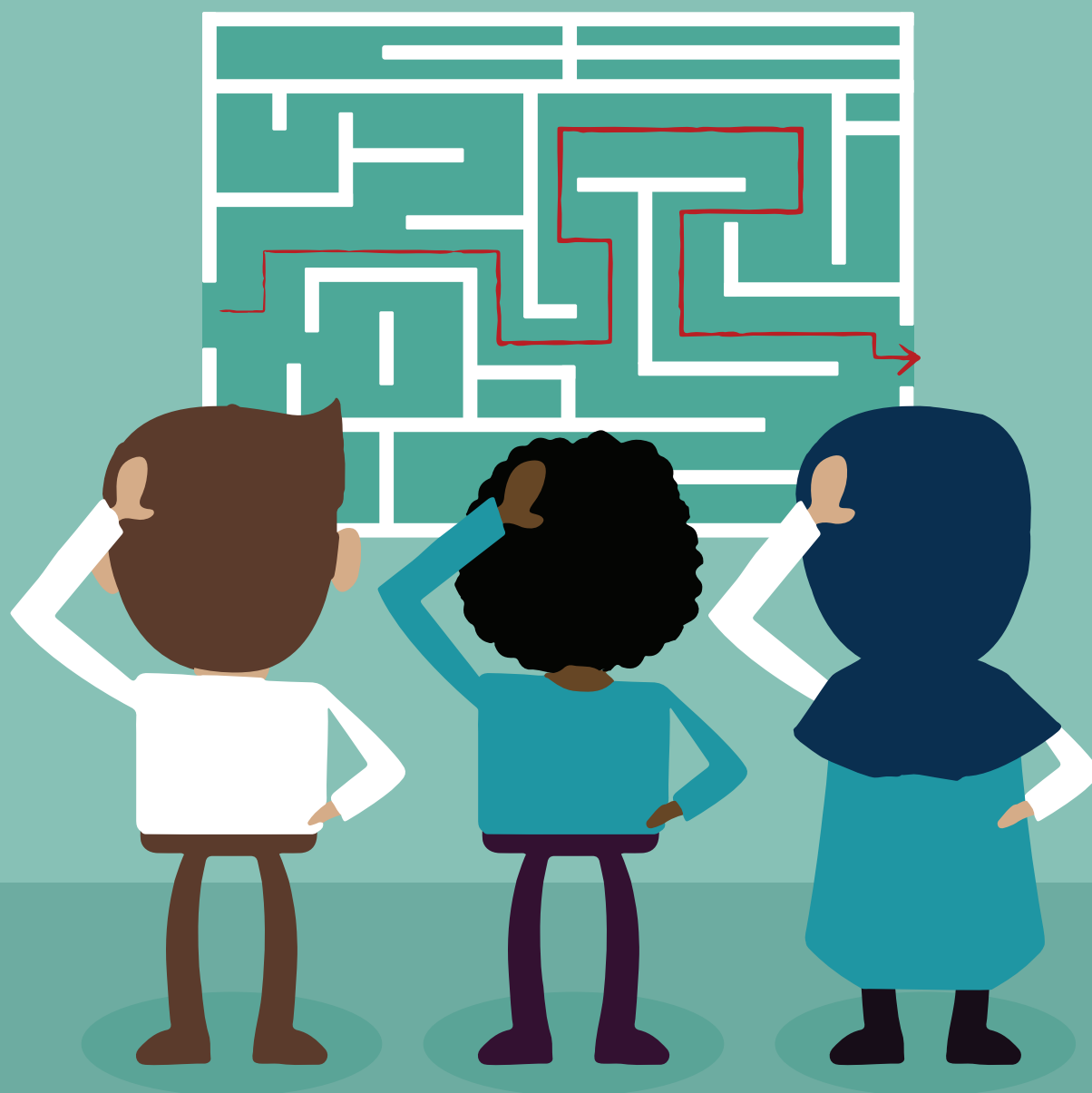


AUTEURS
IKRAM TAOUANZA
RENÉ BROEKROELOFS
HANNEKE FELTEN



Kennisplatform
Integratie &
Samenleving

DECEMBER 2018



STAP VOOR STAP ANTIDISCRIMINATIE-INTERVENTIES ONTWIKKELEN OF VERBETEREN

Wegwijzer voor het verminderen van discriminatie op basis van ethniciteit, religie en huidskleur



Inhoud

Inleiding.....	3
STAP 1: Wat is het probleem?	6
STAP 2: Wat zijn de doelen?.....	12
STAP 3: Wie is de doelgroep?	14
STAP 4: Wat is nodig om de doelen te behalen?	17
STAP 5: Wat is er al bekend over 'wat werkt' rond dit probleem?.....	19
STAP 6: Wat is de aanpak?.....	23
STAP 7: Hoe ga je monitoren en evalueren?.....	26
Bronnenlijst.....	27



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.'**

(Artikel 1 van de Grondwet)

In artikel 1 van onze grondwet staat duidelijk dat discriminatie op welke grond dan ook niet is toegestaan. Tegelijkertijd komt het veelvuldig voor. Om dit hardnekkige probleem te verminderen, zijn verschillende partijen bezig met antidiscriminatieprojecten. Zo richten de Ketici tafels zich op onder meer op het terugdringen van vooroordelen jegens mensen met een donkere huidskleur en confronteert de methode Blue Eyes, Brown Eyes deelnemers met hun vooroordelen. Er worden daarbij diverse methoden ingezet, ook afhankelijk van de doelgroep: dialoogtafels, theaterstukken of films waarmee de kijkers zich kunnen identificeren en bijvoorbeeld rolmodellen. Maar hoe weet je nu welke aanpak voor wie werkt en hoe kun je jouw aanpak het beste beschrijven?

VOOR WIE IS DIT STAPPENPLAN BEDOELD?

Met dit stappenplan kunnen initiatiefnemers van antidiscriminatie-interventies hun methode systematisch in kaart brengen en onderbouwen. Het stappenplan kan bestaande aanpakken verder verscherpen, maar je kunt het ook gebruiken als je nog geen plan van aanpak hebt.

WELKE VOORDELEN HEEFT DIT STAPPENPLAN VOOR JOUW ANTIDISCRIMINATIE-AANPAK OF IDEE?

Het stappenplan zorgt ervoor dat je...

- a. de aanpak helder kunt beschrijven
 - > *wat doe je precies?*
- b. aan de slag kunt voor de onderbouwing van de effectiviteit van je aanpak
 - > *wat werkt er volgens de literatuur binnen jouw aanpak?*
- c. je doelen beter kan bereiken
 - > *wat is er verbeterd dankzij de interventie?*
- d. de aanpak waar nodig kunt verbeteren
 - > *welke randvoorwaarden zijn belangrijk voor succes?*
- e. de aanpak naar anderen (partners, financiers) beter kan verantwoorden
 - > *waarom zouden anderen je aanpak moeten ondersteunen?*

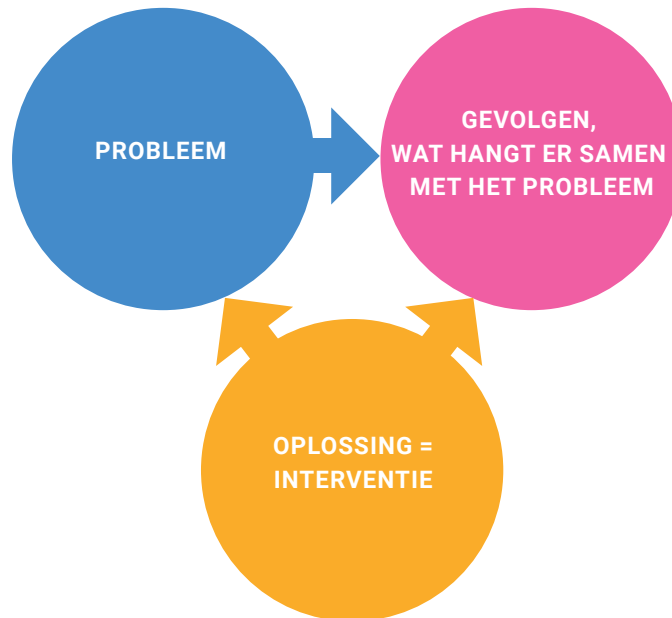
ACHTERGROND

Dit instrument is geïnspireerd op intervention mapping¹: een planmatige, op de wetenschap gebaseerde manier om een interventie op te bouwen. Daarnaast is deze publicatie losjes gebaseerd op ['Do it right'](#) van Movisie uit 2016. De kennis uit deze publicatie komt voort uit het [Wat werkt dossier 'discriminatie verminderen'](#).

1 Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G., Gottlieb N.H. & Fernandez, M.E. (2011). *Planning health promotion programs. An intervention mapping approach*. San Francisco: Jossey-Bas

WAT IS EEN INTERVENTIE?

Een interventie is een aanpak, methode, initiatief, project of plan om een probleem op een methodische manier op te lossen. In dit geval wil je ervoor zorgen dat jouw interventie discriminatie op het gebied van afkomst, religie of huidskleur vermindert.



WAAROM ZIJN ER ONDERBOUWDE ANTIDISCRIMINATIE-INTERVENTIES NODIG?

Door interventies te onderbouwen, zetten we een stap naar effectiviteitsonderzoek. Effectiviteitsonderzoek gaat over het effect van interventies: werk het? Hiermee is voor jezelf en voor de buitenwereld duidelijk wat ervoor zorgt dat jouw interventie echt impact heeft.

Effectiviteitsonderzoek is erg kostbaar en daarom is het raadzaam om eerst een interventie te onderbouwen met bestaande wetenschappelijke literatuur. Uit eerder onderzoek kun je namelijk afleiden of de onderliggende mechanismen van een interventie zouden kunnen werken. Dit wordt ook wel de 'verandertheorie' of 'programmatheorie' genoemd (McKenzie, Neiger, & Thackeray, 2017; Rossi, Lipsey, & Freeman, 1999).

Met de onderbouwing wordt er dus gekeken naar wat een interventie doet, welke mechanismen een rol spelen bij de interventie, welke theorieën de interventie wel/niet onderschrijven en of de interventie mogelijk effectief is. Soms kunnen interventies gericht op antidiscriminatie niet of zelfs averechts werken. Een bekend voorbeeld zijn interventies waarin stereotypen worden herhaald vanuit de gedachten dat deze daardoor weerlegd kunnen worden. Herhaling van stereotypen kan er echter voor zorgen dat stereotypen juist versterkt worden (Gawronski & Bodenhausen, 2006). Uit recent onderzoek van Orobio de Castro et al. (2018) bleek dat een aantal interventies die op grote schaal worden uitgevoerd, nauwelijks of helemaal niet werken. Door interventies goed te onderbouwen kan dit voorkomen worden en kan een interventie worden aangepast om zo het beste resultaat te behalen.

LEESWIJZER

Dit stappenplan bestaat uit 7 stappen. In de stappen gebruiken we steeds verschillende interventies die wij hebben onderbouwd ter inspiratie. De onderstaande stappen worden doorlopen.



Hopelijk inspireert dit document je om zelf aan de slag te gaan op het gebied van antidiscriminatie.

STAP 1: Wat is het probleem?

Ondanks het feit dat discriminatie bij wet is verboden en het de gehele samenleving ernstige schade kan toebrengen, komt dit hardnekkige probleem nog steeds veel voor in allerlei vormen en op allerlei niveaus. Denk bijvoorbeeld aan de ongelijkheid binnen het onderwijs waarbij jongeren met een migratieachtergrond een lager schooladvies krijgen op basis van onterechte lagere verwachtingen (KIS, 2016). Ook toonde het onderzoeksprogramma Radar in 2018 aan dat uitzendbureaus vaak verzoeken van werkgevers om geen mensen met een bepaalde huidskleur, religie of afkomst te sturen, inwilligden (Mebius, 2018).

Om je antidiscriminatie-interventie zo goed mogelijk uit te voeren, is het belangrijk om een duidelijke probleemomschrijving te hebben. Aan welk concreet probleem wil je iets doen en hoe kun je veranderingen daarin monitoren? Je kunt nu eenmaal niet alle discriminatie tegelijkertijd oplossen. Het is daarom raadzaam om een keuze te maken in bijvoorbeeld de sector, de vorm of de doelgroep waar je je op richt. Het afbakenen en concretiseren van het probleem is belangrijk, om scherp te krijgen wat je precies doet, wat er moet veranderen en wat je daarvoor nodig hebt. Daarom is de eerste stap het beschrijven van het probleem.

Niveaus van discriminatie

Interpersoonlijke discriminatie:

Dit gaat over gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander.

Institutionele discriminatie:

Dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren dat (bedoeld of onbedoeld) het effect heeft dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt, bijvoorbeeld op basis van afkomst, huidskleur of religie. Institutionele discriminatie is vaak niet terug te voeren op de handelingen van één persoon, maar een combinatie van diverse systemen, processen en (impliciete) handelingen. Als individu kun je weinig tegen institutionele discriminatie doen, maar met een brede maatschappelijke beweging (denk bijvoorbeeld aan de Civil Rights Movement in de Verenigde Staten of de vrouwenbeweging) die zich actief inzet voor sociale verandering, is het wel mogelijk om wetten en instituties (zoals scholen, omroepen, het huwelijk open stellen etc.) te veranderen.

Wat interpersoonlijke discriminatie en wat institutionele discriminatie is, is soms moeilijk te bepalen. Als een politieagent een man een bekeuring geeft omdat hij een donkere huidskleur heeft, dan is dit interpersoonlijke discriminatie. Maar wanneer binnen het politiekorps het de normale gang van zaken is om 'zwarte' mensen vaker een bekeuring te geven, dan kan dit beschouwd worden als institutionele discriminatie (Pincus, 1996). Bij institutionele discriminatie gaat het om structuren, processen en 'klimaat' binnen organisaties en sectoren die zorgen voor ongelijkheid (Griffith, et al. 2007).

ZES MAAL W BEANTWOORDEN

Door de volgende zes vragen, die allemaal met een W beginnen, te beantwoorden, krijg je helder zicht op het probleem dat je wilt oplossen. Soms moet je de vragen een paar keer opnieuw stellen en beantwoorden om een goed beeld te krijgen van het probleem dat je wilt aanpakken.

1. Wie heeft een probleem: de probleemveroorzakers of de probleemdagers?

Om de interventie op papier te krijgen is het belangrijk om te vermelden op welke 'groep' het probleem betrekking heeft:

- De 'probleemveroorzakers':

Dit zijn mensen die met hun opvattingen, uitspraken of gedrag schade (kunnen) aanrichten bij andere mensen op basis van hun afkomst, huidskleur of religie. In je probleembeschrijving noem je dan situaties die betrekking hebben op de probleemveroorzakers. De probleemveroorzakers kunnen gespecificeerd worden naar bijvoorbeeld sekse, leeftijd, beroep of opleidingsniveau.

- De 'probleemdagers':

Dit zijn mensen die op een of andere manier last hebben van stereotypen, vooroordelen en/of discriminatie op het gebied van religie, huidskleur en afkomst. Het probleem zou dan aan de hand van hun situatie kunnen worden beschreven. Deze groep kan eveneens gespecificeerd worden naar bijvoorbeeld sekse, leeftijd, beroep of opleidingsniveau.

Het is ook mogelijk dat je je in je aanpak zowel op probleemveroorzakers als op probleemdagers richt. Bijvoorbeeld bij de Ketu Kotu tafels: een van de hoofddoelen is *het verminderen van impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen*. In eerste instantie bij 'witte' Nederlanders ten aanzien van 'zwarte' Nederlanders, maar ook omgekeerd.

2. Wat is het probleem?

Wat het probleem is, is mede afhankelijk van de vraag of je je richt op probleemveroorzakers of probleemdagers.

a. Probleemveroorzakers

Indien je je op de probleemveroorzakers richt, dan beschrijf je het ongewenste gedrag of de ongewenste houding, opvattingen of uitspraken van bepaalde mensen. Een groep mensen denkt, vindt, wil, voelt of doet iets dat schade brengt aan mensen met een bepaalde afkomst, religie of huidskleur.

Voorbeeld: probleemveroorzakers

Een voorbeeld van een interventie die zich richt op 'probleemveroorzakers' is de interventietraining Selecteren zonder vooroordelen van het College voor de Rechten van de Mens.

In deze training richt het College zich op HRM-medewerkers, managers of andere medewerkers die belast zijn met werving en selectie. Doel van de training is werkgevers bewust maken van hun stereotypen met als uiteindelijk doel discriminatie bij 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. Naast discriminatie op grond van etnische afkomst richt de training zich ook op discriminatie vanwege leeftijd (ouderen/jongeren), geslacht (vrouwen) en handicap en chronische ziekte.

De doelgroep van de training is iedereen die een verantwoordelijkheid heeft bij de wervings- en selectieprocedure; ook managers, omdat zij vaak eindbeslissingen nemen. Uit onderzoek is bekend dat er (onbewuste) discriminatie plaatsvindt in selectieprocessen. De medewerkers die selecteren vallen onder de noemer van 'probleemveroorzakers' die actief hun stereotypen willen verminderen. De probleemdragers – de mensen die de gevolgen ondervinden – zijn de mensen die solliciteren die afgewezen worden op hun afkomst, huidskleur of religie. Deze groep is niet de doelgroep van de training.

b. Probleemdragers

Indien je je op de probleemdragers richt, dan beschrijf je vooral het probleem waar de groep zelf last van heeft, hun negatieve ervaringen.

Probeer tijdens het beschrijven van het probleem de spreiding van het probleem aan te geven. Je kan gebruik maken van cijfers van onderzoeksinstellingen en antidiscriminatiebureaus, maar deze geven ook niet het totale beeld van alle discriminatiegevallen, simpelweg omdat slechts een klein aantal mensen deze situaties meldt. Wel kun je de maatschappelijke context beschrijven van het probleem of recente situaties waarin het probleem naar voren komt:

- Welke (recente) onderzoeken en adviezen adresseren het probleem waar je aan wilt werken?
- Welke voorbeelden van discriminatie werden er in verschillende sociale media veelvuldig besproken?
- Welke kennis mist er nog en hoe kan jouw aanpak daaraan bijdragen?

3. Waar doet het probleem zich voor en op welk niveau?

Hier gaat het om de locatie van het probleem. Ga je bijvoorbeeld werken aan minder vooroordelen tussen jongeren, dan kan de locatie een school zijn. Wil je bijvoorbeeld etnisch profileren onder politieagenten verminderen, dan kan de locatie een uitgaansgebied of een specifieke wijk zijn.

Belangrijk hierbij om te weten is dat het merendeel van antidiscriminatieaanpakken op microniveau zijn. Dat wil zeggen: gericht op het interpersoonlijke contact. Er zijn ook aanpakken die zich op het meso- of macroniveau richten, maar deze vallen buiten de scope van dit document.

4. Wanneer doet het probleem zich voor?

Soms komt het probleem voor in een bepaalde situatie of context. Als die situatie belangrijk is voor het wel of niet voorkómen van het probleem, dan kan het relevant zijn om deze te benoemen. Bijvoorbeeld: als een manager achter het diversiteitsbeleid staat, maar tijdens wervings- en selectieprocessen structureel alleen witte mensen aanneemt, dan kan het wervings- en selectieproces een relevante tijdsaanduiding zijn.

5. Waarom is het een probleem?

Het probleem dat je wilt aanpakken, is vaak een probleem waar mensen met een bepaalde afkomst, religie of huidskleur last van hebben. Het probleem tast bijvoorbeeld de veiligheid, het welzijn of de gezondheid van deze mensen aan: dit zijn gevolgen van het probleem voor de probleemdragers en/of de samenleving. Discriminatie kan een probleem zijn, doordat het bijvoorbeeld minderheidsstress veroorzaakt, zie kader.

Het probleem van minderheidsstress

Stress doordat iemand zich een minderheid voelt of dat is, wordt minderheidsstress genoemd. Minderheidsgroepen hebben te maken met vooroordelen, stereotyperingen en discriminatie. Minderheidsstress ontstaat doordat mensen zich met elkaar gaan vergelijken. Mensen vergelijken zichzelf met andere mensen om zo betekenis te geven aan wat ze doen of wie ze zijn. Als iemand uit een minderheidsgroep zich gaat vergelijken met anderen uit de samenleving, dan zullen zij zichzelf negatiever beoordelen door de vooroordelen en stereotyperingen die heersen over de minderheidsgroep waar hij of zij toe behoort (Meyer, 2003). In sommige gevallen zijn vooroordelen en stereotypen niet daadwerkelijk aanwezig in een situatie, maar gaat het om *self fulfilling prophecy*. Eerdere negatieve ervaringen worden geprojecteerd op nieuwe ervaringen waar eigenlijk geen discriminatie of racisme aanwezig was; het wordt alleen wel zo ervaren waardoor minderheidsstress ontstaat (Horn & Romeo, 2010).

Daarnaast noem je ook hoe vaak het probleem voorkomt omdat de prevalentie mede de ernst van het probleem onderschrijft. Op deze manier onderbouw je waarom het probleem aangepakt moet worden. Zie hieronder het voorbeeld over stagemarktdiscriminatie.

BELANGRIJK

Onderbouwing van het probleem

Bij het beschrijven van het probleem is het belangrijk dat wat er beweerd wordt zo goed mogelijk wordt onderbouwd met bronnen. Door bronnen te noteren weet de lezer waar de informatie vandaan komt en kan hij of zij nagaan of datgene wat beweerd wordt ook betrouwbaar is.

Wat kan ik gebruiken als bron?

- Wetenschappelijke artikelen (bijvoorbeeld via www.scholar.google.nl)
- Websites zoals www.cbs.nl
- Rapporten van het Sociaal Cultureel Planbureau (www.scp.nl)
- Onderzoeken en artikelen van KIS:

<https://www.kis.nl/dossier/discriminatie>

Meer informatie over het gebruik van bronnen zie:

<https://www.rug.nl/language-centre/communication-training/academic/hacv/handboek/schriftelijk/student/bronnen-literatuur>

6. Waardoor wordt het probleem veroorzaakt, door wie en met welk gedrag?

De volgende stap is om te beschrijven wat ervoor zorgt dat het probleem ontstaat en wat het probleem in stand houdt. Dit worden ook wel *probleemfactoren* genoemd. Een voorbeeld van een probleemfactor bij racisme is *het gebrek aan kennis over het koloniaal en slavernijverleden van Nederland*. Ook speelt *wit privilege* een rol bij de instandhouding van het probleem. Een probleemfactor bij het voorbeeld van stagediscriminatie wordt hieronder beschreven.

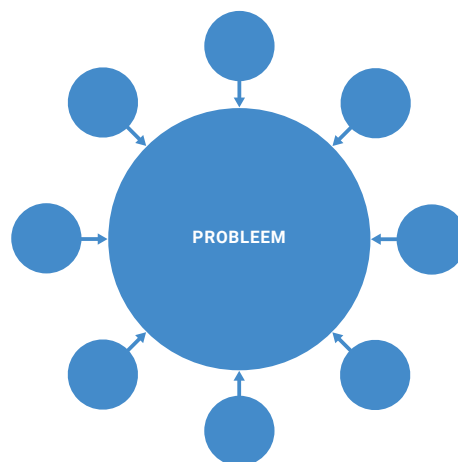
Probleemfactor: statistische discriminatie

Bij jongeren van Marokkaanse heerst vaak het beeld dat zij minder betrouwbaar zouden zijn, niet op tijd komen en/of vaker zouden stelen (Klooster, Koçak & Day, 2016a). Hierbij gaat het om statistische discriminatie. Dit houdt in dat de werkgever informatie mist en mensen beoordeelt op vooroordelen en stereotypingen van een groep. Het verkrijgen van de juiste informatie kost inspanning en/of tijd (en dus geld). De missende informatie wordt opgevuld met eerdere ervaringen met deze etnische groep of met stereotypen en vooroordelen, bijvoorbeeld dat donkere mensen minder hard werken, minder gekwalificeerd zijn etc. (Zschirnt, & Ruedin, 2016).

Andere factoren kunnen ook een rol spelen bij discriminatie, zoals *impliciete vooroordelen, kleurenblindheid, stereotypingen, negatieve ervaringen* et cetera. Probeer zoveel mogelijk probleemfactoren te bedenken en te verzamelen. De probleemfactoren hoeven niet allemaal aangepakt te worden in de interventie.

Nadat je de vragen hebt beantwoord (6 x W), kun je in het midden van onderstaande figuur het probleem in enkele woorden samenvatten. In de bolletjes eromheen noem je de factoren die het probleem veroorzaken of in stand houden. Formuleer steeds zo concreet mogelijk: wie of wat draagt met welk gedrag of welke actie bij aan het probleem? Heb je het over probleemdragers of probleemveroorzakers?

PROBLEEM EN SAMENHANGENDE FACTOREN



Soms kan het zijn dat er ook factoren zijn die juist bescherming bieden. Deze factoren worden ook wel *beschermende factoren* genoemd. Deze factoren kunnen later ook een rol spelen in hoe de interventie wordt onderbouwd.

Voorbeelden van beschermende factoren

- Bewustwording:

Wanneer mensen die negatief staan ten opzichte van vooroordelen zich ervan bewust worden of zijn dat zij zelf vooroordelen hebben, dan handelen zij minder naar deze vooroordelen, zo laat onderzoek van Glaser & Knowles (2008) zien.

- Intrinsieke motivatie om te reageren zonder vooroordelen

Mensen met een sterke intrinsieke motivatie om te reageren zonder vooroordelen, laten minder impliciete vooroordelen of stereotypen zien over mensen met een donkere huidskleur 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).

LET OP

Problemen worden vaak geformuleerd als het ontbreken van de juiste oplossing (of dat wat *wordt gezien* als de juiste oplossing). Bijvoorbeeld: 'Het probleem is dat witte mensen niet bewust zijn van het slavernijverleden'. Echter, 'bewust zijn van het slavernijverleden' is eigenlijk al een oplossing en niet zozeer het probleem. Bewust zijn van iets is dus nog te vaag voor een probleembeschrijving. Stel jezelf de vraag: waarom is het ontbreken van bewustwording over slavernijverleden een probleem? Als je deze vraag beantwoordt, dan komt bijvoorbeeld naar voren dat jongeren met een donkere huidskleur niet hun talenten kunnen ontwikkelen, omdat ze geconfronteerd worden met stereotyperingen in het onderwijs (gericht dus op probleemdagers). Of dat docenten mogelijk andere (en lagere) verwachtingen van leerlingen met een donkere huidskleur hebben (gericht op probleemveroorzakers). Kortom: zorg dat een probleemomschrijving geen verkapt oplossing geeft, maar beschrijft precies wat er niet goed gaat.

BRONNEN

Het is belangrijk dat de doelgroep en de uitvoerders betrokken zijn bij het bepalen wat nu eigenlijk het probleem is. Hoe kun je dit aanpakken?

Je kunt bijvoorbeeld hiervoor een groep samenstellen, bestaande uit alle betrokkenen die op de één of andere manier belang hebben bij de interventie en/of de te behalen doelen. Eventueel kan de groep opgedeeld worden in professionals, vrijwilligers of ervaringsdeskundigen om ervoor te zorgen dat iedereen evenveel aan bod komt.

STAP 2: Wat zijn de doelen?

De volgende stap is het beschrijven van het hoofddoel en de subdoelen. Het hoofddoel beschrijft de ideale en gewenste situatie die je met de interventie wilt bereiken. De subdoelen zorgen ervoor dat het hoofddoel bereikt kan worden.

VRAGEN

Een doel omschrijft de gewenste eindsituatie. Hoe nauwkeuriger de doelen, hoe beter je weet waar je vervolgens aan moet werken. Een valkuil is echter om een doel te formuleren over wat je gaat doen. Bijvoorbeeld: 'het doel is het thema discriminatie bespreekbaar te maken en ons in te leven in elkaars leefwereld'. Zowel 'bespreekbaar maken' als 'inleven in' zijn geen doelen, maar beschrijvingen van de aanpak om het doel te bereiken. Een goed omschreven doel geeft antwoord op de vraag: wat moet wie wanneer en waar voor gewenst gedrag laten zien?

Door onderstaande vragen te beantwoorden, kom je tot een heel precieze doelformulering.

Wie moet...

Wat...

Wanneer...

Waar...

Doen...

Het antwoord hierop is een beschrijving van gewenst gedrag in een specifieke situatie en context. Zie hieronder de doelformulering van de interventie *Selecteren zonder vooroordelen* van het College voor de Rechten van de Mens ter inspiratie.

De interventie *Selecteren zonder vooroordelen* richt zich op verantwoordelijken bij de werving en selectie

Hoofddoel

Wie moet... Doel van de training is dat betrokkenen bij de werving en selectie (HR adviseurs en managers)

Wat... inzicht krijgen in de effecten van hun impliciete stereotypen en zo gemotiveerd zijn

Wanneer... om discriminatie tijdens het wervings- en selectieproces

Waar... van sollicitanten te voorkomen

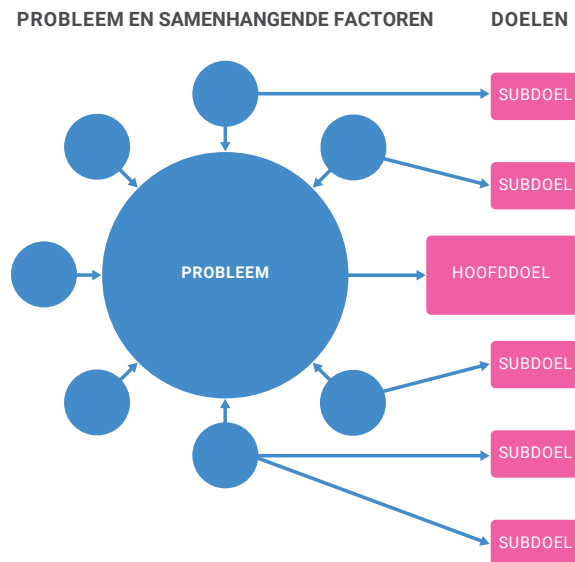
Doen... door kennis op te doen over en bewust te worden van stereotypen en vooroordelen en door tools te krijgen voor het aanpassen van werving en selectie instrumenten

Je kunt de problemen die bij stap 1 zijn beschreven, omvormen naar concrete doelen. Het doel is het omgekeerde van het probleem: wat moet er wél gebeuren? Je wilt de ongewenste situatie transformeren naar de gewenste situatie.

Met onderstaand figuur, kun je de probleemanalyse vertalen naar een doelformulering. Het hoofddoel is zoals gezegd een spiegeling van het hoofdprobleem. De probleemomschrijving gaat over de *ongewenste houding* of het gedrag van de doelgroep en het hoofddoel over de *gewenste houding* of het gedrag van de doelgroep.

De subdoelen zijn een spiegel van de factoren die het probleem veroorzaken. De subdoelen vormen samen een logisch geheel en gaan in op de factoren die het probleem veroorzaken of in stand houden. Elk van de subdoelen draagt bij aan het behalen van het hoofddoel.

Factoren die niet met je interventie aan te pakken zijn, laat je hierbij buiten beschouwing. Bijvoorbeeld: vooroordelen kunnen ook tot stand komen doordat iemand een negatief zelfbeeld heeft en vanuit dezelfde bril naar mensen met een migratieachtergrond kijkt. Dat kun je als sociale professional of vrijwilliger niet makkelijk veranderen. Als je vooroordelen jegens mensen met een migratieachtergrond wilt verminderen, zet je in op andere factoren, zoals een positieve sociale norm ten aanzien van etnische diversiteit.



BRONNEN

Ook bij deze stap is het belangrijk dat je goed gebruik maakt van de doelgroep en de uitvoerders als informatiebron en je samen met hen tot een doelformulering komt. Zij zijn de belangrijkste bron! Vraag hen wat zij willen bereiken: wanneer zijn zij tevreden?

STAP 3: Wie is de doelgroep?

In de vorige stappen heb je een eerste omschrijving gegeven over wie je doelgroep is. In deze stap ga je dit specificeren waardoor je meer zicht krijgt op de groep mensen waarvan je graag wilt dat deze verandert.

VRAGEN

a. Wil je het probleem gaan oplossen? > Dan zijn 'probleemveroorzakers' je doelgroep

Als je het probleem wilt oplossen, zal je de groep centraal moeten stellen die het probleem veroorzaakt: de probleemveroorzakers. Zij moeten hun gedrag aanpassen. De probleemveroorzakers zijn meestal de mensen die anderen discrimineren op basis van huidskleur, religie of afkomst. Dat neemt niet weg dat deze mensen ook zelf gediscrimineerd kunnen worden (om een zelfde of andere reden).

De doelgroep kan ook bestaan uit intermediairs: mensen die in contact staan met probleemveroorzakers en die kunnen helpen het probleem op te lossen. Bijvoorbeeld buurtwerkers, politieagenten of docenten. Dit is het geval wanneer je wilt bereiken dat zij de probleemveroorzakers bijsturen in hun gedrag of houding.

Hebben de probleemveroorzakers impliciete of expliciete vooroordelen?

Binnen de groep van probleemveroorzakers, kun je specificeren op expliciete en impliciete vooroordelen. Zo zijn er mensen die expliciet discriminatie goedkeuren (groep 1). Dit zijn mensen die zich niet schamen voor hun opvattingen en zich hier ook niet bezwaard over voelen. Denk bijvoorbeeld aan mensen die openlijk zeggen dat moslims of mensen met een donkere huidskleur het land uit moeten 'omdat ze hier niet horen'.

De tweede doelgroep zijn mensen die onbewust vooroordelen hebben maar deze vooroordelen afkeuren en willen verminderen (groep 2). Bij impliciete vooroordelen en stereotypen gaat het om associaties die direct actief worden in je brein zonder dat je het zelf in de gaten hebt. Bij deze groep zijn er mensen die zich erg schamen als ze zichzelf op vooroordelen betrapten en dit willen verminderen, maar er zijn ook mensen die ervan overtuigd zijn dat zijzelf nooit vooroordelen hebben.

De expliciete en impliciete houding komen niet altijd overeen. Zo kan het zijn dat iemand discriminatie en vooroordelen afwijst maar toch een 'niet pluis'-gevoel krijgt ten aanzien van een donkere man in een dure auto. Voor je aanpak is het belangrijk om te weten of je je richt op mensen met impliciete of expliciete vooroordelen (of allebei).

b. Wil je het probleem draaglijk maken of mensen hun weerbaarheid helpen versterken? > Dan zijn 'probleemdragers' je doelgroep

Als je ervoor kiest om de probleemdragers (degenen die last hebben van discriminatie) centraal te stellen, dan los je het probleem niet op, maar wil je het probleem draaglijker maken; je wilt dan dat mensen er makkelijker mee om kunnen gaan. De probleemdragers zijn mensen die gediscrimineerd worden op basis van hun huidskleur, religie en/of afkomst.

De doelgroep kan ook bestaan uit intermediairs: mensen die kunnen helpen het probleem draaglijker te maken, zoals zorgpersoneel of docenten. Dit is het geval wanneer je wilt bereiken dat zij het probleem draaglijker maken door het bieden van de juiste ondersteuning aan de probleemdragers.



c. Wil je allebei?

Regelmatig richten interventies zich op meerdere doelgroepen. Bijvoorbeeld wanneer je hoofddoel is dat *'jongeren en politieagenten in een diverse wijk respectvol gedrag vertonen naar elkaar'*. In dit geval heb je duidelijk twee doelgroepen, namelijk jongeren en politieagenten. Dan kan het zijn dat je behalve de jongeren zelf ook de leidinggevenden van de politieagenten en de ouders of docenten van jongeren (intermediairs) erbij wilt betrekken om te zorgen dat zij agenten en jongeren bijsturen in hun gedrag.

Binnen deze doelgroepen kunnen zowel jongeren als agenten zowel probleemveroorzakers als probleemdragers zijn. Let wel op dat je voor elke groep ook andere doelen opstelt.

Voorbeeld

Hoofddoel: jongeren en politieagenten in een diverse wijk vertonen respectvol gedrag naar elkaar

Doelgroepen: Jongeren en politieagenten zowel met als zonder migratieachtergrond in een etnisch diverse wijk. Daarnaast ook de ouders van de jongeren. En tot slot politieagenten en hun leidinggevenden.

Uitwerking voorbeeld meerdere doelgroepen

Het beschrijven van de kenmerken van de doelgroep(en) is belangrijk voor de selectie van de juiste doelgroep bij de toepassing van de interventie. De relevante kenmerken zijn dan de selectie- of indicatiecriteria.

Beschrijf nu zelf de kenmerken van de doelgroep. De onderstaande tabel is hiervoor een hulpmiddel. Je kunt voor jouw interventie relevante kenmerken toevoegen of juist weglaten.

KENMERKEN	DOELGROEP 1: JONGEREN	DOELGROEP 2: POLITIEAGENTEN	DOELGROEP 3: OUDERS VAN JONGEREN	DOELGROEP 4: LEIDING- GEVENDEN POLITIEAGENTEN
Leeftijd fase	Tussen 12 en 25 jaar; zowel pubers als (jong) volwassenen	(jong) volwassenen	(jong) volwassenen	(jong) volwassenen
Geslacht / gender	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk
Sociaaleconomische status	Laag, midden en hoog SES	Laag, midden en hoog SES	Laag, midden en hoog SES	Laag, midden en hoog SES
Etnische afkomst	Jongeren met en zonder migratieachtergrond, zo divers mogelijk	Agenten met en zonder migratieachtergrond, zo divers mogelijk	Ouders met en zonder migratieachtergrond, zo divers mogelijk	Leidinggevenden met en zonder migratieachtergrond, zo divers mogelijk
Religie / levensbeschouwing	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk
Seksuele voorkeur	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk
Opleidingsniveau	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk	Zo divers mogelijk

LET OP

Soms is het belangrijk om ook contra-indicatiecriteria aan te geven. Bijvoorbeeld: bij pubers werkt het niet goed om aan bewustwording te werken via een les in vooroordelen en stereotypen. De leeftijd van pubers is dan een contra-indicatie (Casey, 2015; Nairn & Fine, 2008; Steinberg, 2008).

TIPS OM JE DOELGROEP SPECIFIEKER TE MAKEN:

- Wie je doelgroep ook is, het is hoe dan ook belangrijk om bij de ontwikkeling van je interventie iemand uit de doelgroep te betrekken. Hierdoor kun je al in de testfase zien wat mogelijk goed kan werken en wat niet.
- Om een goed beeld te krijgen wie de doelgroep van je interventie is en welke kenmerken van de doelgroep relevant zijn voor je aanpak, zul je in gesprek moeten gaan met de doelgroep en met professionals die ervaring hebben met het werken met die specifieke doelgroep.
- Naast het in gesprek gaan, kan het ook helpen om bestaande literatuur over je doelgroep te zoeken die relevante kenmerken van de specifieke doelgroepen beschrijft. In het voorbeeld van jongeren en politieagenten is er bijvoorbeeld al veel geschreven over waardoor er conflicten kunnen ontstaan tussen deze groepen en welke factoren daarbij relevant zijn.

STAP 4: Wat is nodig om de doelen te behalen?

In deze stap staan we stil bij wat ervoor nodig is om de gewenste verandering voor elkaar te krijgen bij de doelgroep. Wat moet de doelgroep nu precies gaan weten, vinden, kunnen en voelen om het doel te behalen?

VRAGEN

Als tussenstap van de doelformulering naar de aanpak zijn de volgende vragen nuttig: Wat moet(en) de doelgroep(en) weten, vinden, kunnen en voelen?

a. Weten?

Dit gaat over kennis die de doelgroep zich eigen zou moeten maken.

Bijvoorbeeld: weten hoe stereotypen ontstaan en hoe je ze kunt afleren.

b. Vinden?

Dit gaat over de mening die de doelgroep zich eigen zou moeten maken.

Bijvoorbeeld: vinden dat joodse en islamitische mensen net als ieder ander met respect behandeld moeten worden.

c. Kunnen?

Dit gaat over de vaardigheden die de doelgroep zich eigen zou moeten maken.

Bijvoorbeeld: kunnen ingrijpen bij het zien van racistisch geweld.

d. Voelen?

Dit gaat over de negatieve (afkeer, afwijzing, et cetera), positieve (empathie, enthousiasme, et cetera) of neutrale gevoelens en emoties die de doelgroep zich eigen zou moeten maken.

Bijvoorbeeld: empathie hebben voor moslims, afwijzend staan ten opzichte van geweld tegen moslims.

Tabel

Met behulp van onderstaande doelenmatrix kun je per subdoel nagaan wat de doelgroep moet weten, vinden, kunnen en voelen om het subdoel te realiseren. Als dat relevant is voor jouw interventie, kun je nog één of meer van de volgende kolommen toevoegen: denken, willen, durven, verwachten, geloven. Deze doelenmatrix vul je eventueel per doelgroep in.

HOOFDDOEL				
	WETEN	VINDEN	KUNNEN	VOELEN
Subdoel 1				
Subdoel 2				
Subdoel 3				
Subdoel 4				
Subdoel 5				



Toelichting met voorbeeld

Stel dat je doel is dat jongeren en politieagenten in een diverse wijk respectvol gedrag naar elkaar vertonen. Je wilt dan bijvoorbeeld het volgende:

HOOFDDOEL: JONGEREN EN POLITIEAGENTEN IN EEN DIVERSE WIJK VERTONEN RESPECTVOL GEDRAG NAAR ELKAAR				
	WETEN	VINDEN	KUNNEN	VOELEN
Subdoel 1 Politieagenten hebben een betere beeldvorming van jongeren met een migratieachtergrond.	<ul style="list-style-type: none"> - weten hoe de leefwereld van jongeren met een migratieachtergrond eruit kan zien. - weten met welke problemen de jongeren te maken (kunnen) hebben. 	<ul style="list-style-type: none"> - vinden dat alle jongeren een rechtvaardige behandeling moeten krijgen. - vinden dat een positief contact tussen agenten en jongeren voor iedereen het beste is. 	<ul style="list-style-type: none"> - kunnen een goed gesprek aangaan met jongeren en zich inleven in hun leefwereld. - kunnen onderscheid maken tussen jongeren die strafbaar of ongewenst gedrag vertonen en jongeren die dat niet doen. 	<ul style="list-style-type: none"> - voelen empathie voor jongeren die te maken hebben met negatieve beeldvorming, ook in het contact met politie.
Subdoel 2 Jongeren hebben een betere beeldvorming van politieagenten.	<ul style="list-style-type: none"> - weten dat er politieagenten zijn die vooroordelen kunnen hebben, maar ook dat er politieagenten zijn die dat niet hebben of het erg vinden en dit willen corrigeren. 	<ul style="list-style-type: none"> - vinden dat politieagenten ook voor jongeren met een migratieachtergrond moeten klaar staan. 	<ul style="list-style-type: none"> - kunnen een gesprek aangaan met politieagenten en zich inleven in hun wereld. - kunnen reflecteren op (de gevolgen van) hun gedrag en uitspraken. 	<ul style="list-style-type: none"> - voelen dat zij ook kunnen rekenen op de politie en voelen zich (h)erkend.
Subdoel 3 Politieagenten kunnen negatieve situaties voorkomen of de-escaleren.	<ul style="list-style-type: none"> - weten dat een negatief contact tussen politie en jongeren negatieve gevolgen heeft voor het vertrouwen in de politie. 	<ul style="list-style-type: none"> - vinden dat negatieve situaties zoals etnisch profileren voorkomen moeten worden. 	<ul style="list-style-type: none"> - kunnen zichzelf corrigeren op stereotypen en vooroordelen jegens jongeren. - kunnen adequaat optreden wanneer collega's discrimineren. 	<ul style="list-style-type: none"> - voelen zich negatief bij zaken zoals etnisch profileren en wat dat veroorzaakt bij jongeren. - voelen zich positief wanneer zij ingrijpen.
Subdoel 4 Jongeren weten hoe ze kunnen reageren op negatieve situaties.	<ul style="list-style-type: none"> - weten welke strategieën en meldpunten er zijn om om te gaan met negatieve situaties met agenten. 	<ul style="list-style-type: none"> - vinden dat zij adequaat kunnen reageren op een negatieve situatie met politie. 	<ul style="list-style-type: none"> - kunnen tijdens een negatieve situatie handelen binnen wettelijke kaders. 	<ul style="list-style-type: none"> - voelen zich sterk om om te gaan met negatieve situaties ondanks machtsverschillen.

LET OP

Het zou mooi zijn als je met een interventie het gehele probleem van etnische profileren bij de politie zou kunnen veranderen (zie bovenstaand overzicht). Maar meestal kun je niet alles aanpakken, met één interventie. Ga daarom na met welke onderdelen uit je doelenmatrix je wel of niet aan de slag gaat en waarom. Laat je daarbij leiden door je inschatting van wat kansrijk is. Bijvoorbeeld uit wat al bekend is uit de literatuur over kansrijke aanpakken, zie ook de volgende stap, stap 5: *Wat is er al bekend over 'wat werkt'?*.

STAP 5: Wat is er al bekend over 'wat werkt' rond dit probleem?

Wanneer je wilt nadenken over welke aanpak het meest geschikt is, wil je natuurlijk ook weten hoe je dit zo effectief mogelijk kunt inzetten. Welke randvoorwaarden zijn belangrijk bij een aanpak? Waar moeten trainers aan voldoen? Voor welke groepen werkt je aanpak wel en voor welke niet en waarom? Oftewel: wat werkt voor wie, wanneer en onder welke omstandigheden? In deze stap staan we stil bij hoe je wetenschappelijke kennis kunt gebruiken voor een zo groot mogelijk effect.

1. Maak een 'verandertheorie'

De verandertheorie geeft antwoord op de vraag hoe een aanpak verandering moet brengen. Zo zijn er veel antidiscriminatie-aanpakken die werken met de dialoog als centraal element.

Voorbeeld: dialoogbijeenkomsten voor jongeren en politieagenten

Dialoogbijeenkomsten worden vaak ingezet als instrument om meer begrip te kweken tussen verschillende groepen mensen en de sociale afstand tussen groepen te verkleinen, zoals tussen jongeren en politieagenten. Wat maakt dat die dialoogbijeenkomsten vooroordelen of stereotyperingen kunnen verminderen onder jongeren en agenten?

Met behulp van 'schakels' kun je een verandertheorie opstellen. Een verandertheorie zou kunnen zijn: het voeren van een dialoog leidt tot gevoelens van empathie en dat zorgt voor een afname van vooroordelen en stereotyperingen:

Dialoog > empathie > vermindering van vooroordelen en stereotypering

De verandertheorie is niet direct een afgeleide van een bestaande interventie, maar ontstaat op het niveau van interventies om te komen tot de essentie van veel voorkomende aanpakken.

2. Zoek naar wetenschappelijke empirische studies

Aan de hand van de verandertheorie kun je wetenschappelijke literatuur doorzoeken. Zoek bijvoorbeeld via [Google Scholar](#) naar wetenschappelijke empirische studies die ingaan op effecten van dialoog op vooroordelen en stereotypen en daarnaast de rol van empathie daarbij. Gebruik zoekwoorden zoals *dialogue, prejudice, stereotypes, empathy* enzovoorts. Je kunt ook Nederlandse zoekwoorden gebruiken, maar vaak zijn er meer studies in het Engels beschikbaar.

Een handig overzicht vindt je in het Wat Werkt Dossier '[discriminatie verminderen](#)'.

3. Noteer de meest opvallende en relevante zaken voor je aanpak

In de artikelen worden vaak ook theorieën getest in de praktijk.

Voorbeeld: dialoog

Als het gaat om het houden van een 'dialoog', is een bekende theorie de Intergroup contact theory van Gordon Allport uit 1954. De contact theorie van Allport is in diverse contexten bestudeerd. Op basis van een Noord-Amerikaanse meta-analyse bestaande uit 515 onderzoeken (Pettigrew & Tropp, 2006), een experimentele studie die de rol van vriendschap belicht (Shook & Fazio, 2008), en een Nederlandse kwantitatieve studie naar interreligieuze dialoog tussen ROC-leerlingen (Van der Heijden & De Wit, 2014) kunnen we stellen dat dialoog een plausibele antidiscriminatie-interventie is.

Het voeren van een goede dialoog is echter wel een kunst en er gelden veel randvoorwaarden voor dit type interventie. Zo is het bekend dat wanneer het contact niet vrijwillig aangegaan wordt, de kans groter is dat de dialoogbijeenkomst niet tot de gewenste uitkomsten leidt. Ontmoetingen met 'de ander' werken beter als de ontmoeting vrijwillig is (Pettigrew et al. 2011).

Onderzoekers waarschuwen ook voor het fenomeen subtyping tijdens een dialoog. Subtyping treedt op wanneer bijvoorbeeld een politieagent die homoseksueel is en niet vrouwelijk overkomt, wordt beschouwd als niet-representatief voor de andere groep; 'jij bent de uitzondering op de regel'.

Deze informatie kan je aanpak al verder aanscherpen. Je weet dat de dialoogbijeenkomst niet verplicht moet zijn voor de deelnemers. En daarnaast is het verstandig om met verschillende leden van een bepaalde groep in gesprek te gaan, om subtyping te voorkomen. Bovendien is het relevant dat uit een meta-analyse bestaande uit 515 onderzoeken blijkt dat een dialoogsessie vooroordelen kan reduceren (Pettigrew & Tropp, 2006). Noteer dit soort punten ook in je interventiebeschrijving.

4. Pas je plannen aan en herijk

Nu je een beter beeld hebt gekregen van effectieve aanpakken, is het verstandig om terug te gaan naar de stappen 2 tot en met 5 en te kijken wat je kunt herzien of aanscherpen. Moet je je doelgroep beter afbakenen? Kun je je doelen scherper verwoorden? Heb je andere zaken nodig om je doelen te bereiken? Met deze nieuwe kennis kun je je plannen nog beter maken.

Effectieve aanpakken

Hieronder noemen we een aantal effectieve aanpakken en de randvoorwaarden daarbij die veel voorkomen als het gaat om antidiscriminatie:

- *Een sociale norm stellen, bijvoorbeeld via een social mediacampagne tegen discriminatie*

Een campagne via social media waarin wordt uitgedragen dat discriminatie niet door de beugel kan, kan effect hebben op mensen die expliciete vooroordelen hebben (groep 1), maar ook op mensen met impliciete vooroordelen (groep 2). Toch is de kans kleiner dat de campagneberichten in sociale netwerken van mensen uit de eerste groep belanden. De campagne maakt meer kans bij mensen die onbewust vooroordelen hebben en deze vooroordelen afkeuren en willen verminderen, groep 2 dus, en die de boodschap zullen verspreiden en daardoor zelf deze ook sterker gaan onderschrijven.

De formulering en de *framing* van de boodschap zijn bij het stellen van de sociale norm cruciaal. Als een bepaald stereotiepe overtuiging besproken en daarna ontkracht wordt – bijvoorbeeld: vrouwen kunnen niet rijden, wat een onzin! – dan zal de associatie (vrouwen kunnen niet rijden) mensen langer blijven dan de daadwerkelijke boodschap (dat dit onzin is). Het werkt in de praktijk ook vaak beter om een positieve boodschap te communiceren vóór dat wat je wilt bereiken in plaats van een boodschap die zich ergens tegen richt.

- *Een training gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen*

Een cursus of training waarin mensen geconfronteerd worden met hun eigen vooroordelen en vervolgens geleerd wordt om deze onder controle te krijgen, is een kansrijke aanpak bij de tweede doelgroep. En dan in het bijzonder de groep die het erg vindt zelf vooroordelen te hebben. Confronteren werkt vooral als iemand schrikt van eigen vooroordelen en vervolgens gemotiveerd is om hier iets aan te doen.

Deze aanpak werkt niet bij mensen die zichzelf niet of moeilijk kunnen bijsturen, zoals kleine kinderen of mensen die niet over een intrinsieke motivatie beschikken. Daarnaast kan confronteren bij mensen die discriminatie geen probleem vinden zelfs een averechts effect hebben en tot meer vooroordelen leiden.

- *Een dialoogbijeenkomst met empathie*

Hierbij worden mensen uit een minderheidsgroep en/of gestigmatiseerde groep en een meerderheidsgroep bij elkaar gebracht en wordt er een dialoog gefaciliteerd. Het werkzame mechanisme hierbij is dat mensen verhalen uitwisselen die gevoelens van empathie opwekken. Dit helpt ze om te begrijpen dat hun vooroordelen en stereotypingen het welzijn van de ander kunnen schaden. Wanneer de deelnemers zich in de ander inleven, kan er empathie over en weer ontstaan waardoor vooroordelen verminderen. Dit kan werken bij zowel groep 1 als groep 2, al bestaat bij groep 1 het risico dat zij zich weigeren in te leven in de ander.

Hoe voor de hand liggend het ook mag klinken, het is belangrijk dat deze ontmoetingen in een positieve setting plaatsvinden, want een nare omgeving (stank, te fel licht, onveilig gevoel) zorgt voor blijvende en wederzijdse negatieve associaties. Daarnaast is het fundamenteel om de deelnemers niet met één, maar met meerdere mensen uit de gediscrimineerde groep in dialoog te brengen. Op die manier wordt duidelijk dat er binnen de gediscrimineerde groep onderlinge verschillen zijn en wordt subtyping voorkomen. De deelnemers gaan inzien dat één persoon niet representatief is voor de hele groep.

- *Rolmodellen die het goede voorbeeld geven*

Als een rolmodel uit de eigen groep laat zien goed overweg te kunnen met iemand uit een andere etnische, culturele of religieuze groep waar vooroordelen over bestaan, kan hierdoor de houding in een groep veranderen. Dit is gebaseerd op de *extended* contacttheorie. Een positieve samenwerking tussen twee mensen die afkomstig zijn uit en representatief zijn voor de discriminerende en gediscrimineerde groep, dient als voorbeeld voor de overige groepsleden. De twee mensen beïnvloeden met hun goede omgang de sociale norm, maar ook de impliciete houding van de groepsleden. Het zien van rolmodellen die het goede voorbeeld geven heeft vooral effect bij mensen die de andere groep nog weinig hebben ontmoet en er dus onbekend mee zijn. Ook zijn er aanwijzingen dat het voornamelijk werkt bij groep 1: mensen die openlijk vooroordelen hebben.

TIP

Vergeet niet om de gebruikte bronnen te noteren en deze op te nemen in een bronnenlijst.

Do's and don'ts bij je antidiscriminatieaanpak op basis van wetenschappelijke literatuur

Do's

1. Confronteer mensen die het erg vinden dat er vooroordelen bestaan met hun eigen vooroordelen.
2. Geef mensen ruimte om fouten te maken en te leren en zichzelf te corrigeren.
3. Werk met rolmodellen.
4. Laat mensen met status of gezag zich uitspreken tegen discriminatie.
5. Zet film of theater in met ervaringsverhalen.
6. Stimuleer bij verschillende mensen samenwerking aan een gezamenlijke opdracht.
7. Formuleer als wijk, school, vereniging of bedrijf een statement tegen discriminatie.
8. Deel ervaringen met discriminatie.

Don'ts

1. Mensen verplicht naar een ontmoeting of een cursus gericht op 'bewustwording' sturen.
2. Benadrukken dat discriminatie veel voorkomt en heel gewoon is (als mensen denken dat discriminatie 'normaal' is, is de kans groot dat ze vaker gaan discrimineren).
3. Een open gesprek voeren over discriminatie waarin iedereen alles mag zeggen en vooroordelen en racisme alle ruimte krijgen (hierdoor kan het lijken dat dit 'normaal' is waardoor meer mensen het gaan doen).
4. Stereotypen herhalen (dit zorgt namelijk voor het activeren van stereotypen waardoor deze meer invloed hebben).
5. Jezelf benoemen als uitzondering wanneer je een ervaringsverhaal vertelt over discriminatie.
6. Met één persoon als voorbeeld stereotypen onderuit proberen te halen (alleen met meerdere voorbeelden kunnen stereotypen onderuit gehaald worden).

Zie voor de toelichting het artikel [Tips voor interventies gericht op voorkomen van discriminatie](#).

STAP 6: Wat is de aanpak?

Nu alle probleemfactoren, (sub)doelen en doelgroepen helder geformuleerd zijn en je kennis hebt opgedaan over wetenschappelijke onderbouwing, is het tijd om de aanpak te concretiseren. In deze fase kun je creatief nadenken over activiteiten, werkvormen en materialen. Oftewel: wat gaan we concreet doen zodat de gewenste veranderingen mogelijk worden? Vervolgens koppel je de activiteiten aan de eerder gestelde (sub)doelen. Zo wordt inzichtelijk hoe de doelen worden behaald.

WAT ZIJN DE ACTIVITEITEN OF WERKWIJZEN WAARMEE IK DE DOELEN BIJ DE DOELGROEP(EN) BEHAAL?

Bedenk welk type activiteit je wilt inzetten om de houding en/of het gedrag van de doelgroep te veranderen. Als je bijvoorbeeld wilt dat jongeren weerbaar worden tegen discriminatie, dan is een campagne tegen discriminatie niet per se direct van invloed op hun weerbaarheid. Je kunt jongeren wel weerbaarder maken tegen discriminatie door te oefenen met situaties en bijbehorende coping-strategieën (zie ook de aanpak van [This is me!](#)). En als je witte mensen wilt laten voelen hoe het is om gediscrimineerd te worden, bereik je dat lastiger door argumenten aan te dragen. Gevoelens kun je beter beïnvloeden door mensen in dialoog te laten gaan met elkaar.

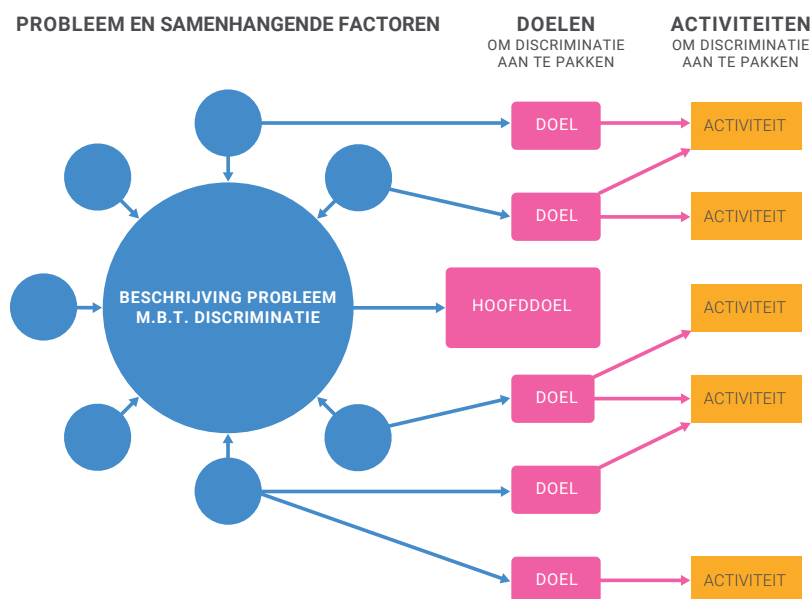
Een aantal voorbeeldaanpakken die veel gebruikt worden als het gaat om antidiscriminatie zijn:

- Een sociale norm stellen, bijvoorbeeld via een social mediacampagne tegen discriminatie;
- Een training gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen;
- Een dialoogbijeenkomst met empathie;
- Rolmodellen die het goede voorbeeld geven.

In stap 5 kun je teruglezen hoe deze aanpakken onderbouwd worden met wetenschappelijk onderzoek.

Figuur

Met behulp van deze figuur maak je de vertaalslag van doelen naar activiteiten. Zo kun je zien of er een logische samenhang zit tussen de probleemanalyse (Stap 1), de doelformulering (Stap 2) en de activiteiten. Met behulp van de doelenmatrix in Stap 4 stel je per subdoel de inhoud van de activiteiten vast.



TOELICHTING MET VOORBEELD

In het voorbeeld met als doel 'jongeren en politieagenten in een diverse wijk vertonen respectvol gedrag naar elkaar' kun je verschillende aanpakken inzetten.

ACTIVITEIT 1: gericht op politieagenten en leidinggevenden

- Scholingsdag voor politieagenten en leidinggevenden met rolmodellen en wetenschappelijk onderzoekers die uitleg geven over:
 - politiewerk in een superdiverse wijk
 - etnisch profileren en het belang van goed contact tussen politie en jongeren
- Vertonen van een film of theaterstuk waarin zichtbaar wordt wat de gevolgen zijn van discriminatie en hoe de leefwereld van jongeren met een migratieachtergrond eruitziet, zoals de documentaire Verdacht, over de impact van politiecontroles op mensen met een migratieachtergrond.
- Een training waarin wordt geoefend met vaardigheden van politieagenten in een diverse wijk.

Dit kan eraan bijdragen dat politieagenten:

- weten met welke problemen de jongeren in de wijk te maken (kunnen) hebben;
- onderscheid kunnen maken tussen jongeren die strafbaar of ongewenst gedrag vertonen en jongeren die dat niet doen;
- vinden dat alle jongeren een rechtvaardige behandeling moeten krijgen;
- vinden dat een positief contact tussen agenten en jongeren voor iedereen het beste is;
- zichzelf kunnen corrigeren wanneer ze zichzelf betrapten op stereotypen en vooroordelen jegens jongeren;
- adequaat kunnen optreden wanneer collega's discrimineren.

Hiermee wordt er gewerkt aan subdoel 1 en 3 uit het doelenmatrix bij stap 4.

ACTIVITEIT 2: gericht op jongeren

- Trainingsdagen en social mediacampagne om weerbaarheid en kennis van jongeren te vergroten, waarbij jongeren:
 - kennis opdoen over hun rechten en plichten, over wat wettelijk is toegestaan en wat niet;
 - oefenen met copingstrategieën als het gaat om discriminatie;
 - ervaringen delen met peers, zowel online als offline.

Dit kan eraan bijdragen dat jongeren:

- weten welke strategieën en meldpunten er zijn om om te gaan met negatieve situaties met agenten;
- vinden dat zij adequaat kunnen reageren op een negatieve situatie met politie;
- tijdens een negatieve situatie kunnen handelen binnen wettelijke kaders;
- zich sterk voelen om om te gaan met negatieve situaties ondanks machtsverschillen;
- kunnen reflecteren op (de gevolgen van) hun gedrag en uitspraken.

Hiermee wordt er gewerkt aan subdoel 2 en 4 uit het doelenmatrix bij stap 4.

ACTIVITEIT 3: gericht op jongeren en politieagenten

- dialogobijeenkomsten tussen jongeren en politieagenten zoals *Straatrecht van Controle Alt Delete*.
 - persoonlijke verhalen met elkaar delen over contact tussen jongeren en agenten;
 - inleven in elkaars verhalen.

Dit kan eraan bijdragen dat agenten:

- zich negatief voelen bij zaken zoals etnisch profileren en wat dat veroorzaakt bij jongeren;
- zich positief voelen wanneer zij ingrijpen;
- een goed gesprek kunnen aangaan met jongeren en zich inleven in hun leefwereld;
- empathie voelen voor jongeren die te maken hebben negatieve beeldvorming, ook in het contact met politie.

Dit kan eraan bijdragen dat jongeren:

- weten dat er politieagenten zijn die vooroordelen hebben, maar ook dat er politieagenten zijn die ze niet hebben, of het erg vinden dat ze ze hebben en dit willen verminderen;
- voelen dat zij ook kunnen rekenen op de politie en zich (h)erkend voelen;
- een goed gesprek kunnen aangaan met politieagenten en zich inleven in hun wereld;
- zich sterk voelen om om te gaan met negatieve situaties ondanks machtsverschillen.

Hiermee wordt er gewerkt aan subdoel 1 en 2 uit het doelenmatrix bij stap 4.

STAP 7: Hoe ga je monitoren en evalueren?

Als je interventie wordt uitgevoerd, wil je deze graag goed in de gaten houden; voor de doelgroep, maar ook voor potentiële subsidiegevers. Hoe verloopt het proces? Worden alle onderdelen uitgevoerd? Hoe zijn de reacties? Wat zijn de resultaten? Om dat te weten te komen, ga je evalueren.

VRAGEN

Als je puur kijkt naar wat er is gebeurd tijdens het uitvoeren van de interventie, noemen we dit een procesevaluatie. Vragen die je zelf mee kunt nemen in zo'n evaluatie zijn:

- is de interventie uitgevoerd volgens plan?
- bereikt de interventie de beoogde doelgroep?
- hoe waarderen de gebruikers en de doelgroep de interventie?
- wat zijn volgens hen succes- en faalfactoren?
- welke aanbevelingen zijn er om de interventie te verbeteren?

Kijk je ook naar de resultaten, dan houd je een inhoudsevaluatie. Vragen zijn dan:

- heeft de interventie volgens de uitvoerders en de doelgroep het beoogde effect?
- welke aanbevelingen zijn er om de interventie te verbeteren?

Als evaluatiemethode kun je bijvoorbeeld denken aan:

- vraaggesprekken (interviews, focusgroepen of enquêtes);
- analyse van voor- en nameting;
- analyse van administratieve gegevens (registraties, vergaderverslagen, logboeken, bezoekersaantallen websites);
- observaties en literatuuronderzoek.

Je kunt de evaluatie zelf uitvoeren, maar je kunt ook een externe onderzoeker van een kennis- of onderzoeksinstituut vragen om de evaluatie voor je te doen.

Op basis van de evaluatie kom je tot aanscherping van de interventie. Je kunt daarna de stappen 1 tot en met 6 als het ware opnieuw doorlopen en je interventie aanscherpen op basis van de uitvoering.

Meer over kwalitatief evaluatieonderzoek

Vaak worden interventies kwantitatief geëvalueerd; dus door middel van vragenlijsten zodat er cijfers komen over hoe vaak een bepaald probleem voorkomt. Kwalitatief evalueren is echter ook een mogelijkheid: bijvoorbeeld via observaties of interviews.

Meer weten? Zie het boek [Kwalitatief evalueren in het sociaal domein van Vasco Lub](#)

Bronnenlijst

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison. Wesley.

Amodio, D. M., Devine, P. G., & 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. M., Harmon-Jones, E., & Devine, P. G. (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.

Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G., Gottlieb N.H. & Fernandez, M.E. (2011). *Planning health promotion programs. An intervention mapping approach*. San Francisco: Jossey-Bas

Casey, B. J., & Caudle, K. (2013). The teenage brain: Self control. *Current directions in psychological science*, 22(2), 82-87.

Devine, P. G., Plant, E. A., Amodio, D. M., Harmon-Jones, E., & Vance, S. L. (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.

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

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

Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American Journal of Community Psychology*, 39(3-4), 381-392.

Heijden, M. (van der), Wit, L. (de). (2014). *De effecten van het LJG-project Leer je burens kennen*. Amsterdam.

Horn, S. S., & Romeo, K. E. (2010). Peer contexts for lesbian, gay, bisexual, and transgender students: Reducing stigma, prejudice, and discrimination. *Prevention Researcher*, 17, 7-10.

Hughes, D., Rodriguez, J., Smith, E. P., Johnson, D. J., Stevenson, H. C., & Spicer, P. (2006). Parents' ethnic-racial socialization practices: A review of research and directions for future study. *Developmental psychology*, 42(5), 747.

KIS (2016), 'Drastische maatregelen nodig tegen ongelijkheid in onderwijs', www.kis.nl, 9 mei 2016.

Klooster, E., Kocak, S. & Day, M. (2016), *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*, Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

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.

Lub (2015) Kwalitatief evalueren in het sociaal domein. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers

McKenzie, J. F., Neiger, B. L., & Thackeray, R. (2017). *Planning, implementing, and evaluating health promotion programs: A primer*. San Francisco: Pearson/Benjamin Cummings.

Mebius, D. (2018). Radar laat zien: discriminatie bij uitzendbureaus is hardnekkig als onkruid. Hoe los je zo iets op? *de Volkskrant*, 30 januari 2018.

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129, 674-697.

Nairn, A., & Fine, C. (2008). Who's messing with my mind? The implications of dual-process models for the ethics of advertising to children. *International Journal of Advertising*, 27(3), 447-470.

Orobio de Castro, B., Mulder, S., Ploeg, R., Onrust, S. A., van den Berg, Y. H. M., Stoltz, S. E. M. J., ... & Veenstra, D. R. (2018). Wat werkt tegen pesten? Effectiviteit van kansrijke programma's tegen pesten.

Pincus, F. L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *American Behavioral Scientist*, 40(2), 186-194.

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

Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International journal of intercultural relations*, 35(3), 271-280.

Plant, E. A., & Devine, P. G. (1998). Internal and external motivation to respond without prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 75(3), 811.

Rossi, P. H., Lipsey, M.W., Freeman, H.E. (1999). *Evaluation: A systematic approach* (6th ed.) Thousand Oaks/ Sage Publications.

Shook, N. J., & Fazio, R. H. (2008). Interracial roommate relationships: An experimental field test of the contact hypothesis. *Psychological Science*, 19(7), 717-723.

Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental review*, 28(1), 78-106.

Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42, 1115–1134. doi:10.1080/1369183X.2015.1133279.

Colofon

Financier: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Ikram Taouanza
René Broekroelofs
Hanneke Felten
Ontwerp: Design Effects
Foto: 123RF
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
Catharijnesingel 47
3511 GC Utrecht
T (030) 789 20 009

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

© Movisie, Utrecht 2018.

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.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Wilt u op de hoogte blijven van alle projecten, vragen en antwoorden en andere vormen van kennisuitwisseling? Zie www.kis.nl, meld u aan voor de [nieuwsbrief](#) of volg ons op [Twitter](#) of [LinkedIn](#).

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60 E info@kis.nl I www.kis.nl

