's met deze kennis toegerust door een speciaal kennispunt van de MBO Raad (Kennispunt Gelijke Kansen) en KIS ondersteunt dit proces. In 2021 en 2022 wordt onderzocht door andere partijen wat de effecten zijn van de aanpakken die mbo's ontwikkelen. Echter, wat in de wat-werkt-onderzoeken niet mee wordt genomen is het perspectief van studenten zelf; hoe studenten die mogelijk het slachtoffer kunnen worden van stagediscriminatie denken over de aanpakken is nog niet eerder onderzocht. Dat is problematisch want op tal van terreinen voelen mbo'ers zich niet gehoord, zo komt naar voren uit onderzoek van het RIVM en Amsterdam UMC (2022). KIS wil daarom in 2023 de studenten zelf centraal zetten zodat er aandacht komt voor hun perspectief.

2. Doel(en) project

We willen een bijdrage leveren aan het verminderen van stagediscriminatie door middel van het doen van actieonderzoek naar vernieuwende aanpakken tegen stagediscriminatie die aansluiten bij studenten. Op basis daarvan willen we een format ontwikkelen voor scholen om studenten beter te betrekken bij de aanpak van – en het beleid tegen - stagediscriminatie.

Ter toelichting:

- Het is de bedoeling om meer zicht te krijgen op welke effectieve en vernieuwende aanpakken tegen stagediscriminatie aansluiten bij studenten met een migratieachtergrond door middel van het bevragen van studenten van verschillende mbo's. Hierbij zoeken we nadrukkelijke samenwerking met een of meerdere mbo-instellingen die zich wil committeren aan het implementeren van een door de studenten gedragen aanpak tegen stagediscriminatie.

- Tevens is het de bedoeling om door middel van dit actieonderzoek een format te ontwikkelen voor alle scholen (ook de scholen die niet meedoen aan het onderzoek) over hoe zij zelf in de toekomst studenten kunnen betrekken bij de aanpak van stagediscriminatie.

3. Relatie tot programmalijn

Dit project past goed binnen onze programmalijn waarvan onder meer het doel is om mbo's te ondersteunen in het voorkomen van stagediscriminatie door de toepassing van wat-werkt-kennis. Wij schatten in dat door het ontwikkelen van een aanpak die gedragen wordt door studenten en die gebaseerd is op hun behoeften, dit onderwijsinstellingen mogelijk (meer) kan motiveren om deze aanpak te adopteren en toe te passen. Het actieonderzoek (in 2024 of 2025) maakt het mogelijk om meteen ervaringen op te doen met de aanpak en aan te scherpen waar nodig.

4. Doelgroep

Doelgroep zijn mbo's en studenten die te maken krijgen met stagediscriminatie op het mbo, in bijzonder studenten met een migratieachtergrond. Die laatste zijn ook de profijtgroep.

5. Samenwerking

Binnen dit project wordt er in ieder geval samenwerking gezocht met het Steunpunt Gelijke Kansen van de MBO Raad en met diverse mbo's.

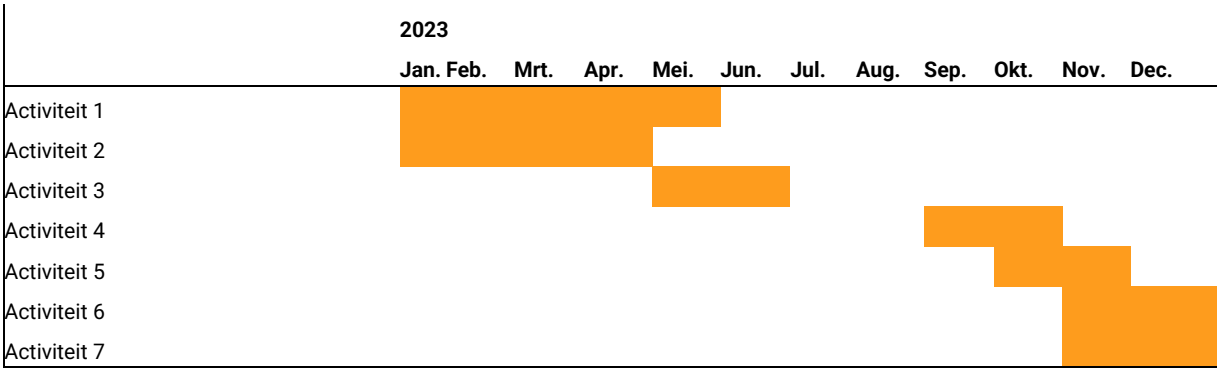
6. Activiteiten / plan van aanpak

- **Activiteit 1**: het vinden van een aantal mbo's die mee willen werken aan dit onderzoek via onder andere de samenwerking met het Steunpunt Gelijke kansen van de MBO Raad. Wanneer die mbo's die mee willen werken er onvoldoende blijken te zijn, zullen we als alternatief studenten met een migratieachtergrond zelf bereiken via onze eigen sociale mediakanalen.
- **Activiteit 2**: het maken van een opzet voor de focusgroepen met studenten door de mogelijke aanpakken op een rij te zetten. Een kleinere groep studenten (klankbordgroep) wordt ook betrokken bij de opzet van de focusgroepen.
- **Activiteit 3**: het houden van focusgroepen met studenten met een migratieachtergrond en andere studenten die te maken krijgen met stagediscriminatie. In de focusgroepen wordt gevraagd aan studenten welke oplossingen zij zelf zien en wordt ingegaan op de verschillende aanpakken die er zijn en hoe zij daar over denken.
- **Activiteit 4**: analyseren van de uitkomsten en hierover in gesprek gaan met de professionals van het betreffende mbo over hoe zij deze uitkomsten kunnen gebruiken voor het verbeteren van hun eigen aanpak van stagediscriminatie. Waar mogelijk worden hier ook afspraken met de mbo's over gemaakt. Eventueel wordt dit samen gedaan met het Steunpunt Gelijke kansen van de MBO Raad.
- **Activiteit 5**: op basis van de ervaringen ontwikkelen we een format voor mbo's over hoe studenten te betrekken bij het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie.
- **Activiteit 6**: rapporteren van de uitkomsten van dit traject in een rapport of wetenschappelijk artikel.
- **Activiteit 7**: voor alle mbo's wordt een handig en kort overzicht gemaakt van effectieve en vernieuwende aanpakken tegen stagediscriminatie die aansluiten bij de wensen van studenten. Deze uitkomsten worden (in samenwerking met het Steunpunt Gelijke kansen van de MBO Raad) gepresenteerd aan de mbo's.

7. Resultaten

- Minimaal 3 tot 6 mbo's zijn op basis van deze focusgroepen geadviseerd en waar mogelijk zijn afspraken met hen gemaakt gericht op de verbetering van de aanpak van – en beleid tegen – stagediscriminatie.
- Artikel over het actieonderzoek, interview met medewerkers en / of directie van de scholen en / of studenten over het onderzoek.
- Een format voor mbo's over hoe studenten te betrekken bij het ontwikkelen van een aanpak tegen stagediscriminatie.
- Uitkomsten actieonderzoek in wetenschappelijk artikel of rapport.
- Handig en kort overzicht van effectieve en vernieuwende aanpakken tegen stagediscriminatie die aansluiten bij de wensen van studenten. Deze uitkomsten worden (in samenwerking met het Steunpunt Gelijke kansen van de MBO Raad) gepresenteerd aan de mbo's.

8. Planning



Project 4.2 Mkb ondersteunen in gelijke kansen creëren in werving en selectie

1. Vraagstuk

Een wetsvoorstel van het kabinet stelt dat ieder bedrijf verplicht is om beleid te hebben om gelijke kansen te bevorderen in werving en selectie. Veel werkgevers hebben echter nog niet de kennis in huis over hoe ze dat moeten doen. KIS wil werkgevers hierin ondersteunen. We richten ons hier op het mkb, verreweg de grootste werkgever in Nederland. In 2020 heeft KIS onderzoek gedaan in het mkb en is een folder ontwikkeld met goede voorbeelden en tips. We richten ons (zoals afgestemd met onder andere MKB-Nederland) op alle sectoren en op het mkb in het hele land. Belangrijk voor de komende jaren is allereerst om het mkb toe te rusten en te ondersteunen met wat-werkt-kennis en te onderzoeken hoe deze kennis in de praktijk kan worden toegepast. Hiertoe ontwikkelt Movisie met de SER Diversiteit in bedrijf momenteel in opdracht van het ministerie van SZW een e-learning voor mkb'ers waarin ze leren hoe zij objectief kunnen werven en selecteren in hun eigen organisatie. Daarnaast is er nog veel meer aanbod waaronder platforms in steden zoals '010 inclusief' van de SER en allerlei trainingen en adviezen vanuit diverse organisaties die gericht zijn op werkgevers om hen te helpen om hun werving en selectie anders in te richten en te zorgen voor meer inclusie.

Tot nu toe zijn het vooral de grote bedrijven die we zien als afnemer van dergelijk aanbod. Maar er zijn nog vele mkb'ers die geen gebruik maken van het aanbod op inclusie of antidiscriminatie; het zijn met name grote bedrijven die op dit thema inspringen. In het meerjarenplan van KIS is daarom aangegeven dat het belangrijk is om te onderzoeken hoe mkb'ers die "geen heil zien in het creëren van gelijke kansen" gestimuleerd kunnen worden om aan de gang te gaan met effectieve interventies gericht op gelijke kansen / tegen arbeidsmarkt-discriminatie. De terminologie 'geen heil zien' is wellicht niet het best gekozen: we vermoeden namelijk dat het hier gaat om een grote en diverse groep mkb'ers die om allerlei redenen niet bezig is met thema's als antidiscriminatie, inclusie of diversiteit en niet ingaat om het bestaande aanbod. Het zou bijvoorbeeld kunnen gaan om mkb'ers die ervaren dat ze zelf niet discrimineren (Broekroelofs et al. 2022), maar mogelijk ook om mkb'ers die het voor hun gevoel hier te druk voor hebben. Wat de precieze redenen zijn weten we niet, maar dat wil KIS in 2023 gaan uitzoeken. Op die manier krijgen we beter zicht op mkb'ers die niet direct aanhaken bij effectieve interventies tegen discriminatie en voor gelijke kansen. Ook krijgen we beter zicht op welke manieren we deze mkb'ers mogelijk wél kunnen enthousiasmeren en stimuleren om gebruik te maken van het bestaande aanbod. We willen dus onder meer weten welke type interventie zou aanslaan bij welke type mkb'er.

2. Doel(en) project

Onze ambitie is om bij te dragen aan het vergroten van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond door middel van onderzoek onder mkb'ers dat inzicht geeft in (a) wat de motieven en achtergronden zijn van mkb'ers die zich (nog) niet bezighouden met het bevorderen van inclusie en verminderen van discriminatie in hun organisatie; (b) of en zo ja welke mogelijkheden er zijn om deze groep wel te enthousiasmeren en te stimuleren om effectieve antidiscriminatie-interventies in te zetten in hun eigen organisatie en (c) wat zij nodig hebben om effectieve antidiscriminatie-interventies in te kunnen zetten.

Risicoperceptie speelt in deze sector namelijk een belangrijke rol: je neemt een andersoortig iemand aan, dat kan misgaan. Dat is in een klein bedrijf dan direct voelbaar en is dus een bedrijfsmatig risico (of wordt sterk

zo ervaren). Als uitkomst van dit onderzoek krijgen we daarom ook graag een basis voor beleid dat daar betere ondersteuning voor biedt.

We focussen hierbij in het bijzonder op de effectieve antidiscriminatie-interventie 'objectief werven en selecteren' (zie hier uitleg). We willen graag weten of we mkb'ers hiervoor te enthousiasmeren zijn en zo ja, op welke manieren.

De kennis die voortvloeit uit dit onderzoek wordt op verschillende manieren gebruikt in de praktijk.

- De kennis wordt gebruikt om de e-learning over objectief werven en selecteren (die Movisie met de SER Diversiteit in Bedrijf ontwikkelt) aan te passen en te verbeteren. De planning is namelijk om op 1 januari 2024 een nieuwe versie van de e-learning te lanceren; de resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor deze nieuwe versie.
- Aanbieders van trainingen, adviezen en andere interventies voor bedrijven gericht op antidiscriminatie, gelijke kansen of inclusie kunnen deze kennis ook gebruiken. Als vervolg op dit project organiseren we in 2024 dan ook een webinar, congres of symposium voor deze doelgroep, zodat zij de kennis uit dit project kunnen gebruiken om hun aanbod voor het mkb waar nodig aan te passen, uit te bereiden of te verbeteren.

3. Relatie tot programmalijn

De ambitie van de programmalijn is om bij te dragen aan het vergroten van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. Ons voorgestelde project levert hier een bijdrage aan.

Ons voorgestelde project / onderzoek is tevens op de volgende manier in lijn met het meerjarenplan: we hebben beloofd om in 2023 een aanbod te ontwikkelen voor het mkb. Inmiddels wordt echter al een e-learning ontwikkeld voor deze doelgroep waar deze kennis in meegenomen wordt. In het meerjarenplan staat dat we voor 2024 bijzondere aandacht willen hebben voor mkb dat "geen heil ziet in het creëren van gelijke kansen". Onze vraag was: "Hoe kunnen we deze bedrijven motiveren om hiermee aan de slag te gaan?" Deze vraag staat in het voorgestelde project / onderzoek centraal. Ons voorstel sluit daarmee goed aan bij de programmalijn; het draagt bij aan meer kennis over arbeidsmarktdiscriminatie en daarmee kunnen we vervolgens in 2024 zoals gepland een aanbod ontwikkelen voor die groep werkgevers of we kunnen zorgen in 2024 dat bestaand aanbod met deze inzichten wordt aangepast.

4. Doelgroep

Mkb'ers die zich (nog) niet bezighouden met het bevorderen van inclusie en verminderen van discriminatie in hun organisatie.

Profijtgroep zijn werknemers en werkzoekenden die gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt. Tevens zijn ook de mkb'ers zelf profijtgroep: inzetten op het voorkomen van vooroordelen en discriminatie en het bieden van gelijke kansen aan werknemers en werkzoekenden betekent namelijk ook dat talenten beter worden gevonden en minder snel afhaken.

5. Samenwerking

We zoeken de samenwerking met MKB-Nederland en andere werkgeversorganisaties (met wie we momenteel ook al regelmatig samenwerken). Dit gaat via onze bestaande relaties, maar ook via de contacten en relaties van het ministerie van SZW.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Fase 1: Het vinden van de mkb'ers en opstellen van een onderzoeksdesign.

We gaan op creatieve manieren de doelgroep van mkb'ers die niet direct 'warm lopen' voor antidiscriminatie-interventies benaderen om mee te doen aan een interview. Dat betekent dat we bijvoorbeeld:

- via een project van de werkgeversorganisaties deze doelgroep vinden (via SZW);
- we een korte enquête houden via een landelijk medium en zo de doelgroep vinden;
- op bijeenkomsten of events voor mkb'ers die juist niet gaan over thema's inclusie, diversiteit of antidiscriminatie, mkb'ers aanspreken.

Tevens zullen we in de werving benadrukken dat we geïnteresseerd in de visies van de mkb'ers en dat ze open en anoniem mogen vertellen wat ze vinden. De oproep verspreiden we via sociale media. In eerder KIS-onderzoek onder mensen die zich openlijk racistische uitlieten op sociale media, bleken we met deze open uitnodiging via sociale media snel de respondenten te hebben gevonden.

In deze fase stellen we ook het onderzoeksdesign op.

Fase 2: Interviewen

We willen gaan werken via de methode Grounded Theory (Glaser & Strauss, 2017). Dat betekent dat de dataverzameling een iteratief proces is: een herhalende cyclus van dataverzameling, een eerste data-analyse en daarop meteen een reflectie (Charmaz, 2014). Bij het toepassen van de Grounded Theory is het de bedoeling dit proces net zolang te herhalen tot er 'saturatie' plaatsvindt. Dat betekent dat je geen nieuwe inzichten meer binnenkrijgt over hoe een bepaald fenomeen in elkaar zit. Op basis van eerder onderzoek en eerdere ervaringen verwachten we ongeveer 15 à 20 interviews af te nemen.

Fase 3: Analyse en rapportage

Zoals passend bij Grounded Theory starten we met 'open coderen' (eerste indeling in concepten en thema's), dan naar 'axiaal coderen' (vergelijken en verbinden van concepten en thema's) en dan naar 'selectief coderen' (identificeren van meest belangrijke thema's en concepten), zodat er uiteindelijk duidelijke thema's en hypotheses uit voortkomen (Starks & Trinidad, 2007). Op basis daarvan beantwoorden we de onderzoeksvragen in een rapport of een (wetenschappelijk) artikel.

Fase 4: Uitkomsten toegankelijk communiceren

Uitkomsten worden simpel uitgelegd in een artikel of infographic en gedeeld met de media. In verband met het beperkte budget en de drukte in december met het uitbrengen van publicaties gebeurt dit in januari 2024.

In 2024 zetten we in op verdere implementatie van de kennis die voortkomt uit het onderzoek.

7. Resultaten

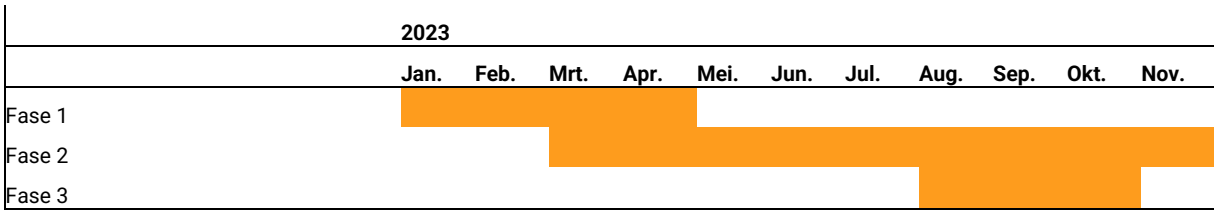
- Rapport (of wetenschappelijk artikel) met de uitkomsten van het onderzoek. Mochten we kiezen voor een wetenschappelijk artikel, dan heeft dit mogelijk enige doorloop (vanwege het verwerken van de feedback van peer reviewers) in 2024. Het voordeel van een wetenschappelijk artikel is dat kennis zwaarder wordt gewogen en er vaker verder op voortgebouwd zal worden door andere onderzoekers. We zullen de beslissing nemen in afstemming met het ministerie van SZW.
- Infographic of artikel met de uitkomsten.

Door middel van het dit onderzoek krijgen we meer zicht op:

- wat de motieven en achtergronden zijn van mkb'ers die zich (nog) niet bezighouden met het bevorderen van inclusie en verminderen van discriminatie in hun organisatie en
- of en zo ja, welke mogelijkheden er zijn om deze groep wel te enthousiasmeren en te stimuleren om effectieve antidiscriminatie-interventies in te zetten in hun eigen organisatie;
- wat deze doelgroep nodig heeft om effectieve antidiscriminatie-interventies in te kunnen zetten.

De uitkomsten van dit onderzoek dragen er dus aan bij dat duidelijker wordt of en hoe we deze mkb'ers kunnen enthousiasmeren om effectieve antidiscriminatie-interventies in te zetten in hun eigen organisatie en hoe zij ondersteund kunnen worden. Deze kennis kan gebruikt worden voor nieuw beleid om deze mkb'ers te ondersteunen.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	56	6.384
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	102	8.058
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	25	1.100
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	183	2.196
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	183	4.209
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***21.947***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	62	7.006
Movisie	Senior	95	46	4.370
Movisie	Junior	67	100	6.700
Movisie	Project-Assistent	53	20	1.060
Stafkosten Movisie		10	228	2.280
Overhead Movisie		22	228	5.016
Totaal Movisie				***26.432***
Externe projectkosten / inhuur				***2.500***
Totaal Project				***50.879***

Project 4.3 Versterken positie werknemers na intrede op de arbeidsmarkt (post-entry)

1. Vraagstuk

Werkzoekenden met een migratieachtergrond worden achtergesteld op de arbeidsmarkt. Zo zijn burgers met een migratieachtergrond, in vergelijking met burgers zonder migratieachtergrond, structureel vaker werkloos (CBS, 2021). Ook wanneer werkzoekenden met een migratieachtergrond een baan hebben gevonden, ondervinden zij benadeling op de arbeidsmarkt. Zo zijn er verschillen in het kader van de arbeidsvoorwaarden; werkenden met een migratieachtergrond hebben bijvoorbeeld vaker een lager inkomen (CPB, 2019) en minder vaak een vast contract (TNO, 2020). Daarnaast zijn er verschillen in de mate waarin werkenden met een migratieachtergrond zich binnen organisaties kunnen ontwikkelen: werkenden met een migratieachtergrond hebben dan minder vaak een hogere functie. De doorstroom naar de top is voor hen beperkt (Huijnk & Andriessen, 2016; Van Echtelt, Schellingerhout, & De Voogd-Hamelink, 2015; SER 2019).

In 2022 heeft KIS door middel van een factsheet in kaart gebracht wat er tot nu toe bekend is over alle verschillen tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond en welke verklaringen hierbij tot nu bekend zijn. In 2022 is er ook een enquête onder werkenden met een migratieachtergrond uitgezet om hier een nog beter beeld van te krijgen. Ook is er een start gemaakt met verdiepende interviews. De verdiepende interviews lopen door in 2023 en daarnaast wordt er een start gemaakt met het voorbereiden van de pilot in 2024.

2. Doel(en) project

Dit project heeft als hoofddoel verdiepend inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond. Met dit verdiepende inzicht kunnen aanknopingspunten aangeleverd worden om de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond te versterken en daarmee gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

3. Relatie tot programmalijn

Dit project sluit naadloos aan bij de programmalijn Gelijke Kansen en daarin het thema arbeidsmarkt. Doel daarvan is namelijk het versterken van de kennisbasis ten behoeve van het vergroten van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, het bevorderen van inclusie en het bijdragen aan het verminderen van arbeids- en stagemarktdiscriminatie door middel van implementatie van wat-werkt-kennis en nieuw onderzoek. Dit project is vooral gericht op het laatste, namelijk nieuw onderzoek en heeft als hoofddoel om verdiepend inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond. Wetende dat werkenden met een migratieachtergrond om meerdere terreinen een kwetsbare positie innemen, wordt er met dit verdiepende inzicht aanknopingspunten aangeleverd om de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond te versterken en daarmee gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen.

4. Doelgroep

De primaire doelgroep zijn overheden en werkgevers. Hierbij valt te denken aan werkgevers die gecommitteerd zijn aan het versterken van gelijkheid binnen hun organisatie. Dit project geeft hen aanknopingspunten voor het bewaken van gelijke kansen en behoud van werknemers met een migratieachtergrond. Het is voor te stellen dat er ook een rol voor lokale of centrale overheden weggelegd is bij het tegengaan van ongelijkheid op de arbeidsmarkt en het versterken van de arbeidsmarktpositie van werkenden met een migratieachtergrond.

5. Samenwerking

In 2022 is er samenwerking gezocht met verschillende partijen in de zin dat zij zitting hebben genomen in de klankbordgroep van dit onderzoek. Dit zijn SCP, SMN, Diversiteit in bedrijf, VNO-NCW, IZI Solutions, OCAN, CNV jongeren, MKB-Nederland, ABU en ECHO. In het kader van de pilot(s) wordt deze samenwerking verder uitgebreid, evenals het netwerk.

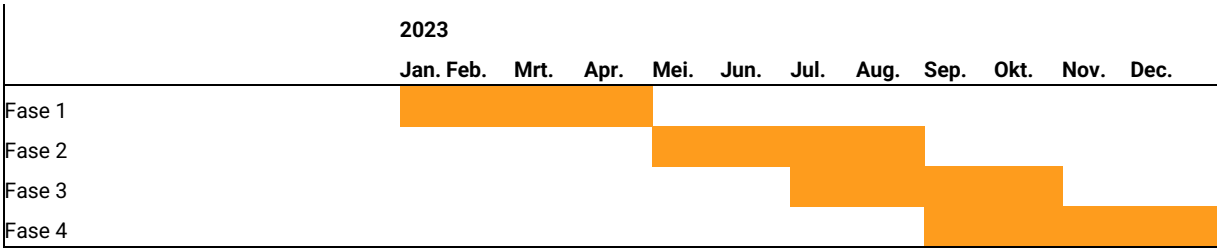
6. Activiteiten / plan van aanpak

- Fase 1: Doorloop interviews en eventueel de enquête (afhankelijk van respons).
- Fase 2: Analyse enquête en interviews en opleveren eindrapport.
- Fase 3: Werving, samen met klankbordgroep, van organisaties die opgedane kenniswillen implementeren in hun organisatie.
- Fase 4: Voorbereiding op pilot binnen een of meerdere organisaties die idealiter januari 2024 van start gaat/gaan. De nog vorm te geven pilot wordt gebaseerd op de uitkomsten van de enquête en interviews en is gericht op interne verbeterslagen die gemaakt kunnen worden, onder andere op het gebied van het bevorderen van ontwikkelmogelijkheden, het tegengaan van discriminatie en het realiseren van inclusiviteit op de werkvloer. Hierbij wordt er ook geput uit eerdere ervaringen vanuit interventies en al gehouden pilots.

7. Resultaten

- Eindrapport resultaten enquête en interviews.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	39	4.446
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	70	5.530
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	94	5.358
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	28	1.232
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	231	2.772
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	231	5.313
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***24.651***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	50	5.650
Movisie	Junior	67	30	2.010
Stafkosten Movisie		10	80	800
Overhead Movisie		22	80	1.760
Totaal Movisie				***10.220***
Totaal Project				***34.871***

Project 4.4 HRM-opleidingen

1. Vraagstuk

Vanaf ongeveer zeventig medewerkers hebben bedrijven vaak een HRM-medewerker in dienst die verantwoordelijk is voor werving en selectie. Grotere bedrijven werken daarnaast ook vaak met recruiters. Cruciaal is dat deze HRM-medewerkers en recruiters weten hoe effectief discriminatie te voorkomen en inclusie te bevorderen is. Op basis van een verkenning van KIS in 2021 komt naar voren dat de meeste opleidingen voor HRM-medewerkers en recruiters meer aandacht willen besteden aan deze thema's, maar nog niet goed weten hoe zij dat het beste kunnen doen. Ondersteuning van KIS vinden veel opleidingen wenselijk. Om die reden heeft KIS in 2022 een toolbox ontwikkeld voor (en met) docenten van HRM-opleidingen. In deze toolbox kunnen zij voor verschillende doeleinden allerlei typen lesmateriaal vinden zoals filmpjes, artikelen en opdrachten. Ook vinden zij er goede voorbeelden en een lijst met gastdocenten op de thematiek van antidiscriminatie en inclusie. Deze toolbox wordt verder bekend gemaakt onder docenten door een presentatie op de landelijke docentendag voor docenten van HBO HRM-opleidingen. In 2023 wil KIS deze toolbox onder de aandacht houden. KIS wil de toolbox ook bij recruitersopleidingen onder de aandacht brengen en afstemmen in hoeverre de toolbox bij deze opleidingen inzetbaar is Tevens wil KIS de toolbox up-to-date houden en aanpassen op basis van een enquête over de toolbox die wordt gedaan onder docenten.

Verder wil KIS zorgdragen dat de aanpassing van het opleidingsprofiel voltooid wordt; in 2022 is toegezegd dat in het nieuwe opleidingsprofiel (dat als basis dient voor het curriculum voor de opleidingen) er explicieter aandacht komt voor antidiscriminatie. In 2023 werkt KIS verder samen met de werkgroep die zorgt voor deze aanpassing.

2. Doel(en) project

Ons globale doel is HRM-opleidingen te ondersteunen in het aanpassen van het onderwijsaanbod op basis van de uitkomsten van de evaluatie door middel van het (blijven) bekend maken en updaten van de eerder ontwikkelde toolbox gericht op docenten van de opleidingen HRM.

Ter toelichting: docenten die lesgeven op HRM-opleidingen kunnen uit deze toolbox lesmateriaal halen om les te geven aan hun studenten over hoe zij inclusie kunnen bevorderen en discriminatie kunnen voorkomen in organisaties. Ook vinden docenten tips voor hoe zij deze thematiek kunnen borgen in hun opleiding.

3. Relatie tot programmalijn

Dit project past perfect binnen de programmalijn. In dit project ondersteunt namelijk KIS HRM-opleidingen bij het implementeren van wat-werkt-kennis over het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en het bevorderen van inclusie precies zoals het in de programmalijn is opgenomen. Door een passend onderwijsaanbod zorgt KIS ervoor dat de doelgroep van HRM-opleidingen over een stevige kennisbasis beschikt en weet hoe ze moeten handelen om eerlijke kansen te creëren, discriminatie te voorkomen en inclusie te bevorderen. Dit passend onderwijsaanbod wordt verder ontwikkeld door middel van de toolbox en de verankering van het onderwerp in het opleidingsprofiel.

4. Doelgroep

De primaire doelgroep zijn docenten van HRM-opleidingen.
De profijtgroep zijn mensen die gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een migratieachtergrond.

5. Samenwerking

We werken hierin samen met de opleidingen voor HRM-medewerkers en recruiters.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Onderdeel 1: updaten toolbox
Nieuw verschenen rapporten, artikelen en filmpjes die zouden kunnen dienen als lesmateriaal worden toegevoegd. Ook zorgen we dat de artikelen in de toolbox die een overzicht geven van bestaande feiten en kennis up to date worden gehouden. Zoals deze KIS artikelen: Vijf feiten over discriminatie in werving en selectie | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl) en Vooroordelen en discriminatie voorkomen in werving en selectie: wat werkt volgens de wetenschap? | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl).

Tevens doen we een update op basis van de evaluatie (via een enquête) die we in december dit jaar houden. Mocht de respons erg laag zijn op de enquête in 2022, dan verschuiven we deze naar 2023(of herhalen deze). De uitkomst van deze enquête wordt gebruikt als input voor het aanpassen; we weten dan bijvoorbeeld welk type materiaal nog ontbreekt en kunnen dit toevoegen.

Onderdeel 2: bekend maken toolbox
We houden nog een of meerdere bijeenkomsten van het leernetwerk met docenten om de toolbox bekend te maken en uitwisseling over het onderwerp te faciliteren. Bij de bijeenkomst wordt een onderdeel uit de toolbox toegelicht en hebben de docenten de mogelijkheid hun ervaringen uit te wisselen. We zetten de leernetwerken ook in om de ervaringen van docenten bij het gebruik van de toolbox te horen, evenals hun wensen en behoeften om beter aandacht te kunnen besteden aan het thema. Daarnaast houden we de toolbox blijvend onder de aandacht via lezingen, presentaties, blogs, et cetera. Hierbij hebben we ook specifieke aandacht voor de recruitersopleidingen buiten het hbo en stemmen met deze opleidingen af in hoeverre de toolbox bij hun inzetbaar is. Deze activiteiten vinden gedurende het hele jaar plaats.

Onderdeel 3: verankeren in opleidingsprofiel
In 2022 hebben we contact gehad met het landelijk overleg van de hbo HRM-opleidingen en hierin is afgesproken dat het thema antidiscriminatie explicieter terug zal komen in het nieuwe opleidingsprofiel voor de hbo HRM-opleidingen. Dit profiel is leidend voor de opleidingen in het ontwikkelen en bijstellen van het curriculum. In 2022 werkt KIS samen met een ‘schrijversgroep’ die het nieuwe profiel gaat schrijven. Dat betekent onder meer dat KIS teksten aanlevert voor het profiel. Dit heeft mogelijk enige uitloop in 2023.

7. Resultaten

- De bestaande toolbox is bekender geworden en wordt vaker gebruikt.
- De toolbox en de hiervoor gebruikte KIS-artikelen zijn up-to-date.
- De toolbox sluit nog beter aan bij de behoeften en wensen van docenten op basis van de uitkomsten van de enquête en die van de bijeenkomsten van het leernetwerk.
- Het thema antidiscriminatie maakt onderdeel uit van het opleidingsprofiel voor hbo HRM-opleidingen.

8. Planning

	2023										
	Jan. Feb.	Mrt.	Apr.	Mei.	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Onderdeel 1											
Onderdeel 2											
Onderdeel 3											

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	28	3.164
Movisie	Senior	95	36	3.420
Movisie	Junior	67	32	2.144
Movisie	Project-Assistent	53	8	424
Stafkosten Movisie		10	104	1.040
Overhead Movisie		22	104	2.288
Totaal Movisie				***12.480***
Externe projectkosten / inhuur				***40***
Totaal Project				***12.520***

Programmalijn 5. Gelijke kansen voor nieuwkomers

Project 5.1 Monitor Arbeidstoeleiding en inburgering Statushouders en Gezinsmigranten in gemeenten

1. Vraagstuk

De landelijke overheid en gemeenten en hun samenwerkingspartners hebben behoefte aan inzicht in wat zij doen om gelijke kansen van nieuwkomers te realiseren (met een focus op de bijdrage aan positieverwerving: maatschappelijke en arbeidsparticipatie). KIS voert sinds zeven jaar succesvol de 'Monitor Arbeidstoeleiding en Inburgering Statushouders in gemeenten' uit - een enquête waarin jaarlijks samen met alle betrokken stakeholders een set van vragen aan alle gemeenten wordt opgesteld. Er is in Nederland geen ander instrument dat op kwantitatieve, landelijke representatieve wijze in kaart brengt wat gemeenten doen rond de arbeidstoeleiding en inburgering van nieuwkomers. Gaandeweg heeft de monitor in het kader van de ontwikkeling van een nieuw inburgeringsstelsel een breder karakter gekregen: er wordt niet alleen gevraagd naar arbeidstoeleiding, maar ook naar taal en andere participatiecomponenten en de regierol van de gemeente voor zowel de doelgroep statushouders als gezinsmigranten. Dit zorgt ervoor dat de monitor breed zicht biedt op de ontwikkeling en uitvoering van gemeentelijke inburgeringsbeleid gericht op nieuwkomers.

Doordat de monitor gedragen en mede ontwikkeld wordt door belangrijke betrokken stakeholders (waaronder Divosa, SZW, VluchtelingenWerk) is het een product dat in de praktijk veelvuldig gebruikt wordt. De kennis die de monitor genereert wordt benut bij het opstellen van beleid (gemeentelijk, soms landelijk) en het verbeteren van de uitvoeringspraktijk. Spin-offs van de monitor worden gebruikt om Kamervragen te stellen of vragen in de gemeenteraad. Zelforganisaties, maatschappelijke organisaties en andere stakeholders zoals professionals in het sociale domein, aanbieders van inburgeringsaanbod en werkgevers gebruiken de monitor om de (eigen) ondersteuning aan nieuwkomers bij integratie te optimaliseren. De monitor fungeert daarnaast vaak als startpunt voor aanvullend onderzoek door KIS of anderen, omdat het op tal van onderwerpen rond arbeidstoeleiding en inburgering van nieuwkomers kwesties aan het licht brengt.

Kortom, de monitor vormt het kennisfundament voor zowel de KIS-programmering op dit thema als voor gemeenten en hun samenwerkingspartners.

2. Doel(en) project

Dit project heeft als doel om bij te dragen aan een kennisfundament met betrekking tot de (gemeentelijke) ondersteuning/begeleiding van nieuwkomers. Dit doen we door het voor de achtste keer uitvoeren van de KIS Monitor Arbeidstoeleiding en Inburgering Statushouders en Gezinsmigranten in Gemeenten. Het betreft een enquête die in beeld brengt wat gemeenten doen (beleid en uitvoering) rondom de arbeidstoeleiding en inburgering van inburgeringsplichtige statushouders en gezinsmigranten. Nu de nieuwe inburgeringswet daadwerkelijk ingevoerd is, zullen we de monitor kunnen benutten om – naast vragen over de arbeidstoeleiding zoals we die al jaren stellen – (eerste) ervaringen met de uitvoeringspraktijk op te tekenen. Naar verwachting hebben betrokken partijen – naast Divosa ook VluchtelingenWerk, de SER, het UAF en het ministerie van SZW – de komende jaren verder behoefte aan informatie over de arbeidsmarkttoeleiding en de eerste ervaringen met de praktische uitvoering van de nieuwe wet inburgering in gemeenten, evenals de resultaten daarvan. Zo groeit een meerjarig overzicht van de ontwikkelingen. We stemmen de monitor goed af met andere onderzoeken die SZW in het kader van het M&E-plan Wi2021 laat uitvoeren.

3. Relatie tot programmalijn

De resultaten van de monitor vormen het kennisfundament voor gemeenten en hun samenwerkingspartners om te werken aan het bevorderen van gelijke kansen voor nieuwkomers. Daarnaast vormt de monitor ook het kennisfundament voor de eigen (meerjarige) KIS-programmering. Dat wil zeggen dat de uitkomsten aanleiding kunnen geven voor verdiepend onderzoek, of juist voor de ontwikkeling van praktische kennis en tools voor gemeenten en hun samenwerkingspartners. 2023 is het jaar waarin we met de monitor voor het eerst ervaringen met de uitvoeringspraktijk van de Wet inburgering 2021 kunnen optekenen. Wij verwachten dat deze eerste ervaringen veel relevante aanknopingspunten bevatten voor de verdere programmering van KIS op dit thema.

4. Doelgroep

De doelgroep van de monitor zijn de stakeholders die betrokken zijn bij de inburgering van statushouders. Naar verwachting hebben betrokken partijen – naast Divosa ook VluchtelingenWerk, de SER, het UAF en het ministerie van SZW – de komende jaren verder behoefte aan informatie over de arbeidsmarkttoeleiding en de eerste ervaringen met de praktische uitvoering van de nieuwe wet inburgering in gemeenten en de resultaten daarvan. De profijtgroep zijn statushouders en gezinsmigranten, die meer mogelijkheden krijgen snel en volwaardig te kunnen participeren in Nederland.

5. Samenwerking

We voeren de monitor samen met Divosa uit. Daarnaast hebben we een expertgroep van Divosa, VNG, VluchtelingenWerk, de SER, het UAF en het ministerie van SZW. Zij zijn in verschillende fasen van het onderzoek betrokken.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Het onderzoek bestaat uit een internetvragenlijst onder alle gemeenten in Nederland. De resultaten valideren en verdiepen we in een bijeenkomst met de expertgroep en via enkele aanvullende gesprekken (maximaal 5) met gemeenten die de online enquête invulden. Bij het opstellen van de vragenlijst werken we nauw samen met onze samenwerkingspartners (waaronder Divosa). Door betrokken stakeholders te betrekken bij het opstellen van de vragenlijst, sluiten we nauw aan bij de gemeentelijke werkelijkheid en de belangrijkste vraagstukken op dit thema. Ook streven we ernaar om bij de verzending van de vragenlijst samen te werken met Divosa, die eerdere jaren de enquête via haar ledennetwerk heeft verspreid. We bellen en mailen de gemeenten na, om de respons te verhogen. We verwachten een hoge respons, zoals de respons in eerdere jaren standaard hoog is geweest.

Na afronding van de dataverzameling analyseren we de data. De resultaten geven we weer in een rapportage met tekst, grafieken en citaten. Waar mogelijk en relevant, maken we vergelijkingen met de eerdere meetmomenten. Het conceptrapport bespreken we in een klankbordgroep met de betrokken veldpartijen en samen met de partijen duiden en verdiepen we de resultaten. Daarna stellen we het eindrapport op. Daarnaast zullen we de onderzoeksbevindingen gedurende het jaar in diverse gremia presenteren.

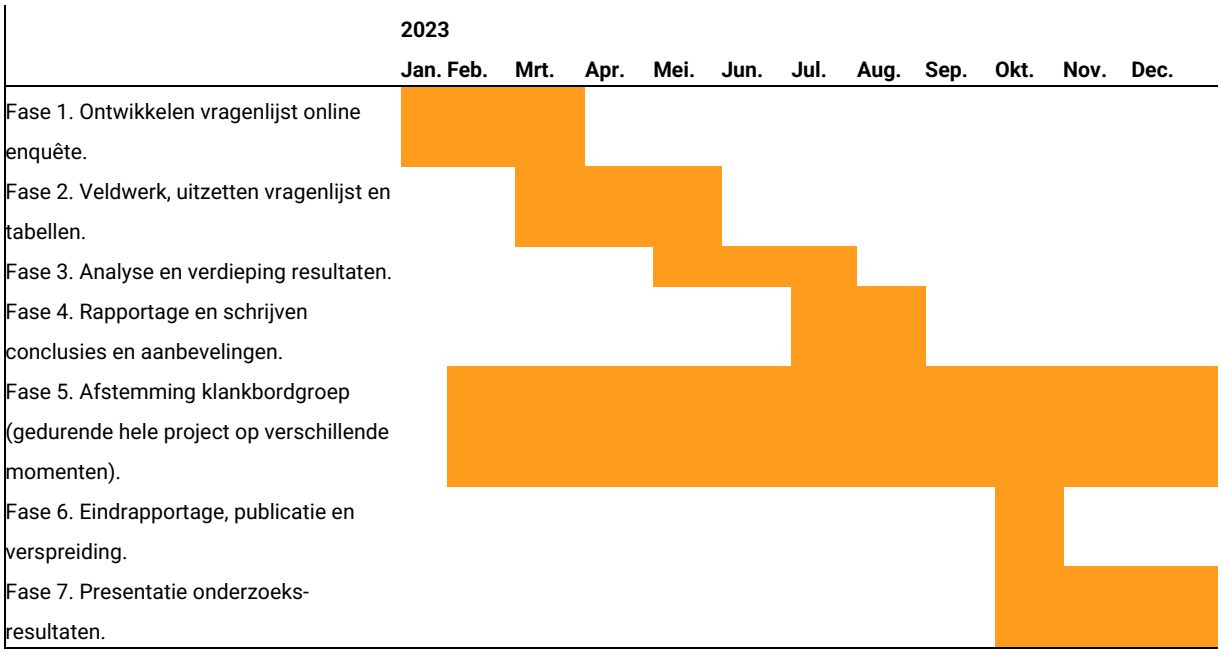
Bovenstaande aanpak resulteert in de volgende onderzoeksfasen:

- Fase 1: Ontwikkelen vragenlijst online enquête.
- Fase 2: Veldwerk, uitzetten vragenlijst en nabellen.
- Fase 3: Analyse en verdieping resultaten.
- Fase 4: Rapportage en schrijven conclusies en aanbevelingen.
- Fase 5: Afstemming klankbordgroep (gedurende hele project op verschillende momenten).
- Fase 6: Eindrapportage, publicatie en verspreiding.
- Fase 7: Presentatie onderzoeksresultaten.

7. Resultaten

Het resultaat is de Rapportage Monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeleiding en Inburgering Statushouders en Gezinsmigranten 2023. De monitor wordt gedragen door alle bovengenoemde samenwerkingspartners en door die nauwe samenwerking landen de resultaten bij de beoogde doelgroepen. De monitor is representatief voor alle gemeenten en wordt door gemeenten en veldpartijen zeer gewaardeerd als 'barometer' van de ontwikkelingen rondom arbeidsintegratie en inburgering in gemeenten. We krijgen regelmatig van veldpartijen (bijvoorbeeld een gemeente of het landelijke kantoor van VluchtelingenWerk) te horen dat zij de monitor gebruiken in hun beleidsvorming en dagelijkse werk. Het voordeel van de samenwerking met Divosa is dat zij via hun netwerk van regiocoördinatoren de verspreiding naar alle gemeenten op zich nemen. Daarnaast zullen wij de resultaten gedurende het jaar in diverse gremia presenteren.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	347	39.558
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	84	6.636
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	62	3.534
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	85	3.740
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	578	6.936
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	578	13.294
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***73.698***
Externe projectkosten / inhuur				***1.300***
Totaal Project				***74.998***

Project 5.2 Werken aan taalvaardigheid bij EU-arbeidsmigranten

1. Vraagstuk

Arbeidsmigranten wijzen in focusgroepen van recent KIS-onderzoek in 2022 (Expertmeeting ondersteuning van EU-arbeidsmigranten in het sociaal domein: 'Kijk naar de succesverhalen') naar passende ondersteuning, telkens op de cruciale rol van beheersing van de Nederlandse taal voor een succesvolle integratie. 'Wie de taal kent, heeft een enorme voorsprong'. Zowel op de werkvloer als in de wijk én bij het begrijpen en vinden van passende voorzieningen. Denk aan regelingen, afsluiten van verzekeringen, huisartsbezoeken, maar ook sociaal-culturele activiteiten in de buurt of de wijk. Bij het (subtiel) uiten van klachten of helder verwoorden van vragen, noden of zorgen. Of simpelweg het begrijpen van instructies op de werkvloer. Wie de taal niet kent, moet meer ongelijke behandeling en bejegening incasseren, weten de EU-arbeidsmigranten. In hetzelfde KIS-onderzoek bevestigen experts en sociale professionals in een Research Community en een expertmeeting deze observatie. Taal vormt te zeer en te vaak een extra hindernis en probleem. Een (kosteloze) tolk of taalmaatje kan helpen, maar is niet vaak beschikbaar of te duur. Zeker voor de meer ingewikkelde (zorg)vragen kan de taal een barrière vormen. Dan prijst men zich gelukkig als ze iemand hebben die voor hen het woord kan doen. De taalbarrière en de gebrekkige toegang tot scholing en opleiding vormen barrières die een mogelijke doorstroming ernstig belemmeren.

Professionals, migranten en experts drukken ons daarom unaniem op het hart dat taal het grote verschil kan maken tussen succes en falen. Helaas zien we dat er een leemte is wanneer het om taalonderwijs gaat. EU-migranten komen veelal in het kader van betaald werk naar Nederland, maar zijn niet inburgeringsplichtig. Er is voor hen wel aandacht, maar onvoldoende ondersteuning of begeleiding bij uitdagingen waar ze tegenaan lopen, terwijl ze goeddeels te maken hebben met dezelfde type uitdagingen als inburgeringsplichtige nieuwkomers of bijvoorbeeld kennismigranten. Werkgevers en uitzendbureaus spelen een belangrijke rol bij de (on)toegankelijkheid van zorg voor EU-arbeidsmigranten en het investeren in taal en opleiding (zie ook De scholing en loopbaanbegeleiding van arbeidsmigranten. Cremers, Van den Tillaart, 2022). De invloed en rol van de werkgever, zeker wanneer werk en huisvesting aan elkaar gekoppeld zijn, wordt ook opgemerkt door de professionals. De deelnemers aan de KIS-expertmeeting van afgelopen jaar pleiten ervoor dat werkgevers meer moeten zorgen voor een veilige omgeving, waarin arbeidsmigranten worden gestimuleerd de taal te leren.

2. Doel(en) project

Dit project heeft als doel inzichtelijk te maken bij werkgevers en sociaal professionals welke bevorderende en belemmerende factoren een rol spelen bij het vergroten van de taalvaardigheid van de EU-arbeidsmigranten.

3. Relatie tot programmalijn

In tegenstelling tot ondersteuning aan statushouders bestaan er nog weinig initiatieven voor de ondersteuning bij de taalontwikkeling van EU-arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten worden weinig benoemd in visies, beleid, strategieën, plannen en er is geen duidelijkheid over wie wat doet en wie waarvoor verantwoordelijk is. Arbeidsmigratie speelt in verschillende bestuurlijke portefeuilles een rol, valt onder verschillende overheden en deze beknopte inventarisatie met de focus op de taalbarrière kan een bijdrage leveren aan de beleidsontwikkeling op dit thema. Taal en weerbaarheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het thema 'weerbaarheid' loopt als een rode draad door verschillende thema's heen (werkgeverschap, arbeidsuitbuiting, huisvesting, problematiek rondom kinderen van EU-arbeidsmigranten, gezondheid, eenzaamheid, et cetera). De precaire arbeidspositie en huisvestingssituatie die veel EU-arbeidsmigranten aan het begin van hun verblijf in

Nederland hebben, geeft niet de juiste uitgangspositie om bij vestiging voor langere periode een stevige positie in de Nederlandse samenleving op te bouwen. Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer heeft twee rapporten gepubliceerd met aanbevelingen op het gebied van registratie, huisvesting, arbeidsomstandigheden en zorg (Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, 2020; SZW/IPA, 2021), waar op dit moment door ministeries in samenwerking met andere partijen zoals de vakbonden, werkgevers en uitzendbureaus aan gewerkt wordt. Naast deze aanbevelingen vanuit het team Roemer hebben sociaal professionals concrete handvatten nodig om de EU-arbeidsmigranten beter te ondersteunen om hun zelfredzaamheid te vergroten en integratie te vergemakkelijken.

4. Doelgroep

- Primaire doelgroep zijn beleidsmedewerkers bij ministeries en gemeenten, werkgevers en sociaal professionals.
- Profijtgroep zijn de EU-arbeidsmigranten zelf.

5. Samenwerking

- Kenniscentrum Arbeidsmigranten.
- Werkgevers.
- Taalaanbieders.
- Maatschappelijke organisaties.

6. Activiteiten / plan van aanpak

We hanteren een aanpak bestaande uit drie stappen. Op basis van een quickscan en *lessons learned* uit relevante (KIS) onderzoeken (onder andere Van Dalen, Van der Haar, 2022; Kovács, Avriç, 2020), kennisateliers en beleidsstukken maken we als eerste inzichtelijk welke goede voorbeelden en tools en tips werkgevers en sociaal professionals kunnen helpen bij het vergroten van de taalvaardigheid van arbeidsmigranten. Op basis van deze input ontwikkelen we een interviewguide die we vervolgens gebruiken om werkgevers te interviewen. Zo krijgen we de bevorderende en belemmerende factoren die een rol spelen bij het vergroten van de taalvaardigheid van de EU-arbeidsmigranten nog beter in beeld. Hierin staat de belangrijke rol van taal als randvoorwaarde voor integratie en participatie centraal.

De kennis die voortkomt uit deze inventarisatie is zowel van belang voor werkgevers, gemeenten en gemeentelijke welzijnsorganisaties, als de landelijke overheid. Wij organiseren daarvoor een landelijke kennisbijeenkomst. De activiteiten zijn:

- een quickscan van relevante lessons learned, met ontwikkeling van een interviewguide;
- verdiepende interviews met werkgevers die geïnvesteerd hebben in het vergroten van hun taalvaardigheid;
- landelijke Kennisbijeenkomst waar eerder opgedane kennis ingebracht wordt en verder verdiept.

7. Resultaten

- Inspirerend artikel met belemmerende en bevorderende factoren en verwijzingen naar goede voorbeeldden.
- Twee korte portretten van succesvolle arbeidsmigranten in relatie tot hun taalvaardigheid.
- Verslag van de landelijke Kennisbijeenkomst.

8. Planning

	2023									
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**
Fase 1. Quickscan.										
Fase 2. Interviews.										
Fase 3. Kennisbijeenkomst.										
Fase 4. Portretten en artikel.										

9. Begroting

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Movisie	Expert	113	78	8.814
Movisie	Senior	95	4	380
Movisie	Junior	67	122	8.174
Movisie	Project-Assistent	53	8	424
Stafkosten Movisie		10	212	2.120
Overhead Movisie		22	212	4.664
Totaal Movisie				***24.576***
Externe projectkosten / inhuur				***750***
Totaal Project				***25.326***

Project 5.3 Verkenning particuliere opvang Oekraïense vluchtelingen

1. Vraagstuk

Eind augustus 2022 zijn 74.490 geregistreerde vluchtelingen uit Oekraïne ingeschreven bij gemeenten[8]. Ruim driekwart daarvan (78%) wordt opgevangen in de Gemeentelijke Opvang Oekraïners (GOO); de overige worden particulier opgevangen of hebben zelfstandig onderdak gevonden. Er zijn diverse vormen van particuliere opvang, bijvoorbeeld in Nederland wonende Oekraïners die familie/vrienden opvangen en Nederlandse gastgezinnen die Oekraïense vluchtelingen opnemen in hun eigen huishouden, of extra woonruimte (bijvoorbeeld een 'granny annex', stacaravan of vakantiehuis) ter beschikking stellen. Ook is er georganiseerde particuliere opvang, bijvoorbeeld in een kerk[9] , of een door een voor dat doel opgerichte stichting van betrokken burgers in een regio[10]. Het is de verwachting dat het particulier opvangen van Oekraïense vluchtelingen de komende tijd een belangrijke pijler zal blijven in het Nederlandse opvangbeleid, niet in de laatste plaats omdat de bezettingsgraad van de huidige GOO-plekken (bijna) 100% is.

Particuliere opvang is in eerste instantie een zaak van particulieren. Maar: particulier opgevangen Oekraïense vluchtelingen zijn ook ingeschreven in de gemeente van het opvanggezin, ontvangen leefgeld en maken gebruik van voorzieningen op het terrein van onder andere onderwijs en medische zorg. Nu het particulier opvangen van vluchtelingen waarschijnlijk langer gaat duren, ontstaat vanuit gemeenten én gastgezinnen behoefte aan meer, of andere vormen van contact, informatie-uitwisseling en ondersteuning (van gasten en gastgezinnen).

De lokale context bepaalt in hoge mate hoe deze behoeften er precies uitzien. In Rotterdam, waar een relatief groot deel van de ingeschreven Oekraïense vluchtelingen particulier wordt opgevangen, leeft bij de gemeente de behoefte om de gasten in beeld te krijgen en (beter) te bereiken met bijvoorbeeld voorlichting en preventief ondersteuningsaanbod (bijvoorbeeld JGZ). Gastgezinnen hebben veel vragen over de stijgende kosten van levensonderhoud (energierekening!) in relatie tot een langere opvangperiode. In Twente, waar via een stichting niet alleen matches tot stand worden gebracht, maar ook taallessen en andere activiteiten worden aangeboden, speelt de vraag welke taken op termijn door vrijwilligers, dan wel via het reguliere ondersteuningsaanbod kunnen worden uitgevoerd. In deze en andere gemeenten worden (de eerste) stappen gezet om er gezamenlijk voor te zorgen dat particuliere opvang succesvol kan (blijven) verlopen, zowel vanuit het perspectief van de vluchteling, als vanuit dat van betrokken burgers. Voorbeelden zijn informatiebijeenkomsten van de gemeente voor gastgezinnen met vragen en het afleggen van huisbezoeken. Ook het beschikbaar stellen van ruimten of faciliteiten voor het organiseren van activiteiten door vrijwilligers en het tot stand brengen van verbindingen tussen vrijwillige inzet en bestaand ondersteuningsaanbod in de wijk. Waar particuliere opvang wordt beëindigd is eveneens behoefte aan contact, informatie-uitwisseling en ondersteuning. Alle partijen zijn er immers bij gebaat dat de overgang naar een andere vorm van opvang goed verloopt.

---

[8] Cijfers opvang vluchtelingen uit Oekraïne in Nederland | Opvang vluchtelingen uit Oekraïne | Rijksoverheid.nl

[9] Zie bijvoorbeeld: In Actie Voor Oekraïne | Kom En Zie Rotterdam | Rotterdam

[10] Zie bijvoorbeeld: Over ons | Noaberschap Urkaine Twente | NUTwente.nl

2. Doel(en) project

Ervan uitgaande dat een deel van de Oekraïense vluchtelingen in Nederland de komende tijd particulier zal (blijven) worden opgevangen én constaterende dat de motivatie en betrokkenheid van particulieren en burgerinitiatieven groot is, is het van belang om meer zicht te krijgen op (condities voor) succesvolle samenwerking tussen particulieren, burgerinitiatieven, maatschappelijke organisaties en de gemeente bij de particuliere opvang. KIS wil met dit project bijdragen aan het vergroten van de kennispositie met betrekking tot de (particuliere) opvang en ondersteuningsbehoeften van Oekraïense vluchtelingen en bijdragen aan het ontwikkelen en uitwisselen van *good practices* in gemeenten.

3. Relatie tot programmalijn

Oekraïense vluchtelingen zijn een voor Nederland nieuw groep nieuwkomers. Het lijkt aannemelijk dat deze groep lang(er) in Nederland zal blijven[11]. In deze verkenning willen we bijdragen aan het verstevigen van de kennispositie van de landelijke overheid, gemeenten en hun samenwerkingspartners met betrekking tot de (particuliere) opvang en ondersteuningsbehoeften van deze groep en bijdragen aan het ontwikkelen van *good practices* in gemeenten hierbij.

4. Doelgroep

Doelgroepen zijn: burgerinitiatieven (rondom particuliere opvang), maatschappelijke organisaties in het sociale domein en gemeenten. Profijtgroepen zijn Oekraïense vluchtelingen die particulier worden opgevangen en gastgezinnen.

5. Samenwerking

In dit project wisselen we ervaringen uit met RefugeeHomeNL Deze organisatie biedt ondersteuning aan gasten en gastgezinnen, van screening en matching tot en met het verblijf. We benaderen onze contacten bij de VNG, Divosa en VluchtelingenWerk om de resultaten te verspreiden.

6. Activiteiten / plan van aanpak

We starten met een beknopte **deskresearch.** We brengen in beeld welke vormen van samenwerking tussen gemeenten, maatschappelijke organisaties en gastgezinnen er al zijn (geweest) en welke condities en randvoorwaarden hierbij horen. Naast onderzoek kijken we ook naar beschrijvingen van actuele, particuliere opvangarrangementen voor Oekraïense vluchtelingen in bijvoorbeeld de media of (vak)tijdschriften. Op basis van de deskresearch onderscheiden we een aantal typen particuliere opvang (op het spectrum van individueel versus collectief) en typen samenwerking(sverbanden) (samenwerkende individuele burgers, betrokkenheid of regie van maatschappelijke organisaties en mate van betrokkenheid van de gemeente).

Via onze netwerken en op basis van de deskresearch brengen we zes gevarieerde particuliere opvang arrangementen (casussen) in beeld. De focus ligt daarbij niet op (de opbrengsten van) de opvang zelf, maar op de samenwerkingsrelaties en randvoorwaarden die nodig zijn om gezamenlijk in de gemeentelijke setting succesvolle particuliere opvang te realiseren. We voeren ten behoeve van elke casus (groeps)interviews[12] uit met betrokken particulieren, (maatschappelijke) organisaties, gemeenten en gasten. Op basis van de interviews

[11] https://www.clingendael.org/publication/long-term-protection-europe-needed-ukrainian-refugees
[12] We verwachten in totaal tussen de 20 en 24 (groeps)interviews uit te voeren.

schrijven we een heldere casusbeschrijving volgens een vast format. De casusbeschrijvingen worden onderdeel van een factsheet (zie hieronder) en kunnen afzonderlijk worden gelezen als (goede) voorbeelden.

Op basis van de casusbeschrijvingen maken we een eerste aanzet voor een factsheet met daarin verschillende vormen van samenwerking tussen bij particuliere opvang betrokken partijen en bijbehorende randvoorwaarden.

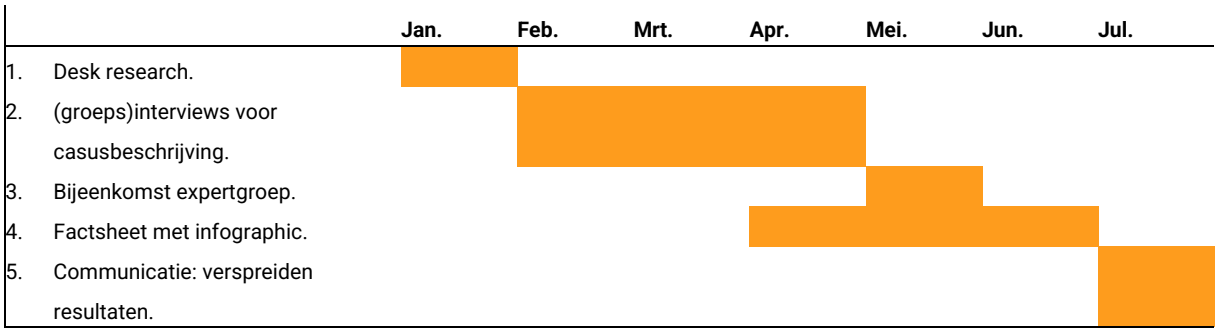
Het eerste concept van de factsheet bespreken we met een expertgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van Divosa/VNG, Refugeehome.nl en betrokkenen bij de in beeld gebrachte casussen. Doel van de bijeenkomst met de expertgroep is tweeledig. Enerzijds willen we nagaan of we de juiste conclusies trekken en aanbevelingen doen. Anderzijds willen we met de expertgroepleden nadenken over de vorm van de factsheet en de verspreidingsstrategie.

Na de bijeenkomst met de expertgroep schrijven we de definitieve factsheet en laten we een infographic ontwerpen, waarin de lezer kort en bondig wordt meegenomen in *do's and don'ts* in de samenwerking rondom de particuliere opvang in de gemeente. Op basis van de uitkomsten van de expertgroep en samen met Divosa/VNG zorgen we voor een brede verspreiding van de factsheet en infographic naar de doelgroepen.

7. Resultaten

- Factsheet met sprekende casusbeschrijvingen van diverse typen particuliere opvang en diverse samenwerkingsvormen.
- Infographic met *do's and don'ts* in de samenwerking rondom de particuliere opvang in de gemeente.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	80	9.120
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	65	3.705
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	23	1.012
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	168	2.016
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	168	3.864
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***19.717***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	60	5.700
Movisie	Junior	67	65	4.355
Stafkosten Movisie		10	125	1.250
Overhead Movisie		22	125	2.750
Totaal Movisie				***14.055***
Externe projectkosten / inhuur				***1.350***
Totaal Project				***35.122***

Programmalijn 6. Professionals in de (super)diverse samenleving

Project 6.1 Diversiteitsensitief werken in de jeugdhulp

1. Vraagstuk

Op uitvoerend niveau in de jeugdzorg is er grote behoefte aan het verbeteren van het diversiteitsensitief werken. Professionals hebben moeite met het omgaan met de grote diversiteit die er is in Nederland en om cliënten te helpen als er sprake is van (grote) etnisch-culturele of religieuze verschillen. Het werken in de superdiverse samenleving maakt de uitvoering complexer, maar het vergroten van de competenties en de randvoorwaarden op dit gebied krijgt te weinig prioriteit van het management. Er komen steeds meer organisaties die zich specifiek op de doelgroep met een migratieachtergrond richten en de generieke instellingen blijven achter. KIS heeft de laatste jaren succesvol kunnen werken aan het ontwikkelen van een diversiteitskader, tools en leernetwerken. In 2022 hebben wij de tools en het aanbod aan training en advies geïnventariseerd. We hebben gesprekken gevoerd met de belangrijkste stakeholders in de sector en gemeenten. Het blijkt dat de sector het een belangrijk onderwerp vindt, maar dat zij er nog onvoldoende prioriteit aan geven. De sector vindt zelf dat de aandacht tot nu toe te fragmentarisch blijft. Er is echter nu wel een momentum om de sector in beweging te krijgen. Weliswaar is er krapte in geld en personeel, maar aandacht voor diversiteit onder het personeel en voor het uitvoerend werk kan een positieve uitwerking hebben. Werving van meer divers personeel kan de druk verlichten en het verbeteren van de aansluiting bij de diverse cliëntengroepen kan het werkplezier op termijn vergroten. Een aantal voortrekkers en koepelorganisaties wil met ons het urgentiebesef vergroten bij het management van jeugdzorgorganisaties. Organisaties die wel prioriteit hieraan willen geven, maar nog niet weten hoe, willen wij helpen met stappenplannen en concrete tools. We willen de goede voorbeelden en bestaande tools nu breder in de sector bekend maken, kennis overdragen, leernetwerken stimuleren en het urgentiebesef bij managers vergroten. Opdat er binnen de organisaties de juiste randvoorwaarden zijn waaronder de professional diversiteitssensitief kan werken.

2. Doel(en) project

Bijdragen aan het diversiteitsensitief werken in de jeugdzorg door samen met de sector het bewustzijn en urgentiebesef te verhogen, de mogelijkheden bij managers te vergroten om het proces aan te sturen, verbeterplannen te ontwikkelen en de competenties van professionals te vergroten.

3. Relatie tot programmalijn

Het project draagt bij aan het doel van de programmalijn om in vier jaar tijd daadwerkelijk te komen tot een brede verbetering richting diversiteitsensitief werken, gedragen door de sector en de gemeenten zelf. De eerste stap is genomen. We hebben verkend wat er leeft. De sector heeft behoefte aan het leren van goede voorbeelden en de kennis van goede voorbeelden (met name AMV-afdelingen in jeugdorganisaties) intern en in de sector verder te verspreiden. In 2023 ondersteunen we, conform het meerjarenplan, de brancheorganisaties en de instellingen bij het ontwikkelen van een verbeterprogramma. Wij ontwikkelen een nieuwe tool om vanuit het management het verbeterproces te begeleiden, samen met de sector en aanbieders van training en advies. Na de zomer willen wij evalueren wat er in beweging is gezet en of dat voldoende kansen biedt om impact te maken.

4. Doelgroep

- De primaire doelgroepen die profiteren van de kennis zijn professionals en managers in de jeugdzorg en aanbieders van training en advies op dit thema.
- Profijtgroep: Gezinnen/cliënten met een migratieachtergrond profiteren hier uiteindelijk van doordat diversiteitsensitief werken de kwaliteit van zorg verbetert.

5. Samenwerking

Wij werken samen met NJi, Jeugdzorg Nederland, diverse jeugdorganisaties, aanbieders van training en advies, Platform Vakmanschap Jeugdprofessionals, Actieprogramma Zorg voor de Jeugd VNG, BPSW, SKJ, Haagse Hogeschool.

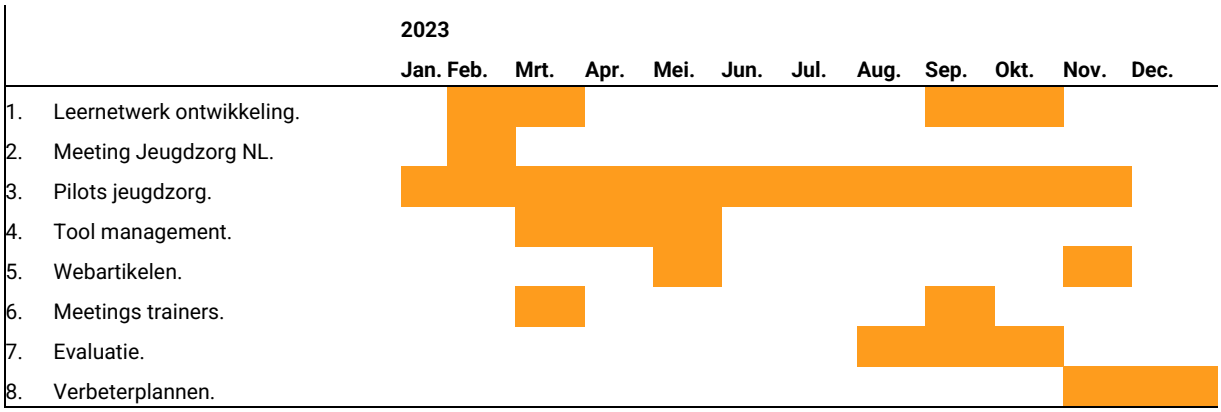
6. Activiteiten / plan van aanpak

- Uitwerken van plannen voor het vergroten van urgentiebesef in de jeugdzorg in een leernetwerk met AMV-afdelingen van jeugdorganisaties over de manier waarop de specifieke expertise van deze afdelingen ingezet kan worden voor de duurzame ontwikkeling van diversiteitsensitief werken in de gehele organisatie. Dit netwerk is in 2022 al opgezet.
- Vergroten van urgentiebesef en draagvlak bij managers in de landelijke ledenraad van Jeugdzorg Nederland. Door inmiddels opgehaalde goede voorbeelden vanuit de sector, video en verhalen en presentatie van cijfers.
- Pilots in twee jeugdzorgorganisaties met AMV-afdelingen uit ons netwerk. Wij ondersteunen het management bij het proces en beschrijven hoe de organisaties kunnen werken aan diversiteitsensitieve jeugdzorg.
- Een tool voor management ontwikkelen en verspreiden, samen met de sector en aanbieders van training en advies. De tool biedt handvatten voor procesbegeleiding. Hiermee kunnen managers (onder begeleiding) aan de slag om diversiteitsensitief werken op de werkvloer verder te ontwikkelen.
- Twee meetings met aanbieders van training en advies (ook hogescholen) om het aanbod door te ontwikkelen. Vergroten van de werkzame elementen en het aanbod beter laten aansluiten bij de behoefte in de sector.
- Goede voorbeelden en bestaande tools breed in de sector bekend maken in samenwerking met communicatie.
- Overleg in de klankbordgroep met stakeholders, managers / staf van jeugdzorgorganisaties en gemeenten.
- Evaluatie aan de hand van indicatoren met experts en jeugdzorgorganisaties van wat er in beweging is gezet en of dat voldoende kansen biedt om impact te maken. Afhankelijk van de resultaten wordt het meerjarenprogramma wat betreft deze programmalijn al dan niet voortgezet.

7. Resultaten

- Verbeterplannen, ontwikkeld samen met de sector en aanbieders van training en advies.
- Een presentatie- en discussiebijeenkomst met de leden van Jeugdzorg NL.
- Een beschrijving van de pilots en een tool ‘procesbegeleiding’ voor het management.
- Twee webartikelen op kis.nl en op sectorale websites, onder andere over de nieuwe managementtool en de goede voorbeelden (in samenwerking met communicatie).
- Een evaluatieverslag met onderbouwing voor het al dan niet voortzetten van dit meerjarenplan. Een positieve onderbouwing is tevens een verbeterplan voor de komende jaren.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	150	17.100
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	64	3.648
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	44	36	1.584
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	250	3.000
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	250	5.750
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***31.082***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	120	11.400
Movisie	Junior	67	84	5.628
Stafkosten Movisie		10	204	2.040
Overhead Movisie		22	204	4.488
Totaal Movisie				***23.556***

Externe projectkosten / inhuur	***700***
Totaal Project	***55.338***

Project 6.2 Pabo's in de inclusieve samenleving

1. Vraagstuk

Er zijn ongelijke kansen in het basisonderwijs. Docenten hebben een belangrijke rol in het tegengaan hiervan maar het is voor docenten nog vaak onduidelijk hoe ze hier mee om moeten gaan en wat ze kunnen doen om deze vooroordelen tegen te gaan. Daarnaast kunnen docenten zelf ook (onbewust en onbedoeld) nadelig beinvloed worden door vooroordelen (Van Bergh et al., 2010), die ook kunnen doorwerken in beoordeling van leerlingen. Het is daarom nodig om diversiteitsensitief werken te bevorderen onder (toekomstige) docenten. Uit eerder KIS-onderzoek naar de stand van zaken met betrekking tot diversiteitsensitief werken op pabo's, (Van Rooijen, Van Loon-Dikkers, Hamdi, 2021) blijkt dat er grote verschillen zijn in hoeveel en hoe pabo's in Nederland aandacht besteden aan diversiteitsensitief werken. Enerzijds zijn er pabo's die aandacht hebben voor diversiteitsensitief werken en dit onderwerp proberen terug te laten komen in het gehele curriculum. Anderzijds zijn er pabo's die (keuze)vakken of minors aanbieden, en (keuze)stages aanbieden om ervaring met het werken in een diverse context op te doen in de praktijk. Tot slot zijn er pabo's waar nog vrijwel niets gebeurt rondom diversiteitsensitiviteit.

Voortbouwend op bovengenoemd onderzoek en de KIS-onderzoeken op het terrein van het verminderen van discriminatie en vooroordelen onder leerlingen, hebben we ons in de eerste fase van dit project 2022 in eerste instantie op de volgende onderzoeksvraag gericht: Wat hebben docenten en managers op pabo's nodig om op management- en curriculumniveau te investeren in het opleiden van diversiteitsensitieve leerkrachten? Als aanvulling op bovenstaande vraag hebben we ook het studentenperspectief op dit vraagstuk onderzocht aan de hand van de vraag: Hoe ervaren huidige pabo-studenten de mate waarin hun opleiding hen voorbereid om diversiteitsensitieve leerkrachten te worden, die een bijdrage leveren aan het vergroten van gelijke onderwijskansen en het tegengaan van discriminatie?

De eerste inzichten[13] die in het kader van deze eerste fase vergaard zijn aan de hand van het vragenlijstonderzoek onder pabo-studenten en interviews met professionals van pabo's verspreid over het land, bevestigen het bovengenoemde beeld en geven inzicht in waar de specifieke uitdagingen voor pabo's nog liggen. Ook wordt uit deze eerste bevindingen duidelijk dat er wel degelijk behoefte is bij pabo's aan kennis en ondersteuning omtrent diversiteitsensitief opleiden. Op deze behoefte spelen we in 2023 (het tweede jaar van het project) in. Aan de hand van actieonderzoek zullen we binnen minimaal één, maximaal drie pabo's[14] aan de slag gaan met het implementeren van veranderingen op het curriculum- en managementniveau ten behoeve van diversiteitsensitief opleiden. Het aantal pabo's zal afhangen van 1) hoeveel pabo's zich voor deze samenwerking opgeven en, 2) de ambities en verbeteracties waarmee de pabo's aan de slag willen gaan in 2023.

[13] Ten tijde van dit schrijven is het projectteam nog met de analyse van de data bezig.
[14] Het aantal pabo's zal afhangen van 1) hoeveel pabo's zich voor deze samenwerking opgeven en, 2) de omvang van de interventie(s) waarmee de pabo's aan de slag willen gaan) in 2023.

2. Doel(en) project

Het doel van dit project is om bij te dragen aan diversiteitsensititief werken van toekomstige leerkrachten in het basisonderwijs. Dit doen we door pabo's te ondersteunen in het experimenteren met verandering aanbrengen op het curriculum- en managementniveau rondom diversiteitsensitief opleiden door middel van actieonderzoek. We bouwen hierbij voort op de resultaten van ons onderzoek in 2022 en op de KIS-onderzoeken op het terrein van het verminderen van discriminatie en vooroordelen onder leerlingen en de Movisie toolkit leer en verbetertrajecten.

3. Relatie tot programmalijn

Het doel van programmalijn 7, onderdeel van het thema 'Gelijke kansen', is om het verbeteren van de diversiteitsensitiviteit van professionals te stimuleren, door het delen van kennis en tools en het stimuleren van leernetwerken. Daarnaast is het in deze programmalijn van belang om het urgentiebesef en daarmee de ondersteuning vanuit het management van instellingen te vergroten.

Met de activiteiten gepland voor 2023 dragen we op verschillende manieren bij aan dit doel. We gaan de obstakels en uitdagingen die in de eerste fase van dit project geïdentificeerd zijn verder uitdiepen bij één tot drie pabo als casus. Zo kunnen we veel praktische kennis opdoen over mogelijke valkuilen en *best practices* rondom het doorontwikkelen van curricula en de organisatiecultuur op pabo's ten behoeve van diversiteitsensitiviteit.

4. Doelgroep

De primaire doelgroep die in deze fase van dit project centraal staan, zijn managers en docenten van pabo's. De profijtgroep zijn pabo-studenten en uiteindelijk leerlingen en scholen in het primair onderwijs.

Omdat in 2023 ook een start wordt gemaakt met het opzetten van een leernetwerk, kunnen andere stakeholders zoals de PO-Raad, Vereniging Hogescholen, LOBO, SLO, OCW, Gelijke kansen Alliantie en stichting School en Veiligheid beschouwd worden als secundaire profijtgroep.

5. Samenwerking

Naast pabo's zijn samenwerkingspartners partners waar KIS op dit thema al langer mee samenwerkt, onder meer: het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basisonderwijs (LOBO), de PO-Raad, de Vereniging Hogescholen, Gelijke kansen Alliantie, stichting School en Veiligheid, Universiteit van Amsterdam. Eventueel ook: lerarenopleidingen vo en mbo, VO-raad en MBO Raad (Steunput Burgerschap).

6. Activiteiten / plan van aanpak

Gedurende het onderzoek richten we ons op de onderstaande 4 activiteiten. In 2023 zal hierin de focus liggen op activiteit 2 en 3.

1. Het onderzoeken van wensen, behoeften en uitdagingen die leven bij pabo's op zowel management- als curriculumniveau over het doorontwikkelen van de organisatie en het curriculum rondom diversiteitsensitief opleiden.
2. Het ondersteunen van pabo's in het experimenteren met verandering aanbrengen op curriculum- en managementniveau rondom diversiteitsensitief opleiden.

3. Het samenbrengen van kennis omtrent diversiteitsensitief opleiden en verminderen van discriminatie en bevorderen van gelijke onderwijskansen en deze toepasbaar maken voor de context van de pabo's.
4. Het ondersteunen van pabo's in kennisdeling (delen van opgedane kennis en ervaring) in leernetwerken met andere pabo's, schoolbesturen, scholen en sectororganisaties.

Met de vierde hierboven genoemde activiteit zal begin 2023 een start gemaakt worden door het organiseren van een seminar. Naast dat tijdens dit seminar de bevindingen uit de eerste fase van dit project gedeeld en getoetst worden, zullen pabo's en andere stakeholders elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen. Dit symposium is ook een eerste stap in het creëren van een leernetwerk, zoals beschreven onder activiteit 4. Om dit leernetwerk betrokken te houden gedurende het actieonderzoek dat in 2023 zal worden uitgevoerd, zullen we de voortgang van het project met dit beginnende leernetwerk delen in twee klankbordgroep-bijeenkomsten.

Gefaseerd ziet de aanpak er als volgt uit, waarbij de werving in 2022 plaatsvindt, de start met actieonderzoek in 2023 plaatsvindt en het vervolg in 2024:

- Fase 0 (2022 doorloop begin 2023): Werving van 1 tot 3 pabo's als case. In 2022 wordt tijdens de interviews met docenten en managers geïnventariseerd welke pabo interesse heeft samen met ons aan de slag te gaan met doorontwikkelen van de opleiding ten behoeve van diversiteitssensitiviteit.
- Fase 1 (2023): Overzicht maken van belangrijke randvoorwaarden die ondersteunend zijn voor een verandertraject op het gebied van diversiteitsensitief werken. Dit resulteert in een handreiking voor pabo's waarbij ook bestaande tools worden gekoppeld aan de randvoorwaarden.
- Fase 2 (2023): Organisatie van een seminar waarin onderzoeksbevindingen uit jaar 1 (2022) gedeeld worden met pabo's en andere samenwerkingspartners. Omdat dit tevens de aftrap is van het leernetwerk zal er tijdens het seminar ruimte zijn voor onderlinge kennisdeling en ervaringsuitwisseling.
- Fase 3 (2023): Aanloop naar het actieonderzoek, onder begeleiding van KIS. Hierin volgen we de stappen van Leer- en Verbetertrajecten. Daarbij is er een aanloopfase met oriënterende gesprekken met docenten en management van de deelnemende pabo('s) en het vormen van een ontwerpgroep die verbeteracties wil gaan uitvoeren.
- Fase 4 (2023 met doorloop naar 2024): Uitvoering van het actieonderzoek. In de eerste stap worden (a) de ambities van de docenten en management van de deelnemende pabo('s) verkend. In stap twee (b), worden, gebaseerd op wetenschappelijke en praktijkkennis, ideeën ontwikkeld voor een verbetertraject en één tot drie verbeteracties gekozen en ontwikkeld. De vervolgstappen van het onderzoek worden uitgevoerd in 2024. (Daarbij gaat het om stap 3: uitvoeren van verbeteracties, en stap vier; monitoring en evaluatie hoe de acties in de praktijk tot uitwerking zijn gekomen).
- Fase 5 (2023): Evaluatie van stap 1 en 2 van het actieonderzoek: kwalitatieve evaluatie, in vorm van gesprekken met deelnemende pabo('s): hoe hebben ze het proces ervaren? Hieruit willen we leren hoe we deze opstartende fase nog beter kunnen inrichten/ondersteunen.
- Fase 6 (2023): Klankbord bijeenkomsten met leernetwerk, bestaande uit stakeholders (zoals benoemd onder punt 4: doelgroep) en geïnteresseerde pabo's. Er worden 2 bijeenkomsten georganiseerd; één na de inventarisatie van de ambities, en één na de evaluatie van de eerste stappen in het verbetertraject. De bijeenkomsten hebben tot doel de bevindingen uit het traject te delen, maar ook om feedback op te halen en reflectie op gang te brengen.
- Fase 7 (2023): Evaluatie rapportage (ongepubliceerd) en artikel schrijven over eerste bevindingen van het actieonderzoek.

7. Resultaten

- Overzicht voor pabo's van belangrijke randvoorwaarden voor een verandertraject, met praktische tools; Dit overzicht kan nog aangepast worden naar aanleiding van de bevindingen uit het actieonderzoek. Het overzicht zal gedeeld worden op kis.nl en gedeeld worden in het leernetwerk.
- Verslag in woord en beeld van het seminar op kis.nl.
- Evaluatierapportage (ongepubliceerd) met daarin verslag van de eerste stappen van het actieonderzoek en de lessen en mogelijke aanbevelingen die daaruit te trekken zijn.
- Artikel voor vakblad/website van de vereniging van pabo's met daarin de ervaringen van deelnemers aan het actieonderzoek.

8. Planning

	2023										
	Jan. Feb.	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**
Fase 0. Werving van 1 tot 3 pabo's als case.											
Fase 1. Overzicht maken van randvoorwaarden.											
Fase 2. Organisatie van seminar.											
Fase 3. Aanloop naar het actieonderzoek.											
Fase 4. Uitvoer van het actieonderzoek.											
Fase 5. Evaluatie van stap 1 en 2 van het actieonderzoek.											
Fase 6. Klankbord bijeenkomsten met leernetwerk.											
Fase 7. Rapportage en schrijven van artikel,											

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	119	13.566
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	36	2.052
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	27	1.188
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	182	2.184
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	182	4.186
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***23.176***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	21	2.373
Movisie	Senior	95	119	11.305
Movisie	Junior	67	42	2.814
Movisie	Project-Assistent	53	26	1.378
Stafkosten Movisie		10	208	2.080
Overhead Movisie		22	208	4.576
Totaal Movisie				***24.526***
Externe projectkosten / inhuur				***2.250***
Totaal Project				***49.952***

Programmalijn 7. Van ongewenste polarisatie naar verbinding

Project 7.1 Kennisontwikkeling- en implementatie 'Van ongewenste polarisatie naar verbinding'

1. Vraagstuk

Gemeenten, politie en sociaal werkers: velen zoeken naar houvast om het hoofd te bieden aan ongewenste polarisatie. Wat doe je als groepen in de samenleving tegenover elkaar komen te staan? En hoe ga je om met polarisatie tussen burgers en overheid? Situaties waarin ongewenste polarisatie optreedt zijn vaak complex. Juist omdat er én zoveel contexten zijn waarin polarisatie kan plaatsvinden, én er verschillende aanpakken zijn, is het belangrijk om te kunnen beoordelen welke aanpak het best bij een specifieke situatie past. Dit hangt af van onder meer de fase, context, locatie, oorzaak en verschijningsvorm van polarisatie. De topics zijn divers en veranderen met de actualiteit. Van heftige discussies over niet vaccineren vanwege geloofsovertuiging tot verdeeldheid over de komst van een opvanglocatie voor vluchtelingen, zoals de recente oproer in Tubbergen vanwege de komst van vluchtelingen. Ook online kunnen de gemoederen hoog oplopen waarbij opruiende tweets van politici of opiniemakers nog extra olie op het vuur gooien.

KIS en andere kennispartners hebben in de afgelopen jaren veel kennis ontwikkeld over het voorkomen, tijdig signaleren en aanpakken van ongewenste polarisatie (waaronder handreiking, e-learning, online tool en rapportage over wetenschappelijke theorieën en praktijkaanpakken). Echter de kennis wordt nog niet altijd goed gevonden en benut bij het duiden en aanpakken van ontwikkelingen en vragen. Bovendien blijkt het voor de beoogde gebruikers vaak moeilijk om uit de hoeveelheid kennis en tools te selecteren wat aansluit bij hun vraag en context en dat vervolgens daarop toe te passen.

Anderzijds bestaat vanuit het veld (gemeenten en uitvoerend professionals) de behoefte om bestaande kennis en tools verder te ontwikkelen en te 'fine tunen' zodat deze zo goed mogelijk toepasbaar zijn. In het afgelopen jaar heeft KIS, in afstemming met Expertise-unit Sociale Stabiliteit, veel behoeften aan kennis en dilemma's omtrent de aanpak van polarisatie opgehaald bij gemeenten. Actuele dilemma's omtrent de aanpak van polarisatie in het lokaal bestuur zijn:

1. Met wie ga je als gemeente in gesprek en hoe pak je dat aan? Want er is steeds meer sprake van 'verticale' polarisatie naar overheid en instituties en fluïditeit in de actoren en motieven bij deze polarisatie.
2. Hoe pak je als lokale overheid je rol bij de (preventieve) aanpak van polarisatie, terwijl er sprake is van wantrouwen vanuit burgers naar de overheid? Van belang is ook: in hoeverre draag je als overheid zelf bij aan polarisatie en hoe kun je hierop reflecteren?
3. Hoe kun je het sociaal- en veiligheidsdomein integraal samen laten optrekken in de preventieve aanpak van polarisatie?
4. Hoe verwerf je steun / borging bij bestuur voor de preventieve aanpak van polarisatie?
5. Wanneer is polarisatie 'gewenst' of 'ongewenst'[15], wat is het kantelpunt, wanneer moet je ingrijpen?

[15] Polarisatie hoeft niet per definitie nadelig of schadelijk te zijn, maar kan ook productief zijn. Bijvoorbeeld om de emancipatie van minderheidsgroepen te bevorderen. Polarisatie kan echter ook verschillen vergroten, waardoor deze uitgroeien tot hardnekkige tegenstellingen en groepen niet meer constructief met elkaar kunnen communiceren. Dan is er sprake van ongewenste polarisatie.

2. Doel(en) project

- De kennisbasis voor gemeenten en professionals voor de aanpak van ongewenste polarisatie actueel houden en verder versterken.
- Beschikbare (wat werkt) kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie vertalen naar toepassing bij (nieuwe) ontwikkelingen en dilemma's en vragen in de praktijk en deze kennis aanreiken aan gemeenten en professionals.
- Beschikbare (wat werkt) kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie onder de aandacht brengen van de doelgroepen.
- We werken volgens de kennislemniscaat, brengen kennis naar de praktijk, maar halen daar natuurlijk ook kennis op: signalen over wat speelt in het werkveld, over wat wel en niet werkt, goede voorbeelden en voorbeelden van wat niet goed is gegaan.

3. Relatie tot programmalijn

KIS wil zoveel mogelijk impact realiseren met kennis, ontwikkeld door KIS en kennispartners. Polarisatie heeft vele gezichten. Het herkenbaar en toepasbaar aanbieden van die kennis bij actuele maatschappelijke vraagstukken aan de beoogde gebruikers is daarom een on-going business. We werken daarbij zoveel mogelijk samen met andere kennispartners en platforms.

4. Doelgroep

KIS krijgt vooral veel vragen van gemeenten en uitvoerende professionals in het sociale en veiligheidsdomein en in het onderwijs. Maar ook maatschappelijke initiatiefnemers hebben vragen over hoe zij hun aanpak met kennis over wat werkt kunnen onderbouwen en versterken. Het komende jaar blijft KIS zich primair richten op bestuurders en beleidsmakers van gemeenten, professionals in de wijk, onderwijs, (sociale) media en maatschappelijke initiatieven. Daarmee wil KIS bijdragen aan een sociaal veilige leefomgeving waarin burgers onderling én naar overheid, gezagsdragers en uitvoerend professionals offline en online respectvol samenleven.

5. Samenwerking

KIS werkt samen met platforms en organisaties die in verbinding staan en zich richten op de genoemde domeinen en doelgroepen, waaronder ESS, Platform JEP, BV Jong, Sociaal Werk Nederland, Stichting School en Veiligheid, NJR en de Maatschappelijke Alliantie. Om de kennis beter te verbinden met wat speelt in de praktijk en vice versa zullen we ook actief de expertise van de leden van de KIS-community benutten en op onze beurt ook initiatieven en vragen vanuit de community ondersteunen en voeden met kennis.

6. Activiteiten / plan van aanpak

KIS zal op meerdere manieren werken aan het realiseren van bovenstaande doelen. Daarbij hebben we nadrukkelijk aandacht voor hoe beschikbare kennis bij een aantal relatief nieuwe ontwikkelingen toegepast kan worden. Waar we kennishiaten tegenkomen, zullen we dat waar mogelijk (bijvoorbeeld via het KIS-portaal) verder verkennen en agenderen bij relevante stakeholders. Daarnaast zullen we ook ruimte houden om nieuwe signalen en maatschappelijke vragen over polarisatie met een etnische, culturele of religieuze component nader te verkennen en duiden.

Activiteiten:

- Actualiseren van de kennisdossiers op KIS.nl met nieuwe inzichten in de vorm van artikelen en nieuwe publicaties van KIS en van andere kennispartners.
- Bestaande kennis verder ontwikkelen en 'fine tunen' (onder meer via de actualisatie KIS-handreiking 'Van polarisatie naar verbinding') zodat deze zo goed mogelijk toepasbaar is voor de geschetste dilemma's in de aanpak van polarisatie waar gemeenten mee te maken hebben.
- Kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie 'beter vindbaar maken' voor de doelgroepen:
  - via artikelen en columns op de KIS-website en andere online media.
  - via sociale media Twitter, LinkedIn et cetera.
  - door het aanleveren van concrete kennisproducten van KIS aan andere platforms zoals Platform JEP, ESS, SSV en de website maatschappelijke stabiliteit.
  - kennis benutten in het maatschappelijke debat en rond actuele ontwikkelingen: gevraagd en ongevraagd reageren op maatschappelijke ontwikkelingen en de actualiteit via media-uitingen, lezingen en workshops, en (selectieve en gerichte) actieve participatie in netwerken, zoals in het Landelijk Netwerk preventie Polarisatie en Radicalisering, de KIS-community, advies- en begeleidingscommissies en klankbordgroepen van relevante partners en stakeholders.
- KIS zal 2 producten ontwikkelen om actuele kennis op een aansprekende manier voor het voetlicht te brengen en zo te helpen om deze te duiden. Dit doen wij in de vorm van factsheet, animatie, podcast, infographics of een andere aansprekende vorm.
- Organiseren van 3 masterclasses over de aanpak van polarisatie in gemeenten. Doelgroepen voor deze masterclasses zijn ambtenaren, bestuurders en/of professionals. We bouwen daarbij voort op de samenwerking met ESS in het kader van het leeraanbod voor gemeenten.
- Flexibel beantwoorden van kennisvragen van gemeenten en professionals.

7. Resultaten

- Actueel kennisdossier polarisatie op KIS.nl met nieuwe publicaties van KIS en van andere partners.
- Actualisatie van de KIS-handreiking 'Van polarisatie naar verbinding' voor gemeenten en uitvoerend professionals, toegespitst op de geschetste dilemma's in de aanpak van polarisatie.
- Kennisproducten van KIS gedeeld met andere kennispartners waaronder JEP, SSV, ESS en leeraanbod op de website maatschappelijkestabiliteit.nl.
- Artikelen / columns op KIS.nl en via andere relevante (vak)media en via sociale media.
- Drie masterclasses over de aanpak van polarisatie in gemeenten.
- (Re)presentatie bij events van andere partijen (congres, workshops en dergelijke).
- Deelname aan klankbordgroepen/expertmeetings en participatie in het netwerk Preventie Polarisatie.
- Twee producten om actuele kennis op een aansprekende manier voor het voetlicht te brengen zijn ontwikkeld en gedeeld via KIS.nl, media van kennispartners en via sociale media.
- Kennis op maat: flexibele beantwoording van vragen van diverse stakeholders.

8. Planning

	2023											
	Jan. Feb.	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**	
1. Actualiseren kennisdossiers op KIS.nl;												
2. Bestaande kennis doorontwikkelen en 'fine tunen', onder meer via actualisatie KIS-handreiking;												
3. Kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie beter 'vindbaar maken' voor de doelgroepen;												
4. (Audio)visuele producten ontwikkelen om kennis rond nieuwe ontwikkelingen op een aansprekende manier voor het voetlicht te brengen;												
5. Organiseren van 3 masterclasses;												
6. Flexibel antwoorden kennisvragen van gemeenten en professionals.												

9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	168	19.152
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	101	5.757
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	43	1.892
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	312	3.744
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	312	7.176
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***37.721***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	47	4.465
Movisie	Junior	67	50	3.350
Movisie	Project-Assistent	53	16	848
Stafkosten Movisie		10	113	1.130
Overhead Movisie		22	113	2.486
Totaal Movisie				***12.279***
Externe projectkosten / inhuur				***4.962***
Totaal Project				***54.962***

Project 7.2 Afwegingskader polarisatie

1. Vraagstuk

Polarisatie kan ongewenst zijn, maar hoeft niet altijd per definitie nadelig of schadelijk te zijn. Polarisatie kan juist ook productief zijn, om bijvoorbeeld de emancipatie van minderheidsgroepen te bevorderen, zodat er een nieuw sociaal evenwicht ontstaat. Polarisatie kan echter ook bestaande verschillen vergroten, waardoor ze uitgroeien tot hardnekkige tegenstellingen die ertoe leiden dat groepen niet meer constructief met elkaar kunnen communiceren. Dan is er sprake van ongewenste polarisatie. Bestuurders en beleidsmedewerkers van landelijke en lokale overheden en professionals worstelen in de praktijk met hoe ze polariserend gedrag moeten beoordelen, zowel offline als online. Wat is het kantelpunt tussen gewenste en ongewenste polarisatie? Hoe kun je beoordelen of polariserend gedrag de verkeerde kant opgaat, en wanneer en hoe moet je ingrijpen?

We zien en horen in de praktijk van gemeenten veel onzekerheid over hoe dit te beoordelen en vandaaruit adequaat aan te pakken. Dit komt onder andere omdat vanuit verschillende perspectieven mensen op basis van verschillende criteria afwegingen maken om de situatie beoordelen. Dat leidt tot handelingsverlegenheid, tot reacties die ter discussie worden gesteld, tot het gevoel van meten met twee maten of een keuze voor interventies die te licht of te zwaar zijn. KIS wil daarom een afwegingskader ontwikkelen dat helpt om met onderbouwde criteria gezamenlijk af te wegen en uit te leggen hoe en waarom je tot een bepaalde keuze komt.

Een manier om meer eenduidig te beoordelen en van daaruit te handelen is het ontwikkelen van een zogenaamd afwegingskader. De methodiek voor het ontwikkelen van het afwegingskader is ontleend aan het Vlaggensysteem seksueel (grensoverschrijdend) gedrag van Sensoa en Movisie, een erkende interventie in de databank Effectieve Sociale Interventies (ESI) en RelatieWijs. Onder punt 6 'activiteiten' wordt nader uitgelegd wat de methodiek van een afwegingskader omvat. De insteek van het gezamenlijk te ontwikkelen kader is dat we met de verschillende belanghebbenden samen criteria gaan formuleren die vervolgens gebruikt kunnen worden om een situatie/gedrag te kunnen duiden en beoordelen vanuit al die perspectieven. Op deze manier zorgen we ervoor dat wetenschappelijke kennis, praktijkkennis en ervaringskennis benut worden. Doordat deze criteria gezamenlijk worden geformuleerd, omvatten ze verschillende doelen, belangen, context, wet- en regelgeving, eigen achtergrond et cetera. De verschillende belanghebbenden (beleidsambtenaren, actiegroepen en vertegenwoordigers uit gemeenschappen, professionals uit relevante domeinen, wetenschappers et cetera) bepalen samen welke zaken belangrijk zijn om mee te wegen bij het beoordelen. Dat resulteert in een set van onderbouwde criteria waarmee je polariserend gedrag kunt duiden en tegen elkaar kunt afwegen en bepalen wat al dan niet gewenst is. Vervolgens kan met elkaar bepaald worden hoe hierin te acteren/reageren, van lichte tot zware interventies. Overigens kan het zijn dat mensen vanuit hun verschillende perspectieven aan de hand van een zelfde criterium toch tot een verschillende beoordeling komen waarover zij dan met elkaar in gesprek gaan. Kortom, KIS wil een afwegingskader polarisatie ontwikkelen dat helpt om polarisatie te duiden en te beoordelen om afgewogen en onderbouwde keuzes te maken voor hoe te handelen.

2. Doel(en) project

KIS wil bestuurders, beleidsmedewerkers en professionals handvatten bieden om polariserend gedrag eenduidig te duiden, te beoordelen, en te bespreken met collega's en de mensen zelf die dit gedrag vertonen, en gepast te kunnen reageren. KIS wil daartoe samen met gemeenten, professionals en ervaringsdeskundigen een afwegingskader ontwikkelen.

3. Relatie tot programmalijn

In de programmalijn 'Van ongewenste polarisatie naar verbinding' hebben we nadrukkelijk de ambitie om kennis en handelingsperspectief op een toegankelijke en praktisch toepasbare manier aan te bieden aan bestuurders en beleidsmedewerkers en professionals. Bij het ontwikkelen van het afwegingskader bouwen we voort op de ontwikkelde kennis en zorgen dat deze aan de hand van herkenbare casussen uit de praktijk, op een gestructureerde en eenduidige manier toegepast kan worden.

Het project over identificatie en labeling wordt in 2022 afgerond en krijgt geen vervolg in 2023.

4. Doelgroep

Bestuurders en beleidsmedewerkers van landelijke en lokale overheden en (sociaal) professionals.

5. Samenwerking

We zullen het afwegingskader ontwikkelen in samenwerking met de beoogde gebruikers. Gemeente Utrecht heeft interesse getoond, met name vanuit een online aanpak. Hierover zijn we al in gesprek.
Ook zullen we samenwerking zoeken met ervaringsdeskundigen waaronder activisten die sociaal onrecht aan de kaak stellen, vertegenwoordigers van gemeenschappen en professionals uit de praktijk waaronder KIS-community leden.

6. Activiteiten / plan van aanpak

De kern van de methodiek van het afwegingskader is:

1. Het adequaat duiden en wegen van het polariserend gedrag.
2. Het bespreekbaar maken van dat gedrag op grond van een toegekende vlag die de ernst van het gedrag duidt, met collega-bestuurders, beleidsmedewerkers en professionals en de mensen zelf die dit gedrag vertonen.
3. Het bepalen van een passende reactie.

Voor het adequaat duiden en beoordelen van het polariserend gedrag worden een aantal criteria geformuleerd. Deze criteria worden gebaseerd op de beschikbare kennis over polarisatie[16], op wet- en regelgeving, mensenrechten en (internationale) verdragen en komen tot stand in samenspraak met gemeenten, professionals en ervaringsdeskundigen.

Ook worden een aantal levensgebieden/domeinen geformuleerd waarbij voorbeelden van polariserende activiteiten en gedragingen worden beschreven.

Op basis van de criteria wordt bepaald of het polariserend gedrag aanvaardbaar is (groene vlag), licht grensoverschrijdend (gele vlag), ernstig grensoverschrijdend (rode vlag) of zwaar grensoverschrijdend (zwarte vlag).

---

[16] Onder andere Theorieën en aanpakken van polarisatie | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl) en Van polarisatie naar verbinding in buurten | Kennisplatform Inclusief Samenleven (kis.nl).

Er wordt een handboek geschreven in 2024. Het handboek bevat een overzicht en handvatten per vlag om gedrag te duiden, te beoordelen en een adequate reactie te geven op het polariserend gedrag

Het handboek omvat:

- het duiden van gedrag met behulp van criteria. Het criterium wordt geladen met behulp van richtvragen;
- het beoordelen van gedrag met behulp van de aanwijzingen en de levensdomeinen;
- het toekennen van een vlag;
- richtlijnen voor het handelen;
- tips voor de gespreksvoering.

Voor gemeenten en organisaties die willen gaan werken met het afwegingskader polarisatie, stellen we een implementatieplan in 2024 op in samenspraak met de beoogde gebruikers. Hierbij laten we ons inspireren door het implementatieplan zoals dat in het Vlaggensysteem wordt gebruikt. Dit omvat onder andere het formuleren van randvoorwaarden voor organisaties die met het kader willen gaan werken, het aanbieden van trainingen en train-de-trainer en het ontwikkelen van aanvullende materialen en werkvormen.

Activiteiten 2023

A Deskresearch
We brengen in kaart welke handvatten eerdere (wetenschappelijke) onderzoeken, wet- en regelgeving, mensenrechten en (internationale) verdragen bieden voor de beoordeling en bepaling van handelingsperspectief bij polariserend gedrag.

B Samenstelling focusgroepen en eerste bijeenkomsten
Het afwegingskader komt tot stand in nauwe samenwerking met de beoogde gebruikers en experts. We stellen daarom twee focusgroepen samen. De eerste bestaat uit vertegenwoordigers van de primaire doelgroep: bestuurders en beleidsmedewerkers van landelijke en lokale overheden en (sociaal) professionals en ervaringsdeskundigen, waaronder vertegenwoordigers van belangenorganisaties en gemeenschappen. De tweede focusgroep bestaat uit thematische experts die niet onder de primaire doelgroep vallen, waaronder onderzoekers en vertegenwoordigers van universiteiten en/of hogescholen, afgevaardigden van VNG en ESS/JEP.

Beide focusgroepen bestaan uit 6 tot 10 personen. Tijdens de eerste bijeenkomsten met de focusgroepen bespreken we de doelen van het te ontwikkelen afwegingskader polarisatie, welke kennis we willen delen, stellen we onder andere de informatiebehoefte en *tone of voice* van de beoogde gebruikers vast én verzamelen we al enkele praktijkvoorbeelden. Op basis van deze input en de uitkomsten van de deskresearch gaan we aan de slag en formuleren we criteria en maken een opzet voor lijst 1.0 van levensgebieden/domeinen.

C Opstellen van de criteria en samenstellen lijst 1.0 van levensgebieden/domeinen
Dit is een iteratief proces dat bestaat uit steeds dezelfde stappen: voorstellen van concept criteria en voorbeelden voor de domeinen, intern testen, feedback bespreken, aanpassingen doorvoeren, extern (=focusgroepen) testen, feedback bespreken en vervolgens de aanpassingen doorvoeren. Nadat dit proces voor beide onderdelen is doorlopen, volgt versie 1.0 van de set van criteria en de lijst.

De voorbeelden voor de domeinen verzamelen we via de deelnemers van de focusgroepen, via een online search, een oproep via sociale mediakanalen en mediakanalen in de eigen netwerken. Vervolgens beschrijven we deze in een compact en helder format.

Als eindresultaat voor 2023 is er een conceptversie 1.0 van het afwegingskader.
In 2024 zullen we dit testen met een testpanel dat bestaat uit (een deel van) de leden van de focusgroepen. Na deze test wordt de definitieve versie gemaakt. Er zal dan ook een handboek geschreven worden. Dit handboek biedt een overzicht en handvatten per vlag om een adequate reactie te geven op het polariserend gedrag. Ook wordt een checklist opgenomen met richtlijnen om de situaties met polariserend gedrag te beoordelen.

Daarna wordt een implementatieplan opgesteld. Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de realiteit van de beoogde gebruikers stellen we het implementatieplan ook op in nauw overleg met hen. De ontwikkeling van materiaal en training ten behoeve van de implementatie en de daadwerkelijke implementatie conform dit plan start in 2024 en loopt door in 2025.

7. Resultaten

Een concept afwegingskader polarisatie dat helpt om afgewogen en onderbouwde keuzes te maken voor het eenduidig beoordelen van polariserend gedrag, het bespreken met collega's en de mensen zelf die dit gedrag vertonen, en het gepast reageren.

Dit afwegingskader bestaat uit:
- een set van criteria ter duiding en beoordeling van polariserend gedrag;
- een lijst met levensgebieden/domeinen met voorbeelden uit de praktijk.

In 2024 wordt dit concept kader getest en wordt de definitieve versie gepubliceerd. Hiervoor wordt dan ook een digitaal handboek geschreven en wordt gestart met implementatie conform een implementatieplan.

8. Planning

	2023											
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**
1. Deskresearch;												
2. Samenstelling focusgroepen en eerste bijeenkomsten;												
3. Opstellen van de criteria en samenstellen lijst 1.0 van levensgebieden/domeinen;												
4. Afronden conceptversie beoordelingskader versie 1.0.												

9. Begroting

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	40	4.560
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	56	3.192
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	14	616
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	110	1.320
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	110	2.530
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***12.218***

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Movisie	Expert	113	80	9.040
Movisie	Senior	95	112	10.640
Movisie	Junior	67	104	6.968
Movisie	Project-Assistent	53	20	1.060
Stafkosten Movisie		10	316	3.160
Overhead Movisie		22	316	6.952
Totaal Movisie				***37.820***
Externe projectkosten / inhuur				***5.000***
Totaal Project				***55.038***

Programmalijn 8. Samenleven in superdiversiteit

Project 8.1 Publieke familiariteit in de (super)diverse wijk

1. Vraagstuk

Nederland is uitgegroeid tot een dynamische migratiesamenleving met een grote verscheidenheid naar herkomst en een kortere verblijfsduur van migranten, stelt de WRR vast in haar rapport *De nieuwe verscheidenheid* (2018). De groeiende verscheidenheid in Nederlandse steden (ook wel superdiversiteit genoemd) slaat lokaal neer in wijken waar bewoners met een 'Nederlandse achtergrond' numeriek in de minderheid zijn en waar niet meer één bevolkingsgroep de meerderheid uitmaakt.

De WRR constateert dat deze toegenomen diversiteit het samenleven in buurten en wijken ingewikkelder maakt. Naarmate de verscheidenheid – niet alleen etnisch-cultureel, maar ook in termen van leeftijd, opleidingsniveau en leefstijl – toeneemt, voelen bewoners zich minder thuis bij de mensen in de buurt en zijn ze minder tevreden zijn over de samenstelling van de buurt. Bewoners hebben minder contact met elkaar en beoordelen hun leefomgeving negatiever. Dit komt doordat mensen, naarmate sociale en culturele verschillen toenemen, anderen minder goed kunnen plaatsen. Als je niet over voldoende kennis van je buurtgenoten beschikt, is het moeilijker om inschattingen van het handelen van anderen te maken. Putnam (2007) noemt dit het *turtle effect*: gevestigde buurtbewoners zeggen zich door de komst van nieuwe groepen niet meer in de eigen wijk te herkennen en kruipen in de schulp van de eigen kring.

Om het respectvol samenleven in (super)diverse contexten te vergemakkelijken, pleit de WRR (2018, 2020) voor het bevorderen van publieke familiariteit: lichte, spontane en herhaalde contacten in de woonomgeving. Want als bewoners de ander herkennen en sociaal kunnen plaatsen, kan dit gevoelens van anonimiteit en vervreemding opheffen, waardoor bewoners beter kunnen bepalen wie zij *menen* te kunnen vertrouwen (RMO 2005). Concreet pleiten de RMO en de WRR voor het faciliteren van spontane, vluchtige contacten op vanzelfsprekende ontmoetingsplekken in buurten en wijken. Volgens de WRR is dit belangrijk omdat een tekort aan publieke familiariteit in buurten ook kan zorgen voor een verminderd gevoel van sociale veiligheid en een grotere kans op delinquentie.

In het project dat in 2022 binnen deze programmalijn is opgezet, staat het concept publieke familiariteit centraal: hoe kan dit in superdiverse wijken worden gestimuleerd? Er is gestart met een inventarisatie van kennis uit wetenschap en praktijk. De literatuurstudie ging in op vragen als: wat is het effect van superdiversiteit op het samenleven? Wat is publieke familiariteit en op welke wijze(n) kan dit bijdragen aan het respectvol samenleven in superdiverse contexten? Welke aanpalende theoretische noties en concepten zijn relevant? En in welke settings en met welke interventies kan publieke familiariteit worden bevorderd? Na een inventarisatie van plekken waar publieke familiariteit tot stand kan komen, is met etnografisch onderzoek ingezoomd op vijf cases in superdiverse stadswijken, waaronder een park (Den Haag), markten (Rotterdam), bibliotheek (Almere), multifunctionele accommodatie (Tilburg) en een wijkverzamelgebouw (Utrecht). De interviews en observaties – die op moment van schrijven nog in uitvoering zijn – verschaffen tentatief inzicht in begunstigers en randvoorwaarden om publieke familiariteit te bevorderen. Maar het onderzoek roept ook allerlei vervolgvragen op. In 2023 stellen wij voor om verdieping en verfijning aan te brengen en in samenspraak met de doelgroep de vertaalslag naar handelingsperspectief voor te bereiden.

2. Doel(en) project

KIS wil bijdragen aan respectvol samenleven in (super)diverse wijken en buurten tussen mensen met verschillende achtergronden. Dit doen we door een stevige kennisbasis te ontwikkelen over het stimuleren van lichte en spontane vormen van ontmoeting en contact, ofwel publieke familiariteit. We werken daarbij toe naar handelingsperspectief voor gemeenten, maatschappelijke organisaties, professionals en vrijwilligers die in buurten of wijken (kunnen) bijdragen aan dit doel.

3. Relatie tot programmalijn

Evenals in 2022, wordt binnen deze programmalijn één project uitgevoerd. Derhalve sluit dit project rechtstreeks aan op de doelen die voor deze programmalijn zijn opgesteld. In 2022 lag de nadruk op het inventariseren en actualiseren van bestaande (wetenschappelijke) kennis, gevolgd door een verkenning van concrete praktijken om publieke familiariteit in superdiverse wijken te bevorderen. In 2023 bouwen we hierop voort door een combinatie van verdieping en verbreding, met als doel in jaar 3 en 4 toe te werken naar concreet handelingsperspectief.

4. Doelgroep

De primaire doelgroep bestaat uit gemeentelijke beleidsmakers, maatschappelijke organisaties, sociaal professionals en vrijwilligers die een bijdrage willen en kunnen leveren aan respectvol samenleven in de (super)diverse wijk. De profijtgroep zijn de bewoners van (super)diverse wijken die, dankzij de praktijkgerichte kennis uit dit project, meer respectvol en met meer onderling vertrouwen kunnen samenleven.

5. Samenwerking

Bij de start van het project wordt een reflectiesessie georganiseerd, zodat de inhoudelijke focus van het nieuwe project optimaal aansluit bij de wensen en behoeften van de praktijk (zie plan van aanpak). Hiervoor worden vertegenwoordigers van de doelgroep uitgenodigd; enerzijds vanuit de KIS-community en anderzijds gebruik makend van contacten die zijn opgebouwd tijdens de uitvoering in 2022. Voor het verdiepend veldonderzoek zoeken we – net als in 2022 – samenwerking met gemeenten, maatschappelijke initiatieven in de wijk, woningcorporaties, bewonersverenigingen, KIS-community en sociale professionals.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Het project ‘Publieke familiariteit in superdiverse wijken’ uit 2022, waarin een literatuurstudie en etnografisch onderzoek op vijf locaties is uitgevoerd, had vooral een verkennend karakter. Om beter grip te krijgen hoe en onder welke condities publieke familiariteit tot stand kan worden gebracht, en welke fysieke maatregelen (enscenering), sociale interventies en vormen van programmering daarvoor nodig zijn, is in 2023 verdieping en verbreding van dit project wenselijk.

Het etnografisch onderzoek is bij het schrijven van dit projectplan nog lopend. Daarom stemmen we de inhoudelijke invulling bij de start van het vervolgproject af met experts en professionals uit de praktijk. Uit de eerste, voorlopige conclusies komen de volgende invalshoeken voor vervolgonderzoek in 2023 naar voren:

- *Verdieping*. Meer intensief onderzoek op 1-3 locaties met behulp van een breder palet aan onderzoeksmethoden, waarbij inzichten op andere locaties worden getoetst en verdiept of cases uit 2022 worden uitgediept;

- *Perspectiefwisseling*. In plaats van het onderzoeken van 'vanzelfsprekende ontmoetingsplekken' benaderen we publieke familiariteit in te selecteren wijken vanuit de buurtbeleving van inwoners: op welke plekken/voorzieningen voelen ze zich prettig en wat is in hun beleving de betekenis van die plekken voor het samenleven?
- *Andere contexten*. In 2022 is gekeken naar publieke familiariteit in (groot)stedelijke omgevingen. Het kan ook interessant zijn om in te zoomen op snel veranderende contexten zoals gentrificerende wijken of 'witte' wijken/dorpen die te maken krijgen met een instroom van nieuwkomers. Wat is de betekenis van ontmoetingsplekken en lichte contacten bij een schoksgewijs veranderende bevolkingsdynamiek?
- *Intensievere vormen van contact.* Volgens sommige wetenschappers is meer nodig dan lichte, vluchtige contacten; zo verkiest Duyvendak (2017) amicaliteit boven familiariteit en pleiten Kremer et al (2019) voor 'alledaagse attentheid'.[17] Wat betekent dit concreet, welke interventies zijn hiervoor nodig er en wat levert dit op?
- *Schaal.* Wat is het juiste schaalniveau van familiariteit en lichte vormen van verbondenheid? Veel bewoners voelen zich meer betrokken bij hun buurt, straat of plein dan bij de wijk. Welke interventies op straat- of portiekniveau kunnen helpen om lichte contacten en betrokkenheid bij de woonomgeving te stimuleren?

Fase 1: Reflectie en scoping. De resultaten van het etnografisch onderzoek uit 2022 – dat op het moment van ontwikkeling van dit projectplan nog in uitvoering is – vragen reflectie vanuit professionals uit de praktijk en experts. Het doel is om te achterhalen aan welke (vervolg)kennis en handelingsperspectieven zij behoefte hebben om publieke familiariteit te bevorderen. In samenspraak met hen bepalen we de inhoudelijke accenten van de verdieping in 2023. In een reflectiesessie presenteren we de resultaten uit 2022 en gaan we in gesprek over de mogelijke inhoudelijke lijnen voor het nieuwe project (zie aanzet in kader). Over de reflectiesessie wordt een artikel gemaakt dat wordt gepubliceerd op KIS.nl.

Fase 2: Praktijkonderzoek. Afhankelijk van de uitkomst van fase 1 wordt een verdiepend praktijkonderzoek opgezet. Welke methoden hiertoe worden ingezet is nader te bepalen. Hiertoe wordt een plan van aanpak (fase 2a) opgesteld dat wordt afgestemd met de programmaleiding van KIS en het ministerie van SZW, alvorens de uitvoering (fase 2b) van start gaat.

Fase 3: Analyse en rapportage. De resultaten van fase 2 worden gebundeld in een toegankelijke en handzame rapportage, afgestemd op de doelgroep(en). De opzet en vorm van de rapportage – en eventuele deelrapportages en aanvullende producten zoals artikelen voor KIS.nl – worden bepaald bij de start van fase 2. Het conceptrapport leggen we voor aan deelnemers aan de reflectiesessie.

Fase 4: Voorbereiding vervolgproject 2024. Op basis van de resultaten van dit project wordt een voorstel geformuleerd voor een vervolgproject in 2024 dat voortbouwt op de programmalijn zoals beschreven in het KIS Meerjarenplan 2022-2025.

[17] Duyvendak, J.W. (2017). *Thuis. Het drama van een sentimentele samenleving.* Amsterdam: Amsterdam University Press; Kremer, M., A. Parys & L. Verplanke (2019). *Alledaagse attentheid in een superdiverse wijk.* Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

7. Resultaten

- Publicatie waarin verzamelde kennis is gebundeld (zie fase 3).
- Artikel(en) op KIS.nl en andere vakmedia.

8. Planning

	2023										
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**
Fase 1. Reflectie en scoping;											
Fase 2A. Plan van aanpak;											
Fase 2B. Praktijkonderzoek;											
Fase 3. Analyse en rapportage;											
Fase 4. Voorbereiding vervolgproject.											

9. Begroting

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	136	15.504
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	82	6.478
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	30	1.710
Verwey-Jonker Instituut	Project-ondersteuning	44	41	1.804
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	289	3.468
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	289	6.647
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***35.611***

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Movisie	Expert	113	8	904
Movisie	Senior	95	104	9.880
Movisie	Junior	67	116	7.772
Stafkosten Movisie		10	228	2.280
Overhead Movisie		22	228	5.016
Totaal Movisie				***25.852***

Externe projectkosten / inhuur	***3.641***
Totaal Project	***65.104***

Programmalijn 9. Effectief verminderen van discriminatie en institutioneel racisme

Project 9.1 Effectieve aanpak discriminatie verminderen op lokaal niveau

1. Vraagstuk

Discriminatie is een groot probleem in onze samenleving. De aanpak ervan is met name een lokale aangelegenheid. Echter, niet alle gemeenten hebben al een antidiscriminatiebeleid. Uit een monitor die gehouden is in 2022 onder 266 gemeenten komt naar voren dat 35% van de gemeente een lokaal antidiscriminatiebeleid voert. Dit is wel een lichte stijging in vergelijking met 2018 maar het is nog steeds een minderheid van de gemeenten.

Om effectief lokaal antidiscriminatiebeleid te stimuleren heeft KIS in 2022 aan zo'n dertig interventie-ontwikkelaars een workshop gegeven waar zeer enthousiaste reacties op kwamen en veel belangstelling voor was. De workshop ging over hoe zij hun eigen interventie kunnen verbeteren en over welke wetenschappelijke kennis er beschikbaar is om antidiscriminatie-interventies te onderbouwen (met hulp ook van deze checklist). Het merendeel heeft op basis daarvan ook een beschrijving van de interventie gemaakt (inclusief wetenschappelijke onderbouwing) en deze bij ons ingediend. KIS heeft deze beschrijvingen van feedback voorzien en aan de hand daarvan hebben de ontwikkelaars deze weer verbeterd. Op deze manier zijn er meer dan 20 interventies beschreven en wetenschappelijk onderbouwd en deze worden (indien goedgekeurd door KIS-onderzoekers) door KIS beschikbaar gesteld aan gemeenten door middel van een handige database die eind 2022 online zal komen. Via deze database kunnen gemeenten dus makkelijk nagaan welke interventies die voorzien zijn van wetenschappelijke onderbouwing, er beschikbaar zijn op welk terrein. In 2023 wil KIS deze mini-database uitbouwen met meer interventies, in het bijzonder interventies in buurten en wijken. We verwachten op basis van de ervaringen van dit jaar dat er weer veel interventie-ontwikkelaars zijn die hier interesse in hebben.

Deze mini-database kan ter zijner tijd onderdeel worden van (of gekoppeld worden aan) het voornemen van het ministerie van BZK om een centraal punt in te richten ter ondersteuning van de aanpak van discriminatie door gemeenten. Dus een lokaal kennispunt effectief discriminatie bestrijden, mogelijk gekoppeld aan discriminatie.nl. Dit sluit aan bij de behoefte van een flinke meerderheid van de gemeenten aan een centraal kennispunt voor lokaal antidiscriminatiebeleid, waaronder een website met alle relevante info, zo weten we uit onderzoek van KIS en Movisie onder gemeenten in 2022 (Broekroelofs et al., in press). Daarnaast hebben gemeenten behoefte aan online kennisdeling. Denk hierbij aan websites met handreikingen en *best practices*. Grotere gemeenten hebben vaker behoefte aan uitwisseling tussen gemeenten en actieve kennisdeling, zoals aan workshops en/of masterclasses. Er zijn ook gemeenten die meer willen weten over specifieke thema's; ongeveer twee derde van de gemeenten heeft dit, zoals het thema online omgeving/sociale media. Een flink deel van de gemeenten (40%) heeft ook behoefte aan advies op maat vanuit zo'n landelijk kennispunt.

2. Doel(en) project

Zoals beschreven is in het meerjarenplan is de ambitie om bij te dragen aan het verminderen van discriminatie op grond van herkomst, huidskleur en religie door (1) het zorgen dat antidiscriminatie-interventies die lokaal ingezet kunnen worden, verbeterd en beter gevonden worden en (2) gemeenten te ondersteunen bij het

ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid. We leggen de focus binnen deze programmalijn op de aanpak van discriminatie in wijken, buurten en op sociale media.

Dit project richt zich in 2023 op twee prioriteiten:

- Naast de in 2022 beschreven interventies worden nieuwe interventies gericht op discriminatie verminderen in de wijk verbeterd, verduurzaamd en toegevoegd aan het huidige overzicht met interventies voor gemeenten. Deze worden toegevoegd aan de mini-databank waarmee KIS in 2022 is begonnen voor lokale antidiscriminatie-interventies. Er wordt onder meer gekeken naar interventies die gedeeld zijn in het project 'Respectvol Samenleven' dat in 2021 door Movisie wordt afgerond.
- Gemeenten kunnen ook in 2023 hun vragen weer stellen aan KIS over antidiscriminatiebeleid. Ervaring is dat vragen onder meer gaan over welke antidiscriminatie-interventies (op verschillende gronden) zij (hoe en wanneer) het beste in kunnen zetten en hoe zij beleid kunnen ontwikkelen gericht op het tegengaan van discriminatie. Dit gebeurt door middel van:
    - het beantwoorden van vragen van gemeenten over hun lokale aanpak van discriminatie.
    - een artikel met cijfers en feiten over discriminatie in wijken en buurten en tips voor de aanpak door de gemeente van discriminatie in wijken en buurten. Dit artikel past in een reeks met andere artikelen over wat de gemeente kan doen tegen discriminatie op een bepaald terrein (zie als voorbeeld deze over sport).
    - enkele (twee of drie) bijdragen aan congressen, landelijke bijeenkomsten et cetera over lokaal discriminatie bestrijden vanuit de wat-werkt-kennis van KIS.
    - het bekend maken van de mini-databank aan gemeenten, onder meer via een (online) bijeenkomst voor gemeenten.

Deze activiteiten kunnen bijdragen aan de inrichting van een landelijk kennispunt lokaal effectief discriminatie aanpakken. Zo'n kennispunt is de ambitie van het ministerie van BZK en ook KIS kan hier een bijdrage aanleveren, mocht in 2023 dit kennispunt inderdaad het levenslicht zien. Dit duidelijk herkenbaar en goed vindbaar kennispunt zou gemeenten op verschillende manieren kunnen gaan ondersteunen door middel van bijvoorbeeld:

- een website (indien mogelijk een subonderdeel van discriminatie.nl) waarop alle landelijke relevante kennis te vinden is en deze zo veel mogelijk geordend is per discriminatievorm (racisme, seksisme, validisme et cetera) en per terrein. Ook zijn hierop de (intersectionele) handreikingen te vinden voor gemeenten over het onderwerp, komt er een koppeling naar de mini-databank en zijn er recente onderzoeken te vinden en aankondigingen van relevante bijeenkomsten.
- een landelijk congres waarop het kennispunt gelanceerd wordt (indien mogelijk door een van de verantwoordelijke ministers) en gemeenteambtenaren workshops kunnen volgen. Een andere optie is dat het gaat om een bijdrage aan een ander landelijk congres of landelijke congressen vanuit het kennispunt.
- online kennis-uitwisselsessies en webinars. Over welke thema's deze moeten gaan wordt bepaald op basis van welke vragen er binnen komen vanuit gemeenten.
- mogelijk op-maat-advies aan gemeenten over hun lokale aanpak van discriminatie.

Tevens is het idee dat het kennispunt om de 3 á 5 jaar de landelijke monitor onder gemeenten herhaalt om na te gaan hoeveel gemeenten er antidiscriminatiebeleid hebben en hoe zij dit vormgeven, en na te gaan in hoeverre het kennispunt aansluit bij de wensen van de gemeenten, wat er nog nodig is en / of nog beter kan.

De inzet en bijdrage van KIS aan de inrichting van een centraal lokaal kennispunt is op moment van schrijven van dit projectplan nog niet geheel duidelijk. Mocht het doorgaan, dan zal een andere activiteit zo nodig vermindert worden (zoals minder advies aan gemeenten) indien deze uren nodig zijn om bij te dragen aan de ontwikkeling van het kennispunt.

3. Relatie tot programmalijn

Het voorgestelde project sluit naadloos aan op de genoemde doelstelling voor de komende vier jaar, die luidt: 'Het verminderen van discriminatie door het bevorderen van de inzet van effectieve interventies en effectief beleid in onder meer wijken en buurten en op sociale media (prioriteit 1 en prioriteit 2 worden hier gecombineerd met elkaar). Online discriminatie is tevens in een apart project uitgewerkt.

4. Doelgroep

Primaire doelgroep zijn (A) de ontwikkelaars (en uitvoerders) van antidiscriminatie-interventies (B) gemeenten.

Ter toelichting op A: Dit is een heel divers gezelschap en bestaat onder meer uit medewerkers van antidiscriminatiebureaus die voorlichting geven op scholen en bij bedrijven, vrijwilligers van belangen- en actieorganisaties die documentaires maken, debatavonden organiseren of manifesten schrijven, mensen van lokale burgerinitiatieven die zich richten op ontmoeting in hun eigen buurt om vooroordelen te verminderen, jeugd- en jongerenwerkers die methodes ontwikkelen voor de jongeren in het buurthuis over discriminatie en medewerkers van stichtingen of commerciële bureaus die zich richten op dit thema en bijvoorbeeld theaterstukken, bewustwordingscursussen, 'virtual reality' of 'serious games' hebben ontwikkeld voor scholen, wijkcentra, zorginstellingen of bedrijven. Deze groep is ook zeer divers wat betreft afkomst en leeftijd en qua professionaliteit: de een doet dit als vrijwilliger terwijl het voor de ander het beroep is.
De profijtgroep zijn mensen die gediscrimineerd worden; in het bijzonder mensen met een migratie-of vluchtelingenachtergrond en / of mensen van kleur. Tegelijkertijd zullen we rekening houden met de intersectionaliteit die gepast is als we het over discriminatie hebben. Door een stevig lokaal antidiscriminatiebeleid en de inzet van effectieve antidiscriminatie-interventies wordt discriminatie namelijk teruggedrongen. De samenleving als geheel kan ook gezien worden als profijtgroep; het terugdringen van discriminatie is in ieders en in het algemeen belang.

Note: Een kennispunt lokaal effectief discriminatie aanpakken wordt idealiter niet alleen onderdeel van KIS maar wordt ook ondersteund vanuit andere ministeries (waaronder het ministerie van BZK). Op deze manier wordt het een kennispunt dat gaat over integraal en intersectioneel (dus op verschillende gronden) discriminatie verminderen. Ministeries die betrokken zijn bij de aanpak van de verschillende gronden van discriminatie zijn idealiter ook betrokken bij het kennispunt lokaal effectief discriminatie aanpakken, zodat het kennispunt duidelijk gaat over het aanpakken van discriminatie op verschillende gronden (intersectioneel).

5. Samenwerking

We gaan samenwerken met de VNG, met gemeenten en met ontwikkelaars van antidiscriminatie-interventies zoals antidiscriminatiebureaus (daar is ook al een goed contact mee vanuit KIS). Tevens zullen we samenwerken met de NCDR (Nationaal coördinator Discriminatie en Racismebestrijding) en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Onderdeel A: gericht op verbeteren en verduurzamen van antidiscriminatie-interventies

- Workshops voor interventie-ontwikkelaars.
- Begeleiding van (max 10) interventie-ontwikkelaars om te komen tot een beschrijving.
- Publiceren en bekend maken (ook via het kennispunt).

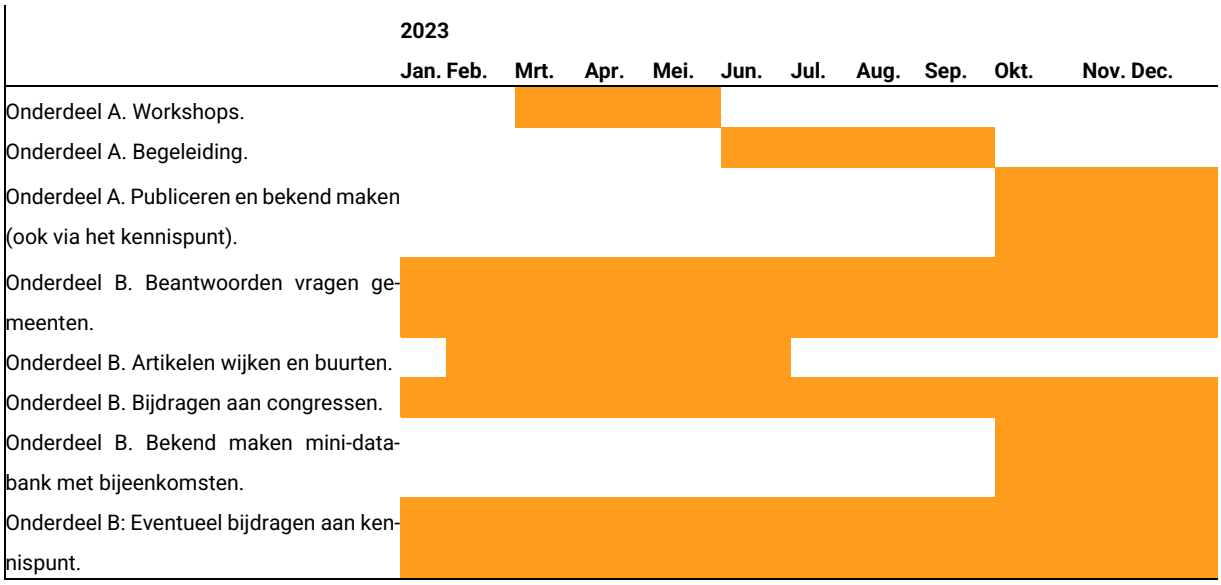
Onderdeel B: gericht op gemeenten

- Beantwoorden van vragen van gemeenten over hun lokale aanpak van discriminatie (maximaal 10 gemeenten in verband met beperkt budget).
- Een artikel met cijfers en feiten over discriminatie in wijken en buurten en tips voor de aanpak door de gemeente van discriminatie in wijken en buurten. Dit artikel past in een reeks met andere artikelen over wat de gemeente kan doen tegen discriminatie op een bepaald terrein (zie als voorbeeld deze over sport).
- Enkele bijdragen aan congressen, landelijke bijeenkomsten et cetera over lokaal discriminatie bestrijden vanuit de wat-werkt-kennis van KIS.
- Het bekend maken van de mini-databank aan gemeenten onder meer via een (online) bijeenkomst voor gemeenten.
- Eventueel (indien daar nog ruimte voor is in dit project): bijdragen aan de inrichting van het kennispunt voor lokaal effectief discriminatie verminderen.

7. Resultaten

- Aanvulling mini-databank antidiscriminatie-interventies met minimaal 10 interventies waarvan een groot deel gericht is op buurten en wijken.
- Bijeenkomst voor gemeenten over de mini-databank.
- Op-maat-advies aan maximaal 10 gemeenten waardoor gemeenten beter een effectief lokaal antidiscriminatiebeleid kunnen ontwikkelen.
- Een artikel met cijfers en feiten over discriminatie in wijken en buurten en tips voor de aanpak door de gemeente van discriminatie in wijken en buurten. Dit artikel past in een reeks met andere artikelen over wat de gemeente kan doen tegen discriminatie op een bepaald terrein (zie als voorbeeld deze over sport).
- Enkele bijdragen aan congressen en landelijke bijeenkomsten.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	62	7.068
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	12	528
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	74	888
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	74	1.702
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***10.186***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	90	10.170
Movisie	Senior	95	148	14.060
Movisie	Junior	67	150	10.050
Movisie	Project-Assistent	53	35	1.855
Stafkosten Movisie		10	423	4.230
Overhead Movisie		22	423	9.306
Totaal Movisie				***49.671***
Externe projectkosten / inhuur				***2.887***
Totaal Project				***62.744***

Project 9.2 Online discriminatie aanpakken

1. Vraagstuk

In 2022 heeft KIS een brede verkenning gedaan op basis van een literatuurstudie en interviews met experts naar de aanpak van strafrechtelijke en ervaren online discriminatie. We hebben hierdoor meer inzicht gekregen in hoe verschillende organisaties ervaren online discriminatie (op grond van afkomst, huidskleur en religie) en strafrechtelijke online discriminatie zouden moeten aanpakken. In een handzaam rapport (te verschijnen eind 2022) bundelen we de laatste inzichten uit wetenschappelijk onderzoek en professionele kennis. Hierin hebben we aandacht voor de definitie van haat en discriminatie, wat de aanpak nu is en wat daarin actuele ontwikkelingen zijn, waar het mis gaat en doen we aanbevelingen. Ook delen we *good practices* uit het buitenland.

Ondanks de goede intenties en inzet van organisaties die zich bezighouden met de aanpak van online haat en discriminatie, zien we dat soms de middelen en motivatie ontbreken om dit grote maatschappelijke probleem aan te pakken. Ook valt op dat er weinig contact is met gedupeerden van haat en discriminatie en dat er weinig aandacht en zicht is op het effect van het ontvangen van haatvolle, bedreigende of intimiderende berichten (met een discriminatoir element). Ook in de wetenschappelijke literatuur is er relatief weinig bekend over de ervaringen van gedupeerden van online discriminatie. De ervaringen van hen kunnen echter bijdragen aan het vormen en aanscherpen van beleid, en helpen om dit probleem hoger op de politieke agenda te krijgen. Wat doet de online discriminatie-ervaring(en) bijvoorbeeld met hun gevoel van veiligheid en erbij horen ('sense of belonging')? Op wat voor manier beïnvloeden deze ervaringen hun digitale participatie? En hoe sluiten de door KIS in 2022 in beeld gebrachte mogelijkheden en aanpakken aan bij de behoeften van gedupeerden? Antwoord op onder andere deze vragen kan organisaties kennis geven over hoe ze hierop accuraat kunnen reageren, zowel preventief als in de aanpak ervan.

Ervaringskennis: derde kennisbron

Steeds vaker wordt ervaringskennis beschouwd als 'derde kennisbron' naast wetenschappelijke en praktijkkennis. Het belang van het inzetten van ervaringskennis voor beleid, dienst- en hulpverlening wordt meer en meer erkend in Nederland. Met ervaringskennis doelen we op kennis die is gebaseerd op ervaringen die van bepalende invloed zijn op het leven van mensen. Dit kan gaan om ervaring met uitsluiting en discriminatie. Mensen die dit hebben meegemaakt, reflecteren hierop, wat leidt tot inzicht in wat een gebeurtenis of toestand teweeg kan brengen, wat het moeilijk maakt, wat hen geholpen heeft of wat de situatie alleen maar verergerd heeft. Zo levert hun ervaring kennis en inzichten op.

2. Doel(en) project

Bijdragen aan een verbeterde aanpak en beleid tegen online haat en discriminatie door deze te laten aansluiten op de ervaringen en ondersteuningsbehoefte van gedupeerden.

3. Relatie tot programmalijn

Een stevigere aanpak van online discriminatie is een van de prioriteiten van de programmalijn 'effectief discriminatie verminderen'. Het project van 2023 draagt bij aan deze ambitie. Het is een duidelijk vervolg op 2022 waarin wetenschappelijke en professionele kennis centraal stonden. Op deze manier bundelen we ook diverse kennisbronnen: wetenschappelijke, praktijk- en ervaringskennis. In 2024 kunnen we concreet handelingsperspectief bieden, onder andere via tools, te ontwikkelen voor diverse doelgroepen (bijvoorbeeld voor onderwijs, jongerenwerk, overheden).

4. Doelgroep

De doelgroep van dit project zijn organisaties die een rol (kunnen) spelen bij de aanpak van online discriminatie, zoals politie, Openbaar Ministerie, MiND, ministerie van SZW en J&V, social mediabedrijven, gemeenten, onderwijs en maatschappelijke organisaties zoals TMI Academie, BV Jong en COC Nederland.

De profijtgroep zijn de (potentiële) gedupeerden van online discriminatie en haat, met name gedupeerden die disproportioneel vaak worden getroffen zoals jonge vrouwen van kleur of influencers (met een migratieachtergrond en/of herkenbaar religieus) die zich hard maken tegen discriminatie. Vanwege de omvang van dit project kiezen we voor de doelgroep jongeren en jongvolwassenen (16 t/m 24 jaar).

5. Samenwerking

Om respondenten te werven, werken we samen met diverse organisaties met wie we al contact hebben, waaronder MiND, antidiscriminatievoorzieningen, leden van de KIS-community, jongerenwerkers, BV Jong, KikiD en onderwijsinstellingen.

6. Activiteiten / plan van aanpak

Fase 1: werving respondenten
In deze fase werven we respondenten voor de focusgroepen en eventueel de individuele interviews. We zullen dat doen door onder andere posts op sociale media en door een digitale flyer die we verspreiden via warme contacten in het onderwijs, maatschappelijke organisaties zoals stichting MediaWijzer en stichting Kikid, jongerenwerk (waaronder JOU Utrecht), belangenorganisaties zoals Controle Alt Delete, MiND, KIS-community, jongeren die hebben deelgenomen aan het Movisie-project #DatMeenJeNiet, antidiscriminatievoorzieningen (adv's) et cetera. Het doel is om 20 respondenten te werven. We werven actief op jonge mensen van kleur en mensen die (mogelijk) op diverse gronden online gediscrimineerd worden. We willen een diverse groep respondenten werven onder andere op basis van migratieachtergrond, gender, religie en in hoeverre mensen in mindere of meerdere mate een influencer zijn.

Fase 2: vragenlijst
Om de kwalitatieve resultaten van de focusgroepen kracht bij te zetten, verspreiden we een korte vragenlijst onder de doelgroep. Het doel van deze vragenlijst is te achterhalen wat (op grote schaal) het effect is van het meemaken van online discriminatie en haat op grond van achtergrond, religie en/of huidskleur. De vragenlijst zetten we online uit via sociale media (onder andere #DatMeenJeNiet op Instagram die door vooral jongeren worden gevolgd) en via de warme contacten die benoemd zijn bij fase 1. We willen hiermee minimaal 100 jongeren bereiken. Dit is geen representatieve steekproef.

Fase 3: focusgroepen
Met verschillende groepen gedupeerden organiseren we 3 of 4 focusgroepen. Om de sociale veiligheid te garanderen, bestaat een focusgroep uit maximaal 5 deelnemers. Bij de focusgroepen maken we mogelijk een schifting op basis van gender en vorm van discriminatie (op huidskleur en religie bijvoorbeeld), zodat mensen zoveel mogelijk in een *safe space* terechtkomen en zich veilig voelen om zich te uiten. Uit eerdere projecten, zoals #DatMeenJeNiet, weten we dat het bovendien 'empowerend' werkt wanneer mensen gelijksoortige ervaringen met elkaar kunnen uitwisselen.

In de focusgroepen staan de volgende onderwerpen centraal:

- Reflecteren op verloop, aard en dynamiek van hun ervaringen:
  - Wat gebeurde er? (verloop)
  - Hoe hebben ze het ervaren en hoe hebben ze erop gehandeld (inclusief melden/aangifte doen)?
  - Werden ze hierbij ondersteund en zo ja, door wie?
  - Wat weten ze over de plegers en hun kenmerken?
- Reflecteren op wat hun ervaring met online discriminatie voor gevolgen heeft gehad op onder andere:
  - Relaties (online/offline).
  - Gezondheid (fysiek en mentaal).
  - Baanverlies of voortijdig stoppen met een opleiding.
  - Sense of belonging.
  - Gevoel van veiligheid.
  - Gevoel van vertrouwen (in de maatschappij, overheid en haar instituties).
  - Maatschappelijke participatie (onder andere online uiten/terugtrekken uit maatschappelijk debat);
- Oplossingen voorleggen die blijken uit het KIS-onderzoek 2022: hoe kijken zij hiernaar? Sluit dit aan bij hun behoefte aan ondersteuning?

Fase 4: rapport
De bevindingen leggen we vast in een handzaam rapport, die we aanvullen met literatuur. We brengen hierin de online discriminatie-ervaringen van jongeren tot 25 jaar in beeld. Dit verwerken we in handvatten voor de doelgroep.

Fase 5: communicatie en voorbereiding 2024
In de laatste fase zetten we extra in op communicatie. Op basis van de onderzoeksresultaten maken we een visueel aantrekkelijk product, zoals een animatie of infographic, zodat we deze goed onder de aandacht kunnen brengen bij de verschillende doelgroepen. Daarnaast zoeken we media-aandacht bij landelijke media (zoals RTLNieuws die eerder veel aandacht aan dit onderwerp heeft besteed) en vakmedia. Tot slot bereiden we voor hoe we de opgehaalde kennis in 2024 verder toepasbaar maken voor verschillende doelgroepen.

Optioneel: diepte-interviews met gedupeerden (mogelijk extra financiering door ministerie J&V)
Om dieper op de beleving en betekenis die mensen zelf geven aan hun ervaring in te gaan, zouden we graag ook diepte-interviews met 24 gedupeerden willen houden. Het bestuderen van het verloop van gebeurtenissen en het ontrafelen van patronen daarin, past zeer goed binnen deze onderzoeksmethode.

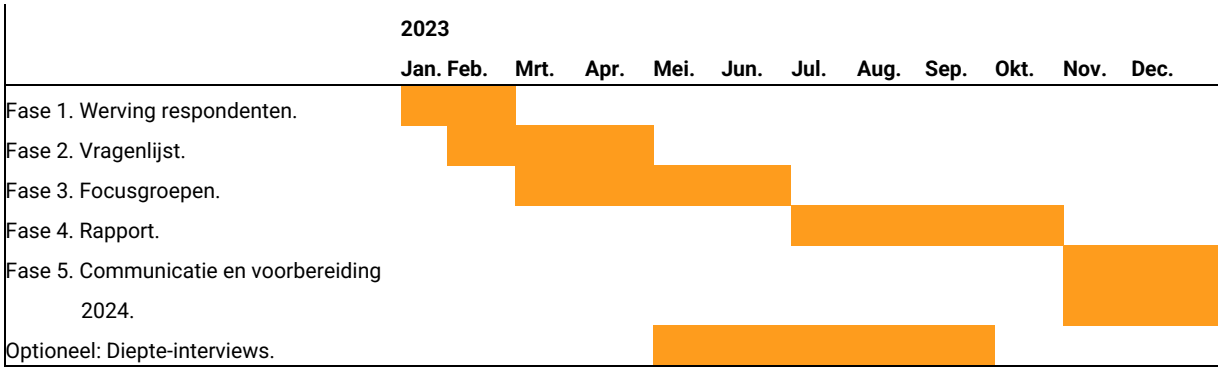
In de semigestructureerde interviews is er meer ruimte voor de geïnterviewden zelf de nadruk te leggen op bepaalde thema's die zij belangrijk vinden en door te vragen op bepaalde thema's (Bryman, 2008). Onderwerpen die hierbij aan bod komen:

- Beschrijving van de gebeurtenis (waar, wanneer, wie waren erbij betrokken et cetera).
- Dieper ingaan op de beleving van de gebeurtenis.
- Na de gebeurtenis:
  - Aangifte/melding: wel/niet? Zo ja bij wie en waarom, verloop, wat is er met de daders gebeurd et cetera. Hulp of ondersteuning bij aangifte/melding?
  - Andere acties ondernomen?
  - Gevolgen voor jezelf: leefomstandigheden, gedrag, gevoelens/emoties, attitude/houding/mening over dit thema, relaties met anderen.
  - Eigen beleving: ben je er nu nog veel mee bezig? Op welke manier?
- Wat zou je anders willen? (In een ideale wereld, hoe zou er dan zijn omgegaan hiermee?)
- Welke acties zouden anders moeten (bij politie/OM, adv's, social mediaplatforms, media, politiek, op school)?

7. Resultaten

- Rapport, inclusief visueel aantrekkelijk product om kennis te dissemineren;
- Artikelen.

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	55	6.270
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	90	7.110
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	23	1.012
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	168	2.016
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	168	3.864
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***20.272***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	95	80	7.600
Movisie	Junior	67	120	8.040
Movisie	Project-Assistent	53	20	1.060
Stafkosten Movisie		10	220	2.200
Overhead Movisie		22	220	4.840
Totaal Movisie				***23.740***
Externe projectkosten / inhuur				***5.000***
Totaal Project				***49.012***

Project 9.3 Institutioneel racisme

1. Vraagstuk

Institutioneel racisme betekent dat de processen, het beleid en/of de (on)geschreven regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid ontstaat en/of in stand wordt gehouden tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur en/of religie. Dit probleem blijkt onder meer bij een deel van de belastingdienst.

Om te onderzoeken hoe institutioneel racisme kan worden aangepakt heeft KIS eind 2020 / begin 2021, een verkennend literatuuronderzoek gedaan. Vervolgens is KIS in 2022 aan de slag gegaan om samen met overheidsprofessionals kennis te ontwikkelen over hoe binnen overheidsorganisaties wordt gedacht, gesproken en gehandeld rondom institutioneel racisme, aan de hand van bronnenonderzoek en gesprekken (zowel individueel als in groepsverband). De focus ligt op ambtenaren en bestuurders van de lokale en nationale overheid. Er zijn interviews afgenomen met ervaringsdeskundigen (mensen die institutioneel racisme hebben ervaren bij een gemeentelijke dienst, als burger en als medewerker) en met andere betrokkenen (onder meer mensen die werken bij gemeentelijke diensten waar anderen institutioneel racisme hebben ervaren).

Bij het in beeld brengen van wat werkt tegen institutioneel racisme, tapt KIS uit drie kennisbronnen: (1) wetenschappelijke artikelen (zie het verkennend onderzoek in 2020), (2) interviews met gedupeerde van institutioneel racisme (zie het onderzoek in 2021 en 2022) en (3) interviews met uitvoerders die zelf juist niet gedupeerden zijn. We willen in 2023 de verschillende kennisbronnen integreren met elkaar en actualiseren zodat we komen tot een actuele en volledige kennissynthese over hoe institutioneel racisme kan worden tegengegaan. Onderdeel van deze kennissynthese zijn concrete stappen om institutioneel racisme binnen een organisatie aan te pakken. In 2024 gaan we deze kennissynthese nog meer praktisch handen en voeten geven zodat deze goed kan worden toegepast in de praktijk.

2. Doel(en) project

Het doel is om bij te dragen aan een overheid die gelijke kansen en dezelfde kwaliteit van dienstverlening biedt aan alle burgers, ongeacht hun migratieachtergrond en/of aspecten die daarmee kunnen samenhangen, zoals huidskleur en religie, door middel van het onderzoeken en bundelen van de bestaande kennis over wat werkt in het tegengaan en voorkomen van institutioneel racisme in een kennissynthese.

Dit houdt in dat we in 2023 een kennissynthese maken doordat we:

- De bestaande wetenschappelijke kennis (die KIS eerder bundelde,) over wat werkt in het tegengaan en voorkomen van institutioneel racisme up-to-date maken.
- Kennis van experts vinden en bundelen over het tegengaan en voorkomen van institutioneel racisme: welke aanpakken zijn er in de praktijk? Welke denken zij dat werken?
- De kennis uit doel a en doel b samenvoegen en vergelijken met elkaar en combineren met de eerder opgehaalde kennis bij ervaringsdeskundigen en zo bundelen tot een heldere en zeer actuele kennissynthese. Dit gebeurt op basis van drie kennisbronnen, namelijk wetenschappelijke, professionele en ervaringskennis over wat werkt in het voorkomen en tegengaan van institutioneel racisme. Op deze manier krijgen we een overzicht van:
    - wetenschappelijke kennis over effectieve aanpak van racisme (nationaal en internationaal).
    - huidige aanpakken tegen institutioneel racisme in Nederland in kaart.

- een analyse van hoe deze aanpakken overlappen en/of verschillen met wetenschappelijke kennis.
- concrete aanbevelingen en tips (stappenplan) over de aanpak van institutioneel racisme in organisaties. We werken de eerdere stappen die we hebben onderscheiden in de aanpak van institutioneel racisme verder uit, zodat die nog concreter worden. Dit zijn: stap 1 herkennen en erkennen, stap 2 onderzoek naar de structuur, cultuur en werkwijzen binnen de organisatie en stap 3 aan de slag: zie dit artikel.

De kennissynthese publiceren we in de vorm van een wetenschappelijk *peer-reviewed* artikel, zodat we meer kans maken dat deze kennissynthese een toonaangevend karakter krijgt en erkend wordt als de kennissynthese op het gebied van institutioneel racisme. Om deze vervolgens toegankelijk te maken voor een breed publiek maken we een filmpje en/of artikel op kis.nl en/of infographic met daarin de belangrijkste uitkomsten. In deze toegankelijke versie zal de nadruk liggen op welke stappen organisaties kunnen nemen om institutioneel racisme aan te pakken in hun organisatie. De kennissynthese wordt daarnaast verspreid via een artikel en / of interview in een veel gelezen medium.

3. Relatie tot programmalijn

Dit project past binnen de programmalijn omdat de kennissynthese er aan bijdraagt dat er binnen lokale en nationale overheidsorganisaties en hun management, bestuur en medewerkers meer bewustwording, motivatie en draagvlak komt voor het onderzoeken, bespreken en aanpakken van institutioneel racisme. En op basis van de kennissynthese kunnen er in 2024 handvaten voor overheden worden ontworpen om een beleid te ontwikkelen tegen institutioneel racisme. Op die manier kan de overheid beter gelijke kansen en dezelfde kwaliteit van dienstverlening aan iedereen bieden, ongeacht migratieachtergrond.

4. Doelgroep

Primaire doelgroep zijn bestuurders en gemeenteambtenaren, maar tevens denken wij dat onze kennissynthese ook nuttig is voor ambtenaren van de rijksoverheid en voor onderzoekers op het terrein van racisme en discriminatie.

Profijtgroep zijn mensen die het slachtoffer zijn geworden van institutioneel racisme.

5. Samenwerking

We werken samen met diverse professionals/experts die ervaring hebben met het voorkomen en tegengaan van institutioneel racisme: denk aan deskundigen die organisatieveranderingen begeleiden, juristen die regels hebben gemaakt op dit terrein (onder andere van het College voor de Rechten van de Mens), professionals die organisatieveranderingen op dit terrein creëren, beleidsmakers die regels hebben gemaakt op dit terrein en onderzoekers (zoals op het terrein van discriminerende algoritmes). We reserveren budget voor een vergoeding voor hen om hen te mogen interviewen.

6. Activiteiten / plan van aanpak

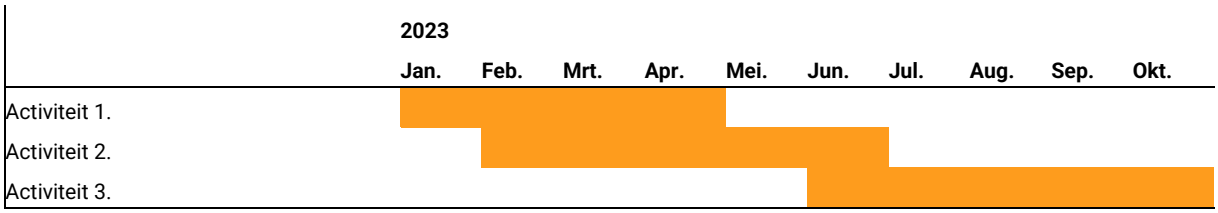
- **Activiteit 0***:* Afronden van het onderzoek uit 2022 door middel van analyseren en publiceren van informatie uit de interviews met mensen met ervaring met discriminatie door de overheid. Ook vanwege uitbreiding studie 2022;

- **Activiteit 1:** Up-to-date maken van de wat werkt kennis. Dit betekent dat de bestaande wetenschappelijke kennis wordt aangevuld met recente onderzoeken of onderzoeken uit andere disciplines die eerder niet zijn meegenomen;
- **Activiteit 2:** Professionele experts uit diverse disciplines (bestuurskundige, juristen, psychologen et cetera) worden gevraagd naar bekende aanpakken en naar wat hun ervaring is wat werkt in het voorkomen en tegengaan van institutioneel racisme. Dit wordt gedaan door middel van individuele interviews;
- **Activiteit 3:** De verschillende kennisbronnen (ervarings-, professionele en wetenschappelijke kennis) worden vergeleken met elkaar, geanalyseerd en geïntegreerd tot één kennissynthese (in de vorm van een wetenschappelijk artikel);
- **Activiteit 4 (2024):** De kennissynthese wordt toegankelijk gemaakt door middel van een filmpje en /of artikel op kis.nl en /of infographic met daarin de belangrijkste uitkomsten van de kennissynthese. Via onder andere een artikel en / of interview in een veel gelezen medium zoals NRC, nu.nl of De Groene Amsterdammer wordt de kennissynthese bekend gemaakt. Tevens wordt gekeken hoe er verbinding gemaakt kan worden met ervaringsvraagstukken.nl, een site over ervaringsdeskundigheid waar Movisie mee bezig is. Activiteit 4 vindt plaats begin 2024.

7. Resultaten

- Een kennissynthese in de vorm van een wetenschappelijk artikel ter indiening bij een *peer-reviewed journal*;
- Een filmpje en /of artikel op kis.nl en /of infographic met daarin de belangrijkste uitkomsten van de kennissynthese. In deze toegankelijke versie zal de nadruk liggen op welke stappen organisaties kunnen nemen om institutioneel racisme aan te pakken in hun organisatie (begin 2024);
- Het bekend maken van de kennissynthese via een artikel en / of interview in een veel gelezen medium (begin 2024);

8. Planning



9. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	98	11.172
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	79	112	8.848
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	35	1.540
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	245	2.940
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	245	5.635
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***30.135***

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	113	90	10.170
Movisie	Junior	67	116	7.772
Movisie	Project-Assistent	53	10	530
Stafkosten Movisie		10	216	2.160
Overhead Movisie		22	216	4.752
Totaal Movisie				***25.384***
Externe projectkosten / inhuur				***3.000***
Totaal Project				***58.519***

Overige project

1. Kennisdossier Roma, Sinti en woonwagenbewoners

1. Vraagstuk

De maatschappelijke positie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners in Nederland is nog steeds niet goed. Beleidsmakers en sociaal werkers hebben behoefte aan meer kennis over hoe hun leefsituatie wordt verbeterd. In dit dossier worden nationale en internationale ontwikkelingen gevolgd, onderzoeken weergegeven en aanpakken vermeld die er op gericht zijn om de maatschappelijke positie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners te verbeteren. Met de inrichting van het dossier voldoet KIS aan de vraag van het ministerie van SZW om informatievoorziening over bestaand Roma-beleid aan nationale en internationale gremia vorm te geven.

2. Doel(en) project

Het maatschappelijk doel is dat de gegeven informatie op het kennisdossier bijdraagt aan een verbetering van de maatschappelijke positie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners in Nederland.

3. Doelgroep

Doelgroep zijn allen die beroepsmatig en/of om intrinsieke redenen geïnteresseerd zijn in de maatschappelijke positie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners in Nederland: sociale professionals, onderzoekers, medewerkers kenniscentra, gemeenteambtenaren en medewerkers van diverse ministeries en geïnteresseerde particulieren, inclusief Roma, Sinti en woonwagenbewoners. Deze laatst genoemde groepen zijn de beoogde profijtgroepen.

4. Samenwerking

Voor de vulling van dit dossier wordt samenwerking gezocht met eenieder die naar onze mening een bijdrage kan leveren aan het doel van het kennisdossier. Wanneer wij inschatten dat een bijdrage gevoelige informatie bevat zal dit worden afgestemd met onze contactpersoon bij SZW.

5. Activiteiten /plan van aanpak

Het bestaande themadossier 'Roma en Sinti' op de website van KIS wordt geactualiseerd door:

- Artikelen (circa 6) te produceren die een actueel beeld geven van trends en ontwikkelingen over emancipatie van Roma, Sinti en woonwagenbewoners in Nederland en Europa.
- Meer dan voorgaande jaren in samenwerking met Roma en Sinti content voor het kennisdossier te ontwikkelen. Zo zouden (jonge) rolmodellen geïnterviewd kunnen worden, of kunnen zij zelf artikelen schrijven onder begeleiding van KIS.
- Ontwikkelen en bijhouden van het kennisdossier met het overzicht van de inhoud van het kennisdossier met onder andere: overzicht interventies en good practices in Nederland en internationaal, nationaal beleid en ontwikkelingen, beleid en ontwikkelingen EU/RvE/VN en onderzoeken.
- Het actualiseren van de in 2022 gepubliceerde factsheet met daarin maatregelen en voorstellen door de Europese Unie en VN, gericht op de emancipatie van Roma Sinti en woonwagenbewoners.

- Twee keer een 'special edition' nieuwsbrief uit te brengen met daarin content van het kennisdossier. Deze nieuwsbrief wordt verzonden aan belangstellenden zoals onderzoekers, medewerkers kennis-centra, Roma- en Sinti-sleutelfiguren, gemeenten, ministeries en geïnteresseerde burgers.
- Het bijhouden en versterken van het netwerk. De afgelopen jaren is veel geïnvesteerd in het verstevigen, warm houden en uitbreiden van het netwerk met Sinti en Roma uit diverse gemeenschappen. Ook in 2022 kregen we regelmatig vragen om met hen mee te denken over bijvoorbeeld ideeën. Bijwonen van bijeenkomsten. In 2023 willen we hier meer ureninzet voor reserveren.
- Een korte verkenning of en hoe KIS vanaf 2024 het kennisdossier wil blijven actualiseren (onder andere op basis van evaluatie bestaand gebruik) en/of we aanpalende activiteiten willen/kunnen ondernemen.
- Korte video's (2-3) te maken met jonge Roma en Sinti (rolmodellen) over thema's als discriminatie, deelname onderwijs en arbeidsmarkt en elkaar ontmoeten.

6.Resultaten

Het resultaat is dat het reeds bestaande kennisdossier Roma en Sinti op de KIS-website is geactualiseerd, onder andere dankzij een versterkt netwerk en inbreng vanuit de gemeenschappen zelf. Ook ligt er een afgestemd plan of en hoe KIS vanaf 2024 verdergaat met dit thema.

7. Planning

Alle bovengenoemde activiteiten zullen simultaan worden uitgevoerd.

	2023											
	Jan.	**Feb.**	**Mrt.**	**Apr.**	**Mei.**	**Jun.**	**Jul.**	**Aug.**	**Sep.**	**Okt.**	**Nov.**	**Dec.**
Alle activiteiten												

8. Begroting

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	114	24	2.736
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	5	220
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		12	29	348
Overhead Verwey-Jonker Instituut		23	29	667
Totaal Verwey-Jonker Instituut				***3.971***

Organisatie	**Onderzoeker**	**Uurtarief (€)**	**Aantal**	**Bedrag (€)**
Movisie	Senior	95	36	3.420
Movisie	Junior	67	180	12.060
Stafkosten Movisie		10	216	2.160
Overhead Movisie		22	216	4.752
Totaal Movisie				***22.392***
Externe projectkosten / inhuur				***6.815***
Totaal Project				***33.178***

Colofon

Financier:	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs:	Verwey-Jonker Instituut en Movisie
Ontwerp:	Design Effects
Uitgave:	Kennisplatform Inclusief Samenleven P/a Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 3260

© Kennisplatform Inclusief Samenleven, Utrecht 2023.