

AUTEUR

Ikram Taouanza

Hanneke Felten

Saskia Keuzenkamp

Kennisplatform  
Integratie &  
Samenleving



# Werkt het aangaan van een dialoog?

November 2016

ONDERZOEK NAAR DE EFFECTIVITEIT VAN DIALOOGBIJEENKOMSTEN  
TEGEN VOORRODELEN EN STEREOTYPERINGEN



## Inhoud

Inleiding .....	3
Methode .....	6
Voorbeelden van interventies .....	9
Verandertheorie.....	10
Onderzoeksvragen .....	11
Beantwoording onderzoeksvraag 1.....	12
Beantwoording onderzoeksvraag 2.....	24
Conclusies en aanbevelingen .....	28
Literatuur .....	35



## 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)

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. Deze publicatie focust op discriminatie op basis van etniciteit, huidskleur en religie.

### **Verschil tussen vooroordelen en stereotyperingen**

In het kader van dit onderzoek is het van belang onderscheid te maken tussen twee begrippen: vooroordelen en stereotypen. 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 APA. Stereotypen zijn cognitief en worden ook wel 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 APA een houding en ze zijn affectief – het gaat om negatieve gevoelens – en stereotypen zijn cognitief en kunnen zowel positief als negatief zijn. Hoewel er veel discussie is over de mate waarin dat het geval is, 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 et al, 2008; Nelson, 2010).

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). Simpel 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). De expliciete houding en de impliciete houdingen komen niet altijd overeen. Discriminatie wordt afgewezen, maar impliciet zijn er wel negatieve gevoelens ten aanzien van bijvoorbeeld mensen 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 negatieve impliciete houding ten aanzien van leden van een etnische groep een voorspeller kan zijn van (ervaren) discriminatie of anderszins negatieve bejegening (Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; Greenwald et al, 2009; Blair et al, 2013; Hall et al, 2015; Stepanikova et al, 2011). Op deze opvatting is echter kritiek en bovendien zijn er andere onderzoeken die geen verband tonen tussen impliciete vooroordelen en gedrag (Blair et al, 2014; Blanton et al, 2009; Oswald et al, 2013).

Er zijn talloze preventieve werkwijzen die in Nederland worden ingezet om vormen van discriminatie te bestrijden. Het gaat onder andere om dialoogbijeenkomsten, sport als middel om elkaar te leren kennen, films op scholen en diversiteitstrainingen voor werkgevers. In deze publicatie focussen we op één specifieke werkwijze gericht op het verminderen van discriminatie op basis van etniciteit en religie, namelijk dialoogbijeenkomsten. Het gaat er daarbij om dat mensen met verschillende achtergronden minder vooroordelen over elkaar hebben door het aangaan van een dialoog. Deze werkwijze wordt in Nederland voor diverse discriminatiegronden regelmatig toegepast. In dit hoofdstuk gaan we in op de effectiviteit van deze aanpak: wat valt op basis van beschikbare wetenschappelijke kennis te concluderen over de vraag of dialoogbijeenkomsten werken? En als ze werken, hoe werken ze dan en welke randvoorwaarden zijn van belang? Op basis van de onderzoeksresultaten kunnen interventie-ontwikkelaars die de aanpak inzetten, deze mogelijk verbeteren. Dit met als doel dat dialoogbijeenkomsten nog beter hun bestaansrecht kunnen waarmaken, door vooroordelen en stereotyperingen te verminderen.

Begin 2016 stuurde minister Plasterk het Nationaal Actieprogramma tegen discriminatie naar de Tweede Kamer. Het programma kan gelezen worden als een herijking van de huidige aanpak van discriminatie gericht op specifieke doelgroepen (mensen met een beperking, vrouwen, LHBT's, en Nederlanders met een bi-culturele achtergrond). Met het programma worden er extra maatregelen genomen om discriminatie tegen te gaan of te voorkomen. Inzetten op bewustwording en het voorkomen van discriminatie is een belangrijke pijler van deze maatregelen. Hierin wordt het bevorderen van dialoog als belangrijk



instrument genoemd: 'Impliciete negatieve associaties en gedachten over bepaalde groepen zijn vaak moeilijk bij te sturen, zelfs als iemand erop gericht is om niet te discrimineren. Daarom is het voor het bevorderen van een inclusieve samenleving van belang om niet alleen bepaald gedrag te verbieden, maar moet er ook op ingezet worden om door bewustwording, ontmoetingen en dialoog vooroordelen weg te nemen en het (onbedoelde) effect van vooroordelen en negatieve beelden te verkleinen.' (Kamerbrief, 2016: 7).





## Methode

Om erachter te komen of dialoogbijeenkomsten werken voor het tegengaan van vooroordelen en stereotyperingen, hebben we een theoriegestuurde evaluatie gedaan (Lub, 2013). Theoriegestuurde 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 de hand van 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 dialoogbijeenkomsten gericht op het tegengaan van vooroordelen en stereotyperingen. 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, zoals beschreven in zijn boek 'Schoon, heel en werkzaam' (2013). Lub stelt op basis van Leeuw (2006) dat het succes of falen van interventies voor een belangrijk deel afhangt van de validiteit van de onderliggende veronderstellingen. Volgens Lub (2013) 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 dialoogbijeenkomsten 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. Met dit onderzoek laten we zien welke werkwijzen kansrijk zijn om effect te sorteren en op welke manier ze dan het best toegepast kunnen worden.

Dit onderzoek is gericht op het achterhalen van de plausibiliteit van de centrale aannames van dialoogbijeenkomsten. Het gaat specifiek om bijeenkomsten waarbij leden uit verschillende groepen met elkaar in gesprek gaan. De dialoogbijeenkomsten zelf worden niet getoetst in de praktijk. Op basis van dit onderzoek kan dan ook niet worden gesteld of een bepaalde dialoogbijeenkomst al dan niet effectief is en waarom. Wel laat het onderzoek zien in hoeverre het aannemelijk is dat dit type interventie een bijdrage kan leveren 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 Antidiscriminatie. 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 vooral via 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 Trails (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 een voor- en 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 aanwijzingen over samenhang, maar niet over causaliteit, wat RCT's wel doen.

Bij beide typen onderzoeken gaat het voor een groot deel om experimenten uitgevoerd in een laboratoriumsetting, maar ook om een aantal veldonderzoeken. 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. 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 deze studie een conclusie of de werkwijze van dialoogbijeenkomsten 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

Er zijn verschillende projecten actief gericht op het faciliteren van dialoog. Zo zijn er interventies die met vooraf opgestelde vragen werken, interventies die het gesprek 'open' laten en interventies die meerdere ontmoetingsactiviteiten organiseren. Hieronder lichten we twee voorbeelden toe waarin deelnemers uit verschillende groepen in ieder geval een gesprek met elkaar aangaan.

### **Leer je burens kennen**

Gericht op jongeren. Doel van het project is om op een ontspannen en persoonlijke manier met elkaar kennis te maken en vooroordelen bespreekbaar te maken. Veel onderwerpen komen aan bod, bijvoorbeeld familietradities, trouwen, besnijdenissen, vieren van feesten en ook 'gevoelige onderwerpen', zoals de politieke situatie in het Midden Oosten en homoseksualiteit. Door dit project is bij de deelnemers deze spanning aanzienlijk afgenomen en de (h)erkenning toegenomen. Het is nadrukkelijk het belangrijkste doel van de sessie om elkaar te ontmoeten en elkaar te leren kennen, secundair is het overbrengen van kennis.

### **Dag van de dialoog**

Het doel van de Dag van de Dialoog is om door inzet van de dialoogmethodiek, mensen in een persoonlijk en betekenisvol gesprek te brengen. Mensen komen samen en wisselen in kleine kring ervaringen, dromen en ideeën uit tijdens een maaltijd. Aan de dialoogtafels kunnen deelnemers aan de hand van een thema met elkaar in dialoog gaan, onder leiding van een getrainde gespreksleider. Tijdens de dialoog worden vier stappen doorlopen: 1. het kennismaken, 2. het delen van ervaringen, 3. dromen en 4. doen (zelf een eerste stap zetten).

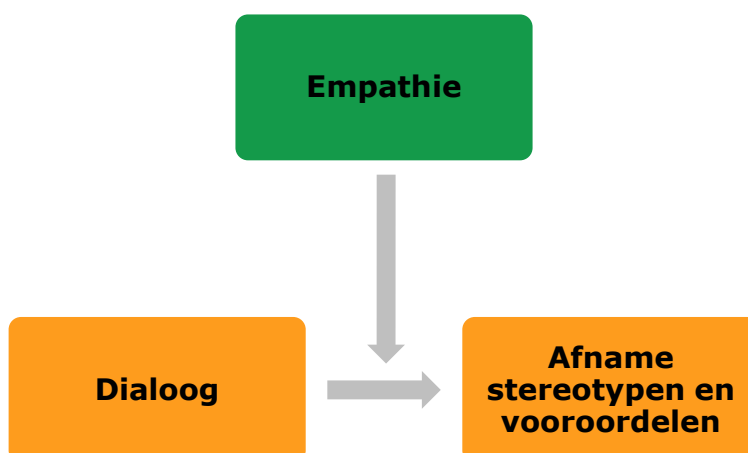


## Verandertheorie

Dialogbijeenkomsten worden vaak ingezet als instrument om meer begrip te kweken tussen verschillende groepen mensen en de sociale afstand tussen groepen te verkleinen. Om antwoord te kunnen geven op de vraag in hoeverre dialogbijeenkomsten een bijdrage kunnen leveren aan het verminderen van vooroordelen/stereotypering, is het zinvol om te kijken naar de werkzame mechanismen die daarbij van belang zijn. Wat maakt dat die dialogbijeenkomsten vooroordelen of stereotyperingen kunnen verminderen? Op basis van analyse van de interventies en op basis van de gevoerde gesprekken met interventieontwikkelaars kan een verandertheorie worden opgesteld. Deze verandertheorie is niet direct een afgeleide van de twee specifieke bestaande interventies zoals die in dit hoofdstuk als voorbeeld zijn gegeven, maar ontstaat op het niveau van de interventies om te komen tot de essentie van veelvoorkomende aanpakken. De volgende verandertheorie is daarvoor opgesteld: het voeren van een dialoog leidt tot gevoelens van empathie wat zorgt voor een afname van vooroordelen en stereotyperingen.

dialog > empathie > afname vooroordelen/stereotyperingen

Voor de leesbaarheid van dit rapport kiezen we ervoor om eerst de directe relatie tussen dialoog en vooroordelen/stereotyperingen te onderzoeken. Vervolgens zullen we de rol van empathie hierbij analyseren. In de bestudeerde wetenschappelijke literatuur wordt deze volgorde ook gehanteerd.





## Onderzoeksvragen

In aansluiting op de verandertheorie onderscheiden we de volgende onderzoeksvragen:

1. In hoeverre leidt het aangaan van een dialoog tot minder vooroordelen/ stereotyperingen?
2. Op welke wijze speelt empathie een rol bij dialoog?



## Beantwoording onderzoeksvraag 1

### In hoeverre leidt dialoog tot minder vooroordelen/stereotyperingen?

De eerste onderzoeksvraag is of dialoog leidt tot een afname van vooroordelen en stereotyperingen. In dit hoofdstuk zetten we de wetenschappelijke bevindingen hierover uiteen. We baseren ons hierbij op een Amerikaanse meta-analyse (Pettigrew en Tropp, 2006), een experimentele studie die de rol van vriendschap belicht (Shook en Fazio, 2008) en een Nederlandse kwantitatieve studie naar interreligieus dialoog (Van der Heijden en De Wit, 2014). Ook bespreken we enkele kritische punten ten aanzien van de contacttheorie (Insko et al, 1992; Pettigrew et al, 2011; Schuitema en Veugelers, 2008).

### *Intergroup contact theory*

Het voeren van een kwalitatief goede dialoog is een kunst en er kleven allerlei randvoorwaarden aan wil dat effectief vooroordelen en stereotyperingen doen afnemen, zo blijkt uit diverse wetenschappelijke bronnen. Het klassieke en meest geciteerde werk op dit gebied komt van Gordon Allport (1954): zijn bekende 'intergroup contact theory' (of contacthypothese) wordt vaak aangehaald ter onderbouwing van dialoogbijeenkomsten. Positief contact zou (onder de juiste voorwaarden) vooroordelen onder groepen verminderen. De voorwaarden die Allport noemt voor positief contact zijn: er is sprake van gelijke status tijdens het contact en/of het contact verloopt op gelijkwaardige basis; de groepen werken aan gemeenschappelijke doelen; het samenwerken dient zonder competitie tussen de groepen gepaard te gaan; de samenwerkingen tussen groepen krijgt de steun van (door beide groepen als erkende) instituties/autoriteiten (Pettigrew en Tropp, 2006).

De contacttheorie is bevestigd door Pettigrew en Tropp (2006) in een uitgebreide meta-analyse bestaande uit 515 onderzoeken. De onderzoekers concluderen dat contact tussen verschillende sociale of culturele groepen de vooroordelen jegens de ander reduceert. Deze effecten zijn ook generaliseerbaar naar de gehele outgroep (de groep waar de deelnemer onderdeel van is) en naar andere groepen die niet betrokken waren bij het contact; contacten met bijvoorbeeld Turks-Nederlandse mensen leiden ook tot minder vooroordelen over Marokkaans-Nederlandse mensen. De effecten blijken ook na het contact in settings buiten de dialoog-omgeving te bestaan. Ook de sociale identiteitstheorie (of theorieën die daarop zijn gebaseerd) wordt vaak gebruikt om dit effect te verklaren: 'Een verklaring voor het positieve effect van contact is dat wanneer mensen met elkaar in contact komen, ze elkaar minder gaan beschouwen als leden van verschillende groepen.' (Schuitema en Veugelers, 2008: 79). Uit de



meta-analyse blijkt dat het niet essentieel is dat de genoemde voorwaarden van Allport aanwezig zijn om de vooroordelen tussen groepen te reduceren, maar de voorwaarden hebben wel een bevorderende werking op het effect van intergroep contact op vooroordelen. Zo hadden witte huisvrouwen in Zuid-Afrika tijdens het apartheid regime die contact hadden met hun werksters met een donkere huidskleur een meer positief oordeel over donkere mensen dan huisvrouwen die dat contact niet hadden (Van Dyk, 1990; aangehaald door Pettigrew en Tropp, 2006). Dat staat lijnrecht tegenover de voorwaarde van gelijke status, maar het effect van het contact heeft wel stand gehouden.

Onderzoek naar of de positieve oordelen als gevolg van het contact voor de langere termijn in stand blijven, is schaars. Een aantal studies tonen wel aan dat optimale contacten de vooroordelen zeker voor een langere termijn kunnen doen verminderen (Eller & Abrams, 2003; Sherif, 1966; beiden aangehaald door Pettigrew en Tropp, 2006; Lemmer en Wagner, 2015).

### ***Vriendschappen en automatische associaties***

Crossgroep vriendschappen zijn vriendschappen tussen iemand van de eigen groep en iemand van de andere groep (mensen van de andere groep worden in de literatuur als de outgroep genoemd). Deze vriendschappen faciliteren ideale situaties waarin contact bestaande vooroordelen kan doen afnemen. De rol van intimiteit speelt een belangrijke rol bij dit effect en het effect is bij vriendschappen minder veranderlijk (Pettigrew et al, 2011). Zelfs indirect contact kan prejudice doen afnemen: wanneer een vriend bevriend is met een outgroep lid, verandert dit het beeld over de ander. De norm is dan veranderd en het zien van die vriendschap zorgt ervoor dat de ander wordt geaccepteerd.

Ook het observeren van intergroep contacten via massamedia ('vicarious contact' genoemd) zorgt voor dit effect. De effecten zijn echter niet zo sterk als bij direct contact en zijn erg veranderlijk, leggen Pettigrew et al (2011) uit. Desondanks zijn indirecte effecten belangrijk voor mensen die bijvoorbeeld in afgelegen of gesegregeerde buurten wonen en geen crossgroep vriendschappen hebben.

De onderzoekers Shook en Fazio (2008) voerden een experiment uit binnen studentenhuizen op campussen. In deze setting werd onderzocht in hoeverre de factoren 'vriendschap' en 'intimiteit' invloed hadden op het wegnemen van vooroordelen. De studenten in een studentenhuus voldoen aan de eisen van een gelijke status, samenwerken voor een leefbare omgeving, en de aanwezigheid van een universiteit die als autoriteit voor sociale normen geldt. De studenten werden gemengd in groepen van same-race (N=136) en groepen van mixed-race (N=126). De resultaten tonen aan dat de gemengde relaties tussen witte en Afro-Amerikaanse studenten niet altijd als positief werden beoordeeld door de witte studenten: ze waren minder tevreden, minder sociaal betrokken en minder



comfortabel met hun kamergenoten. De same-race relaties werden beter beoordeeld door de witte studenten. Echter, de automatische associaties die witte studenten hadden met donkere gezichten nam wel af. De studenten kregen via een computer een lijst met eigenschappen, deze moesten ze vervolgens positief of negatief beoordelen. Vervolgens moesten ze verschillende gezichten waarderen op aantrekkelijkheid, waarbij de gezichten werden afgewisseld met de eerder genoemde eigenschappen. Dit moest allemaal met een snel tempo waardoor de automatische reacties goed in kaart konden worden gebracht. De negatieve automatische reacties van de witte studenten jegens Afro-Amerikaanse studenten namen af in de gemengde studentenkamers. Dit effect bleef uit bij de same-race studentenkamers. Ondanks dat de waardering voor de vriendschap uitbleef, daalden dus de negatieve automatische associaties van de ander.

### **Interreligieuze dialoog**

Het project *Leer je burens kennen*<sup>1</sup> is een interreligieus ontmoetingsproject voor ROC-leerlingen van rond de 20 jaar. Het project zou vooroordelen bespreekbaar maken en vooroordelen ontkrachten door persoonlijke ontmoetingen. De jongeren brengen een bezoek aan de synagoge van de Liberaal Joodse Gemeente Amsterdam (LJG). Hier bespreken ze – na een kennismaking en het bekijken van een introductiefilmpje – hun associaties met het joodse geloof. Aan de hand hiervan vindt er een groepsgesprek plaats met twee LJG-leden. De effecten van dit project zijn geëvalueerd middels een voor- en nameting (N=338 studenten). Onderzocht werd of het project effect had op cognitieve en affectieve componenten van leerlingen jegens joden. De onderzoeksgroep bestaat voor 28% uit christelijke jongeren, voor 30% uit islamitische jongeren en voor 38% uit jongeren die niet gelovig zijn. Uit het onderzoek blijkt o.a. dat er significante toename is wat betreft kennis over het jodendom<sup>2</sup>, namelijk van 14% naar 63%, dankzij het LJG-bezoek (Van der Heijden en De Wit, 2014). Tevens is er een significante toename van positieve emotionele associaties en afname van negatieve associaties t.o.v. joden na het bezoek. Ook zijn de cognitieve associaties die wijzen op vooroordelen jegens joden significant afgenomen. Tot slot gaf 20% vóór het synagogebezoek aan dat ze niet zouden ingaan op een uitnodiging van een jood om te komen eten; na het bezoek bedenkt 35% van deze groep zich en geeft aan positief te staan tegenover het gaan eten bij een jood. Dit tezamen wijst volgens de onderzoekers erop dat de beeldvorming van jongeren over joden in positieve zin is veranderd en is verbreed dankzij het

---

<sup>1</sup> Zie ook hoofdstuk 'Voorbeelden van interventies' voor toelichting.

<sup>2</sup> Hier werd gevraagd of jongeren wisten wat de verschillen zijn tussen orthodox en liberaal jodendom.





dialogoproject<sup>3</sup>. Van der Heijden en De Wit schetsen tot slot een aantal factoren die de succeschansen van een interreligieuze dialoogbijeenkomst doen vergroten:

- de dialoog-begeleiders zijn mensen met verschillende persoonlijkheden;
- de dialoog-begeleiders zijn open en authentiek;
- er is sprake van een hoge mate van taboeloosheid;
- de dialoog-begeleiders zijn geïnteresseerd in de opvattingen en gevoelens van alle ROC-leerlingen;
- men heeft er plezier in; veel humor en soms ook harde grappen;
- de dialoog-begeleiders hebben gedegen kennis.

### **Angst voor verlies van belangrijke waarden**

De effecten van contact tussen verschillende sociale groepen kunnen per situatie verschillen. Zo kan contact namelijk ook bestaande vooroordelen versterken of nieuwe vooroordelen creëren (Bakker et al, 2007; aangehaald door Schuitema en Veugelers, 2008). De dreiging van het verlies van bepaalde zaken of waarden kan de weg vrij maken voor stereotyperingen. Insko et al (1992) stellen dat vooroordelen meer een intergroep probleem zijn dan een interindividueel probleem. Zo kunnen outgroep stereotyperingen (stereotyperingen over mensen van een andere groep) het gevolg zijn van de dreiging van verlies over bijvoorbeeld territorium, banen, macht en economische voordelen, oftewel 'economische' waarden. Dit wordt ook wel de 'realistic conflict theory' genoemd. Vooroordelen na of tijdens het sociaal contact kunnen ook te maken hebben met een dreiging van het zelfvertrouwen, zelfwaarde of identiteit, dit is de 'social identity theory'. Bij deze theorie gaat het meer om sociaal psychologische waarden (Insko et al, 1992).

### **Richting verband?**

Een probleem van diverse studies die een positief verband vinden tussen dialoog en afname van vooroordelen/stereotyperingen, is dat de causale richting ambigu is. Leidt intergroep contact tot een positievere houding (contact effects) of zorgt een negatieve houding ervoor dat mensen minder intergroep contact hebben (prejudice effects)? Het kan namelijk zo zijn dat tolerante mensen sneller open staan voor intergroep contact en bij voorbaat al dus minder prejudiced zijn. Dit punt van causale richting wordt niet altijd in studies (vooral in meta-analyses) meegenomen: 'did the contact cause the reduced prejudice, did the more tolerant seek the contact, or both? Recent longitudinal research reveals that both causal paths operate with roughly equal strength' (Pettigrew et al, 2011: 272).

---

<sup>3</sup> Er is echter geen gebruik gemaakt van een controlegroep, vanwege praktische redenen, dus enige voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van het effect.



De onderzoekers Swart et al (2011) vonden in hun longitudinale studie (12 maanden) onder Zuid-Afrikaanse studenten met een witte en donkere huidskleur een duidelijke richting van het verband, namelijk intergroep contact zorgt voor minder vooroordelen. Dit in tegenstelling tot het onderzoek van Binder et al (2009) die concluderen dat het effect beide richtingen op gaat. Sterker nog, zij vonden een groter effect van vooroordelen op intergroep contact<sup>4</sup> dan omgekeerd: 'More prejudiced people are unlikely to seek opportunities for contact with outgroup members and, indeed, may actively avoid them. Moreover, if prejudiced people cannot avoid contact altogether, then they can try to keep it at a rather superficial level, thus rendering it ineffective. In other words, prior prejudice can determine whether optimal conditions for contact are fulfilled or unfulfilled. This we label the *prejudice effect*.' (Binder et al, 2009: 844). In een review naar longitudinale studies (Brown en Hewstone, 2005) wordt geconcludeerd dat het verband twee richtingen op kan gaan. Brown en Hewstone verwachten daarom dat het elkaar versterkt: door ontmoeting hebben mensen minder vooroordelen over de ander, waardoor zij meer openstaan voor ontmoeting.

Er is ook een reeks onderzoeken die duidelijk effect aantoont (zie ook Lemmer en Wagner, 2015). Swart et al (2011) geven aan dat verschillen in methodologie (hoe intergroep contact en vooroordelen gemeten zijn) en tijdsduur (korte studies versus langere studies) mogelijke oorzaken kunnen zijn voor de tegenstrijdige conclusies.

### **Verschillen in effect tussen groepen**

De meeste studies naar het effect van intergroep contact richten zich vooral op de veranderingen die er optreden bij de meerderheidsgroep. In de Verenigde Staten ging de aandacht vooral naar discriminatie tegenover mensen met een donkere huidskleur en had daarom als doelgroep de witte meerderheidsgroep. Vervolgonderzoek nam deze 'majority perspective bias' over, waardoor er weinig studies zijn die beide groepen onderzoeken op vooroordelen. Binder et al (2009) onderzochten in hoeverre bij etnische minderheden de vooroordelen afnemen als gevolg van contact. Ze keken hierbij naar etnische minderheden in Duitsland, België en Engeland. De effecten blijken zwakker of zelfs afwezig te zijn; intergroep contact blijkt bij de onderzochte etnische minderheden tot een minder sterke afname van vooroordelen te leiden, dit effect was bovendien niet significant. Dit is in lijn met het onderzoek van Tropp en Pettigrew (2005). De onderzoekers geven een aantal mogelijke verklaringen. Zo kan het zijn dat witte

---

<sup>4</sup> Belangrijk hierbij was het onderscheid dat ze maakten tussen kwantiteit (hoeveel mensen van de outgroep ken je) en kwaliteit (in welke mate waardeer je de contacten met de outgroep). Laatstgenoemde zorgt voor een sterkere afname van vooroordelen.



mensen zich meer zorgen maken en bewuster zijn van discriminatie en daarom een sterkere afname laten zien wat betreft vooroordelen. Ook is het mogelijk dat juist doordat witte mensen (de meerderheidsgroep) minder in aanraking komen met de outgroep, de impact van het contact groter is. Een ander argument is dat etnische minderheden door hun sociale positie de subtiele machtsverschillen of discriminatie sneller kunnen oppikken dan de meerderheidsgroep, waardoor vooroordelen kunnen blijven bestaan (Pettigrew en Tropp, 2011). Bovendien kan het zelfbeeld van etnische minderheden ook een rol hierbij spelen; wanneer iemand een negatief zelfbeeld heeft, dan kunnen vooroordelen over de ander ondanks intergroep contact blijven bestaan<sup>5</sup> (Felten et al, 2015). De onderzoekers Lemmer en Wagner (2015) vinden in hun meta-analyse echter wel significante effecten van contact op vooroordelen bij etnische minderheden, hetzij iets minder sterk.

Binder et al stellen dat dit belangrijke implicaties heeft voor beleid en interventieprogramma's, aangezien er te weinig onderscheid wordt gemaakt tussen de gevolgen voor de groepen. Zij bevelen aan om vriendschappelijk contact te stimuleren tussen leden uit de minderheids- en meerderheidsgroepen. De leden dienen in de ogen van de minderheidsgroepen wel als representatief voor de meerderheidsgroep te zijn: 'If outgroup friends are not seen as typical, our findings indicate that contact may not be beneficial, even if it is of otherwise high quality and experienced as positive. Seen from another perspective, as long as every majority member who engages in friendship contact is automatically defined as an atypical group member, contact remains ineffective.' (Binder et al, 2009: 854). Bij de randvoorwaarden zullen we verder ingaan op hoe dit voorkomen kan worden (zie randvoorwaarde 4 'subtyping').

### **Randvoorwaarden voor dialoog**

Een belangrijke vraag voor interventieontwikkelaars op het gebied van dialoog, is: hoe krijg je mensen überhaupt zover om een dialoog aan te gaan? Critici van de intergroep contact theorie wijzen er op dat er geen onderzoek is gedaan naar *hoe* je effectief intergroep contact mogelijk kunt maken tussen deelnemers die jarenlang een conflict hebben. Hoe krijg je mensen die met elkaar in conflict zijn in de eerste plaats om de tafel om het gesprek aan te gaan? Dit wordt het 'the leading the horses to water'-probleem genoemd (Pettigrew et al, 2011: 278). Dit is geen onderdeel van de intergroep contact theorie, maar volgens onderzoekers een belangrijk punt waar meer onderzoek naar nodig is: 'To be relevant for social policy, intergroup contact theory must be expanded to include how to bring past adversaries together in optimal contact situations. Future work on contact must concentrate on this issue.' (Pettigrew et al, 2011: 278).

---

<sup>5</sup> In de volgende onderzoeksvraag gaan we hier verder op in.



Hieronder bespreken we enkele randvoorwaarden die genoemd worden in de literatuur voor het positieve effect van dialoogbijeenkomsten. We bespreken achtereenvolgens: 1) de invloed van intergroup anxiety; 2) de invloed van afleiding; 3) het vergroten van kennis; 4) het fenomeen subtyping; 5) het belang van de sociale norm; 6) de invloed van samenwerken; 7) vrijwillige deelname en 8) de rol van empathie.

### **1. De invloed van intergroup anxiety**

Het voorkomen van of voorbereiden van individuen op 'intergroup anxiety' is een belangrijke factor bij dialogen. Dit concept verwijst naar gevoelens van angst of gespannenheid die ontstaan als iemand in contact komt met mensen die zichtbaar tot een andere groep behoren (Brown en Hewstone, 2005; Stephan en Stephan, 1985; beiden aangehaald door Schuitema en Veugelers, 2008). Mensen weten dan niet goed hoe ze met de ander om moeten gaan: 'De leden van de andere groep hebben onbekende gewoontes en omgangsvormen, waardoor er een gevoel van onzekerheid ontstaat over hoe je je moet gedragen; er ontstaat angst om in verlegenheid te worden gebracht of afgewezen en gediscrimineerd te worden. Contact tussen verschillende groepen is dus op zichzelf een gebeurtenis die angst oproept bij mensen.' (Schuitema en Veugelers, 2008: 14). Het verminderen van intergroup anxiety wordt door Pettigrew en Tropp (2006) ook genoemd als een belangrijke factor die het succes van de contacttheorie mogelijk maakt. Het tegengaan van statusverschillen en competitie tussen groepen, het bevorderen van samenwerking naar een gemeenschappelijk doel en het faciliteren van frequente ontmoetingen wordt aanbevolen om deze anxiety tegen te gaan (Schuitema en Veugelers, 2008). Uit de eerder genoemde studie van Binder et al (2009) blijkt echter dat voor etnische minderheden deze factor geen rol speelt: '(..) Even if outgroup friendships lead to reduced anxiety, this is not followed by a pronounced reduction in prejudice for minority members. It might be that for minority members, prejudice is bolstered not so much by anticipated situation-specific emotions of awkwardness, but rather by other factors. Minority members might lose their anxiety when they interact with members of the majority, but they may still have reasons to feel negatively about them.' (Binder et al, 2009: 854). Met andere woorden; het wegnemen van intergroup anxiety kan bij etnische minderheden alsnog voor evenveel vooroordelen zorgen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat etnische minderheden door hun sociale positie de subtiele machtsverschillen of discriminatie sneller kunnen oppikken dan de meerderheidsgroep, waardoor vooroordelen kunnen blijven bestaan (Pettigrew en Tropp, 2011).

### **2. De invloed van afleiding**

Het inleven in de ander blijkt uit meerdere studies belangrijk te zijn voor het reduceren van vooroordelen. Belangrijk hierbij is dat degene niet gestrest of afgeleid dient te zijn. De ontmoeting is idealiter ontspannen en vrij van



afleidingen/andere taken. Dit blijkt uit onderzoek waarin twee groepen zich moesten inleven in de ander door 'in de schoenen te staan van de ander'. De groep die hierbij een lastige taak kreeg, had meer vooroordelen dan de groep die deze taak niet kreeg (Fennis, 2011; aangehaald door Felten, 2016). Wanneer mensen andere dingen aan hun hoofd hebben, kunnen dialoogbijeenkomsten daarom toch niet de gewenste resultaten opleveren.

### **3. Het vergroten van kennis**

Allport's originele these was dat intergroep contact tot meer kennis over de outgroep leidt, waarop vervolgens deze cognitieve verandering de vooroordelen doet afnemen. De vraag is: helpt het als deelnemers meer kennis verkrijgen over de achtergrond van de outgroep/de ander? Uit de studie van Pettigrew en Tropp (2008) blijkt dat (ondanks het relatief kleine effect) het vergroten van kennis inderdaad een rol speelt bij het afnemen van vooroordelen door intergroep contact. Dovidio et al (2003) geven aan dat een beter intercultureel begrip (in termen van historische achtergrond of culturele sensitiviteit) een vooringenomen standpunt kan doen veranderen. Het vergroten van het intercultureel begrip kan namelijk het herkennen van onrecht doen verbeteren, waardoor vooroordelen kunnen verminderen. Stephan en Finlay (1999; aangehaald door Dovidio et al, 2003) stellen dat in combinatie met empathie<sup>6</sup> meer kennis over de situatie van de ander (discriminatie en onrecht) kan leiden tot het idee dat de outgroep dit niet verdient, waardoor de vooroordelen afnemen. Bij de interventie *Leer je burenen* kennen worden bijvoorbeeld vooroordelen zoals 'alle joden zijn rijk' onderzocht door de vroegere uitsluiting van joden bij allerlei ambachten en beroepen toe te lichten. Deze kennis maakt indruk op jongeren en blijkt ook na de dialoogbijeenkomst een onderwerp te zijn waar de jongeren over praten. Op basis van hun uitgebreide meta-analyse vroegen Pettigrew en Tropp (2008) zich af welke factoren voor een afname van vooroordelen zorgen. Ze keken daarvoor naar drie 'mediators' (variabelen) die dat effect mogelijk maken. Contact reduceert vooroordelen via:

1. Het vergroten van kennis over de outgroep
2. Het verminderen van 'anxiety' over het contact
3. Het vergroten van empathie en inleven in elkaar (letterlijk: 'perspective taking')

Uit de meta-analyse blijkt dat alle drie de factoren een significante rol spelen bij het verminderen van vooroordelen. Echter, de eerste factor (kennis) blijkt het minst sterke effect te hebben, vergeleken met empathie en anxiety reduction. Met andere woorden: het vergroten van de kennis over de outgroep (=cognitief)

---

<sup>6</sup> In het volgende hoofdstuk gaan we hier verder op in.



kan de vooroordelen reduceren, maar affectieve factoren zoals het verminderen van anxiety en het vergroten van empathie hebben een groter effect<sup>7</sup>.

#### **4. Het fenomeen subtyping**

Het maakt uit welke informatie er wordt uitgewisseld. Informatie die tegenstrijdig is met het stereotype over de betreffende persoon die wordt gezien als 'groepsvertegenwoordiger', is volgens Brown en Hewstone van invloed (2005; aangehaald door Schuitema en Veugelers, 2008). Hierdoor zal de outgroep meer als heterogene groep worden beschouwd, wat stereotyperingen kan doen verminderen. Deze 'nieuwe informatie' leidt alleen niet altijd tot bijstellingen van de beeldvorming. Wanneer er tegenstrijdige informatie binnen komt over een 'groepsvertegenwoordiger' dan kan middels 'subtyping' het stereotype alsnog in stand worden gehouden. Subtyping houdt in dat er een subcategorie wordt aangemaakt voor leden die niet voldoen aan het stereotiepe beeld: 'Deze (subcategorie-leden) worden daarmee gezien als niet-representatief voor de hele groep. Het stereotiepe beeld van de groep als geheel blijft zo intact: 'Jij bent homo en ik vind jou oké, maar jij bent niet zoals alle andere homoseksuelen die niet oké zijn.' (Felten et al, 2015: 26). Dit kan voorkomen worden door ervoor te zorgen dat verschillende groepsleden uit de gestereotypeerde groep lichte afwijkingen vertonen met het stereotiepe beeld. Deze 'gradatieverschillen' maken het subcategoriseren moeilijker, wat stereotyperingen kan doorbreken.

#### **5. Het belang van de sociale norm**

Kan alles gezegd worden in een dialoog als het doel is om vooroordelen te verminderen? Het onderzoek van Felten et al (2015) naar interventies voor homo-acceptatie staat stil bij deze vraag. Uit verschillende experimenten blijkt dat het horen van een racistische mening bestaande vooroordelen kan versterken. Daartegenover kan een positieve mening jegens gestigmatiseerde groepen ervoor zorgen dat de vooroordelen afnemen: 'Zowel van positieve meningen over homoseksuelen of andere minderheidsgroepen als van negatieve meningen kan een effect uitgaan. Dat betekent dat wanneer er tijdens een dialoog deelnemers anti-homomeningen uiten, dit de houding van andere deelnemers ten aanzien van homoseksualiteit kan verslechteren. Dit is tegengesteld aan de bedoeling van de dialoog, die een bijdrage wil leveren aan de acceptatie.' (Felten et al, 2015: 54).

Hoe kan je een dialoog dusdanig sturen dat de kans groter is dat er positieve meningen worden geuit? De sociale norm (datgene wat mensen 'normaal' vinden) lijkt hiervoor bepalend te zijn. Indien de sociale context duidelijk de

---

<sup>7</sup> De auteurs geven ook aan dat er sprake is van inter-correlatie. In enkele studies blijkt er een significante negatieve correlatie te bestaan tussen anxiety met kennis en met empathie. Kennis en empathie hebben echter geen significante correlatie.





norm heeft dat discriminatie niet oké is, dan worden negatieve meningen sneller veroordeeld, zelfs door degenen die vooroordelen hebben (Blanchard et al., 1991; Monteith et al., 1994; beiden aangehaald door Felten et al, 2015). De sociale norm is soms niet duidelijk, en dient dan expliciet benoemd te worden. Dit is van belang, omdat zelfs de aanwezigheid van 'zwijgende anderen' invloed kan hebben op het oordeel van mensen: 'De sociale norm over minderheids-groepen is in een context zelfs zo sterk dat deze niet hoeft te worden uitgesproken om invloed te hebben.' (Felten et al, 2015: 55).

### **6. De invloed van samenwerken**

Eén van de randvoorwaarden van Allport's contacttheorie is dat de deelnemers werken aan gezamenlijke doelen, zonder competitie. Bij een aantal dialoogbijeenkomsten worden deelnemers gevraagd om aan een gezamenlijke opdracht te werken. Het idee hierachter is dat een samenwerking voor meer persoonlijke interactie zorgt en de verschillen overbrugt. De onderzoekers Schuitema en Veugelers (2008) concluderen dat persoonlijke interactie op individueel niveau en samenwerkingen belangrijk zijn voor het organiseren van goede ontmoetingen: 'Zoals ook uit de literatuur naar voren komt, blijkt uit de casestudies dat samenwerken een erg goede manier is om persoonlijk contact te bevorderen. Het is dus belangrijk om opdrachten te bedenken waarbij leerlingen in kleine groepjes moeten samenwerken.' (Schuitema en Veugelers, 2008: 9). Het belang van samenwerken aan gemeenschappelijke doelen wordt onderstreept in een studie naar Amerikaanse sporters. De onderzoekers Brown et al (2003) keken naar de invloed van het soort sport op de vooroordelen van witte sporters jegens Afro-Amerikaanse sporters. Het blijkt dat sporters in teamverband (zoals bij voetbal en basketbal) die met Afro-Amerikaanse sporters speelden, minder vooroordelen hadden dan sporters die een individuele sport (zoals zwemmen of sprinten) beoefenden. Dit verband hangt samen met het feit dat bij teamsporten samenwerking en persoonlijke interactie vereisten zijn.

### **7. Vrijwillige deelname**

Wanneer het contact niet vrijwillig aangegaan wordt, is de kans groter dat de dialoogbijeenkomst niet tot de gewenste uitkomsten leidt. Ontmoetingen met 'de ander' werken beter als de ontmoeting vrijwillig is (Pettigrew et al. 2011). Negatieve ontmoetingen kunnen vooroordelen juist versterken, in het bijzonder als ze onvrijwillig zijn en de deelnemers zich bedreigd voelen (..) (Felten, 2016). Toch zijn er enkele interventies waarvan de deelnemers verplicht zijn om de dialoog aan te gaan. Zo kunnen jongeren verplicht worden door hun school om een dialoogbijeenkomst te bezoeken. De motivatie voor het gesprek is dan ook lager en er is soms zelfs sprake van tegenzin. Toch kunnen ook hier positieve



resultaten uit komen, zo blijkt uit de studie van Van der Heijden en De Wit (2014)<sup>8</sup>.

### **8. De rol van empathie**

Empathische gevoelens aanwakkeren blijkt een belangrijke factor te zijn in het reduceren van vooroordelen bij intergroep contact. In het volgende hoofdstuk komen we hier uitgebreid op terug.

### **Conclusie**

De vraag of dialoog voor een afname van vooroordelen zorgt, kunnen we op basis van de bestudeerde literatuur positief beantwoorden. De zogenaamde 'intergroup contact theory' van Gordon Allport is in diverse contexten bestudeerd. Op basis van een Amerikaanse meta-analyse bestaande uit 515 onderzoeken (Pettigrew en Tropp, 2006), een experimentele studie die de rol van crossgroep vriendschap belicht (Shook en Fazio, 2008) en een Nederlandse kwantitatieve studie naar interreligieus dialoog tussen ROC-leerlingen (Van der Heijden en De Wit, 2014) kunnen we stellen dat dialoog een plausibele anti-discriminatie interventie is.

Enkele kanttekeningen moeten hierbij wel gemaakt worden. Het voeren van een goede dialoog is een kunst en er zijn enkele randvoorwaarden voor een positief effect. Zo worden er in de literatuur enkele factoren genoemd, die van invloed zijn, zoals intergroep anxiety, afleiding, kennis, subtyping, de sociale norm, samenwerken, vrijwilligheid en empathie. Bovendien wijzen onderzoekers ook op het averechtse effect van intergroep contact (Insko et al, 1992; Pettigrew et al, 2011; Schuitema en Veugelers, 2008). Zo kan de dreiging van het verlies van bepaalde zaken (territorium, banen, economische voordelen) of waarden (zelfvertrouwen, identiteit) ervoor zorgen dat een dialoog juist bestaande vooroordelen versterkt. Deze worden ook wel respectievelijk de 'realistic conflict theory' en de 'social identity theory' genoemd.

Daarnaast blijkt uit een longitudinale studie (Binder et al, 2009) dat de causale richting van het verband ambigu kan zijn: leidt intergroep contact tot een positievere houding of zorgt een negatieve houding ervoor dat mensen minder intergroep contact hebben? Of versterken de twee effecten elkaar? In een review naar longitudinale studies (Brown en Hewstone, 2005) wordt geconcludeerd dat het verband twee richtingen op kan gaan. Brown en Hewstone verwachten daarom dat het elkaar versterkt: door ontmoeting hebben mensen minder vooroordelen over de ander, waardoor zij meer openstaan voor ontmoeting. Er is ook een reeks onderzoeken die duidelijk effect aantoont (zie ook Lemmer en Wagner, 2015). Verschillen in methodologie (hoe intergroep contact en

---

<sup>8</sup> Zie kopje 3 'Het vergroten van kennis'.



vooroordelen gemeten zijn) en tijdsduur (korte studies versus langere studies) kunnen mogelijke oorzaken zijn voor de tegenstrijdige conclusies (Swart et al, 2011).

Tot slot kan het effect van intergroep contact anders uitpakken voor minderheidsgroepen. Uit longitudinale studies blijkt dat intergroep contact bij de onderzochte etnische minderheden tot een minder sterke afname van vooroordelen leidt, vergeleken met de meerderheidsgroep (Binder et al, 2009; Tropp en Pettigrew, 2005). In een meta-analyse worden wel effecten gevonden voor etnische minderheden, hetzij minder sterk (Lemmer en Wagner, 2015). Er worden in de literatuur verschillende mogelijke verklaringen gegeven voor deze effecten bij etnische minderheden, maar empirisch onderzoek hiernaar is schaars en levert nog geen eenduidig beeld op.



## Beantwoording onderzoeksvraag 2

### Op welke wijze speelt empathie een rol bij dialoog?

Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt dat dialoog onder de juiste voorwaarden voor een afname van vooroordelen kan zorgen. In dit hoofdstuk bespreken we wat de rol van empathie hierbij is en via welke mechanismen dit werkt.

#### *Empathie en subtyping*

In het vorige hoofdstuk is het verschijnsel van subtyping besproken. Subtyping treedt op wanneer iemand een individu uit een gestigmatiseerde groep, die afwijkt van zijn stereotiepe beeld, als een 'uitzondering' behandelt. Een politieagent die homoseksueel is en niet vrouwelijk overkomt, wordt bijvoorbeeld verklaard door het feit dat in de politiewereld mannelijkheid de norm is. Het vergroten van empathische gevoelens kan dit verschijnsel tegengaan en vooroordelen/stereotyperingen in dialoogbijeenkomsten doen afnemen (Vescio et al, 2003; aangehaald door Felten et al, 2015).

#### *Imagine other perspectief*

Intergroep contact en het effect op vooroordelen blijkt o.a. via het aanwakkeren van empathische gevoelens voor de outgroep te werken. Batson et al (1997; aangehaald door Dovidio et al, 2003) lieten respondenten concentreren op de gevoelens van gestigmatiseerde groepen (mensen met aids en mensen die dakloos zijn) terwijl ze luisterden naar een interview van iemand uit de outgroep. Ze moesten zich voorstellen hoe de persoon zich voelt in de betreffende levenssituatie. Dit wordt ook wel het 'imagine other perspective' genoemd. De andere respondenten moesten juist zo objectief mogelijk blijven gedurende het interview. De eerste groep bleek meer positieve gevoelens te hebben voor de outgroep dan de laatste. Naast mensen met aids en mensen die dakloos zijn, werd ook onderzocht of respondenten empathie konden opwekken voor veroordeelde moordenaars. Het bleek dat ook voor deze groep empathie kon ontstaan (Batson et al, 1997; aangehaald door Felten et al, 2015).

Ditzelfde mechanisme blijkt ook te werken als het om geschreven verhalen gaat: Finlay en Stephan (2000; aangehaald door Dovidio et al, 2003) vonden in hun studie dat witte studenten een betere beeldvorming kregen van Afro-Amerikaanse studenten na het lezen van hun essays waarin ze hun ervaringen met onrecht en discriminatie beschreven.

Empathie kan mensen sturen om anderen te steunen, los van het feit of ze de ander wel of niet aardig vinden. Empathie kan namelijk een bepaalde altruïstische motivatie opwekken, waarbij het verbeteren van het welzijn van de



ander centraal staat (Batson, 1991; aangehaald door Dovidio et al, 2003). Wanneer die motivatie is aangewakkerd, ziet de persoon dat zijn vooroordelen het welzijn van de ander kunnen schaden, waardoor deze de outgroep zonder vooroordelen wil benaderen. Het imagine other perspectief leidt dus tot empathische gevoelens wat de beeldvorming over de outgroep kan verbeteren (Felten et al, 2015).

### ***Imagine self perspectief***

Naast het zich voorstellen hoe het voelt voor de ander, kan ook worden gedacht aan hoe het zou voelen voor jou in de situatie van de ander. Dit wordt in de literatuur het 'imagine self perspective' genoemd (Batson en Ahmad, 2009; aangehaald door Felten et al, 2015). Hierbij bedenkt de persoon hoe hij zich zou voelen in de situatie van de ander (Felten et al, 2015: 13). Volgens Batson et al zorgt het beschrijven van de problemen van de outgroep ervoor dat er 'empathic concern' voor de ander ontstaat. Vervolgens ontstaat er een zorg voor het welzijn van die persoon. Dit heeft tot gevolg dat er een hogere waardering voor het welzijn van de gehele outgroep ontstaat, wat voor positieve gevoelens zorgt voor die groep (Felten et al, 2015). Deze emotionele benadering (=affectieve factor) heeft volgens de auteurs meer effect dan het vergroten van kennis over de outgroep (=cognitieve factor). Voor dialoogbijeenkomsten kan dit betekenen dat de nadruk meer kan liggen op het beschrijven van problemen van of onrecht jegens mensen die behoren tot dezelfde groepen. Het tonen van een filmpje waarin dit gebeurt voordat de dialoog start, zou empathie kunnen opwekken voor de andere groep.

### ***Conclusie***

Het stimuleren van empathische gevoelens blijkt een werkzaam mechanisme te zijn als het gaat om vooroordelen reduceren. Het vergroten van empathische gevoelens kan het verschijnsel subtyping tegengaan (Vescio et al, 2003; aangehaald door Felten et al, 2015). Subtyping treedt op wanneer iemand een individu uit een gestigmatiseerde groep, die afwijkt van zijn stereotiepe beeld, als een 'uitzondering' behandelt. Uit onderzoek blijkt dat wanneer mensen zich moeten voorstellen hoe een persoon zich voelt in een betreffende levenssituatie (bijvoorbeeld dakloos zijn) hun vooroordelen afnemen; dit wordt ook wel het 'imagine other perspective' genoemd (Batson et al, 1997; aangehaald door Dovidio et al, 2003). Empathie kan een bepaalde altruïstische motivatie opwekken waarbij het verbeteren van het welzijn van de ander centraal staat (Dovidio et al, 2003). Wanneer die motivatie is aangewakkerd, ziet de persoon dat zijn vooroordelen het welzijn van de ander kunnen schaden, waardoor deze de outgroep zonder vooroordelen wil benaderen. Naast het zich voorstellen hoe het voelt voor de ander, kan ook worden gedacht aan hoe het zou voelen voor



jou in de situatie van de ander. Dit wordt in de literatuur het 'imagine self perspective' genoemd (Batson en Ahmad, 2009). Hierbij bedenkt de persoon hoe hij zich zou voelen in de situatie van de ander.

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

### **Randvoorwaarden voor het voelen van empathie**

Empathie blijkt uit diverse studies een belangrijke factor te zijn die het positieve effect van dialoogbijeenkomsten op vooroordelen mogelijk maakt. In de literatuur worden enkele randvoorwaarden genoemd die bij het opwekken van empathie van belang zijn:

#### **1. Jezelf willen inleven**

Wanneer er een overlap is in zelfbeeld van een persoon met het beeld van de ander, dan vermindert dit de kans op reageren vanuit stereotypingen: 'Door te bedenken hoe het is om de ander te zijn, kom je dichterbij die ander. (..) Het gaat om het vergroten van de identificatie met de ander, zodat de automatische associatie tussen jezelf en de andere groepen sterker wordt.' (Felten et al, 2015: 14). Dit heeft ook te maken met het feit dat wanneer mensen een positief beeld over zichzelf hebben (en dus met een 'roze bril' naar zichzelf kijken) en vervolgens zich actief inleven in de ander, zij met dezelfde 'roze bril' naar de ander kijken (Todd et al., 2011; aangehaald door Felten et al, 2015). Dit kan echter alleen gebeuren als deelnemers *bereid zijn* om zich in te leven. Soms hebben mensen een dusdanige grote afkeer jegens de outgroep waardoor de eerste stap (bedenken hoe het voor de ander is of bedenken hoe het voor jou zou zijn) niet gemaakt kan worden. Er moet daarom eerst draagvlak zijn voor dialoogdeelnemers voor het inleven in de ander, nog voordat de dialoog start.

#### **2. Positief zelfbeeld**

De positieve kijk op de outgroep kan daarbij aansluitend alleen ontstaan als de persoon ook een positief zelfbeeld heeft. Wat nu als je zelfbeeld niet positief is? Als jij jezelf niet door een roze bril bekijkt, maar juist negatief over jezelf denkt? Dan blijkt het niet te werken: als je een laag zelfbeeld hebt, zorgt perspective-taking niet voor het verminderen van vooroordelen, terwijl dit bij een hoog zelfbeeld wel zo is (Felten et al, 2015: 15).

#### **3. Moeilijke of onrechtvaardige situaties**

Wanneer er empathie wordt gewekt tijdens een dialoogbijeenkomst, is het goed als het verhaal een moeilijke of onrechtvaardige situatie beschrijft. Deze





beschrijvingen van negatieve ervaringen en onrecht (zoals discriminatie) kunnen voor verontwaardiging of zelfs boosheid zorgen bij de deelnemers, waardoor zij uiteindelijk een positieve houding ontwikkelen jegens de outgroep.



## Conclusies en aanbevelingen

### *Uitkomsten van het onderzoek*

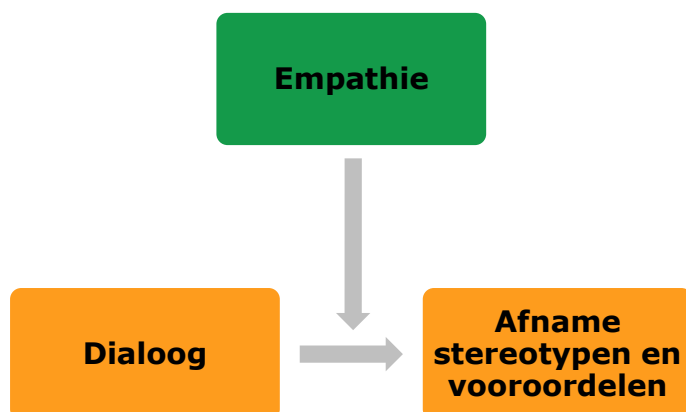
Onbekend maakt onbemind, is vaak de gedachte achter vele dialoogbijeenkomsten. Ga het gesprek aan met de ander en dit zal vooroordelen doen afnemen. Dialoogbijeenkomsten worden vaak ingezet als instrument om meer begrip te kweken tussen verschillende groepen mensen en de sociale afstand tussen groepen te verkleinen. In deze publicatie hebben we ingezoomd op dialoog en de effecten die het heeft op vooroordelen. We hebben in de literatuur gezocht naar de werkzame mechanismen die daarbij van belang zijn. Wat maakt dat die dialoogbijeenkomsten vooroordelen of stereotyperingen kunnen verminderen?

Om erachter te komen of de werking van dialoog plausibel is, hebben we een theorie-gestuurde evaluatie uitgevoerd. 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 achterliggende beredenering van dialoogbijeenkomsten. Dit noemen we 'de verandertheorie'. Deze verandertheorie is niet direct een afgeleide van de twee specifieke bestaande interventies zoals die in dit hoofdstuk als voorbeeld zijn gegeven, maar ontstijgt het niveau van de interventies om te komen tot de essentie van veelvoorkomende aanpakken. De volgende verandertheorie is daarvoor opgesteld: het voeren van een dialoog leidt tot gevoelens van empathie, wat zorgt voor een afname van vooroordelen en stereotyperingen.

dialogoog > empathie > afname vooroordelen/stereotyperingen

Voor de leesbaarheid van dit rapport bespreken we eerst de directe relatie tussen dialoog en vooroordelen/stereotyperingen. Vervolgens behandelen we de rol van empathie hierbij. We hebben deze theorie in schakels onderzocht en hieruit volgen de volgende onderzoeksvragen:

1. In hoeverre leidt het aangaan van een dialoog tot minder vooroordelen/stereotyperingen?
2. Op welke wijze speelt empathie een rol bij dialoog?



We hebben deze vragen beantwoord door op zoek te gaan naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in peer reviewed journals. Voor zoektermen hebben we 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 Trails (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 een voor- en nameting plaats. Dit type studies geeft aanwijzingen over causaliteit: het één leidt tot het ander. Ook meta-analyses (bundeling van eerder uitgevoerde onderzoeken over één theorie) hebben we meegenomen in deze publicatie. Daarnaast hebben we ook gekeken naar empirische studies met een voor- en nameting (zonder een controlegroep).

### ***Afname van vooroordelen door dialoogbijeenkomsten***

De vraag of dialoog voor een afname van vooroordelen zorgt, kunnen we op basis van de bestudeerde literatuur positief beantwoorden. De zogenaamde 'intergroup contact theory' van Gordon Allport is in diverse contexten bestudeerd. Op basis van een Amerikaanse meta-analyse bestaande uit 515 onderzoeken (Pettigrew en Tropp, 2006), een experimentele studie die de rol van crossgroep vriendschap belicht (Shook en Fazio, 2008), en een Nederlandse kwantitatieve studie naar interreligieus dialoog tussen ROC-leerlingen (Van der Heijden en De Wit, 2014) kunnen we stellen dat dialoog een plausibele anti-discriminatie interventie is. Een goede dialoogbijeenkomst kan bovendien lange termijn effecten opleveren, waardoor de vooroordelen ook na het contact verminderen (Pettigrew en Tropp, 2006; Lemmer en Wagner, 2015). Enkele kanttekeningen moeten hierbij wel gemaakt worden. Het voeren van een



goede dialoog is een kunst en er kleven derhalve ook veel randvoorwaarden aan dit type interventie. Bovendien wijzen onderzoekers ook op het mogelijke averechtse effect van intergroep contact (Insko et al, 1992; Pettigrew et al, 2011; Schuitema en Veugelers, 2008). Dat kan bijvoorbeeld in situaties dat er sprake is van dreiging van het verlies van bepaalde zaken (territorium, banen, economische voordelen) of waarden (zelfvertrouwen, identiteit). Dat kan ervoor zorgen dat een dialoog juist bestaande vooroordelen versterkt. Deze worden ook wel respectievelijk de 'realistic conflict theory' en de 'social identity theory' genoemd.

Daarnaast blijkt uit een longitudinale studie (Binder et al, 2009) dat de causale richting van het verband ambigu kan zijn: leidt intergroep contact tot een positievere houding of zorgt een negatieve houding ervoor dat mensen minder intergroep contact hebben? Of versterken de twee effecten elkaar? In een review naar longitudinale studies (Brown en Hewstone, 2005) wordt geconcludeerd dat het verband twee richtingen op kan gaan. Brown en Hewstone verwachten daarom dat het elkaar versterkt: door ontmoeting, hebben mensen minder vooroordelen voor de ander waardoor zij meer openstaan voor ontmoeting. Er is ook een reeks onderzoeken die duidelijk effect aantoont (zie ook Lemmer en Wagner, 2015). Verschillen in methodologie (hoe intergroep contact en vooroordelen gemeten zijn) en tijdsduur (korte studies versus langere studies) kunnen mogelijke oorzaken zijn voor de tegenstrijdige conclusies (Swart et al, 2011).

Tot slot kan het effect van intergroep contact anders uitpakken voor minderheidsgroepen. Uit longitudinale studies blijkt dat intergroep contact bij de onderzochte etnische minderheden tot een minder sterke afname van vooroordelen leidt, vergeleken met de meerderheidsgroep (Binder et al, 2009; Tropp en Pettigrew, 2005). In een meta-analyse worden wel effecten gevonden voor etnische minderheden, hetzij minder sterk (Lemmer en Wagner, 2015). Onderzoekers geven een aantal mogelijke verklaringen. Zo kan het zijn dat juist doordat witte mensen (de meerderheidsgroep) minder in aanraking komen met de outgroep, de impact van het contact groter is. Een ander argument is dat het zelfbeeld van etnische minderheden ook een rol kan spelen; wanneer iemand een negatief zelfbeeld heeft, dan kunnen vooroordelen over de ander ondanks intergroep contact blijven bestaan (Felten et al, 2015). Onderzoek naar de effecten van intergroep contact voor etnische minderheden en de mechanismen daarachter is echter nog schaars en levert nog geen eenduidig beeld op.

### ***Randvoorwaarden voor het voeren van een dialoog***

Een belangrijke vraag voor interventieontwikkelaars op het gebied van dialoog is: hoe krijg je mensen überhaupt zover om een dialoog aan te gaan? Critici van de intergroep contact theorie wijzen er op dat er geen onderzoek is gedaan naar *hoe* je effectief intergroep contact mogelijk kunt maken tussen deelnemers die



jarenlang een conflict hebben. Hoe krijg je mensen die met elkaar in conflict zijn in de eerste plaats om de tafel om het gesprek aan te gaan? Dit wordt het 'the leading the horses to water'-probleem genoemd (Pettigrew et al, 2011: 278). Hier wordt geen aandacht aan besteed bij de intergroep contact theorie, maar is volgens onderzoekers een belangrijk punt waar meer onderzoek naar nodig is. In de literatuur vonden we de volgende aandachtspunten voor het positieve effect van dialoogbijeenkomsten.

#### 1. Het voorkomen van intergroup anxiety

Het voorkomen of voorbereiden van individuen op 'intergroup anxiety' wordt vaak genoemd. Dit concept verwijst naar gevoelens van angst of gespannenheid die ontstaan als iemand in contact komt met mensen die zichtbaar tot een andere groep behoren (Schuitema en Veugelers, 2008).

#### 2. De invloed van afleiding

De ontmoeting tussen groepen is idealiter ontspannen en vrij van afleidingen/ andere taken. Wanneer mensen andere dingen aan hun hoofd hebben, kunnen dialoogbijeenkomsten daarom toch niet de gewenste resultaten opleveren.

#### 3. Het vergroten van kennis

Kennis blijkt (ondanks het relatief kleine effect) inderdaad een rol te spelen bij het afnemen van vooroordelen door intergroep contact. Het vergroten van het intercultureel begrip (in termen van historische achtergrond of culturele sensitiviteit) kan namelijk het herkennen van onrecht doen verbeteren, waardoor vooroordelen kunnen verminderen.

#### 4. Het fenomeen subtyping

Het fenomeen 'subtyping' (bijvoorbeeld een politieagent die homoseksueel is en niet vrouwelijk overkomt) kan voorkomen worden door ervoor te zorgen dat verschillende groepsleden uit de gestereotypeerde groep lichte afwijkingen vertonen met het stereotiepe beeld. Deze 'gradatieverschillen' maken het subcategoriseren moeilijker, wat stereotyperingen kan doorbreken.

#### 5. Het belang van de sociale norm

Uit verschillende experimenten blijkt dat het horen van een racistische mening bestaande vooroordelen kan versterken. Daartegenover kan een positieve mening jegens gestigmatiseerde groepen ervoor zorgen dat de vooroordelen afnemen. De sociale norm (datgene wat mensen 'normaal' vinden) blijkt bepalend te zijn.

#### 6. De invloed van samenwerken

Eén van de randvoorwaarden van Allport's contacttheorie is dat de deelnemers werken aan gezamenlijke doelen, zonder competitie. Bij een aantal dialoogbijeenkomsten worden deelnemers gevraagd om aan een gezamenlijke opdracht te werken. Het idee hierachter is dat een samenwerking voor meer persoonlijke interactie op individueel niveau zorgt en de verschillen overbrugt.

#### 7. Vrijwillige deelname



Wanneer het contact niet vrijwillig aangegaan wordt, is de kans groter dat de dialoogbijeenkomst niet tot de gewenste uitkomsten leidt. Toch zijn er enkele interventies waarvan de deelnemers verplicht zijn om de dialoog aan te gaan en waar alsnog positieve resultaten uit komen zoals bij één van de bestuurd voorbeeldinterventies (zie hoofdstuk 'Voorbeelden van interventies')

#### 8. De rol van empathie

Empathische gevoelens aanwakkeren blijkt een belangrijke factor te zijn in het reduceren van vooroordelen bij intergroep contact (zie hieronder).

##### **Rol van empathie**

Het stimuleren van empathische gevoelens blijkt een werkzaam mechanisme te zijn als het gaat om vooroordelen reduceren. Uit onderzoek blijkt dat wanneer mensen zich moeten voorstellen hoe een persoon zich voelt in een betreffende levenssituatie (bijvoorbeeld dakloos zijn) hun vooroordelen afnemen; dit wordt ook wel het 'imagine other perspective' genoemd. Empathie kan een bepaalde altruïstische motivatie opwekken waarbij het verbeteren van het welzijn van de ander centraal staat. Wanneer die motivatie is aangewakkerd, ziet de persoon dat zijn vooroordelen het welzijn van de ander kunnen schaden, waardoor deze de outgroep zonder vooroordelen wil benaderen. Naast het zich voorstellen hoe het voelt voor de ander, kan ook worden gedacht aan hoe het zou voelen voor jou in de situatie van de ander. Dit wordt in de literatuur het 'imagine self perspective' genoemd. Hierbij bedenkt de persoon hoe hij zich zou voelen in de situatie van de ander.

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

##### **Randvoorwaarden voor het voelen van empathie**

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

###### 1. Jezelf *willen* inleven

Empathie kan alleen ontstaan als deelnemers *bereid zijn* om zich in te leven. Soms hebben mensen een dusdanig grote afkeer jegens de outgroep waardoor de eerste stap (bedenken hoe het voor de ander is of bedenken hoe het voor jou zou zijn) niet gemaakt kan worden. Er moet daarom eerst draagvlak zijn voor dialoogdeelnemers voor het inleven in de ander, nog voordat de dialoog start.

###### 2. Positief zelfbeeld

De positieve kijk op de outgroep kan alleen ontstaan als de persoon ook een positief zelfbeeld heeft. Wat nu als je zelfbeeld niet positief is? Dan blijkt het



niet te werken: als je een laag zelfbeeld hebt, zorgt perspective-taking niet voor het verminderen van vooroordelen, terwijl dit bij een hoog zelfbeeld wel zo is. Het is dus nog maar de vraag of dialogen werken voor mensen die een laag zelfbeeld hebben.

### 3. Moeilijke of onrechtvaardige situaties

Wanneer er empathie wordt gewekt tijdens een dialoogbijeenkomst, is het goed als het verhaal een moeilijke of onrechtvaardige situatie beschrijft. Deze beschrijvingen van negatieve ervaringen en onrecht (zoals discriminatie) kunnen voor verontwaardiging of zelfs boosheid zorgen bij de deelnemers, waardoor zij uiteindelijk een positieve houding ontwikkelen jegens de outgroep.

### **Tips voor interventieontwikkelaars**

#### ✓ **Voorkom intergroup anxiety onder de gespreksdeelnemers**

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

#### ✓ **Verbeter het zelfbeeld van de deelnemers voorafgaand de dialoog**

De positieve kijk op de outgroep (mensen van een andere groep) kan alleen ontstaan als de persoon ook een positief zelfbeeld heeft. Het verbeteren van dit zelfbeeld voordat de dialoog start (bijvoorbeeld in een specifiek voortraject), zou het effect van dialoog kunnen versterken, maar vergt wel meer voorbereiding en kennis over de persoon vanuit de organisatie.

#### ✓ **Werk aan empathie en kennis tegelijk**

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





✓ **Zorg voor 'gradatieverschillen' onder dialoogdeelnemers om subtyping te voorkomen**

Het fenomeen subtyping (bijvoorbeeld wanneer een politieagent die homoseksueel is en niet vrouwelijk overkomt, wordt beschouwd als niet-representatief voor de andere groep) kan voorkomen worden door ervoor te zorgen dat verschillende groepsleden uit de gestereotypeerde groep lichte afwijkingen vertonen met het stereotiepe beeld. Deze 'gradatieverschillen' maken het subcategoriseren moeilijker, wat stereotyperingen kan doorbreken. Voor dialoogbijeenkomsten is het daarom verstandig om verschillende leden van een bepaalde outgroep bij de dialoog te betrekken, zodat de diversiteit binnen de outgroep duidelijk wordt. Belangrijk is dat zij zich duidelijk benoemen als onderdeel van de minderheidsgroep en niet als uitzondering worden gezien.

✓ **Maak positieve sociale norm voorafgaand en tijdens de dialoog expliciet**

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

✓ **Laat de deelnemers met elkaar samenwerken**

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



## Literatuur

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

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.

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.

Batson, C. D., & Ahmad, N. Y. (2009). Using empathy to improve intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, 3(1), 141-177.

Binder, J., Zagefka, H., Brown, R., Funke, F., Kessler, T., Mummendey, A., Maquil, A., Demoulin, S., & Leyens, J. P. (2009). Does contact reduce prejudice or does prejudice reduce contact? A longitudinal test of the contact hypothesis among majority and minority groups in three European countries. *Journal of personality and social psychology*, 96(4), 843-856

Blanchard, F., Lilly, T. & Vaughn, L. (1991). Reducing the expression of racial prejudice. *Psychological Science*, 2(2), 101-105.

Brown, K.T., Brown, T.N., Jackson, J.S., Sellers, R.M., Manuel, W.J. (2003). Teammates on and off the field? Contact with Black teammates and the racial attitudes of White student athletes. *Journal of Applied Social Psychology*. 33: 1379–1403.

Brown, R. & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in Experimental Social Psychology*, 37, 255-343.

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.

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



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

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

Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Kawakami, K. (2003). Intergroup Contact: The Past, Present, and the Future. *Group Processes & Intergroup relations*. 6(1), 5-12.

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

Felten, H. (2016). LHBT-acceptatie verbeteren onder vluchtelingen. (werktitel) Nog niet gepubliceerd, Utrecht: KIS

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

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.

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

Insko, C. A., Schopler, J. Kennedy, J. F., Dahl, K. R., Graetz, K. A., Drigotas, S. M. (1992). Individual-Group Discontinuity from the Differing Perspectives of Campbell's Realistic Group Conflict Theory and Tajfel and Turner's Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 55, No. 3, 272-291

Jetten, M. (2011). Samen op weg naar verdieping. Christenen en moslims in dialoog. *Handelingen. Tijdschrift voor praktische theologie*, 38, 14-20

Lemmer, G., & Wagner, U. (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta-analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 152-168.

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



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

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

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 751-783

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, 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

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.

Schuitema, J. & Veugelers, W. (2008). Multiculturele contacten in het onderwijs. Leerlingen ontmoeten elkaar. Instituut voor de Lerarenopleiding, Universiteit van Amsterdam

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

Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: a three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1221-1238

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., Bodenhausen, G., Richeson, J. & Galinsky, A. (2011). Perspective taking combats automatic expressions of racial bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100, 1027-1042.



Tropp, L. R., & Pettigrew, T. F. (2005). Relationships between intergroup contact and prejudice among minority and majority status groups. *Psychological Science*, 16, 951–957.

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.



## Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Auteurs: Ikram Taouanza, Hanneke Felten en Saskia Keuzenkamp  
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](http://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.