

AUTEURS

HANNEKE FELTEN

DANIËLLE VAN OOSTRUM

IKRAM TAOUANZA

SASKIA KEUZENKAMP

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



SEPTEMBER 2016

ONDERZOEK NAAR DE PLAUSIBILITEIT VAN TRAININGEN GERICHT OP BEWUSTWORDING VAN
VOOROORDELEN IN WERVING EN SELECTIE

VAN CONFRONTATIE NAAR MINDER DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT?





Inhoud

Inleiding.....	3
Methode.....	7
Voorbeelden van interventies.....	10
Verandertheorie en onderzoeksvragen	13
Beantwoording onderzoeksvraag 1: Van confrontatie naar bewustwording?	15
Beantwoording onderzoeksvraag 2: Van bewustwording naar motivatie?.....	26
Beantwoording onderzoeksvraag 3: Van motivatie naar minder discriminatie? .	31
Samenvatting en conclusies.....	46
Literatuur	52



Inleiding

'Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'¹
(*Artikel 1 van de Grondwet*)

Discriminatie is in Nederland bij wet verboden. Dat staat in het eerste artikel van de Grondwet en is uitgewerkt in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Ook het huidige kabinet hecht waarde aan de bestrijding van discriminatie. 'Iedereen heeft het recht als individu behandeld te worden', aldus minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Toch komt discriminatie nog steeds voor.

Een van de terreinen waarop discriminatie plaatsvindt, is werving en selectie. In Nederland worden verschillende preventieve werkwijzen ingezet om deze vorm van discriminatie te bestrijden. In deze publicatie focussen we op één specifieke werkwijze die vaak wordt ingezet, namelijk diversiteitstrainingen voor medewerkers die betrokken zijn bij werving en selectie. Diversiteitstrainingen zijn er in soorten en maten. In deze publicatie gaat het over diversiteitstrainingen waarin de deelnemers via confrontatie bewust worden gemaakt van vooroordelen en stereotypen. De bedoeling is dat zij hierdoor uiteindelijk minder gaan discrimineren. We kijken hierbij specifiek naar discriminatie op basis van etniciteit, huidskleur en/of religie. Een relevante vraag is hoe plausibel het is dat dit type training ook daadwerkelijk effect heeft in de praktijk. Kan door het volgen van zo'n training worden voorkomen dat men bij gelijke geschiktheid liever Mark aanneemt dan Mohammed?

Wat we wilden weten is dus of dit type diversiteitstrainingen werkt. En als ze werken, hoe werken ze dan en welke randvoorwaarden zijn van belang? We hebben dit getoetst op basis van beschikbare wetenschappelijke kennis. Op basis van de onderzoeksresultaten kunnen ontwikkelaars van diversiteitstrainingen hun training zo nodig aanscherpen of verbeteren. We hopen er op deze manier een bijdrage aan te leveren dat uiteindelijk iedereen evenveel kans maakt op een baan; waar je wieg ook heeft gestaan, wat je huidskleur of je religieuze overtuiging ook is.

¹ De inleiding van deze publicatie komt grotendeels overeen met de inleiding uit de publicatie '[Klaar met discriminatie? Onderzoek naar de effectiviteit van sociale media campagnes tegen discriminatie](#)' uit dezelfde KIS-reeks.



Wat is discriminatie?

Discriminatie is het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend, zo stelt het Sociaal en Cultureel Planbureau (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010).

Als het gaat over discriminatie, gaat het vaak ook over vooroordelen en stereotypen. In het kader van dit onderzoek is het van belang onderscheid te maken tussen deze twee begrippen. Bij vooroordelen ('prejudice') gaat het om de negatieve affectieve reacties naar, of evaluatie van, een specifieke groep en de leden daarvan. Stereotypen zijn overdreven opvattingen over specifieke groepen en de leden daarvan, volgens de American Psychological Association (APA). Specifieker worden stereotypen ook beschreven als automatische associaties tussen lid zijn van een bepaalde groep en het bezitten van bepaalde kenmerken (Devine, 1989, Dovidio, Evans & Tyler, 1986; Krueger, 1996). Vooroordelen zijn volgens de APA² een houding en ze zijn affectief – het gaat om negatieve gevoelens – en stereotypen zijn cognitief en kunnen zowel positief als negatief zijn. Met andere woorden: vooroordelen gaan over een gebrek aan waardering, terwijl stereotypen gaan over beeldvorming en associaties bij mensen uit bepaalde groepen. Er is veel discussie over de mate waarin dat het geval is. Toch vinden veel onderzoekers er bewijs voor dat zowel vooroordelen (een review van Fiske uit 2004 in: Pager & Quillian (2005) en een review uit 1996 van Schütz & Six) als stereotyperingen in enige mate voorspellers zijn van discriminerend gedrag (Amodio & Devine, 2006; Cuddy, Fiske & Glick, 2007; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008; Nelson e.a., 2010).

TOELICHTING: *Vershil impliciete en expliciete vooroordelen*

Vooroordelen worden in de wetenschappelijke literatuur vaak onderverdeeld in impliciete en expliciete vooroordelen. Impliciete vooroordelen worden manifest in gedrag of oordelen die gecontroleerd worden door automatisch geactiveerde evaluaties, zonder dat de persoon zich daar zelf van bewust hoeft te zijn of dat het opzettelijk is (Gawronski & Bodenhausen 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998). Expliciete vooroordelen daarentegen zijn opzettelijke en bewust overwogen vooroordelen (Dovidio, Kawakami & Gaertner, 2002). Simpler gezegd: iemand kan zich niet bewust zijn van zijn of haar vooroordelen ten aanzien van een bepaalde groep maar daar wel naar handelen en deze groep wel onterecht anders behandelen (discrimineren).

² <https://www.apa.org/about/policy/prejudice.pdf>



De expliciete en impliciete houding komen niet altijd overeen. Zo kan het zijn dat iemand discriminatie afwijst maar impliciet wel negatieve gevoelens heeft ten aanzien van bijvoorbeeld mensen met een donkere huidskleur (Dovidio, Kawakami, Johnson, Johnson & Howard, 1997). Veel mensen met een lichte huidskleur hebben impliciet een negatieve houding ten opzichte van mensen met een donkere huidskleur, terwijl dit botst met hun zelfbeeld en normen over wat sociaal gedrag is (zie review Greenwald & Banaji, 1995).

Verschillende onderzoeken tonen aan dat niet alleen een expliciete negatieve houding maar ook een impliciete negatieve houding ten aanzien van leden van een etnische groep een voorspeller kan zijn van (ervaren) discriminatie of anderszins negatieve bejegening (zie onder andere Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; Hall e.a., 2015). Impliciete vooroordelen hebben in het bijzonder invloed wanneer de sociale omgeving discriminatie tolereert of zelfs goedkeurt (zie: Felten, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Een studie van Ziegert en Hanges (2005) laat zien hoe dit werkt. In deze studie zijn deelnemers met een lichte huidskleur *at random* ingedeeld in een groep die te horen kreeg dat het bedrijf eigenlijk liever 'witte' mensen wilde inhuren en een groep die dat niet te horen kreeg. In beide groepen moesten de studenten een opdracht maken alsof zij nieuw personeel aannamen: zij gaven de sollicitanten punten om hun geschiktheid aan te geven. De profielen van de sollicitanten waren zo opgesteld dat verschillende sollicitanten gelijke kwalificaties hadden maar wel een verschillende huidskleur. Het bleek dat de deelnemers met meer impliciete vooroordelen, die ingedeeld waren in het bedrijf dat liever 'witte' mensen aannam, meer discriminerend gedrag lieten zien naar de sollicitanten dan deelnemers met impliciete vooroordelen die ingedeeld waren in het andere bedrijf, een bedrijf zonder voorkeur voor witte mensen.

Er zijn echter ook onderzoeken die geen verband tonen tussen impliciete vooroordelen en gedrag (zie onder andere Blair e.a., 2014; Blanton e.a. 2009). Een veel geciteerde review van 122 studies van Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Banaji uit 2009 laat er echter geen twijfel over bestaan: impliciete attitude heeft effect op onder meer het gedrag en beoordelingen van mensen. Sterker nog, de invloed is sterker dan van expliciete attitude.

Hoe vaak komt discriminatie voor?

Het aantonen van de mate waarin discriminatie voorkomt is niet eenvoudig. Eén van de bronnen is zelfrapportage. Zo blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014) dat 8% van de bevolking zegt zich gediscrimineerd te hebben gevoeld op etnische afkomst. Op geloof is dat nog eens 4%. De ene groep loopt meer risico op deze vorm van discriminatie dan de andere groep. Volgens hetzelfde SCP-onderzoek zeggen



twee op de drie moslims zich het afgelopen jaar ten minste eenmaal gediscrimineerd te hebben gevoeld. Als de moslims die twifelen of het voorval discriminatie betrof hierbij opgeteld worden, gaat het zelfs om driekwart van de moslims. In hun beleving spelen het islamitische geloof en hun etnische achtergrond een belangrijke rol in de ervaren discriminatie (Andriessen, Fernee en Wittebrood, 2014). Of er daadwerkelijk sprake was van discriminatie, is niet zeker. Soms zullen mensen discriminatie ervaren, terwijl daarvan geen sprake was. Het omgekeerde komt ook voor: dat mensen zeggen zich niet gediscrimineerd te voelen, terwijl daar objectief gezien wel sprake van was.

Een objectieve manier om discriminatie vast te stellen is door middel van experimenteel onderzoek. Uit een grootschalig experiment uitgevoerd door het SCP bleek dat bij gelijkwaardige sollicitatiebrieven en ervaring, niet-westerse sollicitanten een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. In dit onderzoek wordt 44% van de autochtone sollicitanten uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, tegen 37% van de niet-westerse. Dat betekent dat niet-westerse sollicitanten die qua kenmerken volledig overeenkomen met autochtone werkzoekenden, desalniettemin minder kans hebben op een uitnodiging voor een gesprek (Andriessen e.a., 2010). Ook uitzendbureaus maken onderscheid naar etnische achtergrond, zo blijkt uit onderzoek van het SCP. Werkzoekenden met een Turkse, Surinaamse en Antilliaanse achtergrond hebben minder kans om een baan aangeboden te krijgen dan autochtone werkzoekenden met precies hetzelfde cv (Andriessen, Nievers & Dagevos, 2012).

In Den Haag is vergelijkbaar onderzoek uitgevoerd door het SCP. Hierin zijn de sollicitatiekansen vergeleken van autochtone Nederlanders, Hindoestaanse Nederlanders en Marokkaanse Nederlanders. Het bleek dat autochtone kandidaten anderhalf keer zoveel kans hebben op een succesvolle sollicitatie als Hindoestaans-Nederlandse kandidaten met dezelfde kwalificaties en 1.8 keer zoveel kans als Marokkaans-Nederlandse kandidaten met dezelfde kwalificaties (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden & Dekker, 2015).

Een *online* experiment van Panteia uit 2015 met cv's leverde vergelijkbare resultaten op: de kans dat van mannelijke kandidaten van lagere of middelbare leeftijd van Nederlandse herkomst het cv wordt bekeken is zo'n twee keer groter dan die van kandidaten van Antilliaanse, Surinaamse, Poolse, Turkse of Marokkaanse afkomst. De kans om een mail of telefoontje te ontvangen op basis van een cv, is tussen enerzijds de Nederlandse groep en anderzijds de overige etnische groepen nog wat groter (tussen twee en vier keer zo groot).



Methode

Hoe kom je er achter of diversiteitstrainingen in werving en selectie effect hebben? Veelal is het antwoord op deze vraag: een effectonderzoek, een experimenteel onderzoeksdesign met een experimentele en controlegroep waaraan deelnemers at random (willekeurig) worden toegewezen en met een voor- en nameting. Er zijn echter ook andere, eenvoudiger uit te voeren methoden die inzicht kunnen bieden in de effecten van interventies (Omlo, Bool & Rensen, 2014). Een goed voorbeeld daarvan is een theorie-gestuurde evaluatie (Lub, 2013). Theorie-gestuurde evaluatie is, anders dan een toetsing van de interventies in empirisch onderzoek, een toetsing van de veronderstellingen (aannames) die aan interventies ten grondslag liggen op grond van de literatuur. Hoe plausibel zijn deze veronderstellingen wanneer ze worden getoetst aan beschikbare wetenschappelijke kennis? De veronderstellingen en hun onderlinge verband vormen de beredenering van een werkwijze. Dit noemen we 'de verandertheorie'. De verandertheorie geeft een antwoord op de vraag hoe een werkwijze verandering tracht te bewerkstelligen.

Door het lezen van projectplannen, informatie op websites en folders én door gesprekken met interventieontwikkelaars is zicht verkregen op de verandertheorie van diversiteitstrainingen gericht op bewustwording. Vervolgens is in de wetenschappelijke literatuur nagegaan in hoeverre die verandertheorie wordt gestaafd door wetenschappelijk onderzoek en onder welke voorwaarden zij werkzaam kan zijn.

Een vergelijkbare methode is eerder in een omvangrijker onderzoek naar interventies op het gebied van buurtleefbaarheid gebruikt door Vasco Lub. Hij beschreef dat in zijn boek 'Schoon, heel en werkzaam' (2013). Lub stelt op basis van Leeuw (2006 in: Lub, 2013)) dat het succes of falen van interventies voor een belangrijk deel afhangt van de validiteit van de onderliggende veronderstellingen. Volgens Lub geeft het toetsen van een verandertheorie aan wetenschappelijke kennis geen honderd procent zekerheid over de werkzaamheid van een werkvorm in de praktijk. Daarvoor is empirisch onderzoek naar de effecten van diversiteitstrainingen nodig. Belangrijk is ook aandacht te besteden aan de omstandigheden waarin de werkwijze wordt uitgevoerd en wat bekend is over de randvoorwaarden waaronder zo'n werkwijze effectief kan zijn. Wij laten met dit onderzoek zien welke werkwijzen kansrijk zijn om effect te sorteren en op welke manier ze dan het best toegepast kunnen worden.

Effect?

Dit onderzoek is gericht op het achterhalen van de plausibiliteit van de centrale



aannames over diversiteitstrainingen voor werkgevers. Het gaat specifiek om trainingen die door middel van confrontatie bij deelnemers de bewustwording willen vergroten van hun eigen vooroordelen. De trainingen zelf worden niet getoetst in de praktijk. Op basis van dit onderzoek kan dan ook niet worden gesteld of een bepaalde diversiteitstraining al dan niet effectief is en waarom. Wel laat het onderzoek zien of het aannemelijk is dat dit type diversiteitstrainingen een bijdrage levert aan de vermindering van discriminatie op basis van etniciteit en religie en welke randvoorwaarden daarbij van belang zijn. Daarmee bieden de resultaten van dit onderzoek handvatten om interventies die gebruik maken van deze werkwijze te verbeteren.

De aanpak

Hoe zijn we te werk gegaan? De eerste fase van de onderzoeksmethode is het scherp benoemen van de veronderstellingen. Wat is de verandertheorie van een werkwijze? Daartoe hebben we allereerst de documenten bestudeerd waarin de interventies en werkwijzen beschreven worden. We zijn hierbij vooral uitgegaan van de beschrijving van de interventies die zijn opgenomen in de Databank Praktijkvoorbeelden Antidiscriminatie³. Aanvullend hebben we informatie gezocht in projectplannen, handboeken en methodiekbeschrijvingen. Tevens zijn we in gesprek gegaan met interventie-eigenaren. Op basis van iedere verandertheorie zijn onderzoeksvragen geformuleerd. Iedere onderzoeksvraag behandelt een aanname uit de verandertheorie. Om de werkwijzen te illustreren, noemen we bij iedere werkwijze voorbeeld-interventies. Deze zijn geselecteerd omdat ze helder beschreven zijn en een goed voorbeeld vormen van gelijksoortige werkwijzen.

In de tweede fase van het onderzoek hebben we via de openbaar toegankelijke database Google Scholar gezocht naar wetenschappelijke literatuur die informatie biedt over de verandertheorieën. We hebben als zoektermen de begrippen uit de verandertheorie (voornamelijk in het Engels) gebruikt of synoniemen hiervan. We zijn primair op zoek gegaan naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in *peer reviewed journals*. De meest sterke aanwijzingen voor effect komen voort uit Randomized Controlled Trials (RCT's): studies waarin deelnemers willekeurig (*at random*) worden verdeeld over verschillende groepen. De ene groep wordt wel aan een bepaalde interventie blootgesteld, de andere niet én er vindt zowel een voor- als een nameting plaats. Dit type studies geeft aanwijzingen over causaliteit: het één leidt tot het ander. Naast deze studies hebben we ook gekeken naar empirische studies met een voor- en nameting zonder controlegroep. Deze geven

³ <http://www.databank-antidiscriminatie.nl/nl>



aanwijzingen over samenhang, maar niet over causaliteit. Door het gebrek aan een controlegroep is namelijk niet duidelijk waardoor de samenhang veroorzaakt wordt. RCT's geven hier wel duidelijkheid over.

Bij beide typen onderzoeken gaat het voor een groot deel om experimenten uitgevoerd in een laboratoriumsetting, maar er zit ook een aantal veldonderzoeken bij. Daarbij wordt in praktijksituaties gekeken naar het effect van een interventie met daarin meestal verschillende werkwijzen. Vaak blijft in een veldonderzoek onduidelijk welke werkwijze heeft geleid tot welk effect. Labonderzoeken bieden hier meer informatie over, deze zoomen in op een bepaalde werkwijze en letten daarbij vaak ook op de voorwaarden voor het goed uitvoeren van de werkwijze. In tegenstelling tot in de praktijk kunnen in het lab dus veronderstelde bepaalde werkzame elementen geïsoleerd worden en daarmee gecheckt worden op hun werkzaamheid. Het is echter nooit geheel zeker of een eventueel aangetoond effect ook in praktijksituaties zal optreden en of de resultaten herhaald kunnen worden. Daarom is in dit onderzoeksrapport een conclusie of de werkwijze van de diversiteitstrainingen effect heeft, nooit op één studie gebaseerd maar op een hele reeks studies.

In de derde en laatste stap van het onderzoek zijn op basis van de wetenschappelijke bronnen de onderzoeksvragen beantwoord. Hierbij zijn de inzichten uit de wetenschappelijke studies vertaald naar voorwaarden die laten zien hoe de werkwijze effectief zou kunnen zijn.



Voorbeelden van interventies

Zoek op 'diversiteitstraining' in Google en je zult een groot aanbod van trainingen aan werkgevers in de zoekresultaten vinden. De meeste trainingen gaan in op de vraag hoe met de bestaande diversiteit in een organisatie moet of kan worden omgegaan. Of hoe je als organisatie rekening kunt houden met de diversiteit onder je klanten. We richten ons in deze publicatie op bewustwording en verandering van vooroordelen en stereotypen bij de toegang van de arbeidsmarkt, dus bij werving en selectie. Dit kan een aspect zijn een training bijvoorbeeld door spellen, de inzet van acteurs en tests. De training *Selecteren zonder vooroordelen* en de online training (app) *Diversiteit Loont!* hebben beide als hoofddoel discriminatie bij werving en selectie te voorkomen.

Hieronder staan de twee voorbeeldtrainingen beschreven in de woorden van de aanbieder van de training, zoals deze te vinden is in de beschikbare informatie over de training.

Training Selecteren zonder vooroordelen van het College voor de Rechten van de Mens

Doelstellingen

De training *Selecteren zonder vooroordelen* maakt werkgevers bewust van hun stereotypen met als doel discriminatie bij de werving en selectie van arbeidskrachten tegen te gaan. Ook stimuleert de training hen na te denken over de inrichting van hun organisatie en de procedures die zij hanteren.

Aanleiding

Bij de voorganger van het College, de Commissie gelijke behandeling, lag het accent op beoordeling van discriminatieklachten en minder op preventie. Met de start van het College voor de Rechten van de Mens kreeg de instelling meer armslag en is het College gaan nadenken over het voorkómen van discriminatie tijdens werving- en selectieprocedures. Men heeft het project 'Selecteren zonder vooroordelen' opgezet, met het idee om (aankomend) HR-medewerkers te trainen en hen bewust te maken van stereotypen en hoe zij een organisatie zo kunnen inrichten dat (onbewuste) discriminatie wordt tegengegaan. Naast discriminatie vanwege etnische afkomst richt de training zich ook op discriminatie vanwege leeftijd (ouderen/jongeren), geslacht (vrouwen) en handicap en chronische ziekte.

Doelgroep



Primair HR-/P&O-medewerkers, in opleiding of werkzaam bij bedrijven, maar ook anderen die verantwoordelijk zijn voor de aanstelling en bevordering van personeel, zoals managers.

Methodiek

Het College is gestart met een uitgebreide wetenschappelijke literatuurstudie naar stereotypering van genoemde groepen. Op basis van de uitkomsten is een praktische, interactieve training opgesteld. De training is ook gebaseerd op eigen opgebouwde ervaring en jurisprudentie van het College.

De training bestaat uit vier modules. Elke module heeft een uitgebreide docentenhandleiding en is zelfstandig te gebruiken. De modules op een rij:

- hoe ontstaan stereotiepe beelden
- hoe werken ze in je hoofd (*self fulfilling prophecy* e.d.)
- hoe richt je je organisatie en procedures zodanig in dat stereotypen geen kans krijgen? (*checks and balances*)
- inzicht in de wettelijke verplichtingen van werkgevers.

De eerste twee modules zijn speels en interactief door verschillende werkvormen, zoals tests en filmpjes. Ze spelen echt in op de bewustwording van vooroordelen en stereotiepe beelden die de deelnemers hebben.

Vervolgens worden de deelnemers uitgedaagd om hun eigen werving- en selectieprocedure onder de loep te nemen. Wat zijn valkuilen en waar liggen de oplossingen? Ook vacatureteksten worden bekeken en er wordt geoefend met gesprekstechnieken. Na afloop wordt een wensenlijst opgesteld waarop staat waar deelnemers mee aan de slag willen. Na een half jaar of een jaar kan dit wensenlijstje er weer bij gepakt worden om te kijken in hoeverre aan de wensen is voldaan. Trainer Barbara Bos van het College voor de Rechten van de Mens: 'De bewustwording is eigenlijk een voorportaal van het gebruik van *tools* om discriminatie daadwerkelijk tegen te gaan. Een maatregel die uit de training voortvloeit, kan bijvoorbeeld zijn dat men met anonieme sollicitaties gaat werken. Als de bewustwording er niet is, werken *tools* die worden aangereikt ook niet.'

Website

<http://www.mensenrechten.nl/selecteren>



De app *Diversiteit loont!* van Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) in samenwerking met de Stichting Examens Uitzendbranche (SEU)

Doelstellingen

Met deze antidiscriminatie-app, te beschouwen als een online training, willen STOOF en SEU de bewustwording van en reflectie op eigen vooroordelen en stereotypen onder intercedenten in de uitzendbranche bevorderen. De partijen willen de ambassadeursrol van de intercedent binnen de branche vergroten omtrent het onderwerp antidiscriminatie en de kennis en vaardigheden van de doelgroep vergroten om discriminerende werkpraktijken te herkennen en met collega's of klanten bespreekbaar te maken.

Aanleiding

De afgelopen jaren ondernamen de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) verschillende initiatieven om de benodigde kennis van de wet- en regelgeving omtrent discriminatie bij te brengen aan intercedenten. Omdat deze initiatieven niet het gewenste aantal deelnemers aantrokken, zochten zij samen met STOOF naar een andere aanpak. Al snel werd duidelijk dat een training bij voorkeur gericht moet zijn op de bewustwording van en reflectie op de eigen vooroordelen en stereotypen van de intercedent en in mindere mate op de wet- en regelgeving. Er is voor gekozen om deelnemers continu te laten leren in plaats van op één moment. Dit kon met de *Continuous Learning* app van Add-app BV.

Doelgroep

Intercedenten.

Methodiek

De app is speciaal ontwikkeld om korte vragen, filmpjes en/of opdrachten in een bepaalde tijdspanne (minimaal drie maanden tot een jaar) naar de kandidaat te sturen. De deelnemer kiest of hij op dat moment wil deelnemen aan de opdracht of dat hij die tot een later tijdstip wil bewaren. Hierdoor wordt er op verscheidende momenten geleerd en aandacht gevraagd voor het onderwerp. In de app zit een spelelement waardoor de deelnemer geprikkeld wordt om verder te gaan en er een competitie tussen de deelnemers gevoerd kan worden. De vragen binnen de app bestaan uit drie categorieën: 1) kennisvragen, 2) gelijke behandelingscases en 3) inzicht in eigen vooroordelen.

Website: <http://www.stoof-online.nl/tools/app-diversiteit-loont/>



Verandertheorie en onderzoeksvragen

Zoals gezegd onderzoeken wij in deze studie niet de effectiviteit van deze specifieke interventies, maar welke verandertheorie ten grondslag ligt aan de interventies.

Een belangrijk onderdeel van deze voorbeeldinterventies is dat deelnemers zich bewust worden van bepaalde vooroordelen en stereotypen waar ze eerder niet veel acht op sloegen. Een manier om deze bewustwording te creëren is door de deelnemers de *Implicit Association Test* (IAT) te laten doen en de uitslag hiervan te delen. De Implicit Association Test (IAT) is een instrument dat wereldwijd gebruikt wordt om houdingen ten opzichte van de ander te meten, in het bijzonder de mate van vooroordelen over bepaalde groepen. Dit wordt gemeten door mensen zo snel mogelijk bepaalde woorden te laten categoriseren. In tests die zijn gebaseerd op nationaliteit, maken deelnemers combinaties van gestereotypeerde namen (zoals Jamal versus Karin) en bijvoeglijke naamwoorden die een gestereotypeerde associatie hebben (zoals oorlog of vrede) (McConnell & Leibold, 2001). Het verschil in snelheid waarmee de deelnemers reageren, bepaalt de mate van impliciete vooroordelen en is bekend als het IAT-effect.

Ervan uitgaande dat deze test en andere testen inderdaad vooroordelen of stereotypen van de deelnemer in kaart brengen, worden mensen er op die manier mee geconfronteerd dat zij vooroordelen of stereotypen hebben waar zij eerder niet bij stil stonden. Maar er zijn ook andere manieren, bijvoorbeeld iemand mondeling feedback geven op wat je ziet aan vooroordelen in zijn of haar gedrag. Het draait kortom in deze publicaties om diversiteitstraining waarin mensen geconfronteerd worden met hun vooroordelen en als gevolg hiervan zich bewust worden van hun vooroordelen.

Het gaat in deze publicatie om de volgende verandertheorie:

Het geconfronteerd worden met eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van etnische en religieuze minderheden -> bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen -> motivatie om vooroordelen en stereotypen te verminderen -> minder discriminatie bij de werving en selectie van personeel



Hieruit komen de volgende onderzoeksvragen voort.

1. Zorgt het geconfronteerd worden met de eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van etnische minderheden ervoor dat er bewustwording van de eigen vooroordelen en stereotypen optreedt ten aanzien van deze groepen?
2. Zorgt deze bewustwording van vooroordelen en stereotypen voor motivatie om de eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen?
3. Leidt deze motivatie daadwerkelijk tot minder discriminatie bij de werving en selectie van personeel?



Beantwoording onderzoeksvraag 1: Van confrontatie naar bewustwording?

De eerste onderzoeksvraag is of confrontatie met de eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van etnische en religieuze minderheden ervoor zorgt dat er bewustwording optreedt van de eigen vooroordelen en stereotypen. De aanwijzingen hiervoor vanuit wetenschappelijk empirisch onderzoek worden in dit hoofdstuk gepresenteerd.

Werkt het?

Uit reviews over diversiteitstrainingen komt naar voren dat deze trainingen kunnen leiden tot bewustwording van eigen vooroordelen (Engberg & Mayhew, 2007; Kulik & Roberson, 2008). Wat echter onduidelijk blijft, is hoe deze bewustwording is ontstaan. Komt het doordat de deelnemers zijn geconfronteerd met hun eigen vooroordelen? Zijn zij zich ervan bewust geworden dat ze meer vooroordelen of stereotiepe opvattingen hadden dan ze zelf hadden gedacht?

We hebben bijna allemaal vooroordelen maar die kun je onder de knie krijgen, zo komt naar voren uit talrijke onderzoeken uit de sociale psychologie. Een invloedrijke studie uit 1989 van Devine beschrijft bijvoorbeeld hoe ook niet-bevoordeelde mensen met een lichte huidskleur stereotiepe beelden hebben van mensen met een donkere huidskleur. Om te voorkomen dat dit invloed heeft op je gedrag, moet je eerst in de gaten hebben dat je deze vooroordelen hebt, zo beschrijft Montheith in 1993. Deze onderzoeker stelde op basis van eerdere empirische onderzoeken een theoretisch model samen. Het model zit als volgt in elkaar.

- Stereotypen worden automatisch actief in je brein en in eerste instantie ben je geneigd hiernaar te handelen.
- Echter, als je een discrepantie ervaart tussen dit handelen op basis van stereotypen en je eigen norm om niet bevooroordeeld te zijn, dan ontstaat er bewustwording.
- Je krijgt dan negatieve gevoelens, zoals schuldgevoelens over je handelen, en je gaat reflecteren op jezelf.
- Vervolgens stel je een aantal aanwijzingen voor jezelf vast waardoor je in de toekomst weet dat je moet oppassen niet naar je stereotiepe denkbeelden te handelen.
- In de toekomst ben je daardoor eerder alert wanneer stereotiepe beelden actief worden, trap je bij jezelf op de rem, reflecteer je op jezelf en laat je vervolgens ander gedrag zien; gedrag dat overeenstemt met je norm om iedereen gelijk te behandelen.

Bewustwording is in dit model dus cruciaal en volgt op het ervaren van een verschil (discrepantie) tussen je eigen gedrag en je eigen normen (Monteith



1993; Monteith & Mark, 2005; Monteith, Mark & Ashburn-Nardo, 2010). Met een tweetal experimenten laat Monteith (1993) enig bewijs hiervoor zien. In een van de experimenten krijgen de deelnemers feedback op iedere vraag die zij beantwoorden over homoseksuelen. De deelnemers worden *at random* ingedeeld in twee groepen. In een van de twee groepen krijgen de deelnemers te horen dat zij meer vooroordelen toonden ten aanzien van homoseksuelen vergeleken met hun eerder gemeten mening over homoseksuelen. Het wordt gezegd dat er een discrepantie is tussen eigen norm en de antwoorden die zij geven. Simpel gezegd: de deelnemers werden geconfronteerd met vooroordelen die niet in overeenstemming zijn met hun eigen norm. Wat is het gevolg van deze confrontatie? Deelnemers met weinig vooroordelen gaan door de feedback langer nadenken bij het beantwoorden van de volgende vraag. Dit in vergelijking met een controlegroep. Bij de deelnemers met veel vooroordelen had confrontatie een heel ander effect: zij gingen juist sneller antwoorden. De deelnemers met weinig vooroordelen die geconfronteerd werden met hun eigen vooroordelen, lieten vervolgens ook ander gedrag zien (zie: vraag 3 voor gedrag). In een ander experiment in dezelfde studie laat Monteith (1993) zien dat deze deelnemers met weinig vooroordelen die geloofden dat zij de feedback kregen dat ze meer bevooroordeeld hadden gereageerd dan hun eigen norm, meer negatieve gevoelens ervaren, meer focusten op zichzelf en meer bezig waren met het verbeteren van hun handelen. Bewustwording *an sich* wordt niet bewezen te zijn gemeten maar wel de drie processen die volgens het theoretische model hierop volgen: het even onderbreken van het eigen gedrag, negatieve gevoelens over het eigen gedrag en reflectie op het eigen gedrag. Een belangrijke kanttekening is dat het proces (zie hieronder) zich alleen voltrekt bij mensen die vooroordelen van tevoren al afkeuren. Bij mensen die geen moeite hebben met discriminatie werkt het niet (Monteith, 1993). Het gaat namelijk om het ervaren dat je anders handelt dan volgens je eigen normen; als je norm is dat stereotypen en vooroordelen niet problematisch zijn, dan zal confrontatie niet leiden tot bewustwording.

De resultaten van dit onderzoek worden bevestigd in een later onderzoek van Monteith en collega's over vooroordelen van mensen met een lichte huidskleur over mensen met een donkere huidskleur. Deelnemers met weinig vooroordelen die geconfronteerd werden met het (zogenaamd echte) feit dat zij een negatieve reactie hadden gehad op foto's van gezichten van mensen met een donkere huidskleur, kregen negatieve gevoelens over hun eigen reactie. De deelnemers lieten ook meer reflectie zien op hun eigen gedrag en waren vervolgens ook langzamer met opnieuw reageren op foto's van mensen met een donkere huidskleur. Dit in tegenstelling tot mensen die een niet-etniciteitgerelateerde confrontatie hadden ondergaan. De onderzoekers interpreteren dit als dat door de feedback, ofwel de confrontatie, de deelnemers zich bewust zijn geworden



van hun mogelijke vooroordelen (Monteith, Ashburn-Nardo, Voils & Czopp, 2002).

In een eerder onderzoek van Monteith uit 1996 kwam dit ook naar voren over vooroordelen ten aanzien van homoseksuelen: de mensen met weinig vooroordelen ervoeren schuldgevoelens wanneer zij te horen kregen dat zij vooroordelen hadden. Maar in het bijzonder wanneer zij werden herinnerd aan hun eigen norm om mensen onbevooroordeeld te behandelen. Het gaat dus niet alleen om bewustwording van je eigen vooroordelen maar ook om bewustwording van het feit dat je niet je eigen normen naleeft. Bij mensen met veel vooroordelen werkt dat dan ook niet, zij hanteren immers andere standaarden. Ze ervaren wel negatieve gevoelens als zij hun vooroordelen ontdekken. Ze richten die echter niet tegen zichzelf maar tegen de gediscrimineerde groep, in dit geval homoseksuelen (Monteith, 1996). De situatie wordt er dus slechter op in plaats van beter: de mensen gaan negatiever denken over de betreffende minderheden in plaats van positiever.

Kortom: de aanname dat confrontatie met (feedback krijgen over) je eigen vooroordelen leidt tot bewustwording van je eigen vooroordelen, klopt niet als het gaat om mensen met veel vooroordelen; bij hen kan deze confrontatie juist averechts werken. Er zijn echter aanwijzingen dat de aanname wel klopt wanneer het gaat om mensen met weinig vooroordelen. Wanneer zij geconfronteerd worden met het feit dat hun eigen gedrag niet in overeenstemming is met hun eigen normen en waarden om iedereen gelijk te behandelen, dan leidt dit tot het even pauzeren van het eigen gedrag, negatieve gevoelens over het eigen gedrag en reflectie op het eigen gedrag. Een belangrijke kanttekening is, dat onduidelijk blijft of dit betekent dat er ook bewustwording op gang is gebracht. 'Bewustwording' zelf is niet gemeten in de bovenstaande onderzoeken.

Is onbewust echt onbewust?

De vooronderstelling dat je je bewust kunt worden van je vooroordelen, impliceert dat vooroordelen (deels) onbewust zijn. De aanname dat vooroordelen (deels) onbewust zijn, is echter niet helemaal onomstreden. Uit het APE-model van Gawronski en Bodenhausen uit 2006 (zie toelichting in kader) blijkt namelijk dat wat de impliciete en expliciete houding onderscheidt niet zo zeer het onbewuste versus bewuste is. Het verschil zit hem eerder in gevoelens (associatief) die onbedoeld kunnen zijn versus doordachte argumenten (reflectief) (zie ook: Sritharan & Gawronski, 2010; Lai, Hoffman & Nosek, 2010).

Gawronski en Bodenhausen (2006) stellen ook dat mensen toch in zekere mate toegang hebben tot hun impliciete houding aangezien ze daar ook hun oordeel



op baseren. Onbewust lijkt te impliceren dat je geen weet hebt van je vooroordelen en dat lijkt niet het geval te zijn. Deze stelling komt overeen met onderzoek van Hahn, Judd, Hirsh en Blair (2014) die met een reeks experimenten laten zien dat mensen zeer goed in staat zijn hun onbewuste vooroordelen ten aanzien van verschillende groepen te voorspellen; zo onbewust is onbewust dus niet. Zij tonen aan dat mensen hun eigen impliciete attitude ten aanzien van meer etnische minderheidsgroepen nauwkeurig juist inschatten. In een van de experimenten werd na uitleg over de IAT - een veel gebruikt meetinstrument om impliciete vooroordelen te meten - gevraagd aan de deelnemers hoe zij verwachten te scoren als het gaat om hun voorkeur voor de ene etnische groep of de andere. De deelnemers konden hun score op de IAT goed inschatten. Wel verschilde bij een deel de expliciete attitude met de impliciete attitude zoals gemeten door de IAT. De onderzoekers denken dat dit komt omdat mensen verschillen in de mate waarin ze waarde hechten aan hun impliciete attitude. De één neemt deze serieus en vertaalt deze ook in de eigen expliciete attitude naar de etnische groep terwijl de ander er expliciet een andere visie op na houdt. Simpel gezegd: een deel van de mensen keurt hun impliciete vooroordelen expliciet af. Mensen zijn zich dus wel bewust van hun impliciete houding maar niet iedereen onderschrijft ook de eigen impliciete attitude, waardoor er een verschil bestaat tussen impliciete en expliciete attitude (Hahn e.a., 2014). Zoals bij de beantwoording van vraag 3 aan de orde komt, speelt motivatie een grote rol in dit verschil.

De resultaten van Hahn komen ook overeen met de uitkomsten van een review van Gawronski, Hofmann en Wilbur (2006). In deze review onderscheiden zij drie soorten van onbewust zijn van impliciete attitude: (a) je kunt je onbewust zijn van *waarom* je een impliciete attitude (houding) hebt, (b) je kunt je onbewust zijn van *wat* die attitude is en (c) je kunt je onbewust zijn van de *impact* van deze attitude. De studie van Hahn, Judd, Hirsch en Blair (2014) focust op het tweede onderdeel; namelijk de inhoud van de attitude (b). Op basis van een hele reeks empirische studies concluderen Gawronski en anderen (2006) net als Hahn dat mensen toegang hebben tot de houding die wordt gemeten via instrumenten als de IAT. Mensen zijn zich dus wel degelijk bewust van hun impliciete houding, stellen zij. Of die impliciete attitude ook van invloed is op de expliciete attitude, de houding die wordt gemeten via zelfrapportage, wordt onder meer bepaald door motivatie. Bij een sterke motivatie om vooroordelen te controleren, zie je dat de expliciete attitude veel positiever is dan de impliciete. Dat betekent dat de inhoud van impliciete vooroordelen niet onbewust maar eerder onbedoeld is. Echter volgens Gawronski en anderen (2006) is: (a) *waarom* je een impliciete attitude hebt en (c) *wat* de *impact* is van die impliciete attitude, wél onbewust.



Het idee dat er een onderscheid is tussen meer automatisch denken en weloverwogen denken komt ook naar voren in de bestseller van de Nobelprijswinnaar en psycholoog Daniel Kahneman 'Thinking, fast and slow' (2011). Hij maakt een onderscheid in een systeem 1, dat automatisch en snel werkt met weinig gevoel van inspanning en gevoel van controle, en een systeem 2 dat bewuste aandacht omvat voor de mentale inspanningen die worden verricht. Systeem 2 wordt vaak gekoppeld aan de subjectieve ervaring van handelingsvermogen, keuze en concentratie. Bewust en onbewust spelen in zijn indeling wel degelijk een rol. Typisch voor de verschillende processen van systeem 2 is echter dat ze aandacht vereisen en worden onderbroken als de aandacht wordt verlegd. Systeem 2 vereist dus concentratie en bij bijvoorbeeld vermoeidheid functioneert systeem 2 niet goed (zie ook beantwoording vraag 3: Zelfcontrole: 'je hoofd erbij houden'). Zoals Kahneman uitlegt in zijn boek, en zoals ook beschreven is in het invloedrijke artikel van Devine uit 1989, gebeurt stereotypering door systeem 1; het is een automatisch proces waar niet over nagedacht wordt.

Dit zou kunnen betekenen dat zodra mensen wordt gevraagd hun aandacht te vestigen op hun eigen vooroordelen of stereotypen en de inhoud hiervan, zoals in het experiment van Hahn en anderen (2014), zij wel degelijk weet hebben van hun eigen vooroordelen en stereotypen. Logischerwijs hebben zij daarmee nog geen toegang tot kennis over hoe die vooroordelen zijn ontstaan in de loop der jaren en hoe die hen in het verleden hebben beïnvloed; deze processen spelen zich normaliter namelijk grotendeels af in systeem 1. Er is hier op die momenten dus niet bewust bij stilgestaan.

TOELICHTING: *APE-model*

Het APE-model (Gawronski & Bodenhausen, 2006) staat voor 'associatieve en propositionele processen in evaluatie'. Het model gaat over het verschil en de samenhang tussen impliciete attitude en expliciete attitude. Ook biedt het model aanknopingspunten voor hoe je hier verandering in brengt.

De impliciete attitudes zijn associatieve attitudes. Om impliciete houding te veranderen, moet je dus óf de associaties veranderen óf veranderen welk patroon van associaties wordt geactiveerd in welke context. Dat betekent dat je de associatie van werkgevers kunt veranderen bij werknemers van bijvoorbeeld Marokkaanse afkomst of met een donkere huidskleur. Dit doe je vooral door het aanleren van nieuwe associaties; dat werkt beter dan het onderdrukken van de oude associaties. Je oefent dus op het koppelen van positieve gevoelens aan gezichten van donkere mensen in plaats van negatieve gevoelens. De andere optie is inzetten op het veranderen van het associatiepatroon dat actief wordt



tijdens een sollicitatie: je focust op het sollicitant zijn van de sollicitant, een potentiële werknemer, en op de associaties die daarbij actief worden, in plaats van op diens Marokkaans zijn.

Bij de expliciete houding draait het niet om associaties maar om een afgewogen oordeel of doordachte evaluatie, gebaseerd op de informatie die je daarvoor relevant acht. Simpel gezegd: je hebt er even over nagedacht. Het kan zijn dus dat je impliciet negatieve associaties hebt ten aanzien van etnische minderheden maar dat je, wanneer je erbij stil staat, die associaties niet oké vindt. Expliciet heb je dan dus een positieve houding ten aanzien van etnische minderheden. Er zijn echter ook mensen die expliciet negatief denken over etnische minderheden, die hun (impliciete) negatieve associaties voor waar aannemen. Uiteraard is het ook mogelijk om expliciet negatief te denken over etnische minderheden terwijl je impliciet positief denkt, maar dit ligt minder voor de hand liggend in een samenleving waarin discriminatie afgekeurd wordt.

Verandering in expliciete attitude verloopt via het veranderen van associaties (dus via het veranderen van impliciete attitude), het veranderen van de veronderstellingen die relevant zijn voor je evaluatie van etnische minderheidsgroepen en tot slot het veranderen van de strategie om tot overeenstemming te komen voor jezelf over verschillende veronderstellingen. Dit laatste verloopt via cognitieve dissonantie volgens het APE-model (zie ook de publicatie 'Klaar met discriminatie? Effectiviteit van antidiscriminatie campagnes via sociale media').

Voorwaarden

Geconfronteerd worden met je eigen vooroordelen kan inderdaad leiden tot bewustwording wanneer het gaat om mensen die vooroordelen en stereotypen expliciet afkeuren. Naast deze voorwaarde zijn er nog andere voorwaarden om confrontatie te laten leiden tot bewustwording. Deze worden hieronder besproken.

Alleen inzetten bij mensen met weinig vooroordelen en sterke motivatie

Of het werkt om via confrontatie bewustwording te vergroten en uiteindelijk vooroordelen te verminderen, hangt af van hoe iemand zich verhoudt tot vooroordelen. Zoals hierboven al is beschreven, heeft het geen zin om te proberen het bewustzijn te vergroten van mensen die vooroordelen of discriminatie geen probleem vinden. In het experiment van Czopp en Monteith uit 2003 bleek dat confrontatie met seksistische vooroordelen weinig opleverde; deelnemers voelden zich niet schuldig als zij betrappt waren op seksistische



vooroordelen. Sterker nog: een deel van hen vond het amusant. Bij racistische vooroordelen vonden de deelnemers het helemaal niet amusant en voelden zij zich wel schuldig. Seksisme wordt duidelijk minder problematisch gevonden dan racisme en confrontatie levert daar dan ook weinig op. Het problematisch vinden van je eigen vooroordelen is dus een belangrijke voorwaarde voor het effectief zijn van confrontatie.

Hierbij sluit een onderzoek aan dat laat zien dat confrontatie ook minder of weinig oplevert wanneer er nog geen enkele zorg is over mogelijk 'onbewuste' vooroordelen. Uit een onderzoek van Monin en Miller (2001) komt naar voren dat wanneer je mensen de mogelijkheid geeft om aan te geven hoe onbevooroordeeld zij (expliciet) zijn, zij daarna meer bevooroordeelde keuzes maken. Dit in vergelijking met mensen die niet de mogelijkheid krijgen om hun zelfbeeld als 'onbevooroordeeld' te bevestigen. Dat betekent dat mensen die het idee hebben dat zij zich geen zorgen meer hoeven te maken om hun vooroordelen, 'achterover gaan leunen', om daarna hun vooroordelen de vrije loop laten. Dit komt overeen met drietal experimenten gepubliceerd in een recente studie van Perry, Murphy en Dovidio (2015). Wanneer mensen met een lichte huidskleur zich er zorgen over maken dat zij mogelijk onbewust subtiele partijdigheid laten zien (dus pro mensen met een lichte huidskleur en meer negatief ten aanzien van mensen met een donkere huidskleur), dan zijn ze meer bereid om de feedback te ontvangen dat zij partijdig zijn en om contact te zoeken met mensen met een donkere huidskleur. Dit in vergelijking met mensen met een lichte huidskleur die hier geen zorgen over hebben. Als zij feedback krijgen waarin gezegd wordt dat zij impliciete vooroordelen hebben, dan verwerpen zij deze. Bij deze mensen worden hun gedrag en emoties ook niet aangetast door deze feedback (Perry e.a., 2015).

Bij mensen met een weinig positieve houding, kan er geen effect of een averechts effect zijn. Dat komt doordat iemand confronteren met de vooroordelen, lijkt op het inzetten op cognitieve dissonantie. Cognitieve dissonantie betekent dat mensen hun mening veranderen om die in overeenstemming te laten zijn met hun gedrag (Festinger, 1957; Festinger & Carlsmith, 1959). Bij cognitieve dissonantie worden mensen oncomfortabel wanneer zij bepaald gedrag vertonen of hebben vertoond dat niet past bij hun eigen attitude. Om die reden kunnen mensen hun eigen attitude aanpassen ten aanzien van een etnische groep (Elliot & Devine, 1994; Harmon-Jones & Harmon-Jones, 2002; Stone & Cooper, 2001). Dit werkt in de situaties wanneer mensen merken dat zij zich positiever gedragen ten aanzien van een etnische minderheidsgroep dan overeenkomstig hun oorspronkelijke houding. Mensen passen dan hun expliciete houding aan (niet hun impliciete houding) en krijgen een positievere mening over de minderheidsgroep (Gawronski & Strack, 2004;



Sritharan & Gawronski, 2010). Dat betekent dat wanneer mensen in een diversiteitstraining ermee geconfronteerd worden dat zij vooroordelen laten zien, er daardoor juist een onwenselijk effect kan optreden. Mensen kunnen dan hun houding aanpassen zodat deze consistent is met hun gedrag en daardoor negatiever gaan denken over etnische minderheidsgroepen. Dit is wat gebeurde in een onderzoek van Hahn en anderen (2014). Nadat de deelnemers informatie hadden verkregen over hun impliciete attitude, was te zien dat de meeste deelnemers hun expliciete attitude bijstelden zodat deze meer overeenkwam met hun impliciete attitude. Dat betekent dat er een risico kleeft aan mensen informatie geven over hun impliciete attitude; de mensen die expliciet positiever staan tegenover etnische minderheden dan impliciet, kunnen na afloop ook een meer negatieve expliciete attitude krijgen ten aanzien van etnische minderheden, terwijl de bedoeling juist is dat het andersom is.

Samenvattend betekenen deze resultaten dat confrontatie om vooroordelen te verminderen alleen werkt bij mensen die al enigszins tegen vooroordelen zijn en die het zorgelijk vinden als zij 'onbewust' vooroordelen zouden laten zien. Bij mensen die dit niet hebben, kan confrontatie juist averechts werken.

Het maakt uit wie er confronteert

Wanneer mensen met een lichte huidskleur worden geconfronteerd met hun partijdigheid door een andere persoon met een lichte huidskleur, dan voelen zij zich meer schuldig dan wanneer zij geconfronteerd worden door een persoon met een donkere huidskleur. Dat blijkt uit een reeks experimenten waarin onderzocht is hoe mensen zich voelen, wat zij denken en hoe zij zich gedragen nadat zij geconfronteerd worden met hun eigen partijdigheid als het gaat om huidskleur, de zo genoemde 'racial bias' (Czopp & Monteith 2003). Wanneer mensen met een donkere huidskleur mensen met een lichte huidskleur confronteren met hun partijdig zijn, wordt dit veel vaker gezien als 'overdreven'. Dit in vergelijking met exact dezelfde confrontatie door een persoon met een lichte huidskleur.

In een onderzoek van Rasinski en Czopp uit 2010 wordt dit bevestigd. Hier is getest hoe mensen met een lichte huidskleur reageren als zij zien dat een andere persoon met een lichte huidskleur een discriminerende opmerking maakt. In de ene testsituatie wordt hij hiermee geconfronteerd door een vrouw met een donkere huidskleur, in de andere situatie door een vrouw met een lichte huidskleur en in één situatie werd hij niet geconfronteerd. Ook hier kwam naar voren dat de deelnemers met lichte huidskleur de confrontatie beter accepteerden van een persoon met een lichte huidskleur dan van een persoon met een donkere huidskleur. Sterker nog, wanneer de vrouw met de donkere huidskleur niet confronteerde, dan werd de man met de discriminerende opmerking eerder gezien als bevoordeeld dan wanneer zij wel de confrontatie aanging (Rasinski & Czopp, 2010). Overeenkomstige resultaten komen uit



onderzoek van Gulker, Mark en Monteith uit 2013. Deze onderzoekers zagen dat dit onder meer ook komt doordat de persoon met een donkere huidskleur die confronteert met racisme, wordt gezien als 'klager'. Dit sluit aan bij onderzoek van Kaiser en Miller (2001) waaruit bleek dat een persoon met een donkere huidskleur die discriminatie benoemt als oorzaak van het niet halen van een test, als een 'klager' wordt gezien door de mensen met een lichte huidskleur. Dit in vergelijking met de situatie dat de persoon het niet halen van de test toeschrijft aan zichzelf of andere externe factoren (Kaiser & Miller, 2001).

Een ander onderzoek spreekt juist tegen dat een confrontatie het beste kan gebeuren door iemand die zelf niet gediscrimineerd wordt (Czopp, Monteith & Mark, 2006). De onderzoekers verwachten dat dit komt door het interpersoonlijke contact in het experiment. Juist wanneer er persoonlijk contact is, vinden mensen met een lichte huidskleur het veel pijnlijker om geconfronteerd te worden met hun vooroordelen door iemand met een donkere huidskleur dan door iemand met een lichte huidskleur. Ze ervaren onder meer schuld en zelfkritiek. En hoe negatiever zij zich hierover voelen, hoe meer zij veranderen. Confrontatie door een persoon met een donkere huidskleur werkte hier dus juist beter.

Dat betekent mogelijk dat wanneer een diversiteitstraining een een-op-een contact kent, dat confrontatie juist het beste kan gebeuren door iemand uit de etnische minderheidsgroep waar de confrontatie met discriminatie betrekking op heeft. Als een diversiteitstraining minder persoonlijk is en er bijvoorbeeld een grote groep deelnemers is, dan kan de confrontatie het beste gebeuren door iemand die wordt gezien als behorende tot de meerderheidsgroep. Dit heeft echter wel nadelen zoals Gulker en anderen (2013) beschrijven, want mensen die zelf niet te maken hebben met de betreffende vorm van discriminatie hebben minder ervaringskennis over deze vorm van discriminatie. Er kleven ook morele bezwaren aan: confrontatie door iemand uit de meerderheidsgroep of mensen met een lichte huidskleur kan juist de status quo bevestigen (Gulker e.a., 2013). Het zou bijvoorbeeld het stereotype kunnen bevestigen van mensen met een lichte huidskleur als deskundigen.

Bied ruimte om te leren

Geconfronteerd worden met je eigen vooroordelen: is dat niet enorm eng of bedreigend wanneer je eigenlijk tegen vooroordelen bent? Verschillende studies tonen aan dat mensen met een lichte huidskleur dat inderdaad vinden en dat dit een negatieve impact heeft op hun functioneren. Een studie van Frantz, Cuddy, Burnett, Ray en Hart uit 2004 laat zien dat mensen met een lichte huidskleur die het belangrijk vinden om niet racistisch over te komen, slechter scoren op een test die impliciete vooroordelen meet wanneer zij er weet van hebben dat hun vooroordelen worden getest. Dit in vergelijking met wanneer zij denken dat de test ergens anders voor dient en in vergelijking met mensen die niet



gemotiveerd zijn om eigen vooroordelen te controleren (Frantz e.a., 2004). Dit verschil kon echter worden opgeheven door de deelnemers van tevoren de kans te geven om aan te geven hoeveel waarde zij hechten aan doelen als gelijkheid en non-discriminatie. De onderzoekers zien dit als een 'zelfbevestigende handeling' die de prestaties verbetert. Zo'n test die vooroordelen meet, heeft dan minder negatieve invloed op het zelfvertrouwen (Frantz e.a., 2004). In een onderzoek van Goff, Steele en Davies (2008) worden vergelijkbare resultaten gevonden. In een experiment was te zien dat hoe sterker het (stereotiepe) beeld geactiveerd werd van witte mensen als racisten bij de deelnemers met een lichte huidskleur, hoe meer afstand zij namen van hun gesprekspartner met een donkere huidskleur in het geval dat het gespreksonderwerp etnisch profileren betrof (of je daar voor of tegen bent). Dit had te maken met angst en het gevoel te worden gezien als racist. In dat geval namen de mensen met een lichte huidskleur meer afstand van hun gesprekspartner met een donkere huidskleur. Dit negatieve effect kon worden opgeheven door te benadrukken bij de deelnemers dat zij mogen leren van de situatie. Als zij mogen leren, is er ruimte om het verkeerd te kunnen doen. Deelnemers die de ruimte kregen om te leren, namen geen afstand van hun gesprekspartner met een donkere huidskleur.

Voor diversiteitstrainingen betekent dit dat het belangrijk is dat er een sfeer wordt gecreëerd waarin er ruimte is om te leren en het zelfvertrouwen van de deelnemers eerder wordt bevestigd dan aangetast. Geconfronteerd worden met je eigen vooroordelen blijkt een spannend proces dat mensen onzeker kan maken en uiteindelijk zelfs kan leiden tot meer afstand van mensen met een donkere huidskleur in plaats van minder. Een belangrijke voorwaarde in de confrontatie met vooroordelen is dan ook dat mensen niet de druk voelen om het 'goed te doen' maar de kans krijgen het 'verkeerd' te doen en te leren.

Maak een keuze voor een 'zachte' of 'harde' confrontatie en houd rekening met negatieve reacties

Confrontatie kan op verschillende manieren gebeuren, bijvoorbeeld op een meer 'harde' manier of op een 'zachte' manier. In een studie van Czopp en anderen (2006) zijn twee verschillende manieren uitgetoetst. In de 'harde' situatie werd de deelnemers (allen met een lichte huidskleur) verteld dat hun reactie racistisch was. In de 'zachte' manier werd hen gevraagd om anders te denken zodat het eerlijker zou zijn omdat mensen met een donkere huidskleur vaak niet eerlijk behandeld worden. Op de situatie waarin men racist werd genoemd, werd veel negatiever gereageerd. Ook degene die de confrontatie deed, werd veel negatiever geëvalueerd. Echter het effect op het uiteindelijke gedrag was hetzelfde: zowel bij een 'zachte' als een 'harde' confrontatie werd het gedrag bijgestuurd (Czopp e.a., 2006).



Voor diversiteitstrainingen betekent dit dat hierin zowel een 'zachte' confrontatie als een 'harde' confrontatie kan plaatsvinden, al heeft een 'harde' confrontatie voor de trainer zelf meer nadelige consequenties.

Conclusie vraag 1

De vraag die in dit hoofdstuk centraal stond is of het geconfronteerd worden met je eigen vooroordelen zorgt voor bewustwording van die eigen vooroordelen. Uit empirische studies blijkt dat confrontatie niet tot bewustwording leidt bij mensen die het geen probleem vinden om vooroordelen te hebben. Bij mensen die wel bezorgd zijn dat ze mogelijk onbewust vooroordelen hebben en zelf expliciet vooroordelen afkeuren, kan dit juist wel werken. Mits confrontatie betekent dat ze ervaren dat hun eigen gedrag niet in overeenstemming is met hun eigen normen en waarden om iedereen gelijk te behandelen. Deze mensen zouden dus wel baat kunnen hebben bij wat bewustwording genoemd wordt. Het gaat dan in het bijzonder om bewustwording van enerzijds waarom iemand vooroordelen heeft en anderzijds wat de impact is van deze vooroordelen op onder meer het beoordelen van mensen uit etnische minderheidsgroepen.

Bewustwording wordt in veel onderzoeken gemeten als het even pauzeren van het eigen gedrag, negatieve gevoelens over het eigen gedrag en reflectie op het eigen gedrag. Om van confrontatie naar bewustwording te komen, moet wel rekening worden gehouden met wie de confrontatie uitvoert: in een persoonlijk een-op-een contact werkt het goed als dit een persoon is die zelf behoort tot een etnische minderheidsgroep die gediscrimineerd wordt. Maar in een minder persoonlijke setting werkt het beter als dit iemand is met dezelfde etniciteit als de deelnemers aan de training. Ook is een belangrijke voorwaarde dat de deelnemers ruimte voelen om te leren en fouten te maken; dat het niet bedreigend is als je 'betraapt' wordt op vooroordelen maar dat dit juist ervaren wordt als een leermoment. Daarbij passen mogelijk ook meer 'zachte confrontaties', hoewel 'harde confrontaties' net zo effectief zijn.



Beantwoording onderzoeksvraag 2: Van bewustwording naar motivatie?

Bij de beantwoording van de eerste vraag is naar voren gekomen dat confrontatie met eigen vooroordelen bij mensen met weinig vooroordelen tot gevolg kan hebben dat zij even hun eigen gedrag pauzeren, negatieve gevoelens ervaren over het eigen gedrag en reflecteren op het eigen gedrag. Dit duidt er mogelijk op dat confrontatie leidt tot bewustwording. Althans bij mensen met weinig vooroordelen. De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat is of er aanwijzingen zijn vanuit wetenschappelijk empirisch onderzoek dat deze bewustwording vervolgens ook leidt tot motivatie om de eigen vooroordelen te verminderen.

Werkt het?

Het idee dat bewustwording cruciaal is voor motivatie en zelfcontrole is terug te vinden in bekende algemene gedragstheorieën. Een voorbeeld is de zelfbeschikkingstheorie (of zelfdeterminatietheorie) van Deci & Ryan (2000, 2008). Deze theorie gaat er vanuit dat wanneer bewustwording wordt geblokkeerd, een persoon logischerwijs niet in staat is om effectieve zelfcontrole uit te oefenen (Deci & Ryan, 2008).

Inzoomend op onderzoeken over discriminatie, vooroordelen en stereotypen zien we ook enkele onderzoeken die een verband laten zien tussen bewustwording en motivatie. Uit onderzoek van Monteith en anderen uit 2010 blijkt dat mensen met een lage motivatie om hun vooroordelen te controleren, aangeven minder ervaringen te hebben waarin zij zichzelf realiseerden vooroordelen te laten zien. Dit in vergelijking met mensen die hier wel gemotiveerd voor zijn; zij gaven aan zichzelf te hebben betrapt op vooroordelen én zichzelf hierop gecorrigeerd te hebben. In dit onderzoek zijn de ervaringen van studenten onderzocht en komt er dus een verband tussen motivatie en 'bewustwording' naar voren zonder dat de richting van het verband duidelijk is (Monteith e.a., 2010).

Om te weten of motivatie inderdaad een effect is van bewustwording, zouden er studies moeten zijn die bewustwording hebben gemanipuleerd: dus de ene groep wel inzicht geven in (de impact van) hun vooroordelen en de andere niet, om vervolgens te kijken wat het gevolg is voor de motivatie van de deelnemers aan beide groepen om hun vooroordelen te verminderen of onder controle te krijgen. Dergelijke studies hebben we echter niet gevonden. Wat wel is gevonden, zijn studies die niet zozeer bewustwording hebben als onderwerp, maar eerder de stappen die daar mee samenhangen of erop volgen, zoals reflectie op het eigen gedrag. Daarnaast zijn er studies gevonden die omschrijven hoe motivatie juist



leidt tot bewustwording en vervolgens tot schuldgevoelens, waardoor er meer controle is op vooroordelen. Beide typen bevindingen worden hieronder toegelicht.

Reflectie leidt tot motivatie

In een review uit 2011 van Baumeister, Masicampo en Vohs staan vele onderzoeken beschreven over het effect van bewuste gedachten op gedrag. De onderzoekers concluderen in deze omvangrijke review dat de resultaten van diverse empirische onderzoeken erop wijzen dat bewuste gedachten inderdaad de motivatie om gedrag te veranderen kunnen stimuleren en activeren of deze juist kunnen verminderen. Het gaat dan om bewuste gedachten over zichzelf, zoals bij zelfreflectie, en niet zo zeer over enkel het bewust worden van gedrag. De auteurs schrijven dat zij slechts gefragmenteerde aanwijzingen hebben gevonden dat bewust worden van typische reactiepatronen, deze typische reacties vermindert. Bewustzijn kan dus volgens deze reviewers inderdaad leiden tot motivatie maar bewustzijn *an sich* is niet voldoende. Het gaat behalve om zelfreflectie ook om het accepteren van feedback, zelfbevestiging, het terugkijken op eerdere gebeurtenissen en het nadenken over wat je anders had kunnen doen. Kortom: bewustwording kan inderdaad leiden tot motivatie om gedrag aan te passen, zolang bewustwording inhoudt het bewust en actief overdenken van het eigen gedrag. Belangrijke kanttekening van Baumeister en collega's (2011) is dat niets erop duidt dat motivatie volledig voortkomt uit bewuste gedachten; motivatie is vaak al (deels) op onbewust niveau aanwezig.

Schuldgevoelens als volgende stap

Bij de beantwoording van vraag 1 is verwezen naar het onderzoek van Monteith uit 1993. Uit dit onderzoek blijkt dat of en hoe sterk bewustwording optreedt, afhankelijk is van of iemand zich schuldig voelt door onbewuste vooroordelen. Bewustwording – ofwel realisatie van de discrepantie tussen gedrag en eigen normen en waarden – leidt in dit model dus niet tot motivatie en vervolgens tot aanpassing van gedrag. Maar 'bewustwording' leidt via schuldgevoelens wel tot aanpassing van het gedrag, namelijk stoppen met dit gedrag en reflectie hierop. De volgende stap gaat dus niet over motivatie maar over schuldgevoelens. Motivatie is wel het ingrediënt dat nodig is om dit proces op gang te brengen, zo blijkt uit een invloedrijke studie van Plant en Devine uit 1998. Daarin wordt aangetoond dat mensen met een lichte huidskleur die sterk (intern) gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te verminderen over mensen met een donkere huidskleur, negatieve gevoelens ervaren van schuld en zelfkritiek wanneer ze discrepantie ervaren tussen de eigen normen en hun verwachting van hoe ze zich werkelijk zullen gedragen. Dit in tegenstelling tot mensen die niet vanuit zichzelf maar enkel door de sociale norm gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te verminderen (Plant & Devine, 1998). De studie toont dus aan dat je realiseren



dat je onbewust vooroordelen laat zien ('bewustwording'), leidt tot negatieve gevoelens zoals schuldgevoelens in het geval dat je intern gemotiveerd bent om iets aan je vooroordelen te doen. In een latere studie van bijna dezelfde onderzoekers is het effect van motivatie op schuldgevoelens bevestigd (Plant, Devine & Brazy, 2003). Deze resultaten komen overeen met een studie van Butz en Plant uit 2009. Uit deze studie blijkt dat mensen met een lichte huidskleur die de feedback krijgen dat zij vooroordelen laten zien, daarna het contact met mensen met een donkere huidskleur uit de weg willen gaan. Dit gaat echter niet op voor de mensen die angstig of bezorgd zijn over het contact. De onderzoekers concluderen dat het erop lijkt dat het negatieve gevoel van angst of bezorgdheid, ertoe leidt dat mensen gemotiveerd worden om vooroordelen te verminderen (Butz & Plant, 2009).

Delen van deze redenering zijn in latere studies bevestigd. Allereerst zijn er studies die laten zien dat mensen met weinig vooroordelen die toch met vooroordelen reageren, zich daar schuldig over voelen (Devine, Monteith, Zuwerink & Elliot, 1991; Monteith, 1993; Monteith & Mark, 2005). Daarnaast zijn er studies die laten zien dat motivatie een voorwaarde is om bewustwording een gunstig effect te laten hebben. Voorbeeld: uit de studie van Hofmann, Gschwendner en Schmitt in 2005 blijkt dat de consistentie tussen de impliciete houding en expliciete houding het laagst is bij personen die sterk gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te controleren in de situatie dat zij zich bewust zijn geworden van hun impliciete houding (Hofmann e.a., 2005). Simpel gesteld: motivatie is bepalend voor hoe er wordt omgegaan met bewustwording. Bewustwording van eigen vooroordelen bij een persoon met weinig motivatie om vooroordelen te controleren, leidt er dus eerder toe dat de expliciete houding wordt bijgesteld en dat er dus nog meer vooroordelen worden geuit. Bewustwording bij een persoon met veel motivatie om vooroordelen te controleren, leidt dus wel tot het gewenste effect, namelijk dat er minder vooroordelen worden geuit.

Samengevat: Uit bovenstaande studies wordt duidelijk dat er een verband is tussen bewustwording en motivatie. Er komt niet naar voren dat bewustwording direct leidt tot motivatie maar wel dat motivatie nodig is om bewustwording een gunstig effect te geven op gedrag (zie verder beantwoording vraag 3 over gedrag). In dat geval leidt dat namelijk tot schuldgevoelens. Bij de beantwoording van vraag 3 zal verder omschreven worden of en wanneer dit leidt tot gedragsaanpassing.

Bewustwording noodzakelijk voor motivatie?



Uit het bovenstaande is duidelijk geworden dat motivatie en bewustwording duidelijk samenhangen. Er is echter geen overtuigend bewijs gevonden dat motivatie een effect is van bewustwording. Bewustwording van vooroordelen is mogelijk niet altijd noodzakelijk om gemotiveerd te zijn om de eigen vooroordelen te verminderen. Dit is aangetoond in studies van Glaser en Knowles uit 2008 en van Park, Glaser en Knowles uit 2008. Daaruit komt naar voren dat het belangrijk is dat je zelf denkt vooroordelen te hebben en vooroordelen af te keuren, maar dit hoeft geen bewust denken te zijn. Je hoeft je dus niet noodzakelijkerwijs eerst bewust te worden van je vooroordelen, zolang je maar onbewust weet dat je deze hebt. In de betreffende studies is aangetoond dat het gaat om het hebben van (a) een impliciete negatieve attitude ten aanzien van vooroordelen in combinatie met (b) de impliciete overtuiging dat je zelf vooroordelen hebt. Het gaat dus om de combinatie tussen de niet-bewuste associatie tussen 'vooroordelen' en 'fout' met niet-bewuste de associatie tussen 'ik' en 'vooroordelen'. In experimenten is aangetoond dat mensen die dat hebben, ook wel *onbewuste motivatie* genoemd, minder vaak schieten op een verdachte vanwege zijn donkere huidskleur. Deze combinatie – de impliciete motivatie om vooroordelen te controleren – zorgt ervoor dat vooroordelen makkelijker gecontroleerd worden en hebben minder invloed op gedrag, ook onder afleiding van een andere taak (Glaser & Knowles, 2008; Park e.a., 2008).

Kortom: bewustzijn van je eigen vooroordelen is niet noodzakelijk om gemotiveerd te zijn om je eigen vooroordelen te verminderen.

Conclusie vraag 2

De vraag die beantwoord is in dit deel, is of bewustwording van vooroordelen en stereotypen leidt tot motivatie om de eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen.

Uit de wetenschappelijke literatuur komen aanwijzingen naar voren dat er inderdaad een verband is tussen bewustwording en motivatie. Echter, de richting van dit verband is niet duidelijk: er zijn geen studies gevonden waaruit blijkt dat motivatie om vooroordelen te verminderen een effect is van bewustwording van deze vooroordelen. Wel blijkt dat, los van vooroordelen en stereotypen, in het geval dat bewustwording wordt opgevat als reflectie op het eigen gedrag, dit de motivatie van mensen om ander gedrag te vertonen, kan vergroten. Het omgekeerde is ook waar: motivatie om vooroordelen te verminderen draagt bij aan bewustwording van eigen vooroordelen. Motivatie kan leiden tot bewustwording van vooroordelen en dit leidt tot negatieve gevoelens zoals schuldgevoelens. Anders gezegd: mensen die gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen te verminderen, staan er open voor om zich bewust te worden van hun (onbewuste) vooroordelen. Zoals bij vraag 3 aan de orde zal komen, zijn die



negatieve gevoelens, zoals schuldgevoelens, van belang om te zorgen voor daadwerkelijk minder discriminatie in de praktijk.



Beantwoording onderzoeksvraag 3: Van motivatie naar minder discriminatie?

Confrontatie met eigen vooroordelen kan bij mensen met weinig vooroordelen leiden tot bewustwording, zo kwam naar voren bij de beantwoording van de eerste vraag. Bij de beantwoording van de tweede vraag is duidelijk geworden dat het aannemelijk is dat er een verband is tussen bewustwording en vooroordelen. Er is echter geen duidelijk bewijs dat motivatie om vooroordelen te verminderen een effect is van bewustwording van deze vooroordelen. Ook kwam naar voren bij het beantwoorden van de tweede vraag dat motivatie om vooroordelen te verminderen kan zorgen voor 'bewustwording' van eigen vooroordelen en dat dit leidt tot schuldgevoelens.

De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat, is of motivatie om vooroordelen of stereotypen te verminderen kan leiden tot het daadwerkelijk minder uiten hiervan. De aanwijzingen hiervoor vanuit wetenschappelijk empirisch onderzoek worden op een rijtje gezet. Aan het einde van het hoofdstuk is er daardoor meer duidelijkheid over of motivatie ook echt zorgt voor minder discriminatie bij werving en selectie.

Werkt het?

Vooroordelen hebben betekent niet automatisch dat je ook gaat discrimineren. Uit een studie over de vooroordelen van niet-moslims over moslims blijkt dat vooroordelen hebben nog niet betekent dat deze ook worden geuit (Gonsalkorale, Von Hippel, Sherman & Klauer, 2009). Motivatie speelt hierin een belangrijke rol, zo komt naar voren uit diverse studies.

Samenhang tussen motivatie en minder vooroordelen tonen

Mensen met een lichte huidskleur die gemotiveerd zijn om hun vooroordelen over mensen met een donkere huidskleur onder controle te krijgen, laten minder vooroordelen zien, zo blijkt uit een invloedrijke studie van Dunton en Fazio uit 1997. In die studie komt naar voren dat dit in het bijzonder geldt voor expliciete vooroordelen: ondanks dat mensen wel impliciete vooroordelen hebben, laten degenen die daarvoor gemotiveerd zijn deze minder zien in de situatie dat hen wordt gevraagd hun gevoelens ten aanzien van mensen met een donkere huidskleur te beschrijven (=expliciet). Een studie van Towles-Schwen en Fazio uit 2003 bevestigt deze resultaten. Het gaat hier dus wel om een verband met maar nog niet om een effect van motivatie.

Een verband komt ook naar voren uit de studie van Ziegert en Hanges uit 2005. Daaruit blijkt dat hoe sterker de motivatie om vooroordelen te controleren, hoe groter het verschil tussen impliciete attitude en expliciete attitude ten aanzien van etnische minderheidsgroepen. In een studie van Gawronski, Peters, Brochu



en Strack uit 2008 is dit gegeven bevestigd. Motivatie maakt het dus mogelijk om jezelf bij te sturen.

Een sterke motivatie vertoont niet alleen samenhang met minder expliciete vooroordelen, maar ook met minder impliciete vooroordelen, zo wordt geconcludeerd in een review van Monteith, Lybarger en Woodcock uit 2009. Hierin wordt onder andere een studie uit 2005 beschreven van Maddux, Barden, Brewer en Petty. Dit onderzoek laat een verband zien tussen motivatie en minder impliciete vooroordelen tonen. Te zien was dat de deelnemers, allen met een lichte huidskleur, met motivatie om hun vooroordelen te controleren, geen automatische voorkeur lieten zien voor mensen met een lichte huidskleur in tegenstelling tot de deelnemers die niet die motivatie hadden. Alle deelnemers met lichte huidskleur hadden vooroordelen over mensen met een donkere huidskleur, maar zij die gemotiveerd waren hun vooroordelen onder controle te krijgen, lieten minder vooroordelen zien. Een studie van Plant en Devine uit 2009 laat zien dat het ook gaat om concreet gedrag. Zij toonden aan dat mensen met een hoge (interne) motivatie meer tijd spenderen aan een computerprogramma waarvan wordt gezegd dat je er vooroordelen mee kunt leren controleren, dan mensen zonder deze motivatie.

Een veldstudie van Rudman, Asmore en Gary uit 2001 zaait twijfel over het verband tussen impliciete vooroordelen en motivatie. In deze studie wordt een diversiteitstrainingstraining geëvalueerd en vergeleken werd met een andere training (controlegroep) over een ander onderwerp. Gevonden werd dat de deelnemers die zich bewust waren geworden van hun vooroordelen én tegelijkertijd meer gemotiveerd waren geworden, minder *expliciete* vooroordelen lieten zien na afloop van een diversiteitscursus. Opvallend is echter dat de motivatie van deelnemers om hun vooroordelen te verminderen, geen verklaring bood voor het al dan niet verminderen van de *impliciete* vooroordelen. Met andere woorden: motivatie leek hier niet het verschil te maken waar het gaat om impliciete vooroordelen. Impliciete vooroordelen werden minder bij deelnemers die vrienden waren geworden met mensen met een donkere huidskleur en de professor met een donkere huidskleur die de cursus gaf positief waardeerden. Echter, omdat de deelnemers niet gerandomiseerd waren toegewezen aan de controlegroep of de diversiteitstraining, is niet met zekerheid te zegen waar dit aan lag (Rudman e.a., 2001).

Een andere studie die twijfel zaait over de rol van motivatie, is een onderzoek onder Duitse deelnemers van Gawronski, Geschke en Banse uit 2003. Het experiment laat zien dat de motivatie geen invloed heeft; ook de deelnemers met een sterke motivatie om vooroordelen te controleren, beoordelen het gedrag van een Duitse man positiever dan hetzelfde gedrag van een Duits-Turkse man.



Er is alleen een verband met expliciete vooroordelen, niet met impliciete vooroordelen. De onderzoekers verwachten dat dit komt doordat de deelnemers zich er werkelijk niet bewust van waren dat ze de man negatiever beoordeelden vanwege zijn etniciteit. Motivatie heeft dus mogelijk weinig effect als het niet gepaard gaat met bewustwording van de eigen vooroordelen. Zoals hieronder bij de voorwaarden wordt beschreven, betekent dit mogelijk dat een voorwaarde voor motivatie om effect te hebben is dat het eigen gedrag continu goed gemonitord wordt op mogelijke vooroordelen.

Samenhang motivatie en vermindering stereotypering

Motivatie hangt niet alleen samen met minder vooroordelen laten zien maar ook met minder stereotyperen. In een onderzoek uit 2008 Amodio, Devine en Harmon-Jones kregen de deelnemers de opdracht om als een politieagent na te gaan of het voorwerp in de hand van de verdachte een pistool of een stuk gereedschap was. In het eerste geval mag (in de VS) worden geschoten op de verdachte, in het tweede geval niet. Het blijkt dat de 'agent' bij verdachten met een donkere huidskleur eerder dacht dat het een wapen betrof en bij verdachten met een lichte huidskleur dat het een stuk gereedschap was. Deze stereotiepe beelden spelen echter veel minder een rol bij mensen die (intern) gemotiveerd zijn om hun vooroordelen onder controle te krijgen. Dan wordt bij de verdachte met een donkere huidskleur minder vaak aangenomen dat het een pistool is (Amodio e.a., 2008). In een andere studie over stereotypen is te zien dat onderdrukking van stereotypen niet werkt voor mensen die vanuit zichzelf weinig gemotiveerd zijn om stereotypen te onderdrukken, maar dat het wel werkt voor mensen die die deze (interne) motivatie wel bezitten (Gordijn, Hindriks, Koomen, Dijksterhuis & Van Knippenberg, 2004).

Effect?

Uit de bovenstaande studies werd duidelijk dat er een verband is tussen motivatie en het laten zien van minder stereotypen. Onduidelijk in deze studies is of er sprake is van een effect: word je gemotiveerd doordat je vooroordelen of stereotypen gaat controleren of ga je vooroordelen of stereotypen controleren doordat je hiertoe gemotiveerd bent? Hiervoor hebben we studies nodig die motivatie hebben gemanipuleerd: de ene groep wel gemotiveerd en de andere groep niet en vervolgens bekijken wat het effect is op gedrag. Zoals Legault, Gutsell en Inzlicht (2011) terecht stellen, zijn er weinig van dit soort studies. Zelf hebben zij dit daarom wel onderzocht. Ze hebben echter in hun onderzoek niet gekeken naar het effect van motivatie op concreet gedrag, wel naar het effect op impliciete vooroordelen. Uit de experimenten blijkt dat motivatie, maar dan wel enkel interne motivatie, het effect heeft dat mensen minder impliciete vooroordelen laten zien op de IAT, het veel gebruikte meetinstrument dat impliciete vooroordelen meet. Een andere studie waarin het effect van motivatie



is onderzocht, is een Nederlandse studie van Gordijn en anderen uit 2004. Motivatie is gemanipuleerd door de ene groep psychologiestudenten een zogenaamde uitleg te geven uit een psychologieboek dat stereotypen verkeerd zijn en de andere groep een zogenaamde uitleg dat stereotypen juist nodig en functioneel zijn. De studenten beschreven vervolgens allemaal een dag uit het leven van een *skinhead* en een dag uit het leven van een oudere dame. De studenten bij wie de motivatie was vergroot om minder te stereotyperen, lieten in vergelijking met de groep waar uitgelegd was dat stereotypen functioneel zijn, daadwerkelijk minder stereotypen zien in het beschrijven van de dag van de oudere dame en van de skinhead. Er was echter geen controlegroep waarin de motivatie niet gemanipuleerd was, waardoor niet helemaal duidelijk is of het effect is toe te schrijven aan het vergroten van de motivatie om niet te stereotyperen (Gordijn e.a., 2004).

TOELICHTING: *Verschil tussen externe en interne motivatie*

Externe motivatie is motivatie door de sociale norm van de context waarin je je bevindt: jij denkt dat anderen veroordelen afkeuren en daarom keur jij ze ook af. Je wilt dus ook niet laten merken aan anderen dat je veroordelen hebt, omdat dit 'not done' is in de omgeving waarin jij verkeert. Interne motivatie werkt anders: je vindt het zelf niet oké dat je veroordelen hebt omdat dit botst met je persoonlijke normen en waarden. Het past niet bij je om veroordelen te hebben; je wilt iemand zijn zonder veroordelen, zo blijkt uit verschillende onderzoeken (Butz & Plant, 2009; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002; Dunton & Fazio, 1997; Plant & Devine, 1998; Plant e.a., 2003).

Algemeen - de invloed van motivatie op ons gedrag

Het resultaat dat motivatie van invloed is op gedrag, sluit aan bij meer algemene studies over sturing van het eigen gedrag. In een onderzoek uit 2013, dat niet over stereotypen of veroordelen gaat, werd de ene groep wel gemotiveerd voor een taak (door het idee te hebben er zelf voor gekozen te hebben) en de andere groepen niet (door gedwongen een keus te moeten maken of geen keus te krijgen). Het bleek dat de mensen met meer motivatie zichzelf beter kunnen monitoren, dat wil zeggen: beter ongewenste reacties kunnen opsporen. Ook presteren zij beter (Legault & Inzlicht, 2013).

Het idee dat motivatie van invloed is op gedrag, sluit ook aan op een meer algemene gedragstheorie over de invloed van attitude op gedrag. Zo schrijven Fazio en Olson (2014) dat motivatie essentieel is om te voorkomen dat gedrag wordt gebaseerd op automatische evaluaties in plaats van weloverwogen evaluatie. De evaluatie van de mogelijke uitkomst van gedrag, zoals de Theory of reasoned action van Ajzen & Fishbein (2005) beschrijft, wordt sterk beïnvloed



door motivatie. Motivatie is daarmee van grote invloed op gedrag. Zij halen bijvoorbeeld een studie aan die niet gaat over vooroordelen maar wel over de invloed van motivatie op beoordeling. In een studie van Schuette en Fazio uit 1995 is te zien dat de groep die gemotiveerd wordt om informatie over een onderzoek nauwkeurig te beoordelen ongeacht de eigen mening, dit beter kan wanneer men hiertoe gemotiveerd wordt dan wanneer die motivatie ontbreekt.

Nog een andere meer algemene theorie dat motivatie van invloed is op gedrag, is de theorie die genoemd is bij de beantwoording van vraag 2: de theorie uit het populairwetenschappelijke boek 'Thinking, fast and slow' van Nobelprijswinnaar Kahneman (2011). In dit boek wordt een onderscheid gemaakt tussen systeem 1 en systeem 2. Uit het boek is af te leiden dat systeem 2 pas gaat werken als je dat zelf 'echt wil'. Met andere woorden: je gaat pas bewust denken (systeem 2) als je hiertoe gemotiveerd bent en hierdoor kan je invloed uitoefenen op je gedrag. Kahneman past dit denken ook toe op stereotypering. Hij beschrijft dat uitgaan van stereotypen gebeurt vanuit systeem 1. Dit systeem gaat uit van de voornaamste kenmerken van mensen uit een sociale categorie en behandelt op die manier individuen. Volgens Kahneman is zelfcontrole vereist voor mensen met racistische denkbeelden om zich niet-racistisch te gedragen tegenover iemand met een andere etniciteit. Dat vraagt inspanning maar is niet onmogelijk.

Schuldgevoelens en verandering van gedrag

Zoals bij de beantwoording van vraag 2 is aangetoond, kan confrontatie leiden tot schuldgevoelens bij mensen die gemotiveerd zijn om vooroordelen te controleren of weinig vooroordelen hebben. Deze schuldgevoelens hebben vervolgens invloed op gedrag. Er zijn diverse onderzoeken over het verband tussen schuldgevoelens over je eigen vooroordelen en het kunnen controleren van je vooroordelen. Uit een onderzoek met 'real life' ervaringen komt naar voren dat of mensen effectief zijn in het controleren van hun vooroordelen, wordt bepaald door de negatieve gevoelens die gepaard gingen met het hebben van deze ervaringen; voelde iemand zich bijvoorbeeld schuldig omdat hij vooroordelen liet zien? Dit blijkt essentieel om je eigen gedrag bij te sturen (zie verder vraag 3) (Monteith e.a., 2010). Vergelijkbare resultaten komen uit de studie van Monteith en andere collega's (2002): deelnemers met weinig vooroordelen ervaren schuldgevoelens als zij ermee geconfronteerd worden dat zij vooroordelen hebben. In deze studie is geen motivatie gemeten, wel is onderzocht hoe mensen vervolgens reageren: de deelnemers met schuldgevoelens pauzeerden even, waarschijnlijk om na te denken, voor ze weer opnieuw reageerden en wel met minder vooroordelen. Ook uit een latere studie blijkt dat negatieve gevoelens zoals schuldgevoel een mediator zijn voor het effect van confrontatie op het verminderen van stereotype reacties (Czopp e.a., 2006). Ook is bekend dat bezorgdheid over je eigen onbewuste vooroordelen,



gepaard gaat met meer negatieve gevoelens, waaronder schuldgevoelens. Die bezorgdheid is op zichzelf weer een voorspeller van minder vooroordelen laten zien (Perry e.a., 2015).

Opvallend is dat schuldgevoelens mensen doen stoppen met of zich terugtrekken uit het gedrag waar ze mee bezig zijn (Monteith, 1993). Daarna leiden ze juist tot interesse om het 'opnieuw te proberen' en zoeken mensen de gelegenheid juist op om te laten zien dat ze weinig vooroordelen hebben (Amodio e.a., 2007). Al deze studies tonen geen effect aan van schuldgevoel, maar wel een duidelijk verband. Dat betekent mogelijk dat motivatie meer effect heeft op gedrag wanneer het gepaard gaat met schuldgevoel.

Langetermijneffect? Ook negatieve gevoelens nodig!

De meeste onderzoeken naar het controleren van vooroordelen of stereotypen zijn gedaan op een lab. Een van de weinige onderzoeken in de praktijk met een gerandomiseerde controlegroep is van Devine, Forscher, Austin en Cox (2012). Alle deelnemers werden geconfronteerd met hun vooroordelen, maar alleen in de experimentele groep werd de motivatie verhoogd door onder meer uit te leggen wat de negatieve consequenties zijn van vooroordelen. Vervolgens kregen de deelnemers verschillende strategieën gepresenteerd hoe zij hun vooroordelen konden verminderen, waaronder strategieën voor zelfcontrole. Na acht weken hadden de deelnemers die de training hadden gevolgd minder impliciete vooroordelen die verklaard konden worden uit het uitvoeren van de strategieën of hun grotere bezorgdheid over discriminatie. Dat betekent dat geconfronteerd worden met je vooroordelen een veel beter resultaat oplevert als dit gevolgd wordt door training dan zonder zo'n training. Uit dezelfde studie kwam echter naar voren dat motivatie om vooroordelen te controleren geen effect had op impliciete vooroordelen bij de experimentele groep. De onderzoekers verwachten dat dit komt doordat in de cursus het aansprekende programma er mogelijk voor zorgde dat vrijwel alle deelnemers gemotiveerd werden (Devine e.a., 2012), maar dit zijn speculaties. Wel is duidelijk dat bezorgdheid over discriminatie cruciaal is om echt verandering van gedrag te bewerkstelligen.

Een voorwaarde voor gedragsverandering is de overtuiging is dat discriminatie een maatschappelijk probleem is. Dat komt ook naar voren uit een review van Sritharan en Gawronski uit 2010. Dat sluit in enige mate bij het eerder genoemde onderzoek van Perry en anderen (2015), dat laat zien dat bezorgdheid over de eigen vooroordelen van belang is voor het verminderen van vooroordelen. De bezorgdheid zoals de onderzoekers die beschrijven, lijkt sterk op het concept van 'interne motivatie', met dit verschil dat het bij de bezorgdheid meer lijkt te gaan over negatieve *gevoelens* ten aanzien van het mogelijk geen grip te hebben op de eigen vooroordelen, terwijl interne motivatie gaat over *gedachten*. Interne motivatie wordt gemeten door stellingen als: 'Ik



probeer mij niet bevooroordeeld te gedragen naar zwarte mensen omdat dit persoonlijk belangrijk voor mij is' (Plant & Devine, 1998). Bij bezorgdheid over eigen vooroordelen gaat om stellingen als: 'Ook al vind ik zwarte mensen aardig, ik ben toch ongerust dat ik onbewuste vooroordelen hebben ten aanzien van zwarte mensen' (Perry e.a., 2015). Het ongeruste gevoel dat hier wordt gemeten, lijkt ook weer op de schuldgevoelens die Monteith en anderen (2002) en Monteith en anderen (2010) ontdekten die een cruciale rol spelen in het controleren van vooroordelen (hierboven onder kopje 'schuldgevoelens en verandering van gedrag'). Bij elkaar beschouwd lijkt het erop dat motivatie alleen niet voldoende is maar dat ook negatieve gevoelens, zoals bezorgdheid of schuldgevoelens, aanwezig moeten zijn om vooroordelen te controleren. Dit komt overeen met de eerder genoemde veldstudie van Rudman en anderen uit 2011. Deze onderzoekers suggereren dat motivatie alleen niet voldoende is voor verandering van impliciete vooroordelen maar dat hiervoor ook meer een insteek op emotioneel niveau nodig is.

Wat hierop aansluit zijn studies die aantonen dat wanneer mensen zich inleven in het perspectief van iemand uit een andere etnische groep, zij zien hoe onrechtvaardig het is dat zij ongelijk behandeld worden vanwege hun etniciteit, zij empathie kunnen ervaren en hun houding positiever wordt ten aanzien van die etnische groep (zie onder andere Batson e.a., 1997; Felten e.a. 2015; Todd & Gallinsky, 2014; Vesico, Sechrist & Paolucci, 2003). Het inleven in het perspectief van een ander kan zelfs impliciete vooroordelen verminderen (Todd & Galinsky, 2014). Empathie en inlevingsvermogen verklaren ook voor een groot deel het succes van de contacttheorie: een ontmoeting met iemand met een andere etniciteit of religie, waardoor zowel de impliciete als de expliciete houding kan verbeteren ten aanzien van de gehele etnische of religieuze groep (Pettigrew & Tropp, 2008).

Voor diversiteitstrainingen zou dit betekenen dat het dus niet alleen gaat om rationeel het versterken van motivatie maar ook om het veranderen van gevoelens.

En werkt het dus?

Samenvattend kunnen we zeggen dat er verschillende aanwijzingen zijn dat motivatie om je vooroordelen of stereotypen te verminderen, gepaard gaat met het daadwerkelijk verminderen van discriminerend gedrag. Tegelijkertijd zijn er ook aanwijzingen dat alleen motivatie niet voldoende is maar dat ook negatieve gevoelens zoals schuldgevoelens nodig zijn voor een effect op gedrag op de lange termijn. Daarnaast is er nog een aantal specifieke voorwaarden die ervoor zorgen dat motivatie leidt tot minder discriminatie. Deze voorwaarden worden hieronder beschreven.



Voorwaarden waaronder motivatie leidt tot minder discriminatie

Inspelen op interne motivatie in plaats van externe motivatie

In hoeverre motivatie van invloed is op gedrag, hangt af van of het gaat om interne of externe motivatie. Kortgezegd gaat het bij interne motivatie om de motivatie vanuit jezelf en bij externe motivatie om motivatie vanuit de buitenwereld (zie kader op pagina 34).

Mensen met een sterke interne motivatie om te reageren zonder vooroordelen, laten minder impliciete vooroordelen of stereotypen over mensen met een donkere huidskleur zien in vergelijking met mensen die niet gemotiveerd of alleen extern gemotiveerd zijn, zo blijkt uit verschillende studies (Amodio e.a., 2008; Amodio e.a., 2003; Devine e.a., 2002; Legault, Green-Demers, Grant & Chung, 2007; Plant & Devine, 1998;). Onderzoek naar de interne versus externe motivatie van heteroseksuelen om vooroordelen ten aanzien van homoseksuelen te verminderen, laat de zelfde resultaten zien (Ratcliff, Lassiter, Markman, Snyder, 2006). In het bijzonder in situaties waarin mensen anoniem zijn, laten mensen die enkel extern gemotiveerd zijn hun vooroordelen de vrije loop in tegenstelling tot degenen die intern gemotiveerd zijn (Plant & Devine, 1998; Plant, Devine & Brazy, 2003). Externe motivatie vermindert ook het positieve effect van interne motivatie; mensen die zowel extern als intern gemotiveerd zijn, kunnen hun stereotypen en vooroordelen moeilijker controleren dan mensen die alleen intern gemotiveerd zijn (Amodio e.a., 2008; Amodio e.a., 2003; Devine e.a., 2002). In de studie van Amodio en anderen uit 2008 wordt aangetoond dat dit komt doordat zij minder duidelijk kunnen monitoren dat er een conflict is tussen hun stereotiepe beelden en hun doel om iedereen gelijk te behandelen (zie: Monitoring).

Deze studies zijn allemaal gedaan in het lab, maar de resultaten laten wel zien dat er grote gevolgen kunnen zijn in de praktijk. Mensen met een sterke (interne) motivatie om hun vooroordelen te controleren en weinig externe motivatie, blijken wel beter te zijn in het onderscheid maken tussen gepaste en ongepaste reacties, zo blijkt uit onderzoek over het verminderen van vooroordelen onder mensen met een lichte huidskleur over mensen met een donkere huidskleur (Gonsalkorale, Sherman, Allen, Klauer & Amodio, 2011). Een ander voorbeeld daarvan is de eerder genoemde studie waarbij je als een agent moet nagaan of de verdachte een pistool of werktuig in zijn hand heeft. Het blijkt dat de deelnemers met een sterke interne motivatie minder handelen vanuit stereotypen en niet vaker vooronderstellen dat de figuur met de donkere huidskleur een wapen vast heeft dan de figuur met de lichte huidskleur. Er worden ook stereotiepe beelden actief bij deze oefening maar in tegenstelling tot



de mensen die alleen extern gemotiveerd zijn, handelt deze groep er in de oefening niet naar (Amodio e.a., 2008). Weer een andere studie die een relatie met gedrag laat zien, is van Plant, Devine en Peruche (2010). Zij tonen aan dat intern gemotiveerd zijn om zonder vooroordelen te reageren, ook gepaard gaat met een prettiger interactie met iemand met een andere huidskleur. De mensen met de lichte huidskleur in dit onderzoek die deze motivatie hadden, zochten meer toenadering tot de gesprekspartner met een donkere huidskleur, dan degenen met een lichte huidskleur die vooral extern gemotiveerd waren (Plant e.a., 2010).

De gedachte dat vooral interne motivatie invloed uitoefent op gedrag, sluit ook aan bij de zelfbeschikkingstheorie van Ryan en Deci (2000). Interne motivatie werkt volgens deze theorie veel beter om je eigen gedrag te sturen dan externe motivatie.

Deze onderzoeksresultaten betekenen voor diversiteitstrainingen dat het vooral belangrijk is om in te zetten op interne motivatie en minder op externe motivatie wanneer het doel is impliciete vooroordelen te verminderen, al dan niet via zelfcontrole. Mensen moeten het vooral zélf belangrijk vinden om hun vooroordelen en stereotypen te leren controleren en dat niet doen omdat dit nu eenmaal 'zo hoort'. Dat zou betekenen dat mensen verplichten om naar een diversiteitstraining te gaan weinig positief effect oplevert, tenzij je inzet op het vergroten van de interne motivatie van de deelnemers en checkt of dit ook gelukt is. Want alleen intern gemotiveerden zullen succesvol zijn in het controleren van hun vooroordelen. Alleen bij hen levert het investeren in een training ook echt effect op.

TOELICHTING: *Hoe vergroot je de interne motivatie?*

Interne motivatie om vooroordelen te verminderen hangt samen met een sterkere identificatie met de eigen groep waarin de sociale norm vooroordelen afkeurt (Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002). Je sterker identificeren met een groep die vooroordelen afkeurt, zou dus je interne motivatie kunnen vergroten. Een andere manier om de interne motivatie voor reageren zonder vooroordelen te vergroten, is mensen het gevoel te geven dat ze zelf geaccepteerd worden door de andere etnische groep. Hierdoor word je meer gemotiveerd om geen vooroordelen te laten zien naar deze etnische groep (Kunstman, Plant, Zielaskowski & LaCosse, 2013).

Aanwijzingen uit een studie van Moskowitz, Li, Ignarri en Stone (2011) duiden erop dat impliciete motivatie vergroot zou kunnen worden door mensen zich te laten herinneren dat zij hun doel om iedereen gelijk te behandelen ongeacht



huidskleur, etniciteit of religie, niet altijd behaald hebben. Doelen blijven namelijk doelen zolang ze nagestreefd worden. Als het doel behaald is, lijkt het doel juist weg te zakken en stereotypen worden dan weer gehanteerd. Kanttekening is dat in deze studie niet specifiek naar interne motivatie is gekeken maar naar het nastreven van doelen. Een vergelijkbaar resultaat kwam naar voren in onderzoek over een totaal ander onderwerp: wanneer je mensen feedback geeft dat ze voldoende milieubewuste producten kopen, leidt dit tot minder recycling dan wanneer je aangeeft dat ze dat nog niet voldoende doen of hen geen feedback geeft (Longoni, Gollwitzer & Oettingen, 2014).

Oppassen voor 'over-correctie'

Uit een studie van Lepore en Brown (2002) komt naar voren dat bewustwording van stereotypen niet altijd een positief resultaat heeft. Beschreven wordt dat mensen hun positieve associaties kunnen gaan corrigeren wanneer zij zich bewust worden van deze associaties en dat deze dan negatief worden. In deze studie is te zien dat mensen met een lichte huidskleur met een positieve houding ten aanzien van mensen met een donkere huidskleur, zich een negatiever oordeel vormden van een persoon met mogelijk een donkere huidskleur door bewustwording. Dit kwam doordat zij zich ervan bewust werden dat er mogelijk een verband is tussen hun eigen oordeel en hun stereotiepe opvattingen. Volgens deze onderzoekers is dat te verklaren doordat deze mensen met een lichte huidskleur en een positieve houding meer positieve stereotypen hebben van mensen met een donkere huidskleur en zich dit gingen realiseren. Om 'objectief' te zijn, stelden zij hun houding dus negatief bij.

In tegenstelling tot Devine (1989), die aantoonde dat ongeacht de houding iedereen dezelfde stereotypen heeft, zowel negatief als positief, vinden deze onderzoekers dat de stereotypen positief van aard zijn bij mensen met een lichte huidskleur met een positieve houding ten aanzien van mensen met een donkere huidskleur.

Uit een studie van Olson & Fazio (2004) komen vergelijkbare resultaten. De deelnemers met een lichte huidskleur die sterk gemotiveerd waren en die een positief geactiveerd beeld hadden bij gezichten van mensen met een donkere huidskleur, hadden de neiging zichzelf 'de verkeerde kant op' te corrigeren. Zij gingen dus juist negatief hun beeld bijstellen.

Voor een diversiteitstraining betekent dit: let op dat mensen alleen de negatieve associaties leren corrigeren en niet de positieve.

Monitoring

Je eigen gedrag monitoren betekent alert zijn op discrepanties tussen je doelen en je huidige gedrag, aldus Inzlicht, Legault en Teper (2014). Volgens hen is dit een essentieel onderdeel van zelfcontrole. Dit komt overeen met de studie van Amodio en anderen uit 2008. Zij laten zien dat het brein van mensen met interne



motivatie monitort dat er een conflict is tussen hun automatisch geactiveerde stereotiepe beelden en de eigen doelen om gelijkheid na te streven en niet te discrimineren. Doordat dit conflict wordt waargenomen, kunnen mensen met interne motivatie hun handelen aanpassen. Dit in tegenstelling tot de groep mensen die intern gemotiveerd is en daarnaast ook extern gemotiveerd; in hun brein wordt dit conflict minder sterk waargenomen en kunnen zij hun handelen minder goed onder controle krijgen (Amodio e.a., 2008).

Dit sluit in enige mate aan bij het eerder genoemde Duitse onderzoek van Gawronski en anderen (2003). De onderzoekers zagen dat de deelnemers in dit onderzoek, ook degenen met een hoge motivatie, er niet in slaagden om te ontdekken dat zij hun vooroordelen een rol lieten spelen in de beoordeling van een persoon. Wat er misging volgens de onderzoekers, is dat mensen zich steeds bewust moeten zijn of er niet mogelijk sprake is van vooroordelen, zoals al naar voren kwam bij de beantwoording van vraag 1. Uiteraard is daarvoor nodig, zoals aangetoond door Gawronski en anderen in 2008, dat mensen accepteren dat er discriminatie in de samenleving is. Immers, pas wanneer je beseft dat discriminatie bestaat, kun je je best doen om te voorkomen dat je zelf discrimineert.

De voorwaarde dat je jezelf constant moet monitoren om te voorkomen dat je discriminerend gedrag laat zien, wordt ook genoemd in een hoofdstuk van Kulik en Roberson (2008) in het boek 'Diversity at work' waarin literatuur over diversiteitstrainingen wordt samengevat. Zij stellen op basis van de literatuur dat wanneer mensen gemotiveerd zijn om hun stereotypen en vooroordelen te controleren, het van belang is dat zij vaardigheden leren voor onder meer zelf-observatie. Het gaat om training waarin zelfregulatie wordt aangeleerd met het oog op het verbeteren van eigen effectiviteit en vaardigheden voor het succesvol controleren van stereotypen.

Leren je zelf te monitoren om zo stereotypen en vooroordelen geen kans te geven, wordt ook beschreven in het boek 'Thinking, fast and slow' van Kahneman (2011). Hij stelt dat 'systeem 2', het weloverwogen denken, verantwoordelijk is voor de controle over het eigen gedrag en monitort of dat goed gaat. De ene persoon doet dit meer dan de andere en de ene persoon lijkt dan ook meer op zijn systeem 2 dan op zijn systeem 1 en de andere juist omgekeerd. Volgens Kahneman kunnen instrumenten hier eventueel bij helpen, zo is af te leiden uit zijn voorbeeld over hoe je de juiste sollicitant selecteert zonder vooroordelen en stereotypen een kans te geven. Kahneman beschrijft dat je dit kunt doen door heel systematisch en weloverwogen te werk te gaan: door de kenmerken die belangrijk zijn voor de functie te scoren bij iedere kandidaat. Zo voorkom je dat je afgaat op de persoon die je intuïtief en op basis van



stereotypen het best vindt (systeem 1) maar die mogelijk veel minder geschikt is voor de baan wanneer je hier weloverwogen naar kijkt (systeem 2).

Kortom: om zelfcontrole te kunnen uitoefenen moet je jezelf 'in de gaten houden'. Een diversiteitstraining zou logischerwijs aandacht moeten besteden aan hoe je dit doet. Vaardigheden hiervoor aanleren is essentieel. Instrumenten die een beroep doen op 'systeem 2' kunnen hier bij helpen. Maar zoals hieronder aan de orde komt, betekent 'je zelf in de gaten houden' dat je oplettend en alert moet zijn en, zoals Kahneman beschrijft, daar is niet iedereen in iedere situatie toe in staat.

Zelfcontrole: 'je hoofd er bij houden'

Om je vooroordelen of stereotypen te controleren, moet je 'bij de les blijven'. In verschillende studies is te zien dat als mensen worden afgeleid doordat ze er een andere taak bij krijgen, zij moeilijker hun vooroordelen onder controle kunnen krijgen (Blair, 2002; Bodenhausen, 1990; Govorun & Payne, 2006; Richeson e.a., Shelton, 2003). Behalve om afgeleid zijn, gaat het ook om andere processen waardoor je brein te weinig mogelijkheden over heeft om vooroordelen of stereotypen te controleren. Denk aan slaapgebrek (Ghumman & Barnes, 2013) maar ook alcoholgebruik: mensen met alcohol op hebben hebben minder controle op het remmen van hun bevoordeelde reacties (Bartholow, Dickter & Sestir, 2006). Hierop aansluitend laat ander onderzoek zien dat het met het ouder worden moeilijker wordt voor mensen om hun vooroordelen te controleren door hun toenemende beperking om hun denkprocessen te controleren (Gonsalkorale e.a., 2009). Motivatie kan er echter wel voor zorgen dat je beter om kunt gaan met je eigen beperkingen. Al zit daar ook wel weer een beperking aan: hoe gemotiveerd je ook bent, er zit een grens aan wat je fysiek en mentaal aan kunt (Vohs, Baumeister & Schmeichel, 2012).

Deze resultaten zijn in lijn met het denken in 'systeem 1' en 'systeem 2' van Kahneman (2011) in zijn boek 'Thinking, fast and slow'. Hij schrijft: 'Mensen die 'cognitief bezet' zijn, zullen ook eerder zelfzuchtige keuzes maken, seksistische taal gebruiken en in de sociale situaties oppervlakkige oordelen vellen.' Racisme en stereotyperingen krijgen ook meer invloed wanneer mensen te druk zijn om met systeem 2 te monitoren en controle uit te oefenen op het eigen gedrag. Dit alles betekent dat het controleren van vooroordelen en stereotypen in het dagelijks leven erg moeilijk is, omdat afleiding of andere belasting van het brein aan de orde van de dag is. In een werving- en selectieproces 'je hoofd er bij houden' om vooroordelen en stereotypering bij jezelf te voorkomen, is dus noodzakelijk.



TOELICHTING: ***Ook onbewust controle?***

Hierboven is aan de orde gekomen dat je heel bewust en overwogen, via je systeem 2, kunt leren om vooroordelen en stereotypen te controleren. Bewustwording is dan noodzakelijk. Er zijn echter ook onderzoeken die laten zien dat stereotypen controleren onbewust kan verlopen ofwel via systeem 1. Bij de beantwoording van vraag 2 kwam al naar voren dat bewust worden van eigen vooroordelen niet nodig is om gemotiveerd te worden om vooroordelen te controleren. Maar ook het controleren van eigen stereotypen kan zich ook geheel onbewust afspelen (Johns, Cullum, Smith & Freng, 2008; Moskowitz 2010; Moskowitz, Gollwitzer, Wasel & Schaal, 1999; Moskowitz & Li, 2011; Moskowitz, Salomon & Taylor, 2000). Zo wordt in de studie van Moskowitz en Li uit 2011 aan de deelnemers verteld dat ze, voordat het echte experiment begint, mee kunnen doen aan een andere opdracht. In deze opdracht is de experimentele groep gevraagd zich te herinneren wanneer zij zich gedroegen naar het doel om iedereen gelijk te behandelen en in de andere groep werd de deelnemers gevraagd om na te denken over hun gedrag in relatie tot een geheel ander doel. De deelnemers hadden echter niet in de gaten dat de opdracht erna, waarbij zij moesten reageren op foto's van mensen met een witte huidskleur en een donkere huidskleur, iets te maken had met de eerste opdracht. Er was echter wel degelijk een verschil te zien in prestatie: de groep die onbewust gemotiveerd was om mensen gelijk te behandelen, liet minder stereotypering zien. Deze resultaten sluiten aan bij een invloedrijke review van Bargh en Chartrand uit 1999. Zij laten ook zien dat doelen en motivaties onbewust geactiveerd kunnen worden en daarmee gedrag kunnen sturen. Om stereotypen te controleren, hoef je dus niet noodzakelijkerwijs bewust te proberen deze te controleren, zo laten deze studies zien. Dit sluit ook aan bij onderzoek van Rudman en anderen uit 2001. Zij stellen de kritische vraag waarom je vooroordelen bewust zou afleren terwijl ze onbewust worden aangeleerd. In deze studie, waarin een diversiteitstraining werd vergeleken met een (niet-gerandomiseerde) controlegroep, viel namelijk op dat juist het impliciete leren zorgde voor verandering van vooroordelen op impliciet niveau. Onbewuste doelen combineren met bewuste doelen is echter ook mogelijk, zo blijkt uit een studie van Stajkovic, Locke en Blair (2006), die niet specifiek over vooroordelen ging.

Deze resultaten sluiten ook enigszins aan bij een studie van Mendoza, Gollwitzer en Amodio uit 2010. Daarin kregen de deelnemers de eerder beschreven opdracht om als een politieagent na te gaan of het voorwerp in de hand van de verdachte een pistool of een stuk gereedschap was. In het eerste geval mag er worden geschoten, in het tweede niet. Eerdere onderzoeken wezen uit dat er bij een verdachte met een donkere huidskleur eerder wordt



gedacht aan een pistool en dus wordt geschoten. Echter uit het onderzoek van Mendoza en anderen uit 2010 blijkt dat dat wanneer deelnemers zich voornemen om niet te letten op huidskleur, zij beter presteren en minder afgaan op stereotypen. Het gaat dan om wat heet een 'implementatie-intentie': 'als dit gebeurt, dan doe ik dat'. De deelnemers hadden zich dus voorgenomen: 'Als ik een persoon zie, dan negeer ik zijn huidskleur'. Opvallend is dat de deelnemers hierdoor niet langzamer reageerden, wat erop duidt dat zij niet bewust zichzelf corrigeerden. Activering van automatische stereotypen werd verminderd; systeem 1 ging dus anders reageren.

Een andere bekende methode om stereotypen in het associatieve denken (systeem 1) te verminderen, is deelnemers leren nieuwe associaties te leggen tussen groepen mensen. Ze koppelen bijvoorbeeld 'zwart' aan positieve woorden (Gawronski & Bodenhausen, 2006). Op deze manier wordt systeem 1 als het ware 'gereset'.

Voor diversiteitstrainingen betekent dit dat het bewust controleren van stereotypen en vooroordelen via systeem 2 (weloverwogen denken) zeker een mogelijkheid is, maar dat er ook mogelijkheden zijn om dit via systeem 1 (automatisch en snel denken) te doen. Hiervoor is bewustwording van de eigen vooroordelen of stereotypen niet noodzakelijk.

Conclusie vraag 3

De vraag die in dit hoofdstuk is beantwoord, is of motivatie om vooroordelen te verminderen ook daadwerkelijk leidt tot minder discriminatie. In de wetenschappelijke literatuur zijn daarvoor inderdaad aanwijzingen gevonden. Wanneer iemand gemotiveerd is om vooroordelen te verminderen, kan deze persoon ervoor zorgen dat deze vooroordelen minder worden geuit. Hetzelfde zou kunnen opgaan voor het verminderen van stereotypen: er is meerdere malen een verband aangetoond tussen minder stereotypen laten zien en de motivatie hebben om deze te controleren.

Een belangrijke voorwaarde om motivatie effect te laten hebben op gedrag, is dat het gaat om interne motivatie: mensen die het zelf belangrijk vinden om hun vooroordelen te controleren, laten minder vooroordelen zien. Dit in tegenstelling tot mensen die alleen door de omgeving worden gemotiveerd om hun vooroordelen te controleren. Zij krijgen moeilijker hun vooroordelen onder controle.

Wat lijkt op interne motivatie, maar net iets anders is, zijn negatieve gevoelens over je eigen mogelijk discriminerende gedrag of discriminatie in de samenleving. Er zijn verschillende aanwijzingen dat dergelijke negatieve gevoelens, zoals bezorgdheid of schuldgevoelens, ook van belang zijn om je eigen vooroordelen of stereotypen te controleren.



Een andere belangrijke voorwaarde om van motivatie te komen tot echte controle op je gedrag is het monitoren van het eigen gedrag. Anders gezegd: in de gaten houden of jij je doel om iedereen gelijk te behandelen wel echt in de praktijk brengt. Wanneer dit niet lukt, is bijsturen nodig. Logischerwijs zouden diversiteitstrainingen hierop in moeten spelen en deelnemers deze vaardigheden om te monitoren en bij te sturen moeten aanleren. Instrumenten die het weloverwogen denken stimuleren en het associatief denken verminderen, kunnen ook helpen. Maar om succesvol jezelf te monitoren en bij te sturen, moet je hoe dan ook 'je hoofd erbij' houden; onder moeilijke omstandigheden zoals bij slaapgebrek of afleiding, wordt jezelf monitoren en bijsturen moeilijker. Motivatie kan ervoor zorgen dat je zelfs in die moeilijke omstandigheden nog enige controle kunt uitoefenen over jezelf, maar hieraan zit wel een limiet.

Tot slot wijzen we op een valkuil bij het onder controle krijgen van stereotypen: dat mensen zichzelf de verkeerde kant op controleren; dus dat zij meer negatieve stereotypen gaan gebruiken omdat zij verwachten juist beïnvloed te worden door positieve stereotypen.

Kortom: het bewust controleren van je vooroordelen of stereotypen is niet makkelijk, ook al ben je hiertoe gemotiveerd. Een alternatief is om ook in te zetten op 'onbewuste' motivatie. Dit kan bewerkstelligd worden door mensen op andere momenten, los van diversiteitstrainingen, te herinneren aan hun doel om mensen gelijk te behandelen.



Samenvatting en conclusies

Discriminatie op basis van etniciteit of religie in werving en selectie voorkomen, dat is het doel van verschillende (online) diversiteitstrainingen. In deze publicatie zoomen we in op diversiteitstrainingen die door middel van het confronteren van de deelnemers met hun eigen vooroordelen of stereotypen, bewustwording willen creëren. Om erachter te komen of het plausibel is dat typen diversiteitstrainingen gericht op bewustwording werken, hebben we een theorie-gestuurde evaluatie gedaan. Dat betekent dat we de veronderstellingen (aannames) die aan interventies ten grondslag liggen op grond van de literatuur getoetst hebben. Hoe plausibel zijn die veronderstellingen wanneer ze worden getoetst aan de hand van beschikbare wetenschappelijke kennis? De veronderstellingen en hun onderlinge verband vormen de beredenering van de diversiteitstraining. Dit noemen we 'de verandertheorie'. We hebben de volgende verandertheorie onderzocht.

Het geconfronteerd worden met eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van etnische en religieuze minderheden → bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen → motivatie om vooroordelen en stereotypen te verminderen → minder discriminatie bij de werving en selectie van personeel

We hebben deze theorie per schakel onderzocht en hieruit volgen de volgende onderzoeksvragen.

1. Zorgt het geconfronteerd worden met je eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van etnische minderheden ervoor dat er bewustwording van de eigen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van deze groepen optreedt?
2. Zorgt deze bewustwording van vooroordelen en stereotypen voor motivatie om de eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen?
3. Leidt deze motivatie daadwerkelijk tot minder discriminatie bij de werving en selectie van personeel?

We hebben deze vragen beantwoord door op zoek te gaan naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in *peer reviewed journals*. De meest sterke aanwijzingen voor effect komen voort uit Randomized Controlled Trails (RCT's): studies waarin deelnemers willekeurig (*at random*) worden verdeeld over verschillende groepen. Behalve naar deze studies hebben we ook gekeken naar empirische studies met een voor- en nameting zonder controlegroep. Deze geven aanwijzingen over samenhang, maar niet over causaliteit. Door het gebrek aan een controlegroep is namelijk niet duidelijk waardoor de samenhang veroorzaakt wordt. RCT's geven hier wel duidelijkheid over.



Het merendeel van de onderzoeken die gebruikt zijn, ging over discriminatie, vooroordelen of stereotypen verminderen onder 'witte' mensen, ofwel mensen met een lichte huidskleur, ten aanzien van 'zwarte' mensen, mensen met een donkere huidskleur. Ook onderzoeken naar discriminatie, vooroordelen of stereotypen van andere etnische en religieuze minderheidsgroepen zijn meegenomen, maar deze zijn minder talrijk. Verwacht wordt dat onderzoeken naar het verminderen van discriminatie, vooroordelen of stereotypen van mensen met een donkere huidskleur, ook relevant zijn voor het verminderen van discriminatie, vooroordelen of stereotypen van andere etnische groepen en religieuze minderheidsgroepen omdat dezelfde mechanismen werkzaam zijn.

Leidt confrontatie met eigen vooroordelen of stereotypen tot bewustwording?

Uit empirische studies blijkt dat confrontatie niet tot bewustwording leidt bij mensen die het geen probleem vinden om vooroordelen te hebben. Wanneer je hen confronteert met hun vooroordelen, leidt dat óf nergens toe óf soms zelfs tot vervelende of agressieve reacties. Confrontatie met vooroordelen is alleen zinvol bij personen die bezorgd zijn dat ze mogelijk onbewust vooroordelen hebben en zelfs expliciet vooroordelen afkeuren. Het is dus aan te bevelen om bij diversiteitstrainingen te focussen op de deelnemers die vooraf al niet veel vooroordelen hebben.

Bij mensen met weinig vooroordelen, kan confrontatie met hun onbewuste en veelal onbedoelde vooroordelen leiden tot bewustwording hiervan. Met confrontatie wordt dan bedoeld: ervaren dat het eigen gedrag niet in overeenstemming is met de eigen normen en waarden om iedereen gelijk te behandelen. Kanttekening hierbij is dat bewustwording in veel onderzoeken niet als zodanig gemeten wordt. Bewustwording wordt in een aantal onderzoeken verondersteld aanwezig te zijn wanneer mensen na confrontatie met vooroordelen die zichtbaar zijn in hun gedrag, stoppen met dit gedrag, negatieve gevoelens hebben over dat eigen gedrag en hierop reflecteren.

Om van confrontatie naar bewustwording te komen, moet wel rekening worden gehouden met wie de confrontatie uitvoert. In een een-op-een contact werkt het goed als deze persoon zelf behoort tot een etnische of religieuze minderheidsgroep die gediscrimineerd wordt. In een minder persoonlijke setting heeft het meer effect als het iemand is met dezelfde etniciteit als de deelnemers van de training. Ironisch genoeg worden mensen met een lichte huidskleur zich eerder bewust van hun vooroordelen wanneer ze daarmee geconfronteerd worden door iemand die ook een lichte huidskleur heeft, dan wanneer dat gebeurt door iemand die een donkere huidskleur heeft.



Een andere belangrijke voorwaarde is dat deelnemers voelen dat ze de ruimte hebben om te leren en fouten te maken. Dat het niet bedreigend is als je 'betragt' wordt op vooroordelen maar dat dit juist ervaren wordt als een leermoment. Daarbij passen zogenoemde 'zachte confrontaties'. Maar ook 'harde confrontaties', bijvoorbeeld aangeven dat zijn of haar gedrag racistisch is, kunnen leiden tot bewustwording van vooroordelen.

Leidt bewustwording tot motivatie om vooroordelen en stereotypen te verminderen?

Er zijn geen studies gevonden waaruit blijkt dat de motivatie om eigen vooroordelen of stereotypen te verminderen, een effect is van bewustwording van die vooroordelen. Het volgende weten we wel:

- Er is een verband tussen bewustwording en motivatie. De richting van dit verband is echter niet helemaal duidelijk.
- Als bewustwording wordt opgevat als reflectie op het eigen gedrag, kan dit in zijn algemeenheid de motivatie van mensen om ander gedrag te vertonen vergroten. Dit is niet aangetoond voor het verminderen van vooroordelen en stereotypen, maar het is niet onmogelijk dat het daarbij ook zo werkt.
- Er is wel een omgekeerd effect: motivatie om vooroordelen te verminderen, draagt bij aan bewustwording van eigen vooroordelen. Juist motivatie kan ervoor zorgen dat mensen zich door confrontatie bewust worden van vooroordelen. Deze bewustwording leidt tot negatieve gevoelens als schuldgevoel. Dergelijke gevoelens kunnen zorgen voor een aanpassing van gedrag en dus tot daadwerkelijk minder discriminatie.

Op basis hiervan kunnen we stellen dat diversiteitstrainingen niet alleen deelnemers moeten selecteren die weinig vooroordelen hebben, maar ook mensen die gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen te verminderen. Dat overlapt elkaar grotendeels: mensen met een grote motivatie om hun eigen vooroordelen te controleren, hebben namelijk minder vooroordelen. Dit is juist de goede doelgroep voor diversiteitstrainingen die zich richten op confrontatie en bewustwording.

Leidt motivatie ook tot aanpassing in gedrag?

Wanneer iemand dus gemotiveerd is om vooroordelen te verminderen, kan hij of zij ervoor zorgen dat die vooroordelen minder worden geuit. Datzelfde zou kunnen opgaan voor het verminderen van stereotypen. Meerdere malen is er een verband aangetoond tussen minder stereotypen laten zien en de motivatie hebben om deze te bedwingen.



Een belangrijke voorwaarde om motivatie effect te laten hebben op gedrag, is dat het gaat om interne motivatie: mensen die het zelf belangrijk vinden om hun vooroordelen te bedwingen, laten minder vooroordelen zien. Dit in tegenstelling tot mensen die alleen door de omgeving worden gemotiveerd om hun vooroordelen te controleren; zij krijgen hun vooroordelen moeilijker onder controle. Conclusie: mensen verplichten om naar een diversiteitstraining te gaan levert weinig positief effect op, tenzij je inzet op het vergroten van hun interne motivatie en controleert of dit inderdaad gelukt is. Want alleen intern gemotiveerde deelnemers zullen succesvol zijn in het in bedwang houden van hun vooroordelen en alleen bij hen levert het investeren in een training ook daadwerkelijk effect op.

Wat lijkt op interne motivatie maar net iets anders is, zijn negatieve gevoelens over je eigen mogelijk discriminerende gedrag of discriminatie in de samenleving. Er zijn verschillende aanwijzingen dat negatieve gevoelens als bezorgdheid of schuldgevoelens, ook van belang zijn om je eigen vooroordelen of stereotypen te bedwingen. Dit betekent dat het bij diversiteitstrainingen belangrijk is om in te spelen op het gevoel; mensen moeten het 'erg' vinden als anderen worden gediscrimineerd.

Een andere belangrijke voorwaarde om daadwerkelijk tot het bedwingen van het eigen gedrag te komen, is het monitoren van het eigen gedrag. Anders gezegd: dat je in de gaten houdt of jij je doel om iedereen gelijk te behandelen ook in de praktijk toepast. Wanneer dit niet lukt, is bijsturing nodig. Het advies voor diversiteitstrainingen is dus om deelnemers concrete vaardigheden aan te leren om te monitoren en bij te sturen. Eventuele instrumenten, zoals een checklist gericht op het stimuleren van weloverwogen denken ('systeem 2' of 'thinking slow') in plaats van het associatief denken (systeem 1 of 'thinking fast') kunnen hierbij helpen.

Dat betekent uiteraard wel dat iemand zijn hoofd erbij moet houden; onder moeilijke omstandigheden zoals bij slaapgebrek of afleiding, wordt dit moeilijker. Motivatie kan ervoor zorgen dat iemand zelfs in die moeilijke omstandigheden nog enige controle kan uitoefenen over zichzelf, maar hieraan zit wel een limiet. Werving- en selectieprocedures zouden daarom niet uitgevoerd moeten worden door vermoeide of drukbezette mensen, maar door personen die er met hun volle verstand bij zijn én gemotiveerd zijn om vooroordelen of stereotypen bij zichzelf te voorkomen.

Het bewust bedwingen van je vooroordelen of stereotypen is dus geen gemakkelijk opgave. Het vraagt de nodige inspanning. Zoals Nobelprijswinnaar Daniel Kahneman schrijft betekent dit dat je met systeem 2 (het weloverwogen



denken) systeem 1 (het onbewuste en automatisch denken) moet bijsturen. Er zijn echter verschillende aanwijzingen uit wetenschappelijke studies dat óók het onbewuste en automatisch denken, systeem 1 dus, onder controle kan worden gehouden. Omdat vooroordelen en stereotypen zich grotendeels op onbewust niveau afspelen, kunnen ze ook onbewust onder controle worden gehouden. Dit kan onder andere bewerkstelligd worden door mensen op andere momenten, dus niet tijdens diversiteitstrainingen, te herinneren aan hun doel om mensen gelijk te behandelen. Motivatie is ook in dit proces cruciaal.

Tips voor diversiteitstrainingen

Samenvattend geven we hieronder een aantal tips aan ontwikkelaars van diversiteitstrainingen gericht op het verminderen van discriminatie bij werving en selectie.

- Selecteer enkel deelnemers die een sterke motivatie hebben om hun eigen vooroordelen en stereotypen te verminderen in werving en selectie. Bij deelnemers zonder deze motivatie – ze komen bijvoorbeeld alleen naar de cursus omdat het verplicht is – leidt confrontatie met eigen vooroordelen niet tot bewustwording. Het kan zelfs averechts werken.
- Werk ten eerste aan het versterken van de interne motivatie, deze motivatie is cruciaal voor het slagen van de training.
- Vergroot de negatieve gevoelens van deelnemers ten aanzien van discriminatie en/of versterk het empathisch gevoel ten aanzien van mensen die gediscrimineerd worden. Zet erop in dat mensen het simpelweg erg vinden dat er (onbewust) wordt gediscrimineerd in werving en selectie.
- Wanneer je inzet op de confrontatie van de deelnemers met hun eigen vooroordelen en stereotypen met als doel om bewustwording te creëren, geef de deelnemers dan expliciet de ruimte om te leren. De boodschap is dat 'betrap't worden op vooroordelen niet erg is, het is juist een goed leermoment.
- Leer deelnemers concrete vaardigheden aan hoe zij zichzelf kunnen monitoren op vooroordelen en stereotypen in werving- en selectieprocedures en hoe ze hun eigen gedrag kunnen bijsturen. Laat ze oefenen met zichzelf 'betrappen' op vooroordelen en corrigeren.
- Zorg voor follow-up: monitoren en bijsturen op vooroordelen is een continu proces dat vraagt om onderhoud. Het moet worden voorkomen dat mensen gaan 'achteroverleunen' en denken dat ze 'er al zijn'.
- Wees alert op overcorrectie. Hiermee wordt bedoeld dat in werving- en selectieprocedures juist mensen uit etnische of religieuze minderheidsgroepen negatiever worden behandeld omdat een bedrijf 'niemand wil voortrekken'. Maak duidelijk dat het de bedoeling is om te



leren om onbewuste en veelal onbedoelde negatieve associaties te verminderen.

- Zorg ervoor dat de deelnemers niet alleen geleerd hebben om tijdens de training hun eigen vooroordelen en stereotypen te monitoren, maar dat zij ook voldoende tijd, rust en aandacht blijven houden om het in de praktijk te brengen. Om succesvol jezelf te monitoren en bij te sturen op vooroordelen, moet je namelijk je hoofd erbij kunnen houden.



Literatuur

Amodio, D. & Devine, P. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 652.

Amodio, D., Devine, P. & Harmon-Jones, E. (2008). Individual differences in the regulation of intergroup bias: the role of conflict monitoring and neural signals for control. *Journal of personality and social psychology*, 94(1), 60.

Amodio, D., Harmon-Jones, E., Devine, P., Curtin, J., Hartley, S. & Covert, A. (2004). Neural signals for the detection of unintentional race bias. *Psychological Science*, 15(2), 88-93.

Amodio, M. & Devine, G. (2006). Stereotyping and Evaluation in Implicit Race Bias: Evidence for Independent Constructs and Unique Effects on Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 652-661.

Amodio, D., Devine, P. & Harmon-Jones, E. (2007). A dynamic model of guilt implications for motivation and self-regulation in the context of prejudice. *Psychological Science*, 18(6), 524-530.

Amodio, D., Harmon-Jones, E. & Devine, P. (2003). Individual differences in the activation and control of affective race bias as assessed by startle eyeblink response and self-report. *Journal of personality and social psychology*, 84(4), 738.

Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der & Dekker, G. (2013) *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012) *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.



Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. *The handbook of attitudes*, 173, 221. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bargh, J. & Chartrand, T. (1999). The unbearable automaticity of being. *American psychologist*, 54(7), 462.

Baumeister, R., Masicampo, E. & Vohs, K. (2011). Do conscious thoughts cause behavior? *Annual review of psychology*, 62, 331-361.

Bartholow, B. D., Dickter, C. L., & Sestir, M. A. (2006). Stereotype activation and control of race bias: cognitive control of inhibition and its impairment by alcohol. *Journal of personality and social psychology*, 90(2), 272.

Batson, C., Polycarpou, M., Harmon-Jones, E., Imhoff, H., Mitchener, E., Bednar, L., Klein, T. & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group? *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 105-118.

Blair, I. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6(3), 242-261.

Blair, I., Steiner, J., Hanratty, R., Price, D., Fairclough, D., Daugherty, S., Bronsert, M., Magid, D. & Havranek, E. (2014). An investigation of associations between clinicians' ethnic or racial bias and hypertension treatment, medication adherence and blood pressure control. *Journal of general internal medicine*, 29(7), 987-995.

Blanton, H., Jaccard, J., Klick, J., Mellers, B., Mitchell, G. & Tetlock, P. (2009). Strong claims and weak evidence: reassessing the predictive validity of the IAT. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 567.

Bodenhausen, G. (1990). Stereotypes as judgmental heuristics: Evidence of circadian variations in discrimination. *Psychological Science*, 1(5), 319-322.

Butz, D. & Plant, E. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of personality*, 77(5), 1311-1342.

Coenders, M., Lubbers, M., Grotenhuis, M. te, Thijs, P. & Scheepers, P. (2015). Trends in etnocentrische reacties onder de Nederlandse bevolking, 1979-2012. *Mens en maatschappij*, 90(4), 405-433.



College voor de Rechten van de Mens (2013). *De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

Cuddy, A., Fiske, S. & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereo-types. *Journal of personality and social psychology*, 92(4), 631.

Crandall, C., Eshleman, A. & O'Brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.

Czopp, A. & Monteith, M. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 532-544.

Czopp, A., Monteith, M. & Mark, A. (2006). Standing up for a change: reducing bias through interpersonal confrontation. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 784.

Deci, E. & Ryan, M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.

Deci, E. & Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182.

Devine, P. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.

Devine, P., Forscher, P., Austin, A. & Cox, W. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of experimental social psychology*, 48(6), 1267-1278.

Devine, P., Monteith, M., Zuwerink, J. & Elliot, A. (1991). Prejudice with and without compunction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(6), 817.

Devine, P., Plant, E., Amodio, D., Harmon-Jones, E. & Vance, S. (2002). The regulation of explicit and implicit race bias: the role of motivations to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 82(5), 835.



Dovidio, J. & Gaertner, S. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological science*, 11(4), 315-319.

Dovidio, J., Kawakami, K. & Gaertner, S. (2002). Implicit and explicit prejudice and interracial interaction. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 62.

Dovidio, J., Kawakami, K., Johnson, C., Johnson, B. & Howard, A. (1997). On the nature of prejudice: Automatic and controlled processes. *Journal of experimental social psychology*, 33(5), 510-540

Dovidio, J., Evans, N. & Tyler, R. (1986). Racial stereotypes: The contents of their cognitive representations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22(1), 22-37.

Dunton, B. & Fazio, R. (1997). An individual difference measure of motivation to control prejudiced reactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(3), 316-326.

Elliot, A. & Devine, P. (1994). On the motivational nature of cognitive dissonance: Dissonance as psychological discomfort. *Journal of personality and social psychology*, 67(3), 382.

Fazio, R. & Olson, M. (2014). The MODE model: Attitude-behavior processes as a function of motivation and opportunity. *Dual process theories of the social mind*, 155-171.

Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing: plausibiliteit van interventies voor acceptatie van homoseksualiteit*. Utrecht: Movisie.

Felten, H. Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Klaar met discriminatie? Onderzoek naar de effectiviteit van sociale media campagnes tegen discriminatie*. Utrecht: Kenniscentrum Integratie en Samenleving.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford: Stanford University Press

Festinger, L. & Carlsmith, J. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 203-210.



Frantz, C., Cuddy, A., Burnett, M., Ray, H. & Hart, A. (2004). A Threat in the Computer: The Race Implicit Association Test as a Stereotype Threat Experience. *PSPB, Vol. 30* No. 12, 1611-1624.

Gawronski, B. & Bodenhausen, G. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological bulletin, 132*(5), 692.

Gawronski, B., Geschke, D. & Banse, R. (2003). Implicit bias in impression formation: Associations influence the construal of individuating information. *European Journal of Social Psychology, 33*(5), 573-589.

Gawronski, B., Hofmann, W. & Wilbur, C. J. (2006). Are 'implicit' attitudes unconscious?. *Consciousness and cognition, 15*(3), 485-499.

Gawronski, B., Peters, K., Brochu, P. & Strack, F. (2008). Understanding the relations between different forms of racial prejudice: A cognitive consistency perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34* (5) 648-665

Gawronski, B., & Strack, F. (2004). On the propositional nature of cognitive consistency: Dissonance changes explicit, but not implicit attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(4), 535-542.

Ghumman, S. & Barnes, C. (2013). Sleep and prejudice: A resource recovery approach. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(S2), E166-E178.

Glaser, J. & Knowles, E. (2008). Implicit motivation to control prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 44*(1), 164-172.

Goff, P., Steele, C. & Davies, P. (2008). The space between us: stereotype threat and distance in interracial contexts. *Journal of personality and social psychology, 94*(1), 91.

Gonsalkorale, K., Sherman, J. & Klauer, K. (2009). Aging and prejudice: Diminished regulation of automatic race bias among older adults. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(2), 410-414.

Gonsalkorale, K., Sherman, J., Allen, T., Klauer, K. & Amodio, D. (2011). Accounting for Successful Control of Implicit Racial Bias The Roles of Association Activation, Response Monitoring, and Overcoming Bias. *Personality and Social Psychology Bulletin, 37*(11), 1534-1545.



Gonsalkorale, K., Hoppel, W. von, Sherman, J. & Klauer, K. (2009). Bias and regulation of bias in intergroup interactions: Implicit attitudes toward Muslims and interaction quality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(1), 161-166.

Gordijn, E., Hindriks, I., Koomen, W., Dijksterhuis, A. & Knippenberg, A. van (2004). Consequences of stereotype suppression and internal suppression motivation: A self-regulation approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 212-224.

Govorun, O. & Payne, B. (2006). Ego-depletion and prejudice: separating automatic and controlled components. *Social Cognition*, 24(2), 111-136.

Greenwald, A. & Banaji, M. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereo-types. *Psychological review*, 102(1), 4.

Greenwald, A., McGhee, D. & Schwartz, J. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.

Greenwald, A., Poehlman, T., Uhlmann, E. & Banaji, M. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 17.

Gulker, J., Mark, A. & Monteith, M. (2013). Confronting prejudice: The who, what and why of confrontation effectiveness. *Social Influence*, 8(4), 280-293.

Hahn, A., Judd, C., Hirsh, H. & Blair, I. (2014). Awareness of implicit attitudes. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(3), 1369.

Hall, W., Chapman, M., Lee, K., Merino, Y., Thomas, T., Payne, B., Eng, E., Day, S. & Coyne-Beasley, T. (2015). Implicit racial/ethnic bias among health care professionals and its influence on health care outcomes: a systematic review. *American journal of public health*, 105(12), e60-e76.

Harmon-Jones, E. & Harmon-Jones, C. (2002). Testing the action-based model of cognitive dissonance: The effect of action orientation on postdecisional attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 711-723.

Hofmann, W., Gschwendner, T. & Schmitt, M. (2005). On implicit-explicit consistency: The moderating role of individual differences in awareness and adjustment. *European Journal of Personality*, 19(1), 25-49.



Inzlicht, M., Legault, L. & Teper, R. (2014). Exploring the mechanisms of self-control improvement. *Current Directions in Psychological Science*, 23(4), 302-307.

Johns, M., Cullum, J., Smith, T. & Freng, S. (2008). Internal motivation to respond without prejudice and automatic egalitarian goal activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(6), 1514-1519.

Kahneman, D. (2011) *Ons feilbare denken. Thinking, fast and slow*. Amsterdam Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.

Kaiser, C. & Miller, C. (2001). Stop complaining! The social costs of making attributions to discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(2), 254-263.

Krueger, J. (1996). Personal beliefs and cultural stereotypes about racial characteristics. *Journal of personality and Social Psychology*, 71(3), 536.

Kulik, C. & Roberson, L. (2008). 8 Diversity initiative effectiveness: What organizations can (and cannot) expect from diversity recruitment, diversity training, and formal mentoring programs. *Diversity at work*, 265. Cambridge University Press.

Kunstman, J., Plant, E., Zielaskowski, K. & LaCosse, J. (2013). Feeling in with the outgroup: Outgroup acceptance and the internalization of the motivation to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 105(3), 443.

Lai, C., Hoffman, K. & Nosek, B. (2013). Reducing implicit prejudice. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(5), 315-330.

Leeuw, F. (2006). Over beleidsonderzoek en sociologie in de toekomst. In: G. Engbersen & J. de Haan (red.), *Balans en toekomst van de sociologie*. Amsterdam: *Pallast Publications*, 263-276.

Legault, L., Green-Demers, I., Grant, P. & Chung, J. (2007). On the Self-Regulation of Implicit and Explicit Prejudice A Self-Determination Theory Perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(5), 732-749.



Legault, L., Gutsell, J. & Inzlicht, M. (2011). Ironic effects of anti-prejudice messages how motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice. *Psychological Science*, 0956797611427918.

Legault, L. & Inzlicht, M. (2013). Self-determination, self-regulation, and the brain: Autonomy improves performance by enhancing neuroaffective responsiveness to self-regulation failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105(1), 123.

Lepore, L. & Brown, R. (2002). The role of awareness; Divergent automatic stereotype activation and implicit judgment correction. *Social Cognition*, 20(4), 321.

Longoni, C., Gollwitzer, P. & Oettingen, G. (2014). A green paradox: Validating green choices has ironic effects on behavior, cognition, and perception. *Journal of Experimental Social Psychology*, 50, 158-165.

Lub, V. (2013). *Schoon, heel en werkzaam? Een wetenschappelijke beoordeling van sociale interventies op het terrein van buurtleefbaarheid*. Amsterdam: Boom Lemma uitgevers.

Mendoza, S., Gollwitzer, P. & Amodio, D. (2010). Reducing the expression of implicit stereotypes: Reflexive control through implementation intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(4), 512-523.

Maddux, W., Barden, J., Brewer, M. & Petty, R. (2005). Saying no to negativity: The effects of context and motivation to control prejudice on automatic evaluative responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(1), 19-35.

McConnell, A. & Leibold, J. (2001). Relations among the Implicit Association Test, Discriminatory Behavior, and Explicit Measures of Racial Attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 435-442.

Monin, B. & Miller, D. (2001). Moral credentials and the expression of prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 81(1), 33.

Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469.

Monteith, M. (1996). Contemporary forms of prejudice-related conflict: In search of a nutshell. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(5), 461-473.



Monteith, M. (1996). Affective Reactions to Prejudice-Related Discrepant Responses the Impact of Standard Salience. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(1), 48-59.

Monteith, M., Ashburn-Nardo, L., Voils, C. & Czopp, A. (2002). Putting the brakes on prejudice: on the development and operation of cues for control. *Journal of personality and social psychology*, 83(5), 1029.

Monteith, M., Lybarger, J. & Woodcock, A. (2009). Schooling the cognitive monster: The role of motivation in the regulation and control of prejudice. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(3), 211-226.

Monteith, M. J., & Mark, A. Y. (2005). Changing one's prejudiced ways: Awareness, affect, and self-regulation. *European review of social psychology*, 16(1), 113-154.

Monteith, M., Mark, A. & Ashburn-Nardo, L. (2010). The self-regulation of prejudice: Toward understanding its lived character. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(2), 183-200.

Moskowitz, G. (2010). On the control over stereotype activation and stereotype inhibition. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 140-158.

Moskowitz, G. & Li, P. (2011). Egalitarian goals trigger stereotype inhibition: A proactive form of stereotype control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 103-116.

Moskowitz, G., Gollwitzer, P., Wasel, W. & Schaal, B. (1999). Preconscious control of stereotype activation through chronic egalitarian goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 167.

Moskowitz, G., Li, P., Ignarri, C. & Stone, J. (2011). Compensatory cognition associated with egalitarian goals. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 365-370.

Moskowitz, G., Salomon, A. & Taylor, C. (2000). Preconsciously controlling stereotyping: Implicitly activated egalitarian goals prevent the activation of stereotypes. *Social Cognition*, 18(2), 151.

Nelson, J., Dunn, K., Paradies, Y., Pedersen, A., Sharpe, S., Hynes, M. & Guerin, B. (2010). *Review of bystander approaches in support of preventing race-based*



discrimination. Carlton, Australia: Victorian Health Promotion Foundation (VicHealth).

Olson, M. & Fazio, R. (2004). Trait inferences as a function of automatically activated racial attitudes and motivation to control prejudiced reactions. *Basic and Applied Social Psychology*, 26(1), 1-11.

Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia

Pager, D. & Quillian, L. (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70(3), 355-380

Park, S., Glaser, J. & Knowles, E. (2008). Implicit motivation to control prejudice moderates the effect of cognitive depletion on unintended discrimination. *Social Cognition*, 26(4), 401.

Perry, S., Murphy, M. & Dovidio, J. (2015). Modern prejudice: Subtle, but unconscious? The role of Bias Awareness in Whites' perceptions of personal and others' biases. *Journal of Experimental Social Psychology*, 61, 64-78.

Pettigrew, T. & Tropp, L. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934.

Plant, E. & Devine, P. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 811.

Plant, E. & Devine, P. (2009). The active control of prejudice: unpacking the intentions guiding control efforts. *Journal of personality and social psychology*, 96(3), 640.

Plant, E., Devine, P. & Brazy, P. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group processes & intergroup relations*, 6(2), 187-200.

Plant, E., Devine, P. & Peruche, M. (2010). Routes to positive interracial interactions: Approaching egalitarianism or avoiding prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36(9), 1135-1147.



Rasinski, H. & Czopp, A. (2010). The effect of target status on witnesses' reactions to confrontations of bias. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 8-16.

Ratcliff, J., Lassiter, G., Markman, K. & Snyder, C. J. (2006). Gender differences in attitudes toward gay men and lesbians: The role of motivation to respond without prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(10), 1325-1338.

Richeson, J., Baird, A., Gordon, H., Heatherton, T., Wyland, C., Trawalter, S. & Shelton, J. (2003). An fMRI investigation of the impact of interracial contact on executive function. *Nature neuroscience*, 6(12), 1323-1328.

Rudman, L., Ashmore, R. & Gary, M. (2001). 'Unlearning' automatic biases: the malleability of implicit prejudice and stereotypes. *Journal of personality and social psychology*, 81(5), 856.

Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Schuetz, R. & Fazio, R. (1995). Attitude accessibility and motivation as determinants of biased processing: A test of the MODE model. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 704-704.

Schütz, H. & Six, B. (1996). How strong is the relationship between prejudice and discrimination? A meta-analytic answer. *International Journal of Intercultural Relations*, 20(3), 441-462.

Sritharan, R. & Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice. *Social Psychology*. Vol. 41(3), 113-123

Stajkovic, A., Locke, E. & Blair, E. (2006). A first examination of the relationships between primed subconscious goals, assigned conscious goals, and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1172.

Stone, J. & Cooper, J. (2001). A self-standards model of cognitive dissonance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37(3), 228-243

Talaska, C., Fiske, S. & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, 21(3), 263-296.



Todd, A. & Galinsky, A. (2014). Perspective-taking as a strategy for improving intergroup relations: Evidence, mechanisms, and qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8, 374-387.

Towles-Schwen, T. & Fazio, R. (2003). Choosing social situations: The relation between automatically activated racial attitudes and anticipated comfort interacting with African Americans. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 170-182.

Vescio, T., Sechrist, G., & Paolucci, M. (2003). Perspective taking and prejudice reduction: The mediational role of empathy arousal and situational attributions. *European Journal of Social Psychology*, 33, 455-472.

Vohs, K., Baumeister, R. & Schmeichel, B. (2012). Motivation, personal beliefs, and limited resources all contribute to self-control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(4), 943-947.

Ziegert, J. & Hanges, P. (2005). Employment discrimination: the role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 553.



Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Hanneke Felten, Daniëlle van Oostrum, Ikram Taouanza, Saskia Keuzenkamp

Met dank aan: Michelle Emmen (Movisie), Iris Andriessen (Sociaal en Cultureel Planbureau), Suzanne Koelman (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), Natasja Moritz (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Eva de Rooter (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport), Jojanneke van der Toorn (Universiteit Leiden), Els Veenis (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) en Vincent Walet (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Foto: 123RF

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie

Catharijnesingel 47

3511 GC Utrecht

T (030) 789 20 00

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie.

Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.