

# Werken dialoogbijeenkomsten tegen discriminatie?

Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



NOVEMBER 2016

## DIALOOGBIJEENKOMSTEN KUNNEN VOOROORDELEN EN STEREOTYPERING VERMINDEREN

De bestrijding van discriminatie staat in Nederland hoog op de agenda. Met onder andere sociale media-campagnes, diversiteitstrainingen voor werkgevers en films op scholen wordt geprobeerd om discriminatie tegen te gaan. Ook dialoogbijeenkomsten worden veelvuldig ingezet hiervoor.

Deze dialoogbijeenkomsten proberen discriminatie tegen te gaan door vooroordelen en stereotypering te verminderen. Kennisplatform Integratie & Samenleving onderzocht of deze bijeenkomsten inderdaad leiden tot een afname van vooroordelen en stereotypen over groepen met een andere etnische afkomst, huidskleur en/of religie. Om hier achter te komen, heeft het Kennisplatform een theoriegestuurde evaluatie uitgevoerd (Lub, 2013). Aan de hand van een aantal voorbeeldinterventies is een verandertheorie geformuleerd. Vervolgens is op basis van beschikbare wetenschappelijke literatuur onderzocht of deze verandertheorie plausibel is en zo ja, onder welke voorwaarden. Voor de leesbaarheid kiezen we ervoor om eerst de directe relatie tussen dialoog en vooroordelen/stereotypering te onderzoeken. Vervolgens analyseren we de rol van empathie hierbij.

### De verandertheorie:

Dialoog → Empathie → Afname vooroordeling/stereotypering.



# Vooroordelen nemen af door dialoogbijeenkomsten

Op basis van het gevonden onderzoek kunnen we stellen dat dialoog een plausibele anti-discriminatie interventie is. De zogenaamde 'intergroup contact theory' van Gordon Allport stelt dat positief contact vooroordelen onder groepen kan verminderen. Deze theorie is in diverse contexten bestudeerd, en bevestigd in een uitgebreide meta-analyse. Hierin wordt geconcludeerd dat contact tussen verschillende sociale of culturele groepen de vooroordelen jegens de ander reduceert. Deze effecten zijn generaliseerbaar naar de gehele 'outgroep' (de groep op wie de vooroordelen betrekking hebben) en naar andere groepen die niet betrokken waren bij het contact. Contacten met bijvoorbeeld Turks-Nederlandse mensen leiden ook tot minder vooroordelen over Marokkaans-Nederlandse mensen. De effecten blijken ook in settings buiten de dialoogomgeving en voor een langere termijn te bestaan.

Enkele kanttekeningen moeten hierbij wel gemaakt worden. Het voeren van een goede dialoog is een kunst en er kleven derhalve ook veel randvoorwaarden aan dit type interventie (zie hieronder). Bovendien kan intergroep contact een averechts effect hebben. Dat kan bijvoorbeeld in situaties dat er sprake is van dreiging van het verlies van bepaalde zaken (territorium, banen, economische voordelen) of waarden (zelfvertrouwen, identiteit). In dat geval kan een dialoog juist bestaande vooroordelen versterken. Daarnaast blijkt dat het verband twee richtingen op kan gaan: intergroep contact kan leiden tot een positievere houding, en een negatieve houding zorgt ervoor dat mensen minder intergroep contact hebben. Het valt te verwachten dat deze twee effecten elkaar versterken: door ontmoeting hebben mensen minder vooroordelen voor de ander, waardoor zij meer openstaan voor ontmoeting. Tot slot kan het effect van intergroep contact anders uitpakken voor minderheidsgroepen. Het lijkt erop dat intergroep contact bij etnische minderheden leidt tot een minder sterke afname van vooroordelen, vergeleken met de meerderheidsgroep. Er worden in de literatuur verschillende mogelijke verklaringen gegeven voor deze effecten bij etnische minderheden (bijvoorbeeld het hebben van een negatief zelfbeeld), maar empirisch onderzoek hiernaar is schaars en levert nog geen eenduidig beeld op.

## RANDVOORWAARDEN

Een belangrijke vraag voor interventieontwikkelaars op het gebied van dialoog is: hoe krijg je mensen überhaupt zover om een dialoog aan te gaan? Critici van de intergroep contact theorie wijzen er op dat er geen onderzoek is gedaan naar hoe je effectief intergroep contact mogelijk kunt maken tussen deelnemers die jarenlang een conflict hebben. Wanneer het lukt om dialoog op gang te brengen, zijn er enkele aandachtspunten voor het positieve effect van dialoogbijeenkomsten:

1. Het voorkomen van of **voorbereiden op intergroup anxiety**: gevoelens van angst of gespannenheid die ontstaan als iemand in contact komt met mensen die zichtbaar tot een andere groep behoren.
2. De ontmoeting tussen groepen is idealiter ontspannen en **vrij van afleidingen**/andere taken.
3. Het **vergroten van kennis** (het intercultureel begrip; historische achtergrond of culturele sensitiviteit) kan het herkennen van onrecht doen verbeteren, waardoor vooroordelen kunnen verminderen.
4. Het **fenomeen subtyping** treedt op wanneer iemand een individu uit een gestigmatiseerde groep, die afwijkt van zijn stereotiepe beeld, als een 'uitzondering' behandelt. Dit kan voorkomen worden



door in de gestigmatiseerde groep met wie de dialoog aan wordt gegaan verschillende groepsleden te betrekken die lichte afwijkingen vertonen met het stereotiepe beeld. Deze 'gradatieverschillen' kunnen stereotypering doorbreken.

5. Het **belang van de sociale norm** (datgene wat mensen 'normaal' vinden) is groot. Een positieve mening jegens gestigmatiseerde groepen kan ervoor zorgen dat vooroordelen afnemen.
6. **Samenwerking** aan gezamenlijke doelen, zonder competitie, zorgt voor meer persoonlijke interactie op individueel niveau en overbrugt verschillen.
7. **Vrijwillige deelname** vergroot de kans dat de dialoogbijeenkomst tot de gewenste uitkomsten leidt. Er zijn echter ook voorbeelden waarin verplichte dialoog tot positieve resultaten leidt.
8. **Empathische gevoelens aanwakkeren** blijkt een belangrijke factor te zijn in het reduceren van vooroordelen bij intergroep contact. Hieronder wordt daar uitgebreid op ingegaan.

## Het stimuleren van empathische gevoelens helpt om vooroordelen te reduceren

Het stimuleren van empathische gevoelens blijkt een werkzaam mechanisme te zijn om vooroordelen te reduceren. Het vergroten van empathische gevoelens kan het verschijnsel subtyping tegengaan. Wanneer mensen zich moeten voorstellen hoe een persoon zich voelt in een betreffende levenssituatie (bijvoorbeeld dakloos zijn) nemen hun vooroordelen af. Dit wordt ook wel het 'imagine other perspective' genoemd. Deze empathie kan een bepaalde altruïstische motivatie opwekken waarbij het verbeteren van het welzijn van de ander centraal staat. Wanneer die motivatie is aangewakkerd, ziet de persoon dat zijn vooroordelen het welzijn van de ander kunnen schaden. Dan wil deze persoon de outgroep zonder vooroordelen benaderen. Naast het zich voorstellen hoe het voelt voor de ander, kan ook worden gedacht aan hoe het voor jou zou voelen in de situatie van de ander. Dit wordt in de literatuur het 'imagine self perspective' genoemd.

Het stimuleren van empathie (= affectieve factor) lijkt meer effect te hebben dan het vergroten van kennis over de outgroep (= cognitieve factor). Voor dialoogbijeenkomsten kan dit betekenen dat de nadruk meer kan liggen op het beschrijven van problemen van of onrecht jegens mensen die behoren tot de gestereotypeerde groepen.

### RANDVOORWAARDEN

In de literatuur worden enkele randvoorwaarden genoemd die bij het opwekken van empathie van belang zijn:

1. Empathie kan alleen ontstaan als deelnemers **bereid zijn om zich in te leven**. Soms hebben mensen een dusdanig grote afkeer jegens de outgroep waardoor de eerste stap (bedenken hoe het voor de ander is of bedenken hoe het voor jou zou zijn) niet gemaakt kan worden. Nog voordat de dialoog start moet er daarom draagvlak zijn voor dialoogdeelnemers.
2. De positieve kijk op de outgroep kan alleen ontstaan als de persoon ook een **positief zelfbeeld** heeft. Als je een laag zelfbeeld hebt, zorgt perspective-taking niet voor het verminderen van vooroordelen. Het is dus de vraag of dialogen werken voor mensen met een laag zelfbeeld.



3. Het helpt om tijdens een dialoogbijeenkomst **moeilijke of onrechtvaardige situaties (zoals discriminatie) te beschrijven**. Deze beschrijvingen kunnen voor verontwaardiging of zelfs boosheid zorgen bij de deelnemers, waardoor zij een positieve houding ontwikkelen jegens de outgroep.

## Tips voor het opzetten van een dialoogbijeenkomst tegen discriminatie

### 1 VOORKOM INTERGROUP ANXIETY ONDER DE GESPREKSDEELNEMERS

'Intergroup anxiety' verwijst naar gevoelens van angst of gespannenheid die ontstaan als iemand in contact komt met mensen die zichtbaar tot een andere groep behoren. Onbekende gewoontes en omgangsvormen van mensen van een andere groep, kunnen dan voor angst voor afwijzing zorgen. Het tegengaan van grote statusverschillen en competitie tussen groepen (bijvoorbeeld geen grote verschillen in opleidingsniveau), het bevorderen van samenwerking (zie tip 6) en het faciliteren van frequente ontmoetingen wordt aanbevolen om deze angst tegen te gaan.

### 2 VERBETER HET ZELFBEELD VAN DE DEELNEMERS VOORAFGAAND DE DIALOOG

Een positieve kijk op de outgroep (mensen van een andere groep) kan alleen ontstaan als de persoon in kwestie ook een positief zelfbeeld heeft. Het effect van de dialoog zou versterkt kunnen worden door het zelfbeeld te verbeteren voordat de dialoog start (bijvoorbeeld in een specifiek voortraject). Maar dit vergt van de organisatie wel meer voorbereiding en kennis over de deelnemers.

### 3 WERK TEGELIJK AAN EMPATHIE EN KENNIS

De combinatie van kennis en empathie levert meer op dan alleen kennisoverdracht. Onderzoekers bevelen daarom aan om zowel te werken aan het vergroten van kennis (bijvoorbeeld in termen van historische achtergrond) als het stimuleren van empathie (bijvoorbeeld door onrechtvaardige situaties te tonen). Empathie kan echter alleen plaatsvinden als er draagvlak is gecreëerd onder deelnemers voor het inleven in de ander, nog voordat de dialoog is gestart.

### 4 ZORG VOOR 'GRADATIEVERSCHILLEN' ONDER DIALOOGDEELNEMERS OM 'SUBTYPING' TE VOORKOMEN

Het fenomeen 'subtyping' treedt op wanneer iemand een individu uit een gestigmatiseerde groep die afwijkt van zijn stereotiepe beeld, als een 'uitzondering' behandelt. Subtyping kan voorkomen worden door ervoor te zorgen dat verschillende groepsleden uit de gestereotypeerde groep lichte afwijkingen vertonen met het stereotiepe beeld. Deze 'gradatieverschillen' maken subcategoriseren moeilijker, wat stereotypering kan doorbreken. Voor dialoogbijeenkomsten is het daarom verstandig om verschillende leden van een bepaalde outgroep bij de dialoog te betrekken, zodat de diversiteit binnen die groep duidelijk wordt. Belangrijk is dat deze mensen zich duidelijk benoemen als onderdeel van de minderheidsgroep en niet als uitzondering worden gezien.



## **5** MAAK DE POSITIEVE SOCIALE NORM VOORAFGAAND EN TIJDENS DE DIALOOG EXPLICIET

Indien de sociale context duidelijk de norm heeft dat discriminatie niet oké is, dan worden negatieve meningen sneller veroordeeld, zelfs door degenen die vooroordelen hebben. Het is daarom verstandig om de deelnemers tijdens een dialoogbijeenkomst te herinneren aan de positieve sociale norm (bijvoorbeeld: iedereen wordt gelijkwaardig behandeld). Ook het inzetten van peers of sleutelfiguren uit de groepen waar de deelnemers zich mee identificeren, wordt aanbevolen om de sociale norm te versterken. Zeker wanneer het van tevoren niet bekend is dat de peers een positieve mening hebben, kan dit de positieve invloed vergroten op het moment dat zij hun mening uiten.

## **6** LAAT DE DEELNEMERS MET ELKAAR SAMENWERKEN

Het werken aan een gezamenlijke opdracht of aan gezamenlijke doelen zorgt voor persoonlijke interactie die bestaande verschillen kan overbruggen. Wanneer dialoogbijeenkomsten de deelnemers een opdracht meegeven waaruit een unanieme oplossing moet komen, dan kan dit de impact op vooroordelen/stereotypering vergroten. Daarbij moet het wel klikken tussen de deelnemers en moet er ruim de tijd zijn om aan elkaar te wennen.

