



# Kennisplatform Inclusief Samenleven Werkplan 2024

Verwey-Jonker Instituut en Movisie

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

## Inhoud

Inleiding.....	3
Onderdeel A: Ontwikkeling en benutting van kennis .....	5
Onderdeel B: Portaalfunctie .....	9
Onderdeel C: Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling.....	11
Onderdeel D: Communicatie .....	14
Onderdeel E: Programmaleiding en programmaontwikkeling .....	15
Begroting .....	16
Bijlage 1. Uitgewerkte projectplannen.....	22
Programmalijn 1. Opvoeding en ontwikkeling jongeren .....	23
<i>Project 1.1: Vaders in het vizier van pedagogische professionals en organisaties.....</i>	23
<i>Project 1.2 Implementatie Identity Project .....</i>	25
Programmalijn 2. Emancipatie en Zelfbeschikking .....	27
<i>Project 2.1 Platform Eer en Vrijheid .....</i>	27
<i>Project 2.2 Evaluatie onderzoek en ontwikkeling van de bestaande aanpak en instrumenten Zelfbeschikking .....</i>	29
<i>Project 2.3 Verdiepend onderzoek naar dubbele nationaliteit.....</i>	31
Programmalijn 3. Professionals en vrijwilligers in de (super)diverse samenleving.....	34
<i>Project 3.1 Diversiteitsensitive jeugdzorg .....</i>	34
<i>Project 3.2 Informeel moskeeonderwijs.....</i>	36
Programmalijn 4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt.....	38
<i>Project 4.1 Aanpak stagediscriminatie .....</i>	38
<i>Project 4.2 MKB ondersteunen in gelijke kansen creëren in werving en selectie .....</i>	41
<i>Project 4.3 Versterken arbeidsmarktpositie mensen met een migratieachtergrond (post-entry) .....</i>	44
Programmalijn 5. Gelijke kansen voor nieuwkomers .....	47
<i>Project 5.1 Monitor arbeidstoeleiding en inburgering statushouders.....</i>	47
Programmalijn 6. Ongewenste polarisatie voorkomen en respectvol samenleven stimuleren .....	49
<i>Project 6.1 Kennisontwikkeling en leernetwerk ‘van ongewenste polarisatie naar verbinding’ .....</i>	49
<i>Project 6.2 Afwegingskader polarisatie .....</i>	51
<i>Project 6.3 Sociale en fysieke begunstigers van publieke familiariteit in de wijk .....</i>	53
Programmalijn 7. Effectief discriminatie en racisme aanpakken.....	56
<i>Project 7.1 Lokaal anti-discriminatiebeleid.....</i>	56
<i>Project 7.2 Aanpak online discriminatie en hatespeech.....</i>	59
<i>Project 7.3 Institutioneel racisme .....</i>	61
Overige projecten.....	64
<i>Kennisdossier Roma &amp; Sinti .....</i>	64

## 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 uitvoering 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 en resultaten van de voorgaande jaren presenteren wij hierbij de activiteiten voor 2024. 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 meerjarig programma*

Het voorliggende werkplan betreft de concrete uitwerking van activiteiten voor 2024 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 2024 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. De activiteiten voor 2024 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 2024 beschrijven we in dit werkplan, waarbij het soms kan gaan om projecten die meer zijn gericht op kennisontwikkeling en soms meer op kennisbenutting.

### *Aanpassingen in opzet werkplan ten opzichte vorige jaren*

KIS heeft in 2024 net zoals in 2023 te maken met een inkrimping van het budget waardoor een aantal projecten en activiteiten in 2024 niet meer worden uitgevoerd of op kleinere schaal. De veranderingen zijn:

- Onderdeel A Ontwikkeling en benutting van kennis
  - Drie meerjarige projecten vervallen die vielen onder de programmalijnen 'Versterken informele netwerken', 'Gelijke kansen voor nieuwkomers' en 'Zorg-, welzijn- en onderwijsprofessionals in de diverse samenleving'.
  - Vanwege het stoppen van deze drie projecten hebben we opnieuw naar de verdeling van de projecten in de programmalijnen gekeken. Het uitgangspunt dat we hierbij hanteren is dat idealiter een programmalijn bestaat uit minimaal twee grotere projecten. De programmalijnen 'Zorg-, welzijn- en onderwijsprofessionals in de diverse samenleving' en 'Versterken informele netwerken' zijn daarom samengevoegd. Vanwege de grote inhoudelijke overlap van de thema's voegen we per 2024 de programmalijn gericht op samenleven in (super)diversiteit toe aan de programmalijn over het voorkomen van ongewenste polarisatie. Daarmee heeft het werkplan 2024 zeven inhoudelijke programmalijnen.

- **Onderdeel B Portaalfunctie**
  - We integreren de kennisateliers in de Portaalfunctie. Vanaf 2024 kunnen we daardoor flexibeler inspelen op de kennisbehoefte van onze doelgroepen. Het is daardoor mogelijk om niet alleen Portaalprojecten te starten op basis van deze kennisbehoefte, maar ook een kennisatelier.
  - Het beschikbare budget voor de portaalfunctie is verkleint ten opzichte van 2023.
  
- **Onderdeel C Verbinding, Signalering en Netwerkontwikkeling**
  - We stoppen met de KIS Community en de KIS Wijkmonitor.
  - De Jaarbijeenkomst organiseren we om het jaar. In 2024 organiseren we geen jaarbijeenkomst en daarom is deze niet beschreven in dit werkplan.
  - Ook in 2024 reserveren we ruimte voor netwerkontwikkeling, kennisdeling en het op aanvraag bieden van advies en ondersteuning van organisaties bij de implementatie van onze kennis. Vanaf 2024 hebben we deze onderdelen samengevoegd onder het realiseren van thema-gerichte impact (onderdeel C). Ook hebben we dit onderdeel vergroot zodat we de impact van onze 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.
  - We voegen 'KIS als Kennisgids' toe. Voor onze website gaan we thematische kennisgidsen ontwikkelen waar onze doelgroepen wegwijs worden gemaakt in de complexe materie van onze thema's. We nemen het ontsluiten van externe publicaties, wat onderdeel was van het werkplan 2023, hierin mee.
  
- **Onderdelen D en E (Communicatie en programmaleiding)**
  - Zijn in omvang aangepast aan de omvang van het totale programma.

#### *Totstandkoming werkplan 2024*

In het werkplan 2024 wordt voortgebouwd op het KIS meerjarenprogramma 2022-2025. Dit programma 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 2024 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: Portaalfunctie.
3. Onderdeel C: Verbinding, Signalering en Netwerkontwikkeling.
4. Onderdeel D: Communicatie.
5. Onderdeel E: Programmaleiding.

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 2024 die bijdragen aan de doelen van die programmalijnen. De uitgebreide projectuitwerkingen zijn in de bijlage opgenomen.

### *Projecten 2024*

Binnen onze zeven programmalijnen voeren we in 2024 zeventien projecten uit. Alle projecten zijn meerjarig en de meeste lopen door in 2025. Onderstaand benoemen we de programmalijnen en projecten. Per programmalijn geven we het meerjarige doel ervan 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 2024. Naast de projecten die vallen binnen de programmalijnen beschrijven we ook één overig project (Kennisdossier Roma en Sinti). In de bijlage is 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 vaders als op specifieke aspecten van meervoudige identiteiten van jongeren. Naast de ontwikkeling van verdiepende kennis zetten we ook in op het bijdragen aan de implementatie en borging van de KIS-kennis. Projecten in deze programmalijn zijn:

##### 1.1 Vaders in het vizier van pedagogische professionals en organisaties

Binnen het eerste project zetten we in op het versterken van de ondersteuning van vaders met een migratieachtergrond door hun leefwereld en vraagstukken en kennis over 'wat werkt' bij het ondersteunen van deze vaders breder in de werkpraktijk te brengen en waar nodig te verdiepen. Eerdere inzichten uit de projecten van 2022 en 2023 worden samengebracht in een e-learningmodule over vaderschap.

##### 1.2 Implementatie Identity Project

In het tweede project zetten we in op het versterken van het onderwijsaanbod van ondersteuning van jongeren in hun identiteitsontwikkeling. De nadruk ligt op het bijdragen aan de implementatie en borging van het door KIS (door)ontwikkelde lesprogramma Identity Project. Dit doen we onder andere door het ontwikkelen van een trainde-trainer, met inbreng van een expertgroep. Ook continueren en bouwen we ons netwerk en samenwerkingen uit met het onderwijs en jongerenwerk.

#### *Programmalijn 2. Emancipatie en zelfbeschikking*

KIS wil zelfbeschikking bevorderen rondom seksualiteit van (jonge) vrouwen en lhbt'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 Platform Eer en Vrijheid.

In dit project 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.

##### 2.2 Evaluatie onderzoek en ontwikkeling van de bestaande aanpak en instrumenten zelfbeschikking.

In dit project zullen we onze resultaten van deze programmalijn evalueren en werken aan de doorontwikkeling van deze instrumenten. We willen hiervoor onze doelgroep bevragen – bij de Platform Eer en Vrijheid-bijeenkomst, via een kwantitatieve peiling en reflectiesessies – om tot verbetering van onze ontwikkelde aanpak en tools te komen. Op deze manier kunnen we bestendigen wat goed werkt en aanscherpen of verbeteren waar nodig.

### 2.3 Verdiepend onderzoek dubbele nationaliteit

Het doel is een verdiepend empirisch onderzoek te doen naar de concrete ervaringen en behoeften van burgers met een verplichte dubbele nationaliteit en van Nederlanders voor wie het praktisch vrijwel onhaalbaar is afstand te doen van hun tweede nationaliteit, zoals voor Turkse, Iraanse of Syrische Nederlanders. In dit verdiepende onderzoek willen we thema's die op basis van de voorverkenning naar boven kwamen, nader onderzoeken. De focus zal liggen op hoe het hebben van een dubbele nationaliteit doorwerkt in het Nederlanderschap.

#### *Programmaliijn 3. Professionals en vrijwilligers in de (super)diverse samenleving*

KIS wil met kennis professionals, beleidsmakers en vrijwilligers in zorg, welzijn en informeel moskeeonderwijs ondersteunen. Enerzijds met het stimuleren, verbeteren en/of ontwikkelen van diversiteits sensitiviteit, anderzijds met het versterken van de pedagogische kwaliteit van het informeel moskeeonderwijs. Projecten in deze programmaliijn zijn:

#### 3.1 Diversiteits sensitieve jeugdzorg

In dit project dragen we bij aan het diversiteits sensitief werken in de jeugdzorg door samen met de sector het bewustzijn en urgentiebesef te verhogen en de competenties van professionals te vergroten. We zullen de eerder ingezette lijn continueren om via pilots en het opgezette leernetwerk de kennis over te dragen én goede voorbeelden op te halen en te dissemineren.

#### 3.2 Informeel moskeeonderwijs

Met dit uit 2023 doorlopende project dragen we bij aan het versterken van de pedagogische kwaliteit van het informeel moskeeonderwijs. De nadruk ligt ook in 2024 op het bijdragen aan de implementatie van het door KIS ontwikkelde pedagogisch kwaliteitskader en bijbehorende instrumenten. Dit ondersteunen we ook door het opzetten van een of meerdere leernetwerken.

#### *Programmaliijn 4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt*

KIS wil bijdragen aan het vergroten van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een migratieachtergrond. Dit doen we door het ontwikkelen van kennis en te ondersteunen bij het toepassen daarvan. We richten ons in 2024 op de aanpak van stagediscriminatie, gelijke kansen in het mkb en doorgroeikansen binnen organisaties. Binnen deze programmaliijn sluiten we nauw aan bij lopende initiatieven en onderzoeken, behoeftes van organisaties, werkenden en werkzoekenden en actuele ontwikkelingen. Projecten in deze programmaliijn zijn:

#### 4.1 Aanpak stagediscriminatie

In 2024 richten we de aandacht op stagediscriminatie in het WO. Hier is tot nu toe in Nederland vrijwel geen aandacht voor. Met de studie die een beoogde doorloop heeft tot in 2023 bieden we inzicht in de verschillende wijzen waarop stages binnen het wo worden toegewezen en welke risico's hierbij zijn voor gelijke kansen en stagediscriminatie. Daarnaast kijken we naar de mate waarin studenten binnen het wo stagediscriminatie ervaren.

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

Met een pilotonderzoek naar objectief werven en selecteren in het mkb willen we bijdragen aan het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb. We bouwen hiermee voort op het project van 2023 waarbij we meer zicht hebben gekregen op hoe het mkb het beste geïnteresseerd kan worden om objectief te werven en te selecteren.

#### 4.3 Versterken arbeidsmarktpositie mensen met een migratieachtergrond (post-entry).

Om meer zicht te krijgen op de verschillen voert KIS in 2022-2023 onderzoek uit onder werknemers met en zonder migratieachtergrond. Via dit onderzoek komt zicht op onder meer tevredenheid met het werk, thuisgevoel en discriminatie. Op basis van dit onderzoek worden aanbevelingen gedaan om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren. In 2024 en 2025 willen we dit meer gaan uitwerken in concrete handvaten voor de praktijk.

#### *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. In 2024 zetten we in op één project:

##### 5.1 Monitor Arbeidstoeleiding en inburgering statushouders

Dit project heeft als doel om bij te dragen aan het kennisfundament met betrekking tot de (gemeentelijke) ondersteuning en begeleiding van nieuwkomers. Dit doen we door de KIS Monitor Arbeidstoeleiding en Inburgering Statushouders en Gezinsmigranten in Gemeenten voor de negende keer uit te voeren. De monitor biedt breed zicht op de ontwikkeling en de uitvoering van het gemeentelijke inburgeringsbeleid gericht op nieuwkomers.

#### *Programmalijn 6. Ongewenste polarisatie voorkomen en respectvol samenleven stimuleren*

KIS wil kennis over de aanpak van ongewenste polarisatie vergroten en handelingsperspectief ontwikkelen en deze 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. Om ongewenste polarisatie te voorkomen en sociale stabiliteit te bevorderen, wil KIS daarnaast gemeenten, sociaal professionals en vrijwilligers kennis, inzichten en handelingsperspectief bieden over het respectvol samenleven in (super)diverse wijken.

##### 6.1 Van ongewenste polarisatie naar verbinding

Binnen dit project houdt KIS de kennisbasis voor gemeenten, maatschappelijke organisaties en uitvoerend professionals over de aanpak van ongewenste polarisatie actueel en wordt deze verder verrijkt. Ook ontwikkelen we beschikbare (wat werkt-)kennis, modellen en tools indien nodig door en brengen deze onder de aandacht van deze doelgroepen. Daarnaast organiseren we een leernetwerk polarisatie om met elkaar uit te wisselen over dilemma's en effectieve methoden om ongewenste polarisatie aan te pakken.

##### 6.2 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 hen handvatten bieden om dit 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. In 2023 is KIS gestart met het ontwikkelen van een afwegingskader. In 2024 gaan we dit afwegingskader toetsen en verder uitwerken op basis van lokale en landelijke bijeenkomsten met gemeenten en een aanvullend deskresearch. Het resultaat is een praktisch afwegingskader en bijbehorend materiaal voor gemeenten.

##### 6.3 Sociale en fysieke begunstigers van publieke familiariteit in de wijk

KIS heeft in 2022 en 2023 verdiepend onderzoek gedaan naar de vraag hoe publieke familiariteit (lichte, spontane en herhaalde contacten in de woonomgeving) zich manifesteert in superdiverse wijken en hoe dit kan worden bevorderd. Dit onderzoek maakt onder andere duidelijk dat het bevorderen van publieke familiariteit een vraagstuk is op het snijvlak van het sociaal en het fysieke domein. In 2024 willen we daarom toewerken naar concreter handelingsperspectief voor beleidsmakers, professionals en vrijwilligers uit beide domeinen.

#### *Programmalijn 7. Effectief discriminatie en racisme aanpakken*

KIS wil bijdragen aan het verminderen van discriminatie op grond van herkomst, huidskleur en religie door het ontwikkelen en verspreiden van kennis en handelingsperspectieven over het aanpakken van discriminatie in wijken, buurten en online. Ook wil KIS stimuleren dat de discriminatieaanpak en antidiscriminatie-interventies worden gebaseerd op wetenschappelijke-, praktijk- en ervaringskennis. Daarnaast wil KIS meer inzicht 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. Binnen deze programmalijn zetten we in 2024 in op drie projecten:

### 7.1 Lokaal anti-discriminatiebeleid

KIS heeft in 2022 een interventiedatabase ontwikkeld waarin gemeenten gericht kunnen zoeken naar een interventie in een specifiek domein. In 2024 gaan we deze database wederom uitbreiden, onder meer met intersectionele interventies en interventies gericht op online discriminatie. Daarnaast gaat KIS gemeenten ondersteunen bij het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid door het uitlichten van goede voorbeelden, op maat advies en via een leer- en reflectiesessie voor kleine en middelgrote gemeenten. Ook starten we een kwalitatief evaluatieonderzoek naar 'wat werkt' bij intersectionele interventies.

### 7.2 Aanpak online discriminatie en hatespeech

KIS heeft in 2022 en 2023 in kaart gebracht hoe organisaties en personen online discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie kunnen aanpakken én de ervaringen en ondersteuningsbehoefte van gedupeerde jongeren in beeld gebracht. In 2024 bouwen we hierop voort door antidiscriminatie-interventies en -tools die zich richten op de aanpak van online discriminatie en haat te verstevigen. Het doel is dat enkele worden gepubliceerd in de interventiedatabase (zie 7.1). Daarnaast willen we door middel van nieuw onderzoek meer inzicht bieden in het voorspellen van het gedrag van (potentiële) plegers van lichte tot zwaardere vormen van online haat en discriminatie.

### 7.3 Aanpak institutioneel racisme

In dit derde project wil KIS bijdragen aan de aanpak van institutioneel racisme, in het bijzonder bij gemeenten. Dat doen wij onder andere door goede (effectieve) voorbeelden op te halen uit de praktijk en deze op te nemen in een doorontwikkelde handreiking. In 2024 werken we dus verder aan de handreiking waarvan we in 2023 een eerste versie hebben ontwikkeld. We verkennen tevens of deze handreiking ook voor andere type organisaties bruikbaar zou zijn, zoals ministeries, non-profitorganisaties en/of bedrijven.

#### *Overig project*

#### Kennisdossier Roma en Sinti

In aanvulling op de projectvoorstellen in de zeven programmalijnen vult KIS in 2024 ook het bestaande Kennisdossier Roma en Sinti aan. De maatschappelijke positie van Roma en Sinti 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, maatschappelijke (zelf)organisaties, vrijwilligers als professionals kunnen vragen stellen of verzoeken indienen om vraagstukken op te pakken. 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 inclusie- en diversiteitsvraagstukken waar zij mee te maken krijgen. Een portaalfunctie past bij een kennisfunctie in een informatie-gedreven samenleving. Wij werken voortvarend en kunnen binnen korte tijd vragen beantwoorden. Uiteraard geldt voor complexe vragen dat het doen van verkennend onderzoek enige tijd kan duren. Wij benadrukken 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.

Indien relevant publiceren we vraag en antwoord, verslagen en rapporten die voortkomen uit de beantwoorde van kennisvragen op onze website. In sommige gevallen verwijzen wij ook naar publicaties en producten van derden.

Wij beantwoorden kleine, middelgrote en complexe vragen van diverse partijen en sectoren in de samenleving op maat. Daarvoor zijn de volgende mogelijkheden:

1. *Vraagbaak*: Kleine en middelgrote vragen beantwoorden wij via onze vraagbaakfunctie. KIS biedt 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. Sommige vragen kunnen worden beantwoord uit parate kennis, voor andere vragen geldt wat meer zoekwerk.
2. Bij complexe vragen zijn er drie mogelijkheden.
  - a. *Voorverkenning*: Wanneer er signalen zijn rondom een bepaald vraagstuk maar nog onvoldoende kennis is om een heldere probleemstelling en onderzoeksvragen te formuleren, kan een klein bedrag worden aangevraagd voor een voorverkenning. De portaalcommissie beslist over de aanvraag. Deze voorverkenning kan leiden tot een voorstel voor een Portaalproject.
  - b. *Kennisateliers*: Vanaf de start van KIS brengen we rond nieuwe vraagstukken betrokkenen samen om te werken aan vraagverduidelijking, ideeënuitswisseling, ontwikkelen van aanpakken, agendasetting en afspraken met samenwerkingspartners. Deze Kennisateliers hebben meerdere functies: het overdragen van kennis, het verzamelen van kennis uit de praktijk ten behoeve van de kennisnetwerkstructuur en het faciliteren van ontmoeting en netwerkontwikkeling. In het verleden werd er jaarlijks een aantal kennisateliers georganiseerd. In 2024 richten we dit anders in en zal de mogelijkheid voor het organiseren van een kennisatelier ondergebracht worden bij de Portaalfunctie en beoordeeld worden door de portaalcommissie. Een Kennisatelier wordt daarmee een van de mogelijkheden om een kennisvraag te verhelderen en te beantwoorden. Waar mogelijk sluiten we aan bij regionale en/of thematische initiatieven van partijen in het veld. Hiermee kan met eenzelfde inspanning meer worden bereikt. We leggen bij de opzet en uitvoering van de kennisateliers nadrukkelijker de verbinding met de zeven 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. We houden wel de mogelijkheid open om een Kennisatelier te organiseren over een actueel onderwerp dat niet direct binnen een programmalijn past. Het blijft immers zaak om actueel en relevant te zijn.
  - c. *Portaalprojecten*: Voor complexe vragen kan een voorstel worden ingediend voor een verkennend onderzoek. Hiervoor zijn duidelijke criteria opgesteld en er is een standaard projectformulier dat hiervoor moet worden ingevuld. De kennisvraag moet passen binnen de focus van KIS en een breder maatschappelijk belang hebben. Het moet gaan om een kennislacune die door de praktijk is aangedragen en een vraag die nog niet door andere partijen is opgepakt.

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 een vertegenwoordiger van het ministerie van SZW. Over kleine en middelgrote vragen beslist de coördinator van het portaal.

Om te zorgen dat in de tweede helft van het kalenderjaar 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.



## 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*

Vanwege de inkrimping van het KIS-budget in 2024 is besloten om de volgende activiteiten die zijn benoemd in het KIS-meerjarenprogramma 2022-2025 niet langer uit te voeren, namelijk: de KIS-Community en de KIS Wijkmonitor. De jaarbijeenkomst is een tweejaarlijks evenement geworden die in 2025 weer wordt uitgevoerd. Het onderdeel Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling bestaat in 2024 uit de volgende onderdelen:

- a. KIS als Kennisgids.
- b. Per thema inzet op impact.
- c. Raad van advies.
- d. Leerstoel KIS.

### *a. KIS als Kennisgids*

KIS is een kennisplatform waarbij het ontsluiten van kennis een belangrijke plek inneemt. Centraal in deze rol staat onze website [www.kis.nl](http://www.kis.nl) waarop kennis is gebundeld in thema's zoals 'discriminatie', 'Europese arbeidsmigranten' en 'intercultureel vakmanschap'. In het veld is er behoefte aan een logische vindplaats waar niet alleen stevige kennisproducten over dergelijke thema's te vinden zijn, maar waar iemand ook op simpele wijze wegwijs wordt gemaakt in deze vaak complexe materie. Een plek waar bijvoorbeeld een beleidsadviseur van een gemeente terecht kan wanneer die zich wil inlezen in het thema polarisatie. Of een sociaal werker die meer wil weten over de integratie van Europese

arbeidsmigranten. KIS wil deze doelgroepen in 2024 directer bedienen en start daarom met het ontwikkelen van zogenoemde kennisgidsen.

In de kennisgidsen leiden we de bezoeker door het thema. Het idee is om hierin thematische basiskennis en enige verdieping aan te bieden. Bijvoorbeeld: de voornaamste definities, statistieken, de kernproblemen die zich manifesteren binnen het vraagstuk, de maatschappelijke impact ervan, wat belangrijke oplossingsrichtingen zijn om dit vraagstuk aan te pakken etc. Mogelijk aangevuld met een animatie of een uitlegvideo waarin een KIS-expert kort het thema toelicht. In de kennisgids wordt ook een overzicht van sleutelpublicaties gedeeld van niet alleen KIS maar ook van andere kennisinstellingen, waar we in 2022 al mee van start zijn gegaan. Ook zijn er links vindbaar naar externe organisaties en kennisinstellingen die zich bezighouden met dit thema. De gidsen zijn niet statisch. De opzet is ze in de toekomst aan te blijven vullen met nieuwe, relevante kennis en publicaties. Op deze manier houden onze doelgroepen altijd up-to-date informatie.

We willen dat de kennisgidsen een uniforme uitstraling krijgen op onze website. We zullen daarom in 2024 allereerst een herkenbaar stramien ontwikkelen voor deze kennisgidsen. Dankzij de in 2022 vernieuwde KIS-website hebben we meer mogelijkheden om deze aantrekkelijk en overzichtelijk vorm te geven en gemakkelijk vindbaar te maken op de site. Bijvoorbeeld door niet alles in één lopende tekst te plaatsen, maar ‘subpagina’s’ aan te maken en ‘vast’ te zetten bovenaan de themapagina’s. Vervolgens ontwikkelen we in 2024 bij ten minste twee themas kennisgidsen, waarvan de eerste voor de zomer online komt. De intentie is om de komende jaren voor nog meer thema’s kennisgidsen te ontwikkelen. Begin 2025 zullen we deze werkwijze evalueren en indien nodig bijsturen.

#### *b. Per thema inzet op impact*

Sinds het begin van het meerjarenprogramma in 2022 is KIS overgestapt naar een meer programmatische aanpak, waarbij we langdurige en samenhangende inzet leveren voor de maatschappelijke uitdagingen waar we ons op richten. Per thema hebben we meer ruimte gecreëerd voor het realiseren van impact en ondersteuning bij de benutting van de ontwikkelde KIS-kennis en kennisinstrumenten. Dit biedt mogelijkheden 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 te versterken en uit te breiden en partijen aan elkaar en met kennis te verbinden. De experts van de thema’s spelen hierin een centrale rol. Om onze thema-gericht impact te realiseren, kijken we ook naar onze website. Ook kijken we naar het actueel houden van de kennisdossiers. Zonder de mogelijkheid om compleet te kunnen zijn ontsluiten we daarvoor ook de volgens ons meest actuele en relevante publicaties van externe partijen. Zo geeft KIS invulling aan de behoefte in het veld aan een plek waar wetenschappelijke en praktische kennis op het terrein van diversiteit en inclusie te vinden is.

#### *c. 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
- Ernestine Comevalius
- Semih Eski
- Liesbeth Huyzer
- Zakaria El-Kethabi



#### *d. 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 2024 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.

#### *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 integrale 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 wordt Communicatie bijvoorbeeld betrokken bij het realiseren impact per thema. Of wetenschappelijke inzichten via de leerstoel van KIS kunnen leiden tot nieuwe projecten of de aanscherping van huidige projecten vanuit een programmalijn. Dit zijn slechts twee voorbeelden van de 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 in 2024 is het etaleren van onze kennis en expertise. Hierbij wordt nauw samengewerkt met de inhoudelijke KIS-experts.

In onze communicatie zijn de KIS-programmalijnen leidend. Naast de reguliere communicatieondersteuning bij de kennisproducten die binnen KIS worden ontwikkeld, zijn we in 2023 gestart met thematische campagnes over thema's als polarisatie en discriminatie door middel van het verzenden van extra nieuwsbrieven en sociale mediacampagnes. De nieuwsbrieven blijken heel succesvol; het is een laagdrempelige manier om opnieuw onze artikelen, video's en publicaties onder de aandacht te brengen bij onze doelgroepen. Ook wordt deze thema gerelateerde content via sociale media de wereld ingestuurd, waar het een week lang centraal staat op onze sociale mediakanalen. Met deze manier van werken, willen we KIS nog meer profileren als een kennisdeler en onze kennis opnieuw in de schijnwerpers zetten.

In 2024 willen we twee tot 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. Dit draagt bij aan het streven van KIS om zich als kennisdeler te profileren.

Ook op LinkedIn en Twitter blijven onze volgers aantallen groeien. We merken bovendien dat de pers en vakmedia onze experts steeds beter weten te vinden. In 2024 blijven we hier vanuit communicatie in ondersteunen door o.a. het schrijven van sterke persberichten, onze persrelaties te onderhouden en de KIS-experts te ondersteunen bij interviews.

In 2024 richten we ons op:

- Twee tot vier thematische campagnes die bestaan uit:
  - artikelen;
  - thematische KIS-nieuwsbrief;
  - eventueel een korte video van een KIS-expert;
  - berichten op sociale media.
- *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 en video's);
  - realisatie van *free publicity* door actief de pers en vakmedia 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 2024 opgenomen.<sup>1</sup>

### *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.

### **Totaal onderdeel A: Projecten**

<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	1.621	207.488
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	811	72.179
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	1.323	84.672
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	587	28.763
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	4.342	56.446
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	4.342	104.208
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>553.756</b>
<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Movisie	Expert	124	607	75.268
Movisie	Senior	96	1115	107.040
Movisie	Junior	71	1605	113.955
Movisie	Project-Assistent	66	188	12.408
Stafkosten Movisie		13	3515	45.695
Overhead Movisie		25	3515	87.875
<b>Totaal Movisie</b>				<b>442.241</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>103.028</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>1.099.025</b>

<sup>1</sup> Alle bedragen staan in euro's.



## Onderdeel B. Portaalfunctie

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	660	84.480
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	270	24.030
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	365	23.360
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	209	10.241
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	1504	19.552
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	1504	36.096
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>197.759</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	116	14.384
Movisie	Senior	96	635	60.960
Movisie	Junior	71	400	28.400
Movisie	Project-Assistent	66	40	2.640
Stafkosten Movisie		13	1191	15.483
Overhead Movisie		25	1191	29.775
<b>Totaal Movisie</b>				<b>151.642</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>19.362</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>368.763</b>

### Onderdeel C. Verbinding, signalering en netwerkontwikkeling

<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	713	91.264
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	182	16.198
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	122	7.808
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	123	6.027
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	1.140	14.820
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	1.140	27.360
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>163.477</b>
<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Movisie	Expert	124	338	41.912
Movisie	Senior	96	434	41.664
Movisie	Junior	71	64	4.544
Stafkosten Movisie		13	836	10.868
Overhead Movisie		25	836	20.900
<b>Totaal Movisie</b>				<b>119.888</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>22.000</b>
<b>Totaal</b>				<b>€ 305.365</b>

## Onderdeel D. Communicatie

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior communicatieadviseur	89	620	55.180
Verwey-Jonker Instituut	Communicatieadviseur	64	700	44.800
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	220	10.780
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	1.540	20.020
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	1.540	36.960
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>167.740</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior communicatieadviseur	96	630	60.480
Movisie	Junior communicatieadviseur	71	1.100	78.100
Stafkosten Movisie		13	1.730	22.490
Overhead Movisie		25	1.730	43.250
<b>Totaal Movisie</b>				<b>204.320</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>40.000</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>412.060</b>

## Onderdeel E. Programmaleiding en programmaontwikkeling

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	985	126.080
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	250	16.000
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	218	10.682
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	1.453	18.889
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	1.453	34.872
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>206.523</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	50	6.200
Movisie	Senior	96	769	73.824
Movisie	Ondersteuning	53	250	13.250
Stafkosten Movisie		13	1.069	13.897
Overhead Movisie		25	1.069	26.725
<b>Totaal Movisie</b>				<b>133.896</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>24.398</b>
<b>Totaal</b>				<b>364.817</b>

## Totaal overzichten begroting KIS2024

Programmaonderdeel	Movisie (€)	Verwey-Jonker Instituut (€)	Externe projectkosten / inhuur (€)	Totaal (€)
A Ontwikkeling en benutting van kennis	442.241	553.756	103.052	<b>1.099.025</b>
B Portaal en vraagbaak	151.642	197.759	19.362	<b>368.763</b>
C Verbinding, signalering en netwerken	119.888	163.477	22.000	<b>305.365</b>
D Communicatie	204.320	167.740	40.000	<b>412.060</b>
E Programmaleiding en -ontwikkeling	133.896	206.523	24.398	<b>364.817</b>
<b>Totaal</b>	<b>1.051.987</b>	<b>1.289.255</b>	<b>208.812</b>	<b>2.550.030</b>

Dit totaal bedrag bestaat uit het basisbedrag voor 2024 van €2.414.000 en additionele bedragen voor:

- Cofinanciering portaalfunctie € 30.000
- Verdiepend onderzoek dubbele nationaliteit € 62.226
- Kennisdossier Roma en Sinti € 40.000
- Extra cofinanciering portaal voor project € 3.804
  - (Verkenning informele schulden)

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

<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	3.979	509.312
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	1.883	167.587
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	2.760	176.640
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	1.357	66.493
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	9.979	129.727
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	9.979	239.496
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>1.289.255</b>
<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Movisie	Expert	124	1.111	137.764
Movisie	Senior	96	3.583	343.968
Movisie	Junior	71	3.169	224.999
Movisie	Project-Assistent	66	228	15.048
Movisie	Ondersteuning	53	250	13.250
Stafkosten Movisie		13	8.341	108.433
Overhead Movisie		25	8.341	208.525
<b>Totaal Movisie</b>				<b>1.051.987</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>208.788</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>2.550.030</b>



## Bijlage 1. Uitgewerkte projectplannen

In deze bijlage zijn alle KIS-projecten van 2024 uitgewerkt. Ze zijn onderverdeeld per programmalijn.



## Programmaliijn 1. Opvoeding en ontwikkeling jongeren

### Project 1.1: Vaders in het vizier van pedagogische professionals en organisaties

#### 1. Vraagstuk

Vaders met een migratieachtergrond worden nog heel weinig bereikt door voorzieningen voor opvoedondersteuning. Er is weinig oog voor hun leefwereld, de vraagstukken die voor hen spelen en hun behoeften. KIS heeft in 2022 in kaart gebracht wat er al bekend is over hoe vaders goed te ondersteunen, en vaders zelf aan het woord gelaten over waar zij tegenaan lopen en wat ze nodig hebben om hun kinderen te begeleiden bij het opgroeien. Intersectionaliteit is daarbij in een aparte studie als begrip uitgediept, omdat dit een belangrijk denkkader vormt om werkelijk vanuit vaders zelf te denken en doen. Vaderschap krijgt vorm binnen een context van ongelijkheid en dat klinkt door in de verhalen van de vaders. De afstand tot voorzieningen is groot. Als we gezinnen willen ondersteunen en vaders willen bekrachtigen, is het nodig dat vaders meer in het vizier komen van professionals en dat zij werk gaan maken van vaderschap, meer vanuit definities van vaders zelf over goed vaderschap. In 2023 is gestart met een netwerk van koplopers in de ondersteuning van vaders; samen met hen denken we na over hoe vaderschap verder te agenderen en verstevigen. De gesprekken met het netwerk hebben de verhalen van de vaders die we al ophaalden bevestigd: voor goede ondersteuning is het nodig dat niet vanuit stereotypen zoals de afwezige of weinig betrokken vader of de vader als mannelijke moeder wordt gewerkt, maar wordt gezien wat vaders wél doen om hun kinderen te ondersteunen. Dit kan ook kostwinnerschap of ondersteunen bij de schoolloopbaan zijn. En dat professionals bij de zorgen van vaders over hun opgroeiende kinderen aansluiten, zorgen over toenemende segregatie, discriminatie, onder advisering, of het niet kunnen bieden wat kinderen nodig hebben. Een start vormde het vertalen van het begrip intersectionaliteit naar de werkpraktijk en het maken van audioportretten. Dit zijn – met de rapportage uit 2022 – bouwstenen die nodig zijn om de stem van vaders meer tussen de oren te krijgen bij professionals. In 2024 werken we verder aan de implementatie van de kennis en inzichten naar de praktijk en aan agendering van vaderschap.

#### 2. Doel(en) project 2024

In 2024 willen we de ondersteuning van vaders met een migratieachtergrond verder versterken door hun leefwereld en vraagstukken en kennis over wat werkt bij het ondersteunen van vaders breder in de werkpraktijk in te brengen en waar nodig met nieuwe kennis te verdiepen.

#### 3. Doelgroep

- Professionals in de opvoedondersteuning en sleutelpersonen die met vaders werken
- Profijtgroep: vaders, moeders met een migratieachtergrond en hun kinderen

#### 4. Samenwerking

- We werken samen met het in 2023 opgerichte netwerk Vaders aan het stuur, met als partners o.a. Pharos, Trias Pedagogica, stadsdeel Zuidoost en betrokkenen bij Mannen aan Zet, OCAN en Gouden Mannen. En met collega's van de Movisie Academie.

#### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Het project behelst allereerst de ontwikkeling (inclusief testen) van een online module over wat nodig is om vaders te ondersteunen. De inzichten uit het onderzoek van 2022, de audioportretten en handvatten voor intersectionaliteit worden samengebracht in een e-learning module over vaderschap. Ook benutten we data uit het Identity project (1.2), onder andere familiegeschiedenissen die binnen dit project worden verzameld. Verder

werken we aan consolidatie van het netwerk; samen bedenken we hoe vaderschap aanvullend op de e-learning ondersteunen en agenderen. We leggen contacten om begin 2025 de online module breed te kunnen verspreiden.

- Start ontwikkeling e-learning, aansluitend op de al bestaande e-learning intercultureel vakmanschap voor jeugdprofessionals (januari – maart)
- Eerste bijeenkomst netwerk en eventueel professionals voor afstemming kader en invulling e-learning (februari – maart)
- Ontwikkeling en accreditatie e-learning, incl. evaluatie; we bouwen voort op eerdere e-learnings (met casuïstiek, opdrachten, etc), opname in Movisie Academie (februari – augustus)
- Tweede bijeenkomst netwerk; samen plannen maken (juli)
- E-learning testen (juli t/m september)
- Derde bijeenkomst netwerk/ gezamenlijk bedachte activiteiten (oktober)
- E-learning module lanceren en verspreiden (oktober t/m december)

## 6. Resultaten

- Netwerk Vaders aan het Stuur drie keer bijeengewees; uit de bijeenkomsten zijn aanvullende plannen gekomen voor versterking van vaderschap eventueel te starten in 2024, anders in 2025; er is meegedacht over de module.
- Geaccrediteerde e-learning module 'Vaderschap ondersteunen' ontwikkeld als verdiepende module op Intercultureel vakmanschap voor de jeugdsector.
- Er zijn evaluatiegegevens en verbeteringsuggesties voor het (door)ontwikkelen van het aanbod.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	80	10.240
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	45	2.880
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	21	1.029
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	146	1.898
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	146	3.504
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>19.551</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	75	7.200
Movisie	Junior	71	125	8.875
Stafkosten Movisie		13	200	2.600
Overhead Movisie		25	200	5.000
<b>Totaal Movisie</b>				<b>23.675</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>14.065</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>57.291</b>



## Project 1.2 Implementatie Identity Project

### 1. Vraagstuk

VO-scholen zien het belang om jongeren te ondersteunen in de zoektocht naar een sterke en positieve identiteit, waarin de verschillende (leef)werelden een plek krijgen in een coherent beeld van jongeren over zichzelf. Uit de internationale literatuur weten we dat een sterkere etnisch-culturele identiteit samenhangt met betere onderwijsuitkomsten en betere mentale gezondheid. De afgelopen jaren hebben we geconstateerd dat verschillende scholen met een diverse populatie behoefte hebben aan (les)programma's die hun leerlingen kunnen ondersteunen in deze ontwikkelingstaak. Een lesprogramma dat niet enkel gericht is op jongeren met een migratieachtergrond, maar voor alle leerlingen. Ook jongeren zonder migratieachtergrond hebben te maken met de ontwikkelopgave van identiteitsvorming, moeten zich verhouden tot anderen in hun omgeving en de pluriforme samenleving, net als jongeren van een migratieachtergrond.

Een lesprogramma dat voorziet in deze behoefte is Identity Project. Het afgelopen jaar heeft KIS bij een aantal scholen de pilot Identity Project uitgevoerd. Eerder was dit lesprogramma vertaald van het Engels naar het Nederlands en heeft er een proces van cultural adaptation plaatsgevonden (niet enkel een letterlijke vertaling naar het Nederlands, maar ook een vertaling naar de Nederlandse context en de link met het huidige maatschappelijk debat). Op twee scholen met een gemengde leerlingenpopulatie is het lesprogramma in 2023 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 en als een mooie aanvulling op het burgerschapsprogramma. Scholen die graag nog meer en gericht aandacht willen vestigen op de maatschappelijke ontwikkelingen rondom superdiversiteit en identiteit waarderen de opzet en inhoud van het lesprogramma.

Wat nog ontbreekt is het faciliteren van de implementatie van het lesprogramma. Hiervoor is nodig om een train-de-trainer te ontwikkelen en deze onder de aandacht te brengen van scholen die hier behoefte aan hebben. Dit traject van de ontwikkeling van een train-de-trainer begint in het najaar van 2023 met medewerking van een expertgroep, bestaande uit onderwijsprofessionals zoals leerkrachten en professionals uit het kennis- en beleidsveld rondom burgerschap en sociaal-emotionele ontwikkeling van jongeren in het onderwijs. 2024 zal in het teken staan van de afronding ervan en implementatie op verschillende scholen. 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 gepland. De een probeert het onder burgerschapseducatie te borgen door de eigen leerkrachten te willen trainen, de ander zoekt juist ondersteuning van externen (bv het jongerenwerk) op.

### 2. Doel(en) project 2024

Met dit uit 2023 doorlopende project dragen we bij aan het versterken het onderwijsaanbod van ondersteuning van jongeren in hun identiteitsontwikkeling. De nadruk ligt in 2024 op het bijdragen aan de implementatie en borging van het door KIS (door)ontwikkelde lesprogramma Identity Project. Dit doen we in samenwerking met een expertgroep.

### 3. Doelgroep

- Primaire doelgroep: leerlingen in het vo, vanaf 12-13 jaar tot 16 jaar.
- Profijtgroepen: vo-onderwijsinstellingen, docenten maatschappijkunde en burgerschap, de leerlingen die het lesprogramma krijgen aangeboden.
- Het Rijk en onderwijskoepels zijn stakeholders, gezien hun aandacht voor dit onderwerp.

### 4. Samenwerking

Individuele scholen, jongerenwerk JoU Utrecht, onderwijskoepels, 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 landelijk partner aan te laten sluiten. Om die reden zal samenwerking worden gezocht met de VO-raad, Expertisepunt Burgerschap, het ministerie van OCW, de Nederlandse Vereniging van Leraren Maatschappijleer (NVLN), of andere organisaties die zich bezighouden met de bredere ontwikkeling van leerlingen in het onderwijs, al dan niet in het kader van (wereld)burgerschap.

### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

- Ontwikkelen train-de-trainer met medewerking van een expertgroep
- Onderzoek naar impact en evaluatie
- Doorontwikkelen Identity Project
- Verspreiding Identity Project en uitbouwen netwerk en samenwerkingen

We zetten verder in op de doorontwikkeling van Identity Project en ontwikkelen als KIS een train-de-trainer, waarbij scholen niet meer afhankelijk hoeven te zijn van KIS voor het aanbod. Hierbij worden begeleid en ondersteund door een expertgroep en zullen we onze samenwerkingen uitbouwen, bv met jongerenwerkorganisaties die getraind kunnen worden in Identity Project en op scholen het lesprogramma kunnen aanbieden. Het onderzoek naar impact en evaluatie van het lesprogramma wordt een standaard onderdeel van het implementatieproces.

### 6. Resultaten

- Handboek Identity Project en een train-de-trainer.
- Dossierpagina op KIS.nl wordt verder uitgewerkt zodat geïnteresseerde scholen of organisaties direct toegang hebben tot informatie over het lesprogramma.
- Onderzoeksrapport impact en evaluatie Identity project pilotjaar.

### 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	80	10.240
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	45	2.880
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	21	1.029
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	146	1.898
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	146	3.504
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>19.551</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	75	7.200
Movisie	Junior	71	125	8.875
Stafkosten Movisie		13	200	2.600
Overhead Movisie		25	200	5.000
<b>Totaal Movisie</b>				<b>23.675</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>14.065</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>57.291</b>

## Programmalijs 2. Emancipatie en Zelfbeschikking

### Project 2.1 Platform Eer en Vrijheid

#### 1. Vraagstuk

Het blijft noodzakelijk om bij te dragen aan het bevorderen van de emancipatie en zelfbeschikking van (jonge) vrouwen en lhbt+ personen met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie. Uitwisseling van kennis en ervaring over actuele vraagstukken met relevante partijen is een belangrijk middel voor KIS en via het Platform E&V bieden we ook informele migranten- (vrouwen-)organisaties nadrukkelijk een podium. In 2023 was dat o.a. via een (extra) online meeting over bevorderen van financiële zelfredzaamheid van (jonge) vrouwen in een afhankelijke positie.

#### 2. Doel(en) project 2024

- 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 een landelijke bijeenkomst en het verspreiden van een nieuwsbrief. De inhoud betreft het bevorderen en beschermen van zelfbeschikking van (jonge) vrouwen en lhbt+ personen met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie.

#### 3. Doelgroep

- *Primaire doelgroep:* Medewerkers van formele en informele (migranten/vrouwen-)organisaties, onderzoekers en beleidsambtenaren rond het thema zelfbeschikking. We zoeken nadrukkelijk ook naar contact met thema-/actie-organisaties met jongere medewerkers en doelgroepen, met meer diverse achtergrond qua cultuur en seksuele oriëntatie.
- *Profijtgroep:* (Jonge) vrouwen en lhbt+ personen met een migratie- of vluchtachtergrond in een kwetsbare positie.

#### 4. Samenwerking

- We gaan op zoek naar een opvolger van de dagvoorzitter, Naima Azough, die heeft aangegeven dat zij na 2023 hiermee wil stoppen.
- Voor de voorbereidings sessie nodigen we een achttal betrokkenen uit de Platform-achterban en relevante andere deelnemers.
- De key-note speaker en de workshopleiders worden later vastgesteld.

#### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Dit project is gericht op kennisuitwisseling en netwerkontwikkeling.

Fase 1. Februari – mei: • Voorbereiden:

Organiseren van een voorbereidende bijeenkomst voor het vaststellen van het thema en verkenning van opties voor sprekers en workshops

Fase 2. juni – oktober: \* Organiseren

- Concretiseren plan voor de landelijke bijeenkomst: regelen van locatie, key-note speaker, workshops, save the date, uitnodiging en programma maken en verspreiden; artikel voorbereiden.

Fase 3. oktober/november: \* Uitvoeren

- De landelijke bijeenkomst; nieuwsbrief schrijven en verspreiden, met daarin een thema-artikel en verslag van de bijeenkomst.

\* voorbereiden evaluatie 2025

## 6. Resultaten

- Een voorbereidende bijeenkomst
- Een eendaagse landelijke bijeenkomst
- Een nieuwsbrief, met inhoudelijke artikel/verslag van de bijeenkomst

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	28	3.584
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	22	1.408
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	8	392
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	58	754
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	58	1.392
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>7.530</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	100	9.600
Movisie	Junior	71	55	3.905
Movisie	Project-Assistent	66	60	3.960
Stafkosten Movisie		13	215	2.795
Overhead Movisie		25	215	5.375
<b>Totaal Movisie</b>				<b>25.635</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>12.032</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>45.197</b>

## **Project 2.2 Evaluatie onderzoek en ontwikkeling van de bestaande aanpak en instrumenten Zelfbeschikking**

### *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 meerjarenprogramma is de strategie geschetst dat KIS o.a. de ontwikkelde tools en handreikingen op het gebied van (online) shame sexting en van achterlating/huwelijkdwang op bestendige wijze wil implementeren en borgen bij professionals en informele werkers.

Met het oog op de kennislemniscaat van KIS willen we na een aantal jaren (2022 en 2023) van implementatie en borging, in 2024 inzetten op het evalueren van onze resultaten op dit traject, ook om met onze doelgroep af te stemmen wat voor hen werkzame elementen zijn van onze aanpak en bestaande tools. Op deze manier kunnen we bestendigen wat goed werkt en aanscherpen/verbeteren waar nodig.

### *2. Doel(en) project 2024*

- Kennis en ervaring van onze doelgroepen ophalen om tot verbetering van onze ontwikkelde aanpak en tools te komen.
- Kennis en ervaring van nieuwe doelgroepen en thema's (zoals jongeren en dubbele nationaliteit) specifiek bevragen om tot aanpak en tools te komen die hen zullen aanspreken.

### *3. 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 eengerelateerd) geweld, de (preventieve) signalering, opvang en/of begeleiding van slachtoffers van seksueel (en eengerelateerd) geweld.
- Professionals en informele werkers die werken in de opvang en/of begeleiding van (jonge) vrouwen en LHBTI's in een kwetsbare positie, met een vlucht- of migratieachtergrond.

*Profijtgroep:*

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

### *4. Samenwerking*

In de afgelopen jaren hebben we met veel (zelf)organisaties samengewerkt, zoals met Nisa4Nisa, Dona Daria, Trias Pedagogica. We zullen deze organisaties meenemen in de evaluatie van de aanpak en de instrumenten in de vorm van een reflectiesessie.

## 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Dit is een evaluatief, verdiepend onderzoek naar de ontwikkelde aanpak en instrumenten binnen de programmalijn Emancipatie en Zelfbeschikking.

- Bij Platform Eer en Vrijheid bijeenkomst de kennis en ervaring van de doelgroep ophalen in de vorm van een 'loketfunctie' tijdens de bijeenkomst. Deelnemers kunnen live en mondeling hun feedback terugkoppelen aan de hand van een kort semigestructureerd interview (n=20).
- Een korte kwantitatieve peiling via Survalyzer in 2024 onder het uitgebreide netwerk van deze programmalijn (in onze database zitten ongeveer 1000 organisaties).
- Twee reflectiesessies met samenwerkende organisaties over activiteiten in deze programmalijn zoals de leerbijeenkomsten achterlating/huwelijksdwang en shame sexting. Een reflectiesessie zal zich richten op de Achterlating (al dan niet in combinatie met huwelijksdwang) en de andere sessie focust op sex shaming.
- Aanpassing van de twee toolkits op basis van de opgehaalde informatie gedurende de evaluatie. Op de scripts van de animaties kreeg KIS eerder al feedback terug op de gebruikte terminologie en taal.

## 6. Resultaten

- Beknopte rapportage over de resultaten die voortkomen uit de evaluatie van de aanpak; sterk visueel vormgegeven (infographics), zodat we de doelgroep aanspreken.
- Aanpassing van de twee bestaande toolkits op basis van de feedback van de doelgroep en professionals van aangesloten organisaties. Hieronder valt ook het herschrijven van de animaties.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	128	16.384
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	176	11.264
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	45	2.205
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	349	4.537
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	349	8.376
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>42.766</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	60	5.760
Movisie	Junior	71	40	2.840
Stafkosten Movisie		13	100	1.300
Overhead Movisie		25	100	2.500
<b>Totaal Movisie</b>				<b>12.400</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>7.040</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>62.206</b>

## **Project 2.3 Verdiepend onderzoek naar 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 kunnen 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.

KIS voerde van januari tot en met mei 2023 een voorverkenning uit naar burgers met een dubbele nationaliteit. In de voorverkenning deden we een uitgebreid wetenschappelijke literatuuronderzoek op basis van specifieke (internationale) thema's die vallen onder dubbele nationaliteit. Thema's die terugkomen in de literatuur zijn o.a. loyaliteit, meervoudige identiteiten (simultaneity), veiligheid, inmenging van het land van tweede nationaliteit. Een belangrijke bevinding uit de wetenschappelijke literatuurstudie is dat er nauwelijks kwantitatief of kwalitatief empirisch onderzoek gedaan is naar de ervaringen en behoeften van de doelgroep. Er zijn om deze reden ook weinig handvatten te vinden voor burgers met een dubbele nationaliteit over hoe zij om kunnen gaan met de praktische gevolgen daarvan.

Enkele internationale artikelen bevatten globale beschrijvingen van cases die vooral het thema (dubbele) loyaliteit bespreken, bijvoorbeeld naar aanleiding van de Muslim Ban Act die in 2017 onder Trump werd ingevoerd. Deze wet had ingrijpende gevolgen voor mensen met een dubbele nationaliteit, zoals van de Iraanse nationaliteit.

In de voorverkenning deden we tevens vier expertinterviews, waaronder met een van de initiatiefnemers van het Manifest 'Keuzevrijheid in nationaliteit' (2019) en met dr. Nadia Bouras, universitair docent en expert op het gebied van migratie en integratie van Nederlandse Marokkanen. Ook hebben we een expertinterview gedaan met prof. dr. Thijl Sunier, hoogleraar met expertise op deze kwesties in relatie tot Turkije. Tot slot besloten we een Prof. dr. Frank Pieke (leiden Asia Center) te bevragen rondom (dubbele) nationaliteit van Chinese Nederlanders. Met de experts hebben we o.a. onze bevindingen uit het literatuuronderzoek getoetst.

### **2. Doel onderzoek**

Aanvullend zijn er Nederlanders die juist hun andere, dubbele nationaliteit willen behouden. De focus van dit onderzoek zal liggen op hoe het hebben van een dubbele nationaliteit doorwerkt in het Nederlanderschap. De onderzoekers zullen op een open manier vragen naar ervaringen en behoeften, zodat respondenten zowel positieve als negatieve ervaringen kunnen toelichten. Het eerste deel van het verdiepende onderzoek willen we nog breed insteken op meerdere nationaliteiten, zoals voor Turkse, Iraanse of Syrische Nederlanders. In dit verdiepende onderzoek willen we thema's, zoals 'loyalty' en meervoudige identiteiten op basis van de voorverkenning nader onderzoeken. Ook zullen we in het verdiepende onderzoek de focus leggen op hoe mogelijke gevolgen van een dubbele nationaliteit Nederlanders raakt in hun leven, zowel positief als negatief.

We zullen bij de doelgroep zoveel mogelijk rekening houden met variëteit in achtergrondkenmerken als gender, leeftijd, opleiding en beroep. In het eerste verdiepende deel van het onderzoek zullen we ons nog breed richten op meerdere landen. Vervolgens zullen we in het tweede deel selecteren op landen op basis van de empirische bevindingen. Ook zullen we in ons verdiepende onderzoek kijken naar hoe zogenaamde 'exposure' i.v.m. een bepaald beroep of functie zich verhoudt tot positieve en/of negatieve ervaringen rondom het hebben van een dubbele nationaliteit.

### **3. Doelgroep**

Nederlandse burgers met een verplichte dubbele nationaliteit en van Nederlanders voor wie het praktisch vrijwel onhaalbaar is afstand te doen van hun tweede nationaliteit.

#### 4. Samenwerking

Beoogde samenwerkingspartner is Centerdata. Deze organisatie beschikt over het LISS panel dat we kunnen inzetten voor het uitzetten van een enquête. In het najaar van 2023 zullen we nader inventariseren hoe dit panel in elkaar steekt, ook met het oog op representativiteit. Mocht het nodig zijn hieromtrent een disclaimer op te maken, dan zullen we dit uiteraard in ons rapport vermelden.

#### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

De uitvoering van dit plan van aanpak start in 2023 en loopt door tot eind 2024. Onderstaand beschrijven we de aanpak voor deze gehele periode. In de tweede helft van 2023 en in 2024 willen we op basis van de bevindingen uit de voorverkenning de volgende activiteiten ontwikkelen.

##### *Gesprekken netwerkpartners en aanstellen begeleidingscommissie onderzoek*

Ten aanzien van de doelgroep van het onderzoek en de uitvraag naar hun behoeften rondom dit thema, vindt KIS het belangrijk om een begeleidingscommissie voor het onderzoek aan te stellen. Deze commissie kan meedenken over het design van het onderzoek en zorgen voor het draagvlak in de relevante gemeenschappen voor het verdiepende onderzoek. Vanwege het kwetsbare thema is het belangrijk relevante stakeholders tijdig bij het onderzoek te betrekken. KIS zal vanaf juli/aug 2023 aan de slag gaan met het bij elkaar brengen van een begeleidingscommissie. Daartoe is het nodig netwerkgesprekken (minimaal vijf) te voeren met organisaties/koepels met verschillende migratieachtergronden, zoals de Marokkaanse, Turkse, Syrische, Iraanse en Eritrese. KIS heeft inmiddels afstemming gehad met ESS rondom het voeren van deze netwerkgesprekken.

##### *Mixed-methods aanpak onderzoek*

Eind maart 2023 heeft Diversion een rapport op basis van 25 interviews opgeleverd waar KIS kennis van heeft genomen en graag verder verdiepend mee aan de slag gaat. In het rapport worden genoemde thema's (op pagina 1) ook uitgelicht. Echter geeft het nog weinig handvatten voor contextueel inzicht in dubbele nationaliteit, omdat in de empirie niet is uitgesplitst naar achtergrondkenmerken, zoals land, gender, leeftijd, opleiding en beroep. De verhalen van burgers zijn goed, illustratief materiaal. Om verdiepend te kunnen onderzoeken hoe burgers hun dubbele nationaliteit ervaren, vooral als het niet mogelijk of zeer lastig is er afstand van te kunnen doen, is het nodig de empirie uit te splitsen naar achtergrondkenmerken. Daarbij hanteren wij een mix-methods aanpak (Mortelmans, 2020), waarbij wij zowel kwantitatief onderzoek (d.m.v. een enquête) als kwalitatief onderzoek (d.m.v. diepte-interviews) doen, om zo juist de empirische ondergrond van dit vraagstuk te versterken. Focusgroepen blijken vanwege o.a. de gevoeligheid van deze kwesties erg lastig te organiseren, zo blijkt uit het hierboven genoemde rapport van Diversion. Dit advies nemen wij graag over.

##### *Enquête*

Op basis van bevindingen uit de voorverkenning willen we een enquête uitzetten naar burgers met een dubbele nationaliteit uit landen waarbij het zeer lastig dan wel onmogelijk is om afstand te doen. Met behulp van deze enquête kunnen we specifiekere uitvragen op achtergrondkenmerken als gender, leeftijd, opleiding en beroep en dit beter onderzoeken in de context van het specifieke land. In de enquête zullen we vragen naar concrete percepties van en ervaringen met een dubbele nationaliteit, en niet naar 'als-dan' hypothesen, zoals het geval was in de opbouw van de narratieven in het rapport van Diversion. In de enquête zullen we burgers met dubbele nationaliteiten uit verschillende landen bevragen, zoals Marokko, Turkije, Syrië en Iran. De enquête zullen we breed uitzetten met behulp van een panel. Deze nader te overeen te komen steekproef van respondenten voorkomt werving met een mogelijke 'bias' als we alleen via het KIS netwerk zouden werven. In het najaar van 2023 zullen we de eerste voorbereidingen treffen voor de enquête, zoals het ontwikkelen van de vragenlijst, het benaderen van een extern bureau (LISS) voor de representatieve steekproef. In januari/februari 2024 zullen we een start maken met de enquête. De uitgebreide data analyse en beschrijving voeren we in mei 2024 uit.



### Verdiepende interviews

Op basis van deze analyse en beschrijving, selecteren we vervolgens een kleiner aantal nationaliteiten voor verdiepende interviews. Gesteld dat we twee of drie nationaliteiten selecteren, dan beogen we minimaal acht interviews per nationaliteit te doen. Het kwalitatieve verdiepende onderzoek zal vanaf mei/juni tot oktober 2024 lopen waarna de onderzoekers vervolgens aan de slag gaan met het eindrapport.

### 6. Resultaten en planning

- November/december 2023: Een rapportage over de voorverkenning (literatuur en expertinterviews) en over de bevindingen op basis van de netwerkgesprekken.
- November/december 2023: Een eerste bijeenkomst met een begeleidingscommissie heeft plaats gehad.
- November 2024: Eindrapport waarin we de voorverkenning, enquête en de verdiepende interviews, van een aantal nader te selecteren nationaliteiten, zullen beschrijven.

### 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	120	15.360
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	70	4.480
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	31	1.519
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	221	2.873
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	221	5.304
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>29.536</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	30	2.880
Movisie	Junior	71	130	9.230
Stafkosten Movisie		13	160	2.080
Overhead Movisie		25	160	4.000
<b>Totaal Movisie</b>				<b>18.190</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>14.500</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>62.226</b>

## Programmaliijn 3. Professionals en vrijwilligers in de (super)diverse samenleving

### Project 3.1 Diversiteitsensitieve jeugdzorg

#### 1. Vraagstuk

Professionals in de jeugdzorg hebben moeite 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 optimaliseren van 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.

In 2023 hebben wij het project geëvalueerd met stakeholders. 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. In 2023 zijn we twee pilots gestart en een leernetwerk met een zestal voortrekkers onder de grote jeugdzorgorganisaties. In 2023 hebben wij een tool voor managers ontwikkeld om hen te ondersteunen met een stappenplan en concrete tips. We willen de ingezette lijn doortrekken om via pilots en leernetwerk de kennis over te dragen en het urgentiebesef bij managers te vergroten. Opdat er binnen de organisaties de juiste randvoorwaarden zijn waaronder de professional diversiteitsensitief kan werken.

#### 2. Doel(en) project 2024

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

#### 3. 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.

#### 4. Samenwerking

Wij werken samen met NJi, Jeugdzorg Nederland, diverse jeugdorganisaties, aanbieders van training en advies en hogescholen, Platform Vakmanschap Jeugdprofessionals en VWS.

## 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Het is een implementatiegericht project.

- A. Pilots in twee jeugdzorgorganisaties, met AMV-afdelingen en cultuursensitieve jeugdzorgorganisaties uit ons netwerk. Wij piloten de tool voor managers, wij ondersteunen kennisuitwisseling en adviseren het management van de generieke jeugdzorg bij het verbeterproces naar een diversiteitsensitieve jeugdzorg. (januari – november)
- B. Drie of vier bijeenkomsten van het leernetwerk Jeugdzorg. Vormgeven aan de voorbereiding en uitvoering van een plan van aanpak voor diversiteitsensitieve jeugdzorg. Gebruik van de bestaande expertise van afdelingen voor de duurzame ontwikkeling van diversiteitssensitief werken in de gehele organisatie. Implementatie van de ontwikkelde tool voor managers in het leernetwerk. (januari – november)
- C. Het ontwikkelen van een videoproductie met goede voorbeelden uit het leernetwerk. (september – november)
- D. Adviesgesprekken met 10 nieuwe jeugdzorgorganisaties, gekoppeld aan de implementatie van de managementtool. (januari – november)
- E. Bijeenkomst met landelijke stakeholders. Feedback ophalen bij landelijke stakeholders voor stimuleren gebruik managementtool. (april)

## 6. Resultaten

- Publicatie van de uitgewerkte tool voor managers, gebaseerd op input werkzame onderdelen uit leernetwerkbijeenkomsten, pilots en overleg trainers.
- Een videoproductie met goede voorbeelden uit het leernetwerk.
- Een artikel op kis.nl over goede voorbeelden.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	144	18.432
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89		0
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	72	4.608
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	36	1.764
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	252	3.276
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	252	6.048
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>34.128</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124		0
Movisie	Senior	96	142	13.632
Movisie	Junior	71	60	4.260
Movisie	Project-Assistent	66	12	792
Stafkosten Movisie		13	214	2.782
Overhead Movisie		25	214	5.350
<b>Totaal Movisie</b>				<b>26.816</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>1.978</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>62.922</b>

## 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 meestal verzorgd door vrijwilligers die daarmee medeopvoeder zijn. Ondanks dat de pedagogische kwaliteit van de lessen de afgelopen jaren in het algemeen sterk is verbeterd, blijft dit nog steeds een aandachtspunt en is er nog een groot verschil met wat de jongeren in het reguliere onderwijs gewend zijn. Ook is de aandacht in de lessen 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 moskeelandschap van ruim vijfhonderd moskeeën in Nederland behoorlijk versnipperd, wat een brede gezamenlijke ontwikkeling bemoeilijkt. Ook vanuit de nationale en lokale overheden is er een toenemende aandacht voor informeel moskeeonderwijs.

KIS heeft in 2021 en 2022 een pedagogisch kwaliteitskader voor informeel moskeeonderwijs ontwikkeld samen met islamitische organisaties en experts. In 2022 en 2023 zijn ook meerdere bijbehorende praktische instrumenten ontwikkeld die moskeeën kunnen gebruiken in het verbeterproces van hun lesaanbod. Ook is een start gemaakt met de opzet van een leernetwerk. In 2024 bouwen we verder op deze basis. Naast de doorontwikkeling van een of enkele instrumenten zetten we vooral in op de verdere verspreiding en toepassing van het kwaliteitskader en instrumenten. Onderdeel daarvan is een of meerdere landelijke en/of regionale leernetwerken.

### 2. Doel(en) project 2024

Met dit uit 2023 doorlopende project dragen we bij aan het versterken van de pedagogische kwaliteit van het informeel moskeeonderwijs. De nadruk ligt ook in 2024 op het bijdragen aan de implementatie van het door KIS ontwikkelde pedagogisch kwaliteitskader en bijbehorende instrumenten. Dit ondersteunen we ook door het opzetten van een of meerdere leernetwerken.

### 3. Doelgroep

- Primaire doelgroep: Moskeeorganisaties en koepelorganisaties  
De ontwikkelde kennis en producten zijn ook bruikbaar voor andere islamitische organisaties dan moskeeën die informele lessen aanbieden. Gezien de omvang van het werkveld focussen we ons op moskeeën.
- Profijtgroepen: Vrijwilligers in het informele moskeeonderwijs, de islamitische jongeren die lessen volgen en hun ouders belanghebbend.
- Het Rijk en gemeenten zijn stakeholders, gezien hun aandacht voor dit onderwerp.

### 4. Samenwerking

Individuele moskeeën en koepelorganisaties: w.o. SPIOR, ISN, Mili Gorus, SML (Limburg) en SMUO (Utrecht).

### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

1. Verspreiding en toelichting kwaliteitskader en uitbouwen netwerk en samenwerkingen c
  - a. Eventueel op kleinschalig niveau ondersteuning bij toepassing kwaliteitskader en instrumenten
2. Verder uitbouwen en faciliteren van leernetwerk(en) (jan-dec 2024)
3. Doorontwikkelen pedagogisch kwaliteitskader en instrumenten, bijvoorbeeld met (online) instrument voor tussenmeting. (jan-dec 2024)

We zetten verder in op de verspreiding en toelichting van het ontwikkelde kader en instrumenten en op het door KIS geïnitieerde leernetwerk. Afhankelijk van de behoeften die we in 2023 in kaart brengen zullen we in 2024 een of meerdere leernetwerken opzetten en/of ondersteunen. Het streven is om dit zoveel mogelijk in nauwe samenspraak en liefst in samenwerking met islamitische organisaties uit te voeren. Er blijft ruimte voor beperkte ondersteuning van individuele moskeeorganisaties, maar daar ligt niet de nadruk. We zetten vooral in op het toevoegen van kennis en tools aan nieuwe en al lopende initiatieven van moskeekoepels of andere samenwerkingsverbanden. Per april 2022 hebben we hier contact over met meerdere organisaties (onder meer in Rijnmond, Amsterdam, Den Haag, Limburg en Utrecht). Een belangrijk onderdeel van dit project blijft de continue aandacht voor het onderhouden en uitbreiden van het netwerk ten behoeve van de bekendheid en het vertrouwen van de door KIS ontwikkelde kennis en producten.

## 6. Resultaten

- Artikel(en) over kwaliteitskader en/of leernetwerk(en).
- Uitbouw netwerk/samenwerkingspartners op dit onderwerp. Onderdeel hiervan zijn besprekingen, presentaties en toelichtingen bij individuele moskeeen en koepels en samenwerkingsverbanden.
- Een of meerdere leernetwerken.
- Afhankelijk van de behoefte van de doelgroep ontwikkelen we een of meerdere aanvullende instrumenten. Ten behoeve van zelfevaluatie ontwikkelen we in ieder geval een (online) instrument voor het uitvoeren van een tussenmeting (van de kwaliteitsontwikkeling).

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	135	17.280
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	75	6.675
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	50	3.200
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	43	2.107
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	303	3.939
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	303	7.272
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>40.473</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	130	12.480
Stafkosten Movisie		13	130	1.690
Overhead Movisie		25	130	3.250
<b>Totaal Movisie</b>				<b>17.420</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>5.000</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>62.893</b>

## Programmalijs 4. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

### Project 4.1 Aanpak stagediscriminatie

#### 1. Vraagstuk

In de afgelopen jaren zijn er meerdere onderzoeken uitgevoerd waarin stagediscriminatie binnen het mbo aangetoond (Andriessen et al., 2021; Van Rooijen & De Winter-Koçak, 2018; Klooster et al., 2016). Het voorkomen en aanpakken van stagediscriminatie heeft hoge prioriteit gekregen binnen het Stagepact 2023 – 2027 op initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Een van de belangrijkste maatregel binnen het Stagepact is het overgaan naar meer objectievere vormen van werven en selecteren zoals (vormen van) stagematching (OCW, 2023). Ook voert de Inspectie van het Onderwijs momenteel een stelselonderzoek uit naar hoe de aanpak van stagediscriminatie bij verschillende mbo-instellingen eruit ziet (Inspectie van het Onderwijs, 2023).

Onderzoek naar stagediscriminatie is in het hbo minder omvangrijk. ROA en Klooster onderzoek & advies toonde aan dat studenten met een migratieachtergrond langer moeten zoeken naar een stage (in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond) en studenten met een migratieachtergrond aangeven ze zelf inderdaad stagediscriminatie hebben ervaren (Klooster et al., 2020). Dat hbo-studenten zelf stagediscriminatie ervaren bleek eveneens uit een kwalitatief onderzoek van De Jong & Hermes (2021). Wel zijn er binnen het hbo initiatieven opgezet (zoals De Haagse Aanpak) waarbinnen er gewerkt wordt aan een effectieve aanpak van stagediscriminatie.

Onderzoek naar stagediscriminatie binnen het wo is er vooralsnog niet. Met alle opgedane kennis over stagediscriminatie binnen het mbo, over o.a. het structurele karakter van de problematiek, de impact hiervan op studenten en hun onderwijs- en arbeidsloopbaan, maar ook over de aanpak hiervan, wil KIS graag nieuwe inzichten verschaffen en uitgebreider onderzoek doen naar stagediscriminatie binnen het wo. Dit willen wij niet zomaar. De signalen in bovenstaande onderzoeken geven voldoende aanleiding voor nader onderzoek en daarnaast geven partijen in ons netwerk, waaronder LSVb, aan dat er behoefte is aan meer kennis en handvaten voor het aanpakken van stagediscriminatie in het hoger onderwijs. Onderzoek naar dit thema binnen het wo vervuld daarnaast een belangrijk kennishiaat. Idealiter bieden de resultaten van ons onderzoek ook input voor de concrete uitwerking van het door VH, UNL, ISO, LSVb, OCW, SZW, VNO-NCW en MKB-Nederland in 2022 ondertekende manifest (Rijksoverheid, 2022).

#### 2. Doel(en) project

- Inzicht geven in de verschillende wijzen waarop stages binnen het wo worden toegewezen en welke risico's hierbij zijn voor gelijke kansen en stagediscriminatie.
- Inzicht geven in welke mate studenten binnen het wo stagediscriminatie ervaren.

#### 3. Doelgroep

Directe doelgroep zijn wo-instellingen. Middels dit onderzoek maken wij voor twee dingen inzichtelijk, te weten:

1. In welke mate hun studenten stagediscriminatie ervaren en
2. Inzicht in de verschillen vormen van het toewijzen van stages en welke risico's er hierbij zijn voor gelijke kansen en stagediscriminatie (in de zin dat er gekeken wordt hoe objectief deze procedures zijn).

Met deze kennis reiken wij hen waardevolle kennis aan die zij kunnen gebruiken voor de aanpak van stagediscriminatie. Daarnaast kan deze kennis ook gebruikt worden door andere partijen die zich (bijvoorbeeld op beleidsniveau) bezighouden met het bestrijden van stagediscriminatie. Hierbij denken wij bijvoorbeeld aan de ministeries van OCW en SZW, maar ook aan ISO en LSVb. Studenten met een migratieachtergrond zijn de profijtgroep. Wij willen ervoor zorgen dat hun stem gehoord wordt en zij kunnen aangeven hoe en in welke mate zij stagediscriminatie ervaren. Daarnaast willen wij voor hen inzichtelijk maken over de wijze waarop stage worden toegewezen binnen het hbo en wo voldoende garantie voor gelijke kansen bieden.

#### 4. Samenwerking

Binnen dit project wordt er in ieder geval samenwerking gezocht met UNL en indien nodig afzonderlijke universiteiten. Ook zullen wij samenwerking zoeken met ISO en LSVb.

#### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

2024

- A. Documentenanalyse. In de documentenanalyse bekijken we wat de onderwijsinstellingen procedureel hebben vastgelegd over het toewijzen en toekennen van stages en of en wat zij specifiek vermelden over stagediscriminatie. Hierbij bestuderen wij in ieder geval de openbare informatie die zij vermelden op de website, maar zullen nader nagaan welke documentatie nog meer beschikbaar is. (jan-mrt 2024)
- B. Interviews met stagebegeleiders. Met 15 stagebegeleiders of andere professionals die zich binnen het wo bezighouden met stages worden er individuele interviews afgenomen. De stagebegeleiders worden bevraagd op de wijze waarop zij studenten koppelen aan stageplekken en welke signalen zijn ontvangen over stagediscriminatie. (apr-sep 2024)
- C. Start enquête onder wo-studenten. In de enquête worden studenten gevraagd naar de wijze waarop zij zijn bemiddeld naar een stageplek of hebben moeten zoeken naar een stageplek én worden zij bevraagd over hun ervaringen met stagediscriminatie. In 2024 wordt hiermee gestart, met een doorloop naar 2025 indien nodig. (jun-dec 2024)
- D. Analyse van onderdeel A en B, gecombineerd met een tussenrapportage of artikel waarin wordt aangegeven welke procedures er in het wo rondom de toewijzing van stages worden ingezet. De insteek is om onder andere aan te geven hoe groot de diversiteit is in de manieren waarop dit wordt gedaan (vergelijkbaar met hoe SEO het proces van stagematching in beeld hebben gebracht, zie Het proces van stagematching in het mbo - SEO Economisch Onderzoek) en (indien mogelijk) op welke momenten er ruimte is voor bias bij deze procedure. (okt-dec 2024)

2025

- E. Eventuele doorloop enquête onder wo-studenten.
- F. Verdiepende interviews met wo-studenten (20). In de enquête worden studenten gevraagd of zij zouden willen deelnemen aan een verdiepend interview. In de interviews wordt er dieper ingegaan op de ervaringen van de studenten en op de resultaten vanuit de enquête.
- G. Overkoepelende analyses en rapportage. Alle bevindingen vanuit fase D, E en F worden bij elkaar gebracht in een overzichtelijke eindrapportage. In de eindrapportage worden ook aanbevelingen en aanknopingspunten aangereikt voor verbeteringen. Deels ook gestoeld met al op gedane kennis over wat werkt tegen stagediscriminatie vanuit het mbo.

#### 6. Resultaten

In 2024 leveren we een tussenrapportage of artikel op waarin wordt aangegeven welke procedures er in het wo rondom de toewijzing van stages worden ingezet. Eventueel een aanvullend artikel in een vaktijdschrift/op een website voor het wetenschappelijk onderwijs. Het eindrapport van de studie is voorzien voor 2025.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	108	13.824
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	140	8.960
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	37	1.813
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	285	3.705
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	285	6.840
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>35.142</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	103	12.772
Movisie	Junior	71	115	8.165
Stafkosten Movisie		13	218	2.834
Overhead Movisie		25	218	5.450
<b>Totaal Movisie</b>				<b>29.221</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>500</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>64.863</b>



## Project 4.2 MKB ondersteunen in gelijke kansen creëren in werving en selectie

### 1. Vraagstuk

Arbeidsmarktdiscriminatie is een groot probleem. Een recente meta-analyse van arbeidsmarktdiscriminatie in zes landen laat zien dat discriminatie in de meeste landen stabiel blijft behalve in Frankrijk waar het afneemt en behalve in Nederland waar het alleen maar toeneemt (Quillian & Lee, 2023). KIS wil werkgevers ondersteunen in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. KIS is hier al langer mee bezig en werkte onder meer mee aan de [Delphi studie van TNO](#) om na te gaan welke aanpakken effectief zijn tegen discriminatie in werving en selectie. Hieruit kwam naar voren dat 'objectief werven en selecteren' de aanpak is die het duidelijkste bewijs heeft. In 2020 heeft KIS onderzoek gedaan in het MKB en in 2021 en 2022 heeft KIS [onderzoek gedaan](#) (samen met TNO) onder bedrijven in hoeverre zij al effectieve aanpakken tegen arbeidsmarktdiscriminatie (in het bijzonder objectief werven en selecteren) al toepassen in de praktijk. In 2022 heeft KIS objectief werven en selecteren gepromoot onder MKB's en hun ervaringen opgehaald in het uitproberen ervan (zie [dit artikel](#)). In 2023 doet KIS onderzoek in het MKB om na te gaan op welke manier we het MKB het beste kunnen interesseren voor objectief werven en selecteren. De uitkomsten van dit onderzoek zijn nog niet bekend. Voor 2024 willen we de uitkomsten van dit onderzoek verder uitdiepen en/of verbreden, mogelijk door middel van pilot in de praktijk van het MKB.

### 2. Doel(en) project 2024

Ons doel is een bijdrage te leveren aan het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in het bijzonder in het MKB en wij dragen hieraan bij door middel van een pilotonderzoek in het MKB. Welke vorm dit precies krijgt is nog onduidelijk omdat dit afhangt van de resultaten van het onderzoek dat wij uitvoeren in 2023. We denken onder meer aan de volgende opties:

- Optie A: inzicht krijgen in (en kennis verspreiden over) hoe objectief werven en selecteren nog beter kan aansluiten bij het MKB en hoe de werkwijze er in de praktijk uit ziet.
- Optie B: inzicht krijgen in (en kennis verspreiden over) hoe objectief werven en selecteren nog beter kan aansluiten bij specifiek kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers) en hoe de werkwijze er in de praktijk uit ziet.
- Optie C: inzicht krijgen in (en kennis verspreiden over) hoe bedrijven – en in het bijzonder MKB – vorm kunnen geven aan objectief promotieprocessen organiseren.

Door het project in 2023 krijgen we meer zicht op hoe de interesse bij het MKB door objectief werven en selecteren kan worden aangewakkerd (via de business case, legal case of fairness case?). In 2024 gaan we hier mee verder door het opzetten van een pilot op basis van de resultaten van 2023, gericht op het MKB en het onderzoeken van de effecten hiervan.

### 3. Doelgroep

- De doelgroep is het MKB.
- De profijtgroep zijn werkzoekenden die te maken hebben met discriminatie in werving en selectie in het bijzonder mensen die vanwege hun afkomst, huidskleur of religie worden gediscrimineerd.

### 4. Samenwerking

We werken op dit thema altijd met veel verschillende partners samen zoals MKB Nederland, MKB bedrijven, lokale ondernemersorganisaties, werkgeversorganisaties, SER Diversiteit in Bedrijf, De Normaalste Zaak en TNO.

## 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

We zien momenteel drie opties voor ons maar de precieze aanpak kan het beste worden bepaald aan het einde van het jaar wanneer de uitkomsten van het onderzoek bekend zijn dat bij schrijven van dit projectvoorstel loopt. We beschrijven hieronder de mogelijke drie opties, deze zijn dus niet volledig:

Optie A: Inzicht krijgen in (en kennis verspreiden over) hoe objectief werven en selecteren nog beter kan aansluiten bij het MKB en hoe de werkwijze er in de praktijk uitziet.

- Fase 1 (januari – april): Werven van pilotorganisaties die mee willen doen aan de pilot en het ontwikkelen van het onderzoeksdesign. Tevens gaan we in deze fase het materiaal ontwikkelen (waarbij we gebruik maken van alles wat er al ligt) voor tijdens het gebruik van de pilot.
- Fase 2 (mei – oktober): Het begeleiden van de pilotorganisaties bij het uitvoeren van de pilot aan de hand van het materiaal en het monitoren van de resultaten hiervan.
- Fase 3 (november – december): Het analyseren van de resultaten en naar buiten brengen hiervan. Ook passen we het materiaal aan op basis van de resultaten. In 2025 zetten we verder in op het verspreiden van dit materiaal.

Optie B: inzicht krijgen in (en kennis verspreiden over) hoe objectief werven en selecteren nog beter kan aansluiten bij specifiek kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers) en hoe de werkwijze er in de praktijk uit ziet

Dezelfde fasering en stappen als hierboven bij optie A beschreven maar het materiaal wordt meer toegespitst op kleine organisaties.

Optie C: inzicht krijgen in (en kennis verspreiden over) hoe bedrijven – en in het bijzonder MKB – vorm kunnen geven aan objectief promotieprocessen organiseren.

- Fase 1 (januari – april): Onderzoek in de literatuur naar objectief het promotieproces vormgeven: hoe ziet dat eruit? Wat werkt hierin?
- Fase 2 (mei – september): Het raadplegen van experts (uit praktijk en wetenschap) over hoe het promotieproces in de praktijk objectief kan worden vormgegeven. Ook hier staan de vragen voorop: hoe ziet dit eruit en wat is effectief?
- Fase 3 (oktober – december): Op basis hiervan, ontwikkelen we een eerste leidraad voor het objectief vormgeven van het promotieproces.

In 2025 gaan we leidraad testen in de praktijk en op basis daarvan aanpassen. Waar mogelijk zorgen we dat dit project gekoppeld is aan het KIS-project over 'post-entry' (4.3).

## 6. Resultaten

De precieze resultaten kunnen we nog niet vaststellen, maar te denken valt aan:

- Mogelijk: nieuw passend materiaal voor MKB dat hen helpt bij objectief werven en selecteren of een eerste leidraad voor het objectief vormgeven van het promotieproces en/of rapportage met de uitkomsten van de pilots.
- Artikel met de belangrijkste uitkomsten.
- Een of meerdere leernetwerken.
- Een of afhankelijk van de behoefte van de doelgroep meerdere aanvullende instrumenten. In ieder geval (online) instrument voor tussenmeting.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	63	8.064
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	28	2.492
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	110	7.040
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	29	1.421
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	230	2.990
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	230	5.520
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>27.527</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	63	7.812
Movisie	Senior	96	28	2.688
Movisie	Junior	71	110	7.810
Movisie	Project-Assistent	66	9	594
Stafkosten Movisie		13	210	2.730
Overhead Movisie		25	210	5.250
<b>Totaal Movisie</b>				<b>26.884</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>3.173</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>57.584</b>

## Project 4.3 Versterken arbeidsmarktpositie mensen met een migratieachtergrond (post-entry)

### 1. Vraagstuk

Dit langlopende project is erop gericht om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond die werken te versterken. In 2022 heeft KIS in kaart gebracht hoe en in hoeverre de arbeidsmarktpositie van werkende mensen met en zonder migratieachtergrond van elkaar verschilt, zie [dit rapport](#). In 2023 ging KIS verder met verdiepend onderzoek bestaande uit een enquête en een-op-een interviews waaruit specifiek de barrières die mensen met een migratieachtergrond op de werkvloer tegenkomen worden gedestilleerd. De resultaten van dit verdiepende onderzoek kunnen eind 2023 of begin 2024 verwacht worden. Op basis van de resultaten van het verdiepende onderzoek worden er enkele thema's gedestilleerd waar vervolgens een interventie op ontwikkeld wordt, ook op basis van bestaande wetenschappelijke kennis. Conform de al opgestelde enquête kunnen de thema's kunnen bijvoorbeeld zijn: procedures voor doorstroom, beschikbaar gestelde ontwikkelmogelijkheden, veiligheid op de werkvloer en/of discriminatie. De interviews kunnen ook aanvullende thema's genereren. De interventie wordt middels een intensieve samenwerking met werkgevers nader vormgegeven, daarna wordt er een pilot gestart waarbij een of meerdere werkgevers de interventie gaan toepassen in de praktijk.

### 2. Doel(en) project 2024

- Het vinden van bedrijven/organisaties die willen deelnemen aan een pilot. Hier wordt, in samenwerking met SZW, in 2023 al een start mee gemaakt.
- Het inrichten en vormgeven van een of meerdere interventie, in samenwerking met bedrijven/organisatie.
- Een start maken met de pilot binnen een of meerdere organisaties.
- Een start maken met procesevaluatie van pilot.

### 3. Doelgroep

- Organisaties (direct)
- Werknemers met een migratieachtergrond (indirect)

### 4. Samenwerking

Voor het slagen van de pilot is samenwerking met verschillende partijen in het veld noodzakelijk. Voor de uitvoer van de pilot zijn wij afhankelijk van de bereidheid van organisaties/bedrijven. Er dient dus voldoende draagvlak te zijn binnen de organisaties om een mogelijk ingrijpende interventie door te voeren. Hierbij moet er ook aandacht zijn voor de praktijkbegeleiding van organisaties/bedrijven, waarbij wij idealiter op zoek gaan naar een externe partner. In deze context is er eerder gesproken over AWWN. Daarnaast zijn wij voornemens om samen met SZW op te trekken bij de werving van organisaties/bedrijven. Binnen SZW bestaat er een groot netwerk in het kader van het thema behoud en doorstroom (waar dit project thematisch ook onder valt). Daarbij is het ook belangrijk om aan te sluiten bij bestaande initiatieven en daarbij de inschatting te maken hoe een en ander elkaar kan versterken.

### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Type project: Implementatie kennis

#### **Fase 0: Rapportage onderzoek 2023 afronden (jan-mrt 2024)**

#### **Fase 1: Bepalen thema's/doelen pilot (jan 2024)**

Afhankelijk van de resultaten van het huidige onderzoek worden, in samenspraak met SZW, thema's uitgekozen waarop de interventie of interventies zich op gaan richten binnen de pilot.

### **Fase 2: Literatuurstudie (jan-feb 2024)**

Als de thema's en doelen van de pilot en de bijbehorende interventie(s) duidelijk zijn, wordt er bekeken wat er vanuit bestaande wetenschappelijke kennis bekend is over werkzame elementen bij interventies die gericht zijn op deze thema's.

### **Fase 3 Werving (sep 2023-fuiterlijk eind feb 2024)**

1. Op zoek gaan naar organisaties, idealiter in samenwerking met SZW, die een pilot
  - a. voor de duur van een jaar willen aangaan. Gezien er veel gevraagd wordt van de
  - b. organisaties en waarschijnlijk veel intern afgestemd moet worden, wordt in 2023 hier al een start mee gemaakt.
2. Op zoek gaan naar nadere samenwerkingspartners, in ieder geval voor de invulling van
  - a. de praktijkbegeleiding. Eventueel kan hier in 2023 ook een start mee worden gemaakt.

Go/no go moment (feb 2024)

Besluit om wel of niet door te gaan met de beoogde invulling van dit project, in afstemming met het ministerie van SZW.

### **Fase 4: Nader vormgeven pilot (sep 2023 – eind mrt 2024)**

De daadwerkelijke invulling van de pilot is context-afhankelijk, waarbij ook rekening wordt gehouden met de mogelijkheden, behoeften en wensen van deelnemende organisaties. In overleg met de deelnemende organisaties wordt interventie verder ingevuld.

### **Fase 5: Start pilot (apr 2024 –loopt door tot april/mei 2025)**

De organisatie('s) start(en), met hulp en ondersteuning van KIS en idealiter ook een andere partij voor de praktijkondersteuning, met het invoeren van de interventie.

### **Fase 6: Start procesevaluatie (april 2024 - loopt door tot april/mei 2025)**

KIS houdt de vorderingen van de organisatie(s) nauwlettend in de gaten en heeft in ieder geval regelmatig overleg met de uitvoerders. Hiermee wordt er een start gemaakt met de procesevaluatie, wat inzichten moet geven voor andere organisaties over mogelijke belemmeringen wanneer zij veranderingen willen aanbrengen binnen hun organisatie.

aanbrengen binnen hun organisatie.

## **6. Resultaten**

2024 wordt een opstartjaar voor de pilot. Het resultaat moet zijn dat wij

1. Begin 2024 leveren we de eindrapportage van het onderzoek uit 2023 op;
2. Een of meerdere organisaties bereid hebben gevonden voor het starten met een of meerdere pilots;
3. De organisaties dit jaar starten met de pilots;
4. KIS start met het procesonderzoek.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	50	6.400
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	60	5.340
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	60	3.840
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	25	1.225
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	195	2.535
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	195	4.680
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>24.020</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	80	9.920
Movisie	Senior	96	60	5.760
Movisie	Junior	71	100	7.100
Stafkosten Movisie		13	240	3.120
Overhead Movisie		25	240	6.000
<b>Totaal Movisie</b>				<b>31.900</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>1.000</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>56.920</b>

## Programmaliijn 5. Gelijke kansen voor nieuwkomers

### Project 5.1 Monitor arbeidstoeleiding en inburgering statushouders

#### 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 acht 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 een breed zicht biedt op de ontwikkeling en uitvoering van gemeentelijke inburgeringsbeleid gericht op nieuwkomers. Het gemeentelijk beleid en de uitvoeringspraktijk rondom arbeidstoeleiding en inburgering kent veel facetten. In de concrete uitwerking van het onderzoeksplan en de ontwikkeling van de vragenlijst stemmen we met de klankbordgroep en het ministerie van SZW af welke thema's in de monitor van 2024 belicht zullen worden. In overleg met het ministerie van SZW zorgen we ervoor dat de thema's en monitorvragen aanvullend zijn op de onderzoeken die zijn of worden uitgezet in het kader van het Plan Monitoring en Evaluatie van de Wi2021. Naar verwachting hebben betrokken partijen de komende jaren verdere behoefte aan informatie over de arbeidsmarkttoeleiding en de ervaringen met de praktische uitvoering van de nieuwe wet inburgering in gemeenten, evenals de resultaten daarvan.

#### 2. Doel(en) project 2024

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 de KIS Monitor Arbeidstoeleiding en Inburgering Statushouders en Gezinsmigranten in Gemeenten voor de 9e keer uit te voeren. De KIS-monitor wordt opgesteld op basis van een enquête die in beeld brengt wat gemeenten doen (beleid en uitvoering) rondom de arbeidstoeleiding en inburgering van statushouders en gezinsmigranten. Dit leidt tot een meerjarig overzicht op de ontwikkelingen.

#### 3. Doelgroep

- De resultaten van de monitor vormen het kennisfundament voor SZW, gemeenten en hun samenwerkingspartners om te werken aan het bevorderen van gelijke kansen voor nieuwkomers. Doordat de monitor gedragen en mede ontwikkeld wordt door belangrijke betrokken stakeholders 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 of vragen in de gemeenteraad te stellen en/of te beantwoorden.
- 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.
- 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.

#### 4. Samenwerking

- We voeren de monitor samen met Divosa uit.
- Ook is er een klankbordgroep die tijdens verschillende fasen van het onderzoek wordt betrokken. Deze klankbordgroep bestaat uit: Divosa, VNG, VluchtelingenWerk, de SER, het UAF, MBO-Raad, VNG, G40 Themagroep Vergunningshouders en Asiel, en het ministerie van SZW. Zij zijn in verschillende fasen van het onderzoek betrokken. Verder zal er contact gezocht worden met vertegenwoordiging van middelgrote en kleinere gemeenten via bijvoorbeeld de M50 of Platform 31.

#### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Type project: Verdiepend onderzoek

- Fase 1: ontwikkelen van vragenlijst online enquête (januari – maart)
- Fase 2: Veldwerk; uitzetten vragenlijst en nabellen (maart – april)
- Fase 3: Analyse en verdieping resultaten (mei – juni)
- Fase 4: Rapportage en schrijven conclusies en aanbevelingen (juni – juli)
- Fase 5: Afstemming klankbordgroep op verschillende momenten gedurende het project
- Fase 6: Eindrapportage publicatie en verspreiding (september)
- Fase 7: Presentatie en verspreiding onderzoeksresultaten (september – oktober)

#### 6. Resultaten

- Het product is de Rapportage Monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeleiding en Inburgering Statushouders en Gezinsmigranten 2024. De monitor wordt gedragen door alle bovengenoemde samenwerkingspartners en door die nauwe samenwerking landen de resultaten bij de beoogde doelgroepen. Daarnaast wordt de monitor via het netwerk van Divosa verspreid.
- Persartikel in overeenstemming met Divosa.
- Presentatie van de onderzoeksbevindingen in diverse kringen (waaronder gemeenten).

#### 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Tarief	aantal	Bedrag
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	155	19.840
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	245	21.805
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	149	9.536
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	83	4.067
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	632	8.216
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	632	15.168
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>78.632</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>3.975</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>82.607</b>



## Programmalijn 6. Ongewenste polarisatie voorkomen en respectvol samenleven stimuleren

### Project 6.1 Kennisontwikkeling en leernetwerk ‘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. Polariserende topics, betrokken groepen én dynamieken evenals de daaruit voortvloeiende kennisvragen en dilemma's zijn divers en veranderen met de actualiteit. Vanuit het veld (gemeenten, maatschappelijke organisaties en uitvoerend professionals) bestaat de behoefte om bestaande kennis en tools verder door te ontwikkelen en te 'fine tunen' zodat deze zo goed mogelijk toepasbaar zijn voor actuele dilemma's in de aanpak van polarisatie waar zij mee te maken hebben.

#### 2. Doel(en) project 2024

De kennisbasis voor gemeenten, maatschappelijke organisaties en uitvoerend professionals voor de aanpak van ongewenste polarisatie actueel houden en verder versterken, door:

- Inzichtelijk maken van actuele polarisatiedynamieken (ontstaan en processen van polarisatie op actuele thema's) en daaruit voortvloeiende kennisvragen en dilemma's in de praktijk. Vertalen van (wat werkt) kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie naar toepassing bij (nieuwe) ontwikkelingen/dilemma's/vragen en deze kennis aanreiken aan gemeenten, maatschappelijke organisaties en uitvoerend professionals. Waar nodig bestaande kennis en tools/aanpakken (zoals handreikingen, analysetool) verder doorontwikkelen en 'fine tunen' zodat deze zo goed mogelijk toepasbaar zijn voor actuele ontwikkelingen/dilemma's/vragen in de praktijk.
- 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.
- Beschikbare (wat werkt) kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie onder de aandacht brengen van de doelgroepen.

#### 3. Doelgroep

- Gemeenten, maatschappelijke organisaties, bestuurders, uitvoerende professionals in het sociaal domein, veiligheidsdomein en in het onderwijs 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.

#### 4. Samenwerking

- Platforms en organisaties die in verbinding staan en zich richten op de genoemde domeinen en doelgroepen, waaronder ESS (incl. Platform JEP), BV Jong, Sociaal Werk Nederland, Stichting School en Veiligheid, NJR, VNG, LSE, NJi, Maatschappelijke Alliantie.

## 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Type project: Implementatie van kennis

Fases:

1. Inventariseren actuele polarisatiedynamieken inclusief de daaruit voortvloeiende kennisvragen en dilemma's in de praktijk. Actualiseren kennisdossiers op KIS.nl met nieuwe inzichten (januari – december)
2. Bestaande kennis en tools doorontwikkelen en 'fine tunen', zodat deze zo goed mogelijk toepasbaar zijn voor de geschetste dilemma's in de aanpak van polarisatie (februari – juni, september – oktober)
3. Inbrengen kennis en bijdragen aan organisatie leernetwerk polarisatie voor gemeenten en/of maatschappelijke organisaties of uitvoerende professionals over dilemma's en effectieve aanpakken van ongewenste polarisatie. Voortbouwend op de eerdere leernetwerken voor gemeenten in 2022 en 2023 (januari – december)<sup>2</sup>
4. Flexibel beantwoorden kennisvragen gemeenten, maatschappelijke organisaties en uitvoerend professionals (januari – december)

## 6. Resultaten

- Up-to-date inzicht/overzicht van actuele polarisatiedynamieken/kennisvragen/ dilemma's in de praktijk en kennis/tools die daarbij kunnen worden toegepast. Actueel kennisdossier polarisatie op KIS.nl.
- Bestaande kennis en tools (o.a. handreiking) zijn waar nodig doorontwikkeld, zodat deze zo goed mogelijk toepasbaar zijn voor actuele polarisatiedynamieken/kennisvragen/dilemma's in de praktijk.
- Bijeenkomsten leernetwerk polarisatie zijn georganiseerd.
- Kennis op maat: flexibele beantwoording van vragen van diverse stakeholders.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	176	22.528
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	87	5.568
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	44	2.156
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	307	3.991
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	307	7.368
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>41.611</b>
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	aantal	Bedrag
Movisie	Senior	96	58	5.568
Movisie	Junior	71	24	1.704
Stafkosten Movisie		13	82	1.066
Overhead Movisie		25	82	2.050
<b>Totaal Movisie</b>				<b>10.388</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>5.180</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>57.179</b>

<sup>2</sup> In 2022 georganiseerd door ESS, in 2023 door Movisie en in 2024 door (naar verwachting) ministerie BZK.

## Project 6.2 Afwegingskader polarisatie

### 1. Vraagstuk

Polarisatie kan ongewenst zijn, maar hoeft niet altijd per definitie nadelig of schadelijk te zijn. 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 te 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.

In 2023 hebben wij in Utrecht, Den Haag en Rotterdam bijeenkomsten georganiseerd met beleidsambtenaren uit het sociaal domein, onderwijs en OOV. Aan de hand van lokale casuïstiek hebben we met elkaar in kaart gebracht op basis van welke afwegingen de verschillende collega's nu polarisatie duiden en beoordelen om een keuze te maken voor hoe te handelen. De deelnemers waren enthousiast over de bijeenkomst en gaven aan dat alleen al het gesprek met elkaar, over de beleidsterreinen heen, heel waardevol was.

Ook is een deskresearch uitgevoerd om bestaande kennis hierover te bundelen. In juni 2023 worden de uitkomsten van de lokale bijeenkomsten gepresenteerd en besproken met de betrokken gemeenten. Een eerste set van criteria wordt voorgelegd en getoetst. Samen wordt gekeken of deze bruikbaar zijn en wat er eventueel mist en welke vragen en inzichten nadere uitwerking behoeven. Op basis daarvan worden de criteria verder aangescherpt. Ook wordt met elkaar besproken op welke wijze de criteria, en een gezamenlijk afwegingskader, behulpzaam kan zijn en in welke vorm. In de tweede helft 2023 en 2024 werken wij dit verder uit in concrete activiteiten en materialen waaronder een handboek en uitgewerkte voorbeelden voor hoe het afwegingskader gebruikt kan worden in praktijksituaties. Het blijft een iteratief proces waarbij we elke stap weer voorleggen aan de betrokkenen om zo goed mogelijk te kunnen aansluiten bij wensen en behoeften in de praktijk. Op basis daarvan kan het soms wenselijk zijn om af te wijken van het oorspronkelijke plan. We zullen dat dan tijdig overleggen met het ministerie.

### 2. Doel(en) project 2024

Ontwikkelen van een kader om objectiever te kijken naar polariserend gedrag aan de hand van een aantal objectiverende criteria (afwegingskader) voor het versterken van de professionele besluitvorming en handelingsbekwaamheid:

- Meer uniform gedrag te duiden en beoordelen
- Om zo beter te kunnen bepalen hoe te handelen
- Om het gesprek met elkaar hierover te kunnen aangaan en keuzes/adviezen te onderbouwen/uitleggen (ook in retrospectief)

### 3. Doelgroep

Bestuurders en beleidsmedewerkers van landelijke en lokale overheden en professionals.

### 4. Samenwerking

We werken nauw samen met de drie gemeenten die deelnemen in het traject. Ook houden we ESS en natuurlijk SZW goed aangehaakt.

## 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Toetsen en verder uitwerken van concept afwegingskader 1.0 in:

1. Lokale en landelijke bijeenkomsten met de gemeenten voor toetsing en doorontwikkeling (januari, mei, oktober)
2. Aanvullende deskresearch op basis van de uitkomsten van deze bijeenkomsten (februari – maart & juni – juli)
3. Ontwikkelen definitieve criteria (augustus – oktober)
4. Ontwikkelen en vormgeven van het afwegingskader en bijbehorende materiaal (augustus – november)
5. Communicatie: artikel en eventueel podcast of andere communicatievorm over de uitkomsten (november – december; eventueel al eerder communiceren over inhoud, bijvoorbeeld een interview met een betrokken gemeente)

## 6. Resultaten

- Een praktisch afwegingskader.
- Artikel en podcast of ander aantrekkelijk communicatieproduct over de uitkomsten.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	54	6.912
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	16	1.024
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	12	588
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	82	1.066
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	82	1.968
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>11.558</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	148	18.352
Movisie	Senior	96	36	3.456
Movisie	Junior	71	112	7.952
Movisie	Project-Assistent	66	56	3.696
Stafkosten Movisie		13	352	4.576
Overhead Movisie		25	352	8.800
<b>Totaal Movisie</b>				<b>46.832</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>9.930</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>68.320</b>

## **Project 6.3 Sociale en fysieke begunstigers van publieke familiariteit in de wijk**

### *1. Vraagstuk*

Drukker, diverser en dubbelgrijs. Dat is volgens het NIDI en CBS (2020) wat Nederland in 2050 te wachten staat. Demografische veranderingen brengen grote uitdagingen met zich mee als het gaat om samenleven en wonen. Eerder constateerde de WRR (2018) al dat de groeiende verscheidenheid in Nederlandse steden (ook wel superdiversiteit genoemd) het samenleven in buurten en wijken ingewikkelder maakt. Om het respectvol samenleven in (super)diverse wijken te vergemakkelijken, pleit de WRR (2018, 2020) voor het bevorderen van publieke familiariteit: lichte, spontane en herhaalde contacten in de woonomgeving.

Het KIS-onderzoek 'Kennen is het niet, maar we komen elkaar hier wel tegen' (2023) onderstreept de waarde van ontmoetingsplekken in de buurt, waar publieke familiariteit kan worden opgebouwd. Ook maakt het onderzoek duidelijk dat het bevorderen van publieke familiariteit een vraagstuk is op het snijvlak van het sociale en het fysieke domein. Want als ontmoetingsplekken schaars of onaantrekkelijk zijn, kan dit anonimisering, toe-eigening, uitsluiting en terugtrekgedrag in de hand werken. En om lichte contacten en ongedwongen ontmoeting tot stand te brengen is gerichte inzet en regie van professionals, sociaal ondernemers en vrijwilligers nodig, juist daar waar de verscheidenheid groot is.

In 2022 en 2023 heeft KIS verdiepend onderzoek gedaan naar de vraag hoe publieke familiariteit zich manifesteert in (super)diverse wijken en hoe het kan worden bevorderd. De volgende stap is delen van de kennis naar de praktijk voor diverse doelgroepen in het sociaal en fysiek domein zodat zij deze kennis ook daadwerkelijk kunnen benutten. In 2024 en 2025 wil KIS zich daarom richten op het ontwikkelen van praktische kennis en tools om beleidsmakers, professionals en vrijwilligers uit het fysiek en sociaal domein te helpen bij het bevorderen van publieke familiariteit.

### *2. Doel(en) project 2024*

Met dit project wil KIS bijdragen aan respectvol samenleven in (super)diverse wijken en buurten tussen mensen met verschillende achtergronden door in te zetten op kennisbenutting en daarmee bijdragen aan het bevorderen van de sociale stabiliteit in Nederland. KIS streeft er enerzijds naar om de bewustwording over het belang van publieke familiariteit onder gemeenten en andere relevante actoren te vergroten, en anderzijds om praktische toepasbare kennis aan te reiken over hoe dit concreet kan worden bevestigd.

### *3. Doelgroep*

- Primaire doelgroep: gemeentelijke beleidsmakers en ontwerpers die zich bezighouden met ingrepen in openbare ruimte en de voorzieningsstructuur, en maatschappelijke organisaties, professionals en vrijwilligers die een bijdrage willen en kunnen leveren aan respectvol samenleven in de (super)diverse wijk.
- Profijtgroep: bewoners van (super)diverse wijken die, dankzij de praktijkgerichte kennis uit dit project, meer respectvol en met meer onderling vertrouwen kunnen samenleven. En de samenleving als geheel omdat we middels dit project bijdragen aan het bevorderen van de sociale cohesie en sociale stabiliteit.

### *4. Samenwerking*

Gemeenten, Raad voor Volksgezondheid en Samenleving, College van Rijksadviseurs, BZK, ruimtelijke ontwikkelaars/ontwerpers.

### *5. Plan van aanpak in hoofdlijnen*

Type project: implementatie

Plan van aanpak: In 2024 en 2025 willen we toewerken naar concreter handelingsperspectief, zodat de door KIS ontwikkelde kennis ook toegepast kan worden in de praktijk. Net zoals in 2023 willen we de inhoudelijke invulling bij de start van het project in 2024 afstemmen met experts en professionals uit de praktijk. We denken op dit moment aan een van de volgende invalshoeken hiervoor:

- Ontwerpend onderzoek: Door middel van ontwerpend onderzoek bijdragen aan concrete planvorming in nieuwbouw- of transformatiegebieden; in co-creatie tussen KIS-onderzoekers en beleidsmakers, planologen, stedenbouwkundigen en (landschaps)architecten. De meerwaarde van deze benadering is dat er dwars door sectoren heen wordt gekeken of er via iteraties innovatieve oplossingen gezocht kunnen worden. De eerder ontwikkelde kennis wordt zodoende in een lokale praktijk concreet toegepast en die kennis wordt landelijk gedissemineerd.
- *Lessen trekken uit de praktijk.* Hoe werken fysieke keuzes in de voorzieningenstructuur en de inrichting van de openbare ruimte in recente ontwikkelde nieuwbouwwijken (en/of herstructureringsgebieden) in de praktijk uit? Wat kan hiervan worden geleerd; wat zijn succes- en faalfactoren? Hoe kan deze kennis bijdragen aan het beter benutten van bestaande kennis in de beleids- en ontwerp praktijk?
- *Sociale begunstigers van publieke familiariteit.* Uit KIS-onderzoek blijkt dat naast klassieke sociaal werkers, ook diverse andere professionals en vrijwilligers een cruciale rol kunnen spelen bij het stimuleren van publieke familiariteit (zoals een baliemedewerker van bibliotheek of stadsloket of persoon van een buurtwinkel). Wat hebben professionals en vrijwilligers nodig om deze rol op te kunnen (en willen) pakken en hoe kunnen zij worden ondersteund? We werken toe naar handelingsperspectief voor deze groep.

Fasering (nader te specificeren afhankelijk van de gekozen invalshoek):

- Fase 1: Bijeenkomst om kennis uit 2022 en 2023 te delen en te inventariseren aan welke vervolgekennis en handelingsperspectieven behoefte zijn (januari)
- Fase 2: Projectplan uitwerken en (indien nodig) werving cases of samenwerkingspartners (februari – april)
- Fase 3: Onderzoek en kennisontwikkeling (april – oktober)
- Fase 4: Handelingsperspectief ontwikkelen en voorbereiden handreiking. Tools of instrumenten maken we definitief in 2025, ook de uitwerking van de handreiking vindt plaats in 2025. We zetten dan ook in op de verspreiding ervan (oktober – december)

## 6. Resultaten

- Bijeenkomst waarbij resultaten zijn gedeeld.
- Eén of meerdere tools en instrumenten in concept ontwikkeld.
- Opzet of plan van aanpak handreiking waarin resultaten zijn gebundeld (uit te werken in 2025).
- Artikel(en) in vakmedia (bijvoorbeeld Binnenlands Bestuur, Rooilijn, Gebiedsontwikkeling.nu).

## 7. Begroting

<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	116	14.848
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	68	6.052
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	48	3.072
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	39	1.911
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	271	3.523
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	271	6.504
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>35.910</b>
<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Movisie	Expert	124	12	1.488
Movisie	Senior	96	118	11.328
Movisie	Junior	71	108	7.668
Stafkosten Movisie		13	238	3.094
Overhead Movisie		25	238	5.950
<b>Totaal Movisie</b>				<b>29.528</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>2.690</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>68.128</b>

## Programmaliijn 7. Effectief discriminatie en racisme aanpakken

### Project 7.1 Lokaal anti-discriminatiebeleid

#### 1. Vraagstuk

Lokaal antidiscriminatiebeleid ontwikkelen is een vraagstuk waar veel gemeenten mee zitten. Uit de monitor van 2023 bleek dat slechts 23 procent beleid hierop heeft ontwikkeld. 33 procent geeft aan dat het in ontwikkeling is en 4 procent van de gemeenten geeft aan behoefte te hebben aan online kennisuitwisseling. Dit gaat vooral over het delen van goede voorbeelden. Opvallend is dat vooral kleine en middelgrote gemeenten geen antidiscriminatiebeleid voeren. Dit jaar willen we ons focussen op deze kleine en middelgrote gemeenten.

#### 2. Doel(en) project 2024

Effectief lokaal antidiscriminatiebeleid bevorderen door middel van (1) het zorgen dat antidiscriminatie-interventies die lokaal ingezet kunnen worden verbeterd en beter gevonden worden door het aanvullen van interventies in de anti-discriminatie database op kis.nl. En tevens door middel van (2) gemeenten te ondersteunen bij het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid door middel van (a) goede voorbeelden, (b) op maat adviezen aan gemeenten en (c) leer- en reflectiesessie voor kleine en middelgrote gemeenten.

In 2024 richten we ons in het bijzonder op kleine en middelgrote gemeenten. Voor de interventies (doel 1) richten we ons op specifiek op intersectionele interventies en interventies gericht op het tegengaan van online discriminatie, waarvoor we samenwerken met project 8.2. We leggen meer nadruk op doen van een procesevaluatie van de interventies die zich aanmelden voor de [database](#) 'Effectieve aanpak discriminatie lokaal'. Deze doelen sluiten aan bij het meerjarenprogramma.

#### 3. Doelgroep

- Primaire doelgroep: gemeenten en interventie-eigenaren
- Profijtgroepen: allen die gediscrimineerd worden in Nederland

#### 4. Samenwerking

- Verschillende gemeenten
- Verschillende interventie-ontwikkelaars
- Discriminatie.nl/antidiscriminatiebureaus

Daarnaast werken we ook samen met de antidiscriminatiebureaus (hen vragen we onder meer expliciet om na te gaan of zij interventies hebben om in te dienen bij de database), de NCDR en discriminatie.nl.

#### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

##### **Activiteit 1: Leer- en reflectiesessie voor kleine en middelgrote gemeenten (een sessie in het voorjaar, een in de zomer en in het najaar)**

Online kennisdeling en uitwisseling tussen gemeente scoorden hoog bij de behoefte in de KIS monitor lokaal antidiscriminatiebeleid van 2022. De focus op kleine en middelgrote gemeenten kwam naar voren tijdens het startgesprek met SZW dit jaar. Ook tijdens een congres van het Platform Gemeenten en Mensenrechten werd duidelijk dat kleine en middelgrote gemeente hier behoefte aan hebben. We gaan daarom een aantal leer- en reflectiesessies houden voor gemeenten (2 à 3) waarvoor in het bijzonder kleine en middelgrote gemeenten worden uitgenodigd en zij gestimuleerd worden om met elkaar uit te wisselen en kennis en goede voorbeelden te delen. We zullen bekijken of er genoeg animo voor is om dit fysiek te organiseren, in dat geval zullen we 1 sessie fysiek kunnen organiseren en mogelijk een daarnaast online. We streven ernaar om minimaal 10 gemeenten fysiek, of 20 online te bereiken.



### **Activiteit 2: Goede voorbeelden uitlichten (hele jaar door)**

We gaan in 2024 meer goede voorbeelden uitlichten van gemeenten; de vorm bepalen we nog. Het kan bijvoorbeeld in de vorm van artikelen, filmpjes of interviews.

### **Activiteit 3: Op maat advies aan gemeenten (hele jaar door)**

KIS krijgt veel vragen van gemeenten om advies. Dit blijven we ook in 2024 doen zodat gemeenten geholpen worden in het opstellen en ontwikkelen van effectief antidiscriminatiebeleid. We geven aan minimaal 8 en maximaal 25 gemeenten advies, mits er voldoende budget is. Er is ongeveer 70 uur beschikbaar voor het adviseren van gemeenten. Bij activiteit 1 zullen we gemeenten ook wijzen op deze mogelijkheid. Daarnaast sluiten we waar kan aan bij landelijke bijeenkomsten voor gemeenten over het lokale antidiscriminatiebeleid.

### **Activiteit 4: Database uitbreiden**

In deze interventiedatabase zijn interventies opgenomen voor een effectieve aanpak van discriminatie. Deze interventies worden in de Nederlandse praktijk gebruikt en zijn onderbouwd met wetenschappelijk bewezen mechanismen. In dit overzicht kan je als gemeente gericht zoeken naar een interventie die ingezet kan worden in een specifiek domein, zoals het onderwijs of in de buurt. Vervolgens krijgen gemeenten interventies te zien die hier mogelijk toegepast kunnen worden. Als gemeente kan je beoordelen welke interventie het beste past bij de situatie en context. Deze interventies kunnen worden ingezet door de gemeente, bijvoorbeeld middels het verstrekken van een subsidie.

In 2024 gaan we deze database verder uitbreiden onder meer met interventies die intersectioneel zijn (dus op meerdere vormen van discriminatie zijn toegespitst) en op interventies tegen online discriminatie. Ook gaan we specifiek na of interventies die toentertijd ontwikkeld zijn met de decentralisatie-uitkering vanuit SZW in aanmerking kunnen komen voor de database.

---

Het uitbreiden van de database houdt concreet in:

- 1 à 2 workshops geven aan interventie-ontwikkelaars waarin zij leren om hun interventie te beschrijven (tussen februari t/m maart).
  - lezen eerste voorstellen voor indiening en feedback geven (april t/m juni).
  - lezen verbeterde (tweede) voorstellen voor indiening en feedback geven (juli t/m september).
  - redactie, opmaak en plaatsen in database (oktober t/m december).
- 

### **Activiteit 5: Workshop procesevaluatie voor interventie-ontwikkelaars (september of oktober)**

We merken dat veel interventie-ontwikkelaars nog geen procesevaluatie hebben uitgevoerd. We gaan daarom een workshop aanbieden voor interventie-ontwikkelaars over hoe je een procesevaluatie goed kan uitvoeren zodat zij handvaten in handen krijgen om dit zelf te kunnen doen. Op basis van deze procesevaluatie kunnen ontwikkelaars hun eigen interventies verbeteren.

### **Activiteit 6: Start onderzoek naar wat werkt in intersectionele interventies (september t/m december)**

In ons meerjarenprogramma staat beschreven dat kwalitatief evaluatieonderzoek naar intersectionele antidiscriminatie-interventies zouden gaan doen. Het gaat om onderzoeken hoe en wanneer deze werkzame mechanismen voor een intersectionele aanpak zoals bekend uit de theorie, tot bloei komen in de praktijk door middel van kwalitatief evaluatieonderzoek bij een aantal kansrijke interventies. De ervaring van KIS is dat dit type onderzoek praktisch toepasbare kennis oplevert voor verschillende interventie-ontwikkelaars om hun interventie te verbeteren. In 2024 starten we met dit onderzoek en in 2025 gaan we hiermee verder.

## **6. Resultaten**

- Twee à drie reflectie- en leersessies met gemeenten.
- Uitbreiding van de database met minimaal vijf (maximaal 12) interventies.
- Minimaal acht gemeenten (maximaal 28) op maat advies gegeven (in een gesprek, per mail etc.).
- Workshop gegeven over procesevaluatie die gevolgd is door minimaal acht interventie-ontwikkelaars.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	98	12.544
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	52	3.328
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	25	1.225
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	175	2.275
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	175	4.200
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>23.572</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	57	7.068
Movisie	Senior	96	127	12.192
Movisie	Junior	71	132	9.372
Movisie	Project-Assistent	66	27	1.782
Stafkosten Movisie		13	343	4.459
Overhead Movisie		25	343	8.575
<b>Totaal Movisie</b>				<b>43.448</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>1.573</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>68.593</b>

## Project 7.2 Aanpak online discriminatie en hatespeech

### 1. Vraagstuk

Online discriminatie en hatespeech vormen een bedreiging van onze democratische rechtsstaat en ondermijnen de sociale cohesie. Niet alleen op sociale media is dit een groot probleem, maar ook op gaming-platforms, nieuwssites, internetfora en apps zoals dating-apps. In een [recente Kamerbrief](#) stelt het kabinet dat die de komende jaren stevig wil inzetten op een meer geïntegreerde, samenhangende en gestructureerde aanpak van online hatespeech, discriminatie en racisme o.a. door het versterken van de preventieve aanpak.

Voor een versterkte preventieve aanpak is het belangrijk dat initiatieven die zich direct of indirect richten op het verminderen van online discriminatie (bijv. doordat ze zich inzetten op mediawijsheid, online weerbaarheid, verminderen van vooroordelen/stereotypering of het activeren van omstanders) gebaseerd zijn op wetenschappelijke kennis én ervaringskennis. Zodat dit ook daadwerkelijk effectief is in de praktijk. Het aanpassen en onderbouwen van de eigen interventie is echter niet zo gemakkelijk, weten we uit eerdere projecten van Movisie en KIS. KIS wil daarom antidiscriminatie-interventies ondersteunen en begeleiden in het verbeteren van hun eigen interventie, in het bijzonder interventies die zich richten op jongeren. We bouwen hierbij voort op de kennis die KIS in 2022 en 2023 heeft ontwikkeld.

Voor een effectieve (preventieve) aanpak is het ook belangrijk om zicht te krijgen op (potentiële) plegers van online discriminatie. Wat triggert hen om zich online grensoverschrijdend te uiten? Wat zijn voorspellers van dit gedrag? En in hoeverre zijn mensen zich ervan bewust dat bepaalde gedragingen discriminatoir zijn? In 2024 wil KIS starten met een onderzoek naar (potentiële) plegers, waarbij we voortbouwen op eerder KIS-onderzoek naar [openlijk en onomwonden racisme](#). In 2025 gaan we verder met dit onderzoek en werken we toe naar handelingsperspectief.

### 2. Doel(en) project 2024

Het verminderen van online discriminatie op grond van herkomst, huidskleur of religie door (a) meer inzicht te bieden in het gedrag van plegers en (b) bestaande antidiscriminatie-interventies/-tools te verstevigen.

### 3. Doelgroep

- Interventie-ontwikkelaars van antidiscriminatie-interventies of mediawijsheidsinterventies, docenten, jongerenwerkers, antidiscriminatievoorzieningen en beleidsmakers van gemeenten.
- Profijtgroep: Gedupeerden van online discriminatie en haat (met een nadruk op jongeren).

### 4. Samenwerking

Ontwikkelaars van antidiscriminatie-interventies zoals antidiscriminatievoorzieningen en maatschappelijke organisaties. Tevens werken we samen met onderwijsinstellingen, Netwerk Mediawijsheid, gemeenten, jongerenorganisaties, ministerie van Justitie en Veiligheid en WODC.

### 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

Type project: onderzoek en implementatie.

#### Plan van aanpak

##### Onderdeel A. Gericht op meer kennis vergaren over plegers van online discriminatie

- Stap 1: Verkennen literatuur en methodologie onderzoek bepalen. Op basis van deze stap ontwikkelen we een uitgewerkt plan van aanpak voor het onderzoek (januari – april).
- Stap 2: Uitvoeren van het onderzoek, mogelijk via experimenteel onderzoek waarbij we kijken naar voorspellers van gedrag of een enquête onder (potentiële) plegers (mei – oktober).
- Stap 3: Resultaten bundelen in conceptrapport (november – december).

Communicatie over rapport vindt plaats in 2025.

## Onderdeel B. Gericht op interventies

- Stap 1: Eén á twee workshops geven aan interventie-ontwikkelaars waarin zij leren om hun interventie te beschrijven (deze workshop wordt aangeboden in samenwerking met het KIS-project lokaal anti-discriminatiebeleid) (februari – maart)
- Stap 2: Extra sessie over ‘wat werkt’ tegen online discriminatie (april)
- Stap 3: Begeleiden deelnemers in het verder op papier zetten van de eigen interventie (april – september)
- Stap 4: Publiceren in de interventiedatabase op KIS.nl (september – december)

### 6. Resultaten

- Aanvulling van KIS interventie-database met interventies die zich richten op online discriminatie
- Artikel met tips voor interventie-ontwikkelaars over wat werkt tegen online discriminatie.
- Concept rapport naar aanleiding van onderzoek over (potentiële) plegers.

### 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	68	8.704
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	89	60	5.340
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	22	1.078
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	150	1.950
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	150	3.600
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>20.672</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	96	135	12.960
Movisie	Junior	71	152	10.792
Stafkosten Movisie		13	287	3.731
Overhead Movisie		25	287	7.175
<b>Totaal Movisie</b>				<b>34.658</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>2.016</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>57.346</b>

## Project 7.3 Institutioneel racisme

### 1. Vraagstuk

Alle gemeenten in Nederland hebben de verantwoordelijkheid om mensen gelijk te behandelen, zowel als werkgever als dienstverlener. Uit recente onderzoeken weten we echter dat die gelijke behandeling in overheidsorganisaties onder druk kan staan, bijvoorbeeld door processen die bepaalde groepen mensen bevoordelen en andere juist achterstellen. De term 'institutioneel racisme' wordt gebruikt om te verwijzen naar die situatie. KIS deed eerder onderzoek naar institutioneel racisme in gemeenten en in 2023 werkt KIS aan de handreiking voor gemeenten met praktische tips om institutioneel racisme binnen de eigen organisatie te voorkomen. In 2024 is het plan om deze handreiking verder uit te bouwen en verder bekend te maken. Tevens verkennen we in 2024 in hoeverre deze handreiking bruikbaar is voor andere type organisaties zoals ministeries, non-profitorganisaties en/of bedrijven.

### 2. Doel(en) project 2024

Met dit project willen we bijdragen aan de aanpak van institutioneel racisme, in het bijzonder bij gemeenten. Dat doen wij onder andere door (1) inspirerende goede (effectieve) voorbeelden op te halen uit de praktijk, (2) deze op te nemen in de in 2023 ontwikkelde handreiking, (3) deze door te ontwikkelen met feedback vanuit de praktijk en aanvullende (praktijk)kennis en (4) door deze handreiking te verspreiden en bekend te maken en (5) een wetenschappelijk artikel over institutioneel racisme af te ronden waar al in 2023 aan is begonnen en (6) het verkennen van uitbreiding van de handreiking voor andere type organisaties, zoals ministeries, non-profitorganisaties en/of bedrijven.

### 3. Doelgroep

- Primaire doelgroep zijn gemeentelijke organisaties die werk willen maken van de aanpak institutioneel racisme. We verkennen ook ministeries, non-profitorganisaties en/of bedrijven als mogelijk nieuwe doelgroepen.
- Profijtgroep zijn mensen die op basis van hun afkomst, huidskleur en/of religie te maken krijgen met ongelijke behandeling, ongelijke uitkomsten en/of kansen.

### 4. 4. Samenwerking

We zoeken de samenwerking met de VNG en vragen hem om met ons mee te denken over verspreiding van de handreiking. Ook werken we samen met de NCDR en met de antidiscriminatiebureaus.

### 5. 5. Plan van aanpak in hoofdlijnen

#### 1. Goede voorbeelden ophalen uit de praktijk (januari – augustus)

Gedurende de periode van januari tot augustus richten we ons op het verzamelen van goede voorbeelden uit de praktijk, met name in Nederland. We streven ernaar om zowel grotere als kleinere gemeenten en diverse regio's te betrekken in ons onderzoek. Mocht het zo zijn dat er binnen Nederland geen concrete voorbeelden beschikbaar zijn, dan zullen we de aanpakken die in Nederland worden gehanteerd en in lijn zijn met wetenschappelijke kennis in kaart brengen. Ons doel is om inspirerende voorbeelden te verzamelen die dienen als praktische illustraties van de wetenschappelijke kennis en richtlijnen. Het gaat dus om voorbeelden die aansluiten bij de wetenschappelijke theorie: of ze daadwerkelijk effectief zijn kunnen we niet onderzoeken binnen dit project maar we kiezen ervoor om alleen die voorbeelden te noemen die aansluiten bij wat bekend is uit de wetenschap van 'wat werkt' of mogelijk zou kunnen werken en daar niet in strijd mee zijn. Op deze manier kunnen we gemeenten voorzien van waardevolle inzichten en benaderingen die hen ondersteunen bij het implementeren van effectieve strategieën in de praktijk.

## **2. De goede voorbeelden beschrijven en koppelen aan de handreiking (september – december)**

We zullen goede voorbeelden verzamelen en beschrijven, en deze koppelen aan de handreiking. Deze goede voorbeelden kunnen op verschillende manieren worden gepresenteerd, zoals toegevoegde stukjes tekst of interviews binnen de handreiking zelf, of via losstaande interviews in artikelen waarin we verwijzen naar de handreiking. Daarnaast overwegen we ook het gebruik van filmpjes waarin goede voorbeelden worden getoond en waarin verwezen wordt naar de handreiking.

## **3. Andere eventuele updates doorvoeren in de handreiking (september – december)**

Gedurende de periode september tot en met december zullen we nauwlettend de reacties en feedback van gemeenten monitoren met betrekking tot de handreiking. Deze input is essentieel, omdat het ons in staat stelt om de handreiking verder te verbeteren en aan te passen, zodat deze nog beter aansluit bij de specifieke behoeften en uitdagingen van gemeenten.

## **4. De handreiking verder verspreiden en bekend maken (hele jaar door)**

Om een grotere impact te hebben en het bereik te vergroten, zoeken we actief de samenwerking op met belangrijke organisaties en instellingen. We werken bijvoorbeeld nauw samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de Nationale Commissie voor de Rechten van de Mens (NCDR) en de antidiscriminatiebureaus in verschillende regio's. Door gezamenlijke inspanningen kunnen we de handreiking onder de aandacht brengen bij gemeenten, maatschappelijke organisaties en andere relevante stakeholders.

## **5. Het verder afronden van het wetenschappelijk artikel (hele jaar door)**

In 2023 starten we met het schrijven van een wetenschappelijk artikel. Ervaring is dat indienen en het verwerken van de peer reviews tijd kost dus dat betekent dat we hier mee verder gaan in 2024. Dit wetenschappelijk artikel draagt bij aan de (wetenschappelijk) positie van KIS in het veld op het thema.

## **6. Verkennen relevantie voor andere type organisaties (augustus – december)**

In 2024 gaan we door middel van gesprekken met ministeries, non-profit organisaties en bedrijven na in hoeverre en welke onderdelen van de handreiking voor gemeenten ook bruikbaar zouden zijn voor deze type organisaties. We analyseren de uitkomsten en op basis daarvan beschrijven we in een memo welke verdere stappen er nodig zijn om te komen tot handreikingen voor deze verschillende type organisaties in 2025.

### *6. Resultaten*

- Nieuwe versie van de handreiking met daarin of daaraan gekoppeld goede voorbeelden (precieze vorm wordt nog bepaald in overleg met SZW).
- Wetenschappelijk artikel geschreven.
- Een notitie met daarin beschreven in hoeverre en op welke manier de handreiking voor gemeenten mogelijk bruikbaar gemaakt kunnen worden voor andere type organisaties en welke verdere stappen er nodig zijn om te komen tot handreikingen voor deze verschillende type organisaties.

## 7. Begroting

Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	128	98	12.544
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	64	126	8.064
Verwey-Jonker Instituut	Project ondersteuning	49	35	1.715
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		13	259	3.367
Overhead Verwey-Jonker Instituut		24	259	6.216
<b>Totaal Verwey-Jonker Instituut</b>				<b>31.906</b>
Organisatie	Onderzoeker	Uurtarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	124	104	12.896
Movisie	Junior	71	126	8.946
Movisie	Project-Assistent	66	24	1.584
Stafkosten Movisie		13	254	3.302
Overhead Movisie		25	254	6.350
<b>Totaal Movisie</b>				<b>33.078</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>3.118</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>68.102</b>

## Overige projecten

### *Kennisdossier Roma & Sinti*

#### *1. Vraagstuk*

De maatschappelijke positie van Sinti en Roma in Nederland is nog altijd achtergesteld. Zo zijn Sinti en Roma in het hoger onderwijs ondervertegenwoordigd, is de arbeidsmarktparticipatie relatief laag en wordt discriminatie op diverse gebieden ervaren. Beleidsmakers en sociaal werkers hebben behoefte aan meer kennis over hoe de positie van Sinti en Roma kan verbeteren. In het online dossier op KIS.nl worden daarom nationale en internationale ontwikkelingen gevolgd en actuele onderzoeken en initiatieven op toegankelijke wijze onder de aandacht gebracht. Ook publiceren we over lopende evenementen en specifieke dagen in het jaar die voor Sinti en Roma van belang zijn. 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. We onderhouden en versterken ons netwerk van Sinti en Roma (landelijk) en betrekken hen actief bij de totstandkoming van de content op het platform. Met name (jonge) Sinti en Roma die opstaan en zich actief willen inzetten voor een betere toekomst, willen we de ruimte bieden om hun stem te laten horen.

#### *2. Doel(en) project 2024*

Met het kennisdossier willen we bijdragen aan een verbetering van de maatschappelijke positie van Sinti en Roma door het thema en actuele ontwikkelingen doorlopend onder de aandacht te brengen en geïnteresseerden te voorzien van meer kennis over de positie van Sinti en Roma en mogelijkheden voor (lokale) verbeteringen. Ook geven we bekendheid aan initiatieven en lopende onderzoeken en kunnen we vanuit een brugfunctie desgevraagd contacten tussen mensen tot stand brengen.

#### *3. Doelgroep*

- Doelgroep: Het Sinti en Roma-kennisdossier is primair gericht op beleidsmakers en sociaal werkers, maar kan ook voor diverse andere beroepsgroepen, evenals voor Sinti en Roma zelf, van waarde zijn.
- Profijtgroep: Het doel van het dossier is om iets bij te dragen aan het verbeteren van de positie van Sinti en Roma in Nederland. Allereerst komt dit Sinti en Roma zelf ten goede, maar ook de rest van de maatschappij heeft belang bij meer verbinding met en vertrouwen naar elkaar. Concreet willen we dat beleidsmakers en sociaal werkers door dit platform meer kennis en handvatten krijgen om in de praktijk op een constructieve wijze (direct of indirect) om te kunnen gaan met Sinti en Roma.

#### *4. Samenwerking*

Hoofdzakelijk werken we samen met Sinti en Roma zelf. Daarnaast staan we in contact met personen die zich via initiatieven of onderzoek inzetten voor de positie van Sinti en Roma.

#### *5. Plan van aanpak in hoofdlijnen*

1. Creëren content (hele jaar): We publiceren over actuele ontwikkelingen, initiatieven, onderzoeken en evenementen die te maken hebben met de emancipatie van Sinti en Roma in Nederland en Euro-pa. Ter illustratie: we bezochten het cross-media project 'Eens waren we vogels' in Deventer afge-lopen mei en publiceerden hierover (zie artikel). Een ander voorbeeld is het bezoek aan de voor-stelling 'De laatste getuigen' in de Koninklijke Schouwburg te Den Haag, welke in het teken stond van het herdenken van de Sinti en Roma holocaustslachtoffers (zie artikel).

Naast geschreven tekst gaan we toenemend ruimte geven aan andere vormen van communicatie. Te denken valt aan video's, podcasts en infographics. De ambitie is om 4-6 artikelen dan wel audi-ovisuele publicaties te maken. De mate waarin Sinti en Roma betrokken zijn bij het genereren van content breiden we nog verder uit. Onder andere door Sinti en Roma zelf meer mogelijkheden ge-ven om (al dan niet met hulp) tekstuele of audiovisuele content aan te leveren, welke wij waar no-dig zullen redigeren of bijsturen.



## 2. Overzicht beleid en subsidies:

- Jaarlijkse update van het overzicht van Sinti en Roma beleid.
- Opstellen van een (beknopte) publicatie met daarin een overzicht van relevante (nationale en Europese) subsidies en fondsen voor de Sinti en Roma doelgroep ter bevordering van hun sociale en economische positie. SZW levert ter aanvulling ook de bij hen bekende fondsen aan.

## 3. Onderhouden netwerk (hele jaar):

- Vanaf 2022 hebben we nadrukkelijk ingezet op de actieve betrokkenheid van Sinti en Roma jongeren. Zo namen zij deel aan de flexibele dialoog (2022) en activiteiten rondom storytelling en het maken van filmpjes op hun eigen verhaal te vertellen (2023). Ook organiseerden wij een interview met deze jongeren en de NCDR m.b.t. antiziganisme en uitsluiting. We blijven in 2024 investeren in hun actieve betrokkenheid.
  - We onderhouden contact met het netwerk van Sinti en Roma en stellen ons in het kader van wederkerigheid ook toegankelijk op voor vragen om hulp en advies vanuit hen.
  - Daarnaast zullen we ook activiteiten bezoeken voor/over/door Sinti en Roma. Een voorbeeld: we waren dit jaar o.a. aanwezig bij de Europese Herdenkingsdag van de Roma Holocaust, op het stadskantoor in Utrecht.
4. Representatie: we verspreiden onze kennis niet alleen direct via het KIS dossier, maar nemen ook deel aan bestaande/opkomende netwerken en netwerkevenementen met professionals. Ter illustratie: KIS neemt deel aan een CCV-werkgroep 'Spanningsveld discriminatie' gericht op de situatie van Sinti en Roma. Ook heeft KIS meerdere malen informatieve- en netwerkbijeenkomsten van OWRS bijgewoond.
5. Expertrol KIS: KIS-onderzoekers worden met regelmaat gevraagd (door bijv. beleidsmedewerkers, professionals en journalisten) om kennis over Sinti en Roma te delen. Zo is KIS in 2023 benaderd door Trouw, NRC, Omroep Zwart, een zangkoor (i.v.m. 'Zigeunerliederen'), het CCV, OWRS. Ook werden we gevraagd aanwezig te zijn bij een bijeenkomst met 'Roma leiders' uit Tsjechië en hier samen met een Roma dame (anoniem) te presenteren over de situatie van Sinti en Roma in Nederland. Tenslotte worden we regelmatig benaderd door Sinti en Roma met vragen n.a.v. publicaties. Ook in 2024 verwachten wij dat er weer beroep gedaan wordt op onze expertise.

PM: verstevigen en uitbreiden kennisfunctie Sinti en Roma op KIS.nl

Het ministerie wil graag de kennisfunctie voor en over Sinti en Roma verstevigen en zichtbaarder maken. We verkennen momenteel de (technische) mogelijkheden hiervoor op de vernieuwde website van KIS en de plannen voor 'kennisgidsen'. Het streven is om de thema-pagina meer een verzamelplaats te maken van bestaande kennis over Sinti en Roma. Inclusief relevante stukken vanuit de nationale overheid (Rijksoverheid, met name SZW) en vanuit Europa en de VN.

Afhankelijk van de mogelijkheden die er zijn, maken we in overleg met SZW keuzes en maken inzichtelijk welke investering dat vervolgens vraagt. Hiervoor zullen mogelijk additionele middelen nodig zijn.

## 6. Resultaten

- Het resultaat is een up-to-date kennisdossier met diverse content, gebaseerd op wetenschappelijke kennis, praktijkkennis en ervaringskennis, en dat de bekendheid ervan vergroot is zodat meer mensen kennisnemen van de leefsituatie van Sinti en Roma en beleid dat erop gericht is die te verbeteren.

## 7. Begroting

<b>Organisatie</b>	<b>Onderzoeker</b>	<b>Uurtarief (€)</b>	<b>Aantal</b>	<b>Bedrag (€)</b>
Movisie	Expert	124	40	4.960
Movisie	Junior	71	216	15.336
Stafkosten Movisie		13	256	3.328
Overhead Movisie		25	256	6.400
<b>Totaal Movisie</b>				<b>30.024</b>
<b>Externe projectkosten / inhuur</b>				<b>9.976</b>
<b>Totaal Project</b>				<b>40.000</b>

## Colofon

Financier: Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid  
Auteurs: Verwey-Jonker Instituut  
Movisie  
Uitgave: Kennisplatform Inclusief Samenleven  
p/a Giessenplein 59 C  
3522 KE Utrecht  
T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van Kennisplatform Inclusief Samenleven:  
[www.kis.nl](http://www.kis.nl).

© Kennisplatform Inclusief Samenleven, Utrecht 2023

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.  
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.

