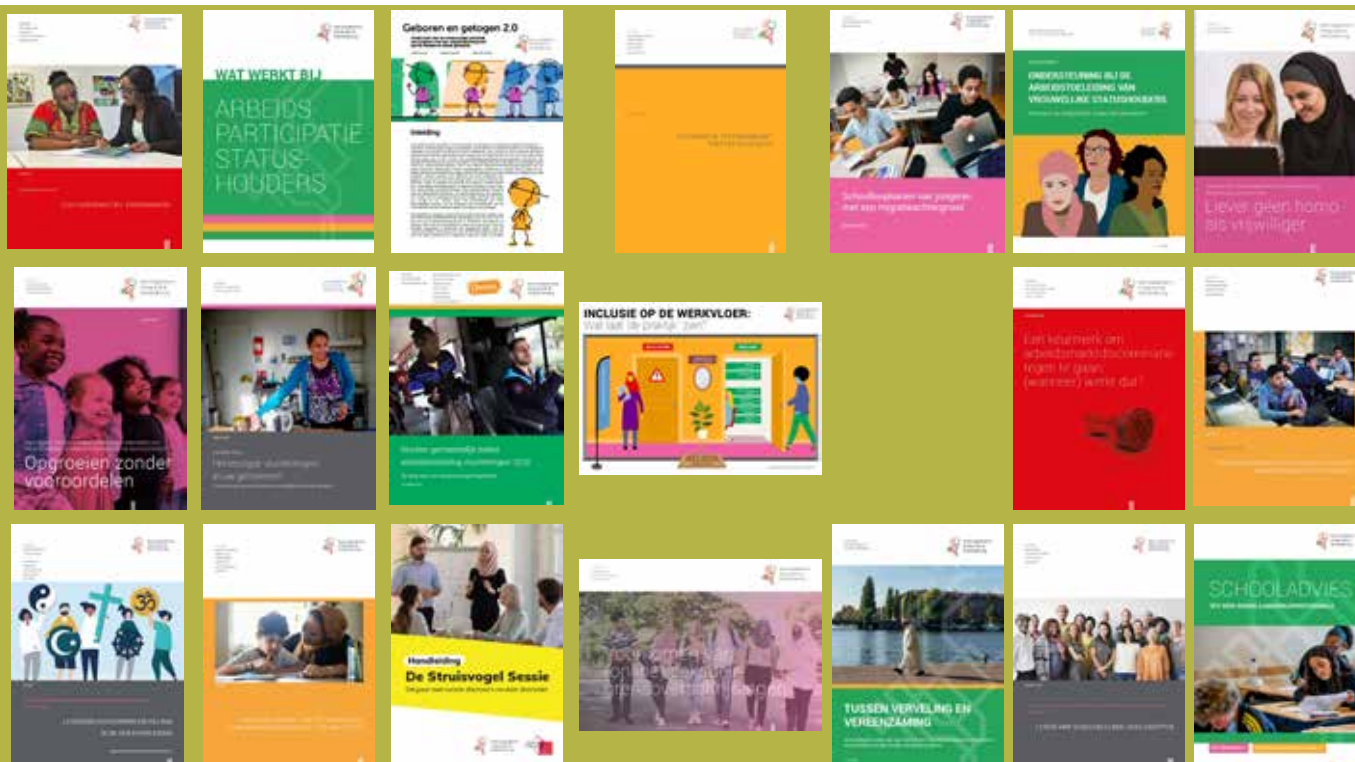




AUTEURS
VERWEY-JONKER INSTITUUT
MOVISIE

Handtekening voor akkoord:

Dr. O. de Zwart



November 2020

BIJLAGE BIJ KENISSPLATFORM INTEGRATIE EN SAMENLEVING WERKPLAN 2021

PROJECTUITWERKINGEN 2021

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



Inhoud

1	Thema 1 Nieuwe migratie	3
1.1	KIS-monitor Arbeidstoeleiding/Inburgering in de gemeente	3
1.2	Samenwerken aan succesvolle integratie van nieuwkomers	5
2	Thema 2 Sociale stabiliteit	10
2.1	Kennisdisseminatie van handelingsperspectieven 'Van polarisatie naar verbinding' en effectieve aanpak van discriminatie	10
2.2	Aanpak racisme	14
2.2.A.	Openlijk racisme aanpakken	14
2.2.B.	Aanpak institutioneel racisme	17
2.3	Moslams in Nederland: burgerschap en burgerinitiatieven	20
2.4	Segregatie	24
	Thema 3 Intercultureel vakmanschap	31
3.1	Kennisontwikkeling intercultureel vakmanschap	31
3.2	Moskeeonderwijs vakmanschap vrijwillige leskrachten: implementatie	35
	Thema 4 Onderwijs	39
4.1	Stagediscriminatie in het MBO	39
4.2	Respect bevorderen en discriminatie verminderen in het onderwijs	43
4.3	Doorstroom in het vo	47
	Thema 5 arbeidsmarkt	50
5.1	Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie	50
5.2	Bevorderen arbeidspositie migrantenvrouwen	55
	Thema 6 Jeugd en opvoeding	58
6.1	Opvoeding (ouders centraal)	58
6.2	Ondersteuning identiteitsontwikkeling jongeren	62
	Thema 7 Emancipatie en zelfbeschikking	66
7.1	Implementatie shame sexting en achterlating in het buitenland	66



Thema 1 Nieuwe migratie

1.1 KIS-monitor Arbeidstoeleiding/Inburgering in de gemeente

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Het SCP en het CBS vervullen een belangrijke rol als het gaat om onderzoek naar de uitkomsten van integratiebeleid op het niveau van de inburgeraar. Zij volgen een cohort statushouders en geven zo inzicht in de mate waarin en wijze waarop deze zich een positie verwerven in de Nederlandse samenleving. Toen KIS vijf jaar geleden startte met het project "KIS-monitor Arbeidstoeleiding in gemeenten", ontbrak zicht op wat gemeenten doen (beleid en uitvoering) rondom arbeidstoeleiding van statushouders. Ook ontbrak zicht op de resultaten van de inspanningen van gemeenten. De KIS-monitor voorziet in deze kennislacune.

DOELSTELLING

In 2020 voeren KIS en Divosa voor de vijfde keer het project "KIS-monitor Arbeidstoeleiding statushouders in gemeenten" uit. Dit is een enquête die in beeld brengt wat gemeenten doen (beleid en uitvoering) rondom de arbeidstoeleiding van statushouders. De monitor is representatief voor alle gemeenten en wordt door gemeenten en veldpartijen zeer gewaardeerd als "barometer". In 2019 is de monitor ook naar de Tweede Kamer gestuurd ter informatie over de stand van zaken rondom de arbeidstoeleiding van statushouders in gemeenten.¹ Gaandeweg heeft de monitor in het kader van de ontwikkeling van een nieuw inburgeringsstelsel een breder karakter gekregen: er wordt niet alleen gevraagd naar arbeidstoeleiding, maar ook naar taal en andere participatiecomponenten en de regierol van de gemeente. De monitor heeft dus een hybride karakter: het bevat de vragen over arbeidstoeleiding zoals we die al jaren stellen, aangevuld met vragen over de voorbereidingen van de gemeente op de invoering van de nieuwe wet. Naar verwachting hebben betrokken partijen – naast Divosa ook VluchtelingenWerk, de SER, het UAF en het ministerie van SZW – ook in 2021 en verder behoefte aan informatie over de arbeidsmarkttoeleiding en voorbereiding op de nieuwe Wet inburgering in gemeenten en de resultaten daarvan. Zo groeit een meerjarig overzicht van de ontwikkelingen.

De monitor is een waardevol instrument, het levert relevante inzichten op voor beleid en praktijk. SZW pleit er sterk voor om ook in 2021 weer de monitor uit te voeren. Wat betreft de inhoud/scope: het is mooi dat de monitor nu al vijf jaar op rij laat zien hoe het gaat in gemeenten wat betreft de arbeidstoeleiding (breed) van statushouders. Dat moet behouden blijven. Het zou mooi zijn als via de monitor bijvoorbeeld meer zicht komt op de wijze waarop gemeenten duale trajecten invullen en welke resultaten hiermee worden bereikt. Daarnaast is in de monitor van 2020 ook aandacht besteed aan de voorbereidingen in gemeenten op de invoering van de Wet Inburgering in juli 2021. Ook in 2021 zal dit onderwerp aan de orde komen. De wijze waarop – en de precieze vragen stemmen we af met Divosa en SZW, zodat een eventuele overlap met andere vragen wordt voorkomen.

DOELGROEP

Primaire doelgroep: gemeenten, Divosa, VNG, VluchtelingenWerk, de SER, het UAF en het ministerie van SZW.

Profijtgroep: statushouders.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/11/18/kabinetsreactie-kis-monitor-gemeentelijk-beleid-arbeidstoeleiding-vluchtelingen-2019>



SAMENWERKING

We voeren de monitor samen met Divosa uit. Daarnaast hebben we een expertgroep van Divosa, VNG, VluchtelingenWerk, de SER, het UAF en het ministerie van SZW. Zij zijn in verschillende fasen van het onderzoek betrokken.

RESULTATEN

- Rapportage Monitor Gemeentelijk Beleid Arbeidstoeileiding Statushouders

De monitor wordt gedragen door alle bovengenoemde samenwerkingspartners en door die nauwe samenwerking landen de resultaten bij de beoogde doelgroepen. De monitor wordt door gemeenten en veldpartijen zeer gewaardeerd als "barometer" van de ontwikkelingen rondom arbeidsintegratie in gemeenten. We krijgen regelmatig van veldpartijen (bijvoorbeeld een gemeente of het landelijke kantoor van VluchtelingenWerk) dat zij de monitor gebruiken in hun beleidsvorming en dagelijkse werk. Het voordeel van de samenwerking met Divosa is dat zij via hun netwerk van regiocoördinatoren de verspreiding naar alle gemeenten op zich nemen.

COMMUNICATIE

In nauw overleg met Divosa presenteren we de resultaten aan de doelgroep (bijvoorbeeld op een congres van Divosa).

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNINGEN BEGROTING

Het onderzoek bestaat uit een internetvragenlijst onder alle gemeenten in Nederland en enkele aanvullende telefonische diepte-interviews met gemeenten die de online enquête invulden. Gedurende het hele onderzoek werken we nauw samen met partners zoals Divosa, VluchtelingenWerk, gemeenten, UAF en de SER (Werkwijzer Vluchtelingen). Wij hebben hier de voorgaande jaren zeer goede ervaringen mee opgedaan. Door bovenstaande partijen te betrekken bij het opstellen van de vragenlijst, sluiten wij nauw aan bij de gemeentelijke werkelijkheid en de belangrijkste vraagstukken op dit thema. Ook streven wij ernaar om bij de verzending van de vragenlijst samen te werken met Divosa, die eerdere jaren de enquête via haar ledennetwerk heeft verspreid. We bellen en mailen de gemeenten na, om de respons te verhogen.

Respons

We verwachten een hoge respons, zoals de respons in eerdere jaren standaard hoog is geweest. De deelnemende gemeenten zijn een goede afspiegeling van alle gemeentegroottes in Nederland. Dit maakt dat het onderzoek representatief is en we daarmee uitspraken kunnen doen voor alle Nederlandse gemeenten.

Na afronding van de dataverzameling analyseren we de data. De resultaten geven we weer in een rapportage met tekst, grafieken en citaten. Waar mogelijk en relevant, maken we vergelijkingen met de eerdere meetmomenten en tussen grote, middelgrote en kleine gemeenten. Het conceptrapport bespreken we in een klankbordgroep met de betrokken veldpartijen, samen met de partijen duiden en verdiepen we de resultaten. Daarna stellen we het eindrapport op. Daarnaast zullen we de onderzoeksbevindingen gedurende het jaar in diverse gremia presenteren.

Bovenstaande aanpak resulteert in de volgende onderzoeksfasen:

Fase 1: Ontwikkelen vragenlijst online enquête.

Fase 2: Veldwerk; uitzetten vragenlijst en nabellen.

Fase 3: Analyse.

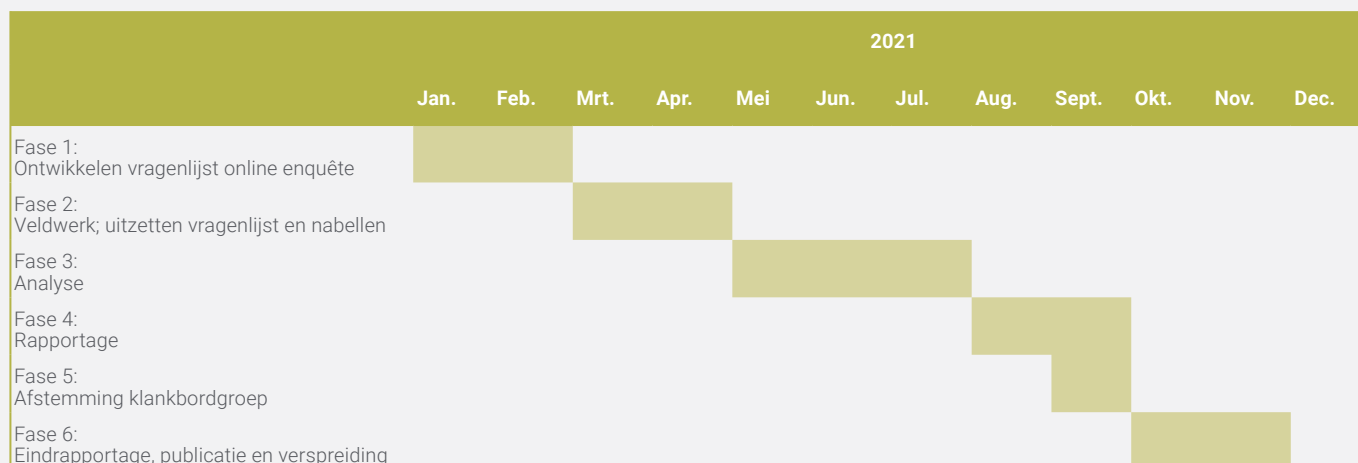
Fase 4: Rapportage.

Fase 5: Afstemming klankbordgroep.

Fase 6: Eindrapportage, publicatie en verspreiding.



Planning per fase in maanden



KOSTEN

Totale kosten: € 69.963

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	160	17.920
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	195	15.015
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	136	7.752
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	89	3.916
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	580	8.120
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	580	15.660
Totaal Verwey-Jonker Instituut				68.383
Materiële kosten				1.580
Totaal				69.963

1.2 Samenwerken aan succesvolle integratie van nieuwkomers

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

De samenleving verwacht van nieuwkomers, waaronder vluchtelingen, gezinsmigranten en EU-arbeidsmigranten, die zich (semi)permanent in Nederland vestigen, dat zij zo snel mogelijk gaan 'meedoen'. Dit betekent voorzien in het eigen levensonderhoud, maar ook het 'integreren' in de stad, het dorp of de wijk. Dit is eveneens de oriëntatie en ambitie van nieuwkomers zelf. Integratie is een tweezijdig begrip dat, naast de inspanningen van nieuwkomers om in te voegen in de samenleving, ook veronderstelt dat de samenleving en haar formele en informele organisatie(s) ruimte maken voor nieuwkomers, zodat zij in staat zijn om succesvol een nieuw leven op te bouwen. In dit KIS-project focussen we op het versterken van de informele en formele netwerken van nieuwkomers.

Vluchtelingen en gezinsmigranten zijn inburgeringsplichtig en krijgen – vanaf juli volgend jaar via de nieuwe Wet inburgering – onder andere ondersteuning bij het leren van de Nederlandse taal en het vinden van de weg naar werk. Voor EU-arbeidsmigranten geldt de inburgeringsplicht niet. Het proces van integratie wordt dus voor een deel van de nieuwkomers ondersteund door het inburgeringsaanbod.

Maar ook naast en ná de (periode van) inburgering blijkt het van belang dat organisaties in de gemeente in staat zijn om in te spelen op de (specifieke) vragen en behoeften van nieuwkomers in hun eerste jaren na vestiging. Het gaat dan bijvoorbeeld om maatschappelijke organisaties in het sociaal domein, woningcorporaties, migranten- en vluchtelingenorganisaties en scholen. Doel hiervan is om nieuwkomers zó toe te rusten, dat zij "nieuwkomer-af" worden en kunnen meedoen als burgers in onze diverse samenleving. Als de aansluiting met de samenleving onvoldoende wordt gevonden, leidt dit tot (intergenerationele) achterstand, isolement, maar ook tot bijvoorbeeld



polarisatie in wijken. In deze tijden van corona, zijn nieuwkomers – die vanwege hun recente komst nog beperkt participeren in de samenleving - extra kwetsbaar in relatie tot de ziekte, de corona-maatregelen en de (economische) crisis.

De afgelopen jaren hebben we vanuit KIS kennis en producten ontwikkeld rondom (de komst van) nieuwkomers in gemeenten. Het gaat onder andere om de volgende thema's:

- Bevorderen financiële en sociale zelfredzaamheid.
- Sociale verbinding tussen nieuwkomers en andere wijkbewoners.
- Bevorderen van participatie (al dan niet via onderwijs en/of lerend vrijwilligerswerk).
- Gemengd wonen.
- Culturele interventies voor nieuwkomers.
- Gezondheid van nieuwkomers.
- Netwerkvorming van nieuwe migranten.

In 2021 willen we met dit project de kennis en producten, die tot dan toe zijn ontwikkeld en ingezet in de context van de inburgering in gemeenten, verder ontwikkelen en verspreiden. Daarmee kunnen we organisaties die een rol spelen bij de bredere integratie van nieuwkomers, toerusten. De focus ligt op het versterken van de informele en formele netwerken van nieuwkomers.

Op dit moment en in de komende jaren wordt door het ministerie van SZW, in samenwerking met Divosa en de VNG veel geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling en implementatie van de nieuwe Wet inburgering, onder andere door het ondersteunen, faciliteren en bevorderen van de deskundigheid van gemeenten. Via de KIS-contactambtenaar van SZW zorgen we voor goede afstemming met de activiteiten in dit project, zodat een overlap in inzet op het thema inburgering wordt voorkomen.

DOELSTELLING

Met het KIS-project Samenwerken aan succesvolle integratie van nieuwkomers willen we bijdragen aan de integratie van nieuwkomers in onze samenleving.

Het doel van dit project is het toerusten van organisaties die een rol spelen bij de integratie van nieuwkomers. Op hun beurt kunnen zij bijdragen aan het versterken van de informele en formele netwerken van nieuwkomers.

We richten onze kennis, ervaring en producten op organisaties die naast en na de (periode van) inburgering een rol spelen bij het proces van wederzijdse integratie van nieuwkomers in de gemeente.

DOELGROEP

Primaire doelgroep: formele en informele organisaties in gemeenten die een rol (kunnen) spelen bij de integratie van nieuwkomers, zoals maatschappelijke organisaties in het sociaal domein, woningcorporaties, migranten- en vluchtelingenorganisaties en scholen.

Profijtgroep: nieuwkomers; buurten/wijken waar nieuwkomers zich vestigen en de ontvangende samenleving.

SAMENWERKING

In dit project werken we vooral vraaggericht samen met de bovengenoemde primaire doelgroep, te weten organisaties in gemeenten die een rol (kunnen) spelen bij de integratie van nieuwkomers, zoals maatschappelijke organisaties in het sociaal domein, woningcorporaties, migranten- en vluchtelingenorganisaties en scholen. We stellen een expertgroep in met vertegenwoordigers van genoemde partijen (zie hieronder).

RESULTATEN

Producten

Doorontwikkeling van KIS-kennis (rapporten) en -producten (handreikingen, tipsheets, et cetera), kennisdeling en ondersteuning bij implementatie via (online en **face-to-face**) bijeenkomsten, deskundigheidsbevordering, training en advisering. De opgedane kennis en producten verspreiden we landelijk via de KIS-kanalen en de netwerken van de expertgroep.



Impact

Bovengenoemde organisaties zijn toegerust om actief bij te dragen aan het versterken van de informele en formele netwerken van nieuwkomers, zodat zij onderdeel kunnen worden van de samenleving.

Implementatie

In dit project krijgt implementatie vorm doordat we in lokale settings organisaties ondersteunen bij het ontwikkelen van een lokale implementatiestrategie, zodat zij de (nieuwe) inzichten rondom 'wat werkt' bij integratie van nieuwkomers kunnen toepassen in hun eigen werk/activiteiten. De door de jaren heen ontwikkelde kennis(producten) van KIS maken we toepasbaar en toegankelijk voor deze diverse stakeholders.

COMMUNICATIE

De inzichten rondom 'wat werkt' bij de integratie van nieuwkomers in lokale settings maken we landelijk beschikbaar via de communicatiekanalen van KIS. Voorbeelden zijn: een artikel/factsheet met tips en goede voorbeelden, een filmpje ter illustratie van een succesvolle aanpak, et cetera. Daarnaast schrijven we een artikel voor een goed gelezen landelijk medium, zoals Zorg en Welzijn of Sociale Vraagstukken.

Tijdens het project verzorgen we presentaties, een workshop of training gericht op de implementatie van de inzichten rondom 'wat werkt' bij de integratie van nieuwkomers voor betrokken stakeholders.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITEN PLANNING EN BEGROTING

Fase 1: Identificeren vraagstukken

Gegeven de oriëntatie van dit project op het versterken van de informele en formele netwerken van nieuwkomers beperken we ons tot vraagstukken op de volgende terreinen: het stimuleren/faciliteren van informeel sociaal contact tussen nieuwkomers en buurt/wijkbewoners.

Bijeenbrengen vragen van nieuwkomers en aanbod van organisaties, bijvoorbeeld op het terrein van welzijn, wonen, financiële en sociale zelfredzaamheid, gezondheid en opvoedvraagstukken.

We starten met de inrichting van een expertgroep van zes personen met daarin vertegenwoordigers van de doelgroepen van dit project. Concreet denken we aan een vertegenwoordiging vanuit Aedes/woningcorporatie; organisaties van nieuwkomers (zoals IDHEM of leden van het Consortium Zelfbeschikking); Sociaal Werk Nederland, de Unie van Vrijwilligers, et cetera. Bij het samenstellen van de groep experts houden we er rekening mee dat zij zicht hebben op diverse settings (bijvoorbeeld stad-platteland) en groepen nieuwkomers (EU-arbeidsmigranten, vluchtelingen en gezinsmigranten, et cetera).

De experts worden betrokken bij het identificeren en prioriteren van de te adresseren kwesties en geven advies over in te zetten activiteiten en methoden. De experts spelen ook een rol bij de ontwikkeling van kennisproducten: zij fungeren als eerste meelezers en geven advies over de toegankelijkheid en verspreiding van de producten.

We zien de expertgroep drie keer in het projectjaar. We beleggen een eerste bijeenkomst met de expertgroep, waarin we enerzijds urgente kennisvragen verzamelen. Anderzijds bekijken we met de expertgroep welke kennis, producten, et cetera al ontwikkeld zijn (binnen KIS), die kunnen worden gebruikt om de vraagstukken te adresseren. We inventariseren met de expertgroep ook de stakeholders die een rol spelen bij de kwesties. Samen met de experts prioriteren we drie kwesties die we in het projectjaar kunnen adresseren. Voorbeelden van mogelijke kwesties zijn:

- Leefbaarheid in buurten waarin zich veel nieuwkomers vestigen.
- De samenwerking tussen lokaal (welzijns)aanbod en (organisaties van) nieuwkomers bij het bereiken en leren kennen van nieuwkomers.
- Het stimuleren van uitwisseling of gezamenlijke activiteiten tussen nieuwkomers en buurtbewoners.

Met de hoogst geprioriteerde kwestie gaan we als eerste aan de slag. In de tweede bijeenkomst van de expertgroep kiezen we de tweede en derde kwestie die we oppakken. De derde bijeenkomst met de expertgroep staat in het teken van de ontwikkeling en verspreiding van de opgedane kennis en kennisproducten.

Fase 2: Uitvoering

Deze fase gaat om de uitvoering van een aantal activiteiten die wij vanuit KIS kunnen aanbieden om betrokken stakeholders te ondersteunen/faciliteren bij de implementatie van inzichten rondom 'wat werkt'. Voor elk van de drie gekozen thema's voeren we globaal de volgende stappen uit. De precieze invulling wordt toegesneden op de lokale settings en nader bepaald in samenspraak met de expertgroep.

Stap 1:

In samenspraak met de expertgroep selecteren we een lokale setting waarin stakeholders willen samenwerken rondom de geprioriteerde kwestie. We organiseren een bijeenkomst met alle betrokken partijen en inventariseren daarin waar de kennis- en ondersteuningsbehoeften liggen en wat er lokaal al ingezet wordt.

Stap 2:

We brengen de bestaande kennis bijeen, ontwikkelen deze waar nodig door, en bieden ondersteuning bij het toepassen daarvan. Voorbeelden van de wijze waarop wij dat zouden kunnen doen zijn: het aanbieden van een workshop 'leren implementeren'; het organiseren van een lokale leerwerkplaats waarin betrokkenen afspraken maken over rollen en taken; het begeleiden bij de inzet van bestaande KIS-producten, et cetera.

Stap 3:

We evalueren met betrokken stakeholders het doorlopen traject en identificeren (verbeter)punten waaraan door de stakeholders verder kan worden gewerkt.

Fase 3: Kennisproducten

We vertalen de in stap 2 opgedane ervaringen in kennisproducten voor landelijke verspreiding (via de KIS-kanalen). De expertgroep speelt een rol bij de ontwikkeling van kennisproducten: zij fungeren als eerste meelezers en geven advies over de toegankelijkheid en verspreiding van de producten.

Planning per fase in maanden

	2021											
	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei.	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Bijeenkomsten expertgroep												
Fase 1: Identificeren vraagstukken												
Fase 2: Uitvoering												
Fase 3: Kennisproducten												



Kosten

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	118	13.216
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	100	7.700
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	100	5.700
	Projectondersteuning	44	57	2.508
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	375	5.250
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	375	10.125
Totaal Verwey-Jonker Instituut				44.499
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	6	606
Movisie	Senior	85	180	15.300
Movisie	Junior	57	75	4.275
Stafkosten Movisie		11	261	2.871
Overhead Movisie		26	261	6.786
Totaal Movisie				29.838
Materiële kosten				6.000
Totaal				80.337



Thema 2 Sociale stabiliteit

2.1 Kennisdisseminatie van handelingsperspectieven 'Van polarisatie naar verbinding' en effectieve aanpak van discriminatie

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

De aandacht voor ongewenste polarisatie² en discriminatie in Nederland is groot. KIS heeft in de afgelopen jaren meerdere onderzoeken afgerond en kennisproducten en tools ontwikkeld om ongewenste polarisatie en discriminatie aan te kunnen pakken. Voorbeelden hiervan zijn de handreiking en e-learning 'Van polarisatie naar verbinding', de publicatie 'Theorieën en aanpakken voor de aanpak van ongewenste polarisatie', de publicatie 'Polarisatie onder jongeren in niet-stedelijke gebieden', de wegwijzer 'Discriminatie verminderen', de publicatie 'Online discriminatie aanpakken: wat werkt?' en het kennisdossier 'Wat werkt bij het verminderen van discriminatie'. Vanuit bestuurders, beleidsmakers en uitvoerend professionals komt steeds vaker de vraag om de beschikbare kennis en tools over ongewenste polarisatie en discriminatie te vertalen naar concrete vragen in de praktijk. KIS wil gemeenten en professionals helpen om vanuit concrete situaties te kunnen beoordelen welke aanpak van ongewenste polarisatie en discriminatie passend is en daarbij een concreet handelingsperspectief aanreiken. KIS zal bevorderen dat deze kennis landt en wordt benut door proactief bij gemeenten en professionals bewustwording te vergroten, kennis te delen en kennis en tools toe te passen.

Polarisatie

Gemeenten, politie en sociaal werkers: velen zoeken naar houvast om het hoofd te bieden aan ongewenste polarisatie. Wat doe je als groepen in de samenleving tegenover elkaar komen te staan? En hoe ga je om met oplopende spanningen tussen verschillende groepen burgers? Situaties waarin ongewenste polarisatie optreedt zijn vaak complex. Juist omdat er én zoveel contexten zijn waarin polarisatie kan plaatsvinden, én er verschillende aanpakken zijn, is het belangrijk om te kunnen beoordelen welke aanpak het best bij een specifieke situatie past. Dit hangt af van onder meer de fase, context, locatie, oorzaak en verschijningsvorm van polarisatie. Tevens is van belang voor de aanpak welke groepen zijn betrokken bij de polarisatie. Betrokken groepen kunnen ongelijkwaardig aan elkaar zijn zoals omvang, machtspositie, inzet op emancipatie of juist behoud van een dominante positie in de samenleving. De ene groep ervaart verliesgevoelens, de andere groep heeft te maken met achterstelling en wil verandering. Bestuurders, beleidsmakers en uitvoerende professionals staan voor de uitdaging om in concrete praktijksituaties te bepalen of en hoe zij hierin moeten handelen. Daarvoor is het belangrijk dat zij situaties waarin sprake is van polarisatie goed kunnen beoordelen: waar heb ik mee te maken, waar komt het vandaan, bij wie speelt het en welke factoren spelen een rol in het ontstaan en de ontwikkeling ervan. Dit vereist ook het creëren van (meer) bewustwording in het sociale domein van bestaande modellen en praktijkaanpakken, evenals rollen en mogelijkheden om ongewenste polarisatie te voorkomen en te verminderen.

Discriminatie

Bij KIS komen veel vragen binnen over hoe effectief discriminatie te bestrijden. Deze vragen komen van onder meer interventie-ontwikkelaars, onderwijs, zorg en welzijn en gemeenten: zij willen graag advies over hoe ze inhoudelijk beleid of interventies vorm kunnen geven en effectiviteit vergroten.

² Polarisatie is niet altijd onwenselijk; het kan productief zijn om tegenstellingen zichtbaar te maken en emancipatie van minderheidsgroepen in gang zetten. Polarisatie kan echter ook bestaande verschillen verscherpen waardoor ze tot hardnekkige tegenstellingen uitgroeien, en groepen niet meer constructief met elkaar kunnen communiceren. We spreken dan van ongewenste polarisatie.



DOELSTELLING

Doelstellingen van dit project zijn:

1. De kennisbasis voor gemeenten en professionals voor de aanpak van ongewenste polarisatie en discriminatie verder versterken.
2. Beschikbare (wat werkt) kennis, modellen en tools voor de aanpak van ongewenste polarisatie en discriminatie vertalen naar toepassing bij concrete vragen in de praktijk en ontsluiten van deze kennis naar gemeenten en professionals. Opdat ongewenste polarisatie en discriminatie tijdig en aan de voorkant kan worden herkend, voorkomen en aangepakt.

DOELGROEPEN EN SAMENWERKINGSPARTNERS

Dit KIS-project richt zich op de volgende stakeholders:

- Gemeenten.
- Maatschappelijke organisaties.
- Uitvoerend professionals op lokaal niveau die in hun werk met polarisatie of discriminatie te maken kunnen krijgen. Dit betreffen zowel professionals in het sociaal domein als in het veiligheidsdomein.
- Onderwijsinstellingen die professionals of beleidsambtenaren opleiden die in hun werk met polarisatie of discriminatie te maken kunnen krijgen. Het gaat hierbij om mbo- en hbo-studies voor professionals binnen het sociaal domein (zoals sociaal werkers) of het veiligheidsdomein (opleidingen integrale veiligheid en politie), en mogelijk ook universitaire opleidingen waarin studenten vakken krijgen op het gebied van polarisatie en discriminatie.
- Brancheorganisaties zoals Sociaal Werk Nederland, BV Jong, MBO Raad, Vereniging Hogescholen, politie.
- Antidiscriminatiebureaus.
- Particuliere interventie-ontwikkelaars.
- Kennisinstellingen zoals School & Veiligheid, Artikel 1.
- Expertise-unit Sociale Stabiliteit, Platform JEP en SZW/Samenleven en Integratie.

RESULTATEN

- Kennis over het herkennen en verminderen van ongewenste polarisatie en effectieve aanpak discriminatie is gedeeld met relevante stakeholders. Dit doen we door sessies/workshops/masterclasses in of met gemeenten/organisaties/professionals, artikelen, deelname aan conferenties, input voor en samenwerking met het ESS-'Leeraanbod' voor gemeenten en professionals. De concrete resultaten van het project volgen uit het plan van aanpak.
- De kennisbasis voor gemeenten en professionals voor de aanpak van ongewenste polarisatie en discriminatie is verder versterkt. Hiertoe zijn het kennisdossier 'Van polarisatie naar verbinding' en het 'Wat werkt dossier discriminatie verminderen' up-to-date gehouden opdat professionals en bestuurders weten welke kennis, tools en modellen zij kunnen inzetten voor de oplossing van hun vragen rond polarisatie/discriminatie.
- Vertalen van beschikbare kennis naar praktische toepassing en ontsluiting hiervan.
- Beschikbare kennis over relevante theorieën, denkkaders en praktijkvoorbeelden voor de aanpak van polarisatie is toegankelijk gemaakt voor veelvoorkomende praktijksituaties en gedeeld met gemeenten en professionals via masterclasses. De opbrengsten hiervan zijn tevens beschikbaar voor eventuele benutting in het SZW/ESS 'Leeraanbod' voor gemeenten en professionals binnen het thema Polarisation.
- Adviezen zijn gegeven aan interventie-ontwikkelaars, gemeenten en andere vragers die werken aan polarisatie en discriminatie aanpakken. Deze adviezen kunnen sectorbreed worden toegepast.
- Deelname aan actuele discussies over polarisatie en discriminatie via artikelen, blogs, columns et cetera.
- Jongerenwerkers en andere sociaal werkers in niet-stedelijke gebieden weten welke kennis en tools er beschikbaar zijn voor de aanpak van ongewenste polarisatie en zijn geënthousiasmeerd om deze toe te passen. Hiertoe is een landelijke inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomst georganiseerd.

COMMUNICATIE

Veel activiteiten binnen dit project hebben een communicatie-component, waaronder het up-to-date houden van de online kennisdossiers Polarisation en Discriminatie en het actief onder de aandacht brengen van de kennisdossiers en de door KIS ontwikkelde tools op polarisation en discriminatie; deelname aan actuele discussies over polarisation en discriminatie via artikelen, blogs, columns et cetera.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITEN PLANNING/BEGROTING

Het project kent de volgende concrete activiteiten. Activiteiten 1, 7 en 11 zijn gerelateerd aan resultaat 1; activiteiten 2, 3, 4, 5, 8, 9 en 10 zijn gerelateerd aan resultaat 2.

Deelproject 1A Kennisdisseminatie van handelingsperspectieven 'Van polarisatie naar verbinding'

1. Up-to-date houden van het kennisdossier 'Van polarisatie naar verbinding'.
2. KIS heeft in 2020 een verkenning uitgevoerd naar relevante theorieën, denkkaders en praktijkvoorbeelden voor de aanpak van ongewenste polarisatie op lokaal niveau, en in welke omstandigheden en met welk doel een theorie of praktijkpakket ingezet kan worden. Uit de verkenning blijkt dat in veel gevallen handelingsperspectieven uit theorieën en praktijkpakketten aanvullend op elkaar zijn, en moeten worden gecombineerd om ongewenste polarisatie duurzaam en effectief te bestrijden. KIS zal beschikbare kennis over relevante theorieën, denkkaders en praktijkvoorbeelden toegankelijk maken voor veelvoorkomende praktijksituaties en delen met gemeenten en professionals.
3. KIS zal in overleg met een of meerdere gemeenten en in samenspraak met ESS voor twee (nog nader te bepalen) veelvoorkomende praktijksituaties van polarisatie inzichtelijk maken welke (combinaties van) relevante theorieën, praktijkpakketten en handelingsperspectieven mogelijk zijn, en waarmee rekening moet worden gehouden bij de keuze van handelingsperspectieven.
4. We ontwikkelen en organiseren masterclasses voor gemeenten waarin we met deelnemers aan de slag gaan met deze praktijksituaties. We gaan voor 2021 uit van het organiseren van twee masterclasses met deelname van in totaal tien tot vijftien gemeenten. Gemeenten zullen worden geselecteerd en benaderd in samenspraak met ESS.
5. De opbrengsten hiervan zijn tevens beschikbaar voor eventuele benutting in het SZW/ESS 'Leeraanbod' voor gemeenten en professionals binnen het thema Polarisation.
6. Anticiperen en inspelen op actuele vragen en behoeften vanuit gemeenten, uitvoerend professionals, maatschappelijke organisaties en onderwijs.
7. Aansluiten bij actuele discussies over herkennen, voorkomen en verminderen van ongewenste polarisatie via aantrekkelijke artikelen, blogs, columns.
8. Specifieke vragen leven bij jongerenwerk en ander sociaal werk in niet-stedelijke gebieden voor on- en offline handelingsperspectieven bij polarisatie. In het KIS-project 'Polarisation in niet-stedelijke gebieden' (werkplan 2020) was opgenomen dat we een landelijke inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomst zouden organiseren. Door de coronapandemie is dit nog niet gelukt en is hieraan op alternatieve wijze invulling gegeven door het organiseren van online kennisdelingssessies. Het voornemen is om in 2021 alsnog een offline (zo nodig online) landelijke inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomst voor (organisaties van) sociale professionals en eventueel gemeenten te organiseren. Deze bijeenkomst willen we gezamenlijk met andere organisaties die over relevante kennis beschikken, zoals Platform JEP, ESS, Sociaal Werk Nederland, BV Jong, opzetten. Op deze wijze willen we de kennis van KIS en de anderen organisaties samenbundelen en aanbieden aan jongerenwerk, sociaal werk en gemeenten.
9. Samenwerken en afstemmen met partners: KIS zal waar dat mogelijk is en meerwaarde heeft samen optrekken met de expertise-unit Sociale stabiliteit (als het gaat om het landelijk curriculum voor gemeenten en kennisoverdracht 'wat werkt bij polarisation'), Platform JEP (signaleren en aanpakken van polarisation in het jeugddomein). KIS zal in 2021 het initiatief nemen tot overleg met ESS en JEP om activiteiten aan elkaar te verbinden en daardoor meer impact te kunnen genereren. Tevens zal KIS samen optrekken met Stichting School & Veilig (signaleren en aanpak van polarisation in het jeugddomein) en brancheorganisaties zoals Sociaal Werk Nederland, BV Jong, MBO Raad en Vereniging Hogescholen.

Deelproject 1.B Kennisdisseminatie van handelingsperspectieven 'Effectief verminderen discriminatie'

1. Up-to-date houden van 'wat werkt dossier discriminatie verminderen'. Indien nodig ook het bijhouden van de wegwijzer voor interventieontwikkelaars en de handreiking voor gemeenten over lokaal antidiscriminatiebeleid.
2. KIS zal bevorderen dat kennis over het effectief verminderen van discriminatie landt en wordt benut door proactief naar beleidsambtenaren en professionals bewustwording te vergroten, kennis te delen en kennis en tools toe te passen (implementeren). Dit doen we door artikelen, sessies en workshops in of met gemeenten (maximaal drie) of organisaties (inclusief train-de-trainer), deelname aan conferenties, input voor en medewerking aan het landelijk curriculum voor gemeenten.
3. Adviezen voor maatschappelijke organisaties, antidiscriminatiebureaus, particuliere interventie-ontwikkelaars, gemeenten en andere vragers die werken aan thema's als discriminatie aanpakken.



4. Aansluiten bij actuele discussies over discriminatie vanuit een 'wat werkt' perspectief; kennis over 'wat werkt' om discriminatie te verminderen via aantrekkelijke artikelen, blogs, columns et cetera verspreiden met daarin concrete tips en adviezen.
5. Deelname aan advies- en begeleidingscommissies van onderzoeken en projecten op dit gebied.

Planning

	2021											
	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
1A Kennisdisseminatie van handelingsperspectieven 'Van polarisatie naar verbinding'												
1a 1: Up-to-date houden kennisdossier												
1a 2: Beschikbare kennis toegankelijk maken en delen met gemeenten en professionals via masterclasses												
1a 3: Anticiperen en inspelen op actuele vragen en behoeften												
1a4: Aansluiten bij actuele discussies												
1a5: Inspiratie- en kennisdelingsbijeenkomst												
Deelproject 2B handelingsperspectieven 'Effectief verminderen discriminatie'												
2b1: Up-to-date houden 'wat werkt dossier discriminatie verminderen'												
2b2: Proactief kennisdelen naar het veld en bevorderen toepassen van kennis en tools												
2b3: Adviezen aanpak discriminatie												
2b4: Aansluiten bij actuele discussies												

Kosten: € 80.000

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	150	16.800
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	71	5.467
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	76	4.332
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	56	2.464
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	353	4.942
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	353	9.531
Totaal Verwey-Jonker Instituut				43.536
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	48	4.848
Movisie	Senior	85	142	12.070
Movisie	Junior	57	84	4.788
Stafkosten Movisie		11	274	3.014
Overhead Movisie		26	274	7.124
Totaal Movisie				31.844
Materiële kosten				4.620
Totaal				80.000



2.2 Aanpak racisme

De aandacht en het verzet tegen racisme is momenteel groot in de samenleving. De #BlackLives-Matter-beweging kreeg in verschillende steden zo'n zestigduizend demonstranten op de been; ook mensen die nooit eerder hadden gedemonstreerd tegen racisme. Van Enschede tot Alkmaar, overal in het land gingen mensen de straat op. Een van de belangrijkste punten is 'het institutioneel racisme'. In dit plan beschrijven we hoe KIS aan de slag gaat met de aanpak van institutioneel racisme. Tevens beschrijven we hoe KIS werk maakt van de aanpak van 'openlijk racisme': onomwonden en schaamteloos racisme dat zich onder meer op het internet manifesteert.

2.2.A. Openlijk racisme aanpakken

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Er is groeiende zorg over het openlijk racisme dat zich in diverse geledingen van de samenleving manifesteert. Precieze cijfers zijn lastig omdat discriminatie lang niet altijd wordt gemeld en objectief kan worden gemeten. Als het gaat om ervaren discriminatie, weten we dat Nederlanders met een migratieachtergrond op alle terreinen fors meer discriminatie ervaren dan Nederlanders zonder migratie achtergrond. Inclusief de twijfelaars gaat het om ongeveer een derde van de Nederlanders zonder migratieachtergrond die discriminatie heeft ervaren. Maar onder de groepen met een migratieachtergrond ligt dat percentage ongeveer tweemaal zo hoog. Bekend uit onderzoek van het SCP (2017) is ook dat de meeste burgers discriminatie verwerpelijk vinden maar dat een op de twintig burgers discriminatie *niet* verwerpelijk vindt. In de praktijk zien we ook dat er een kleine maar zorgelijke groep van mensen is die geen problemen heeft met discriminatie en openlijke discriminatie. Jongerenwerkers in het KIS-onderzoek naar polarisatie in buiten-stedelijk gebied geven bijvoorbeeld aan dat dit speelt, dat zij zich hierover zorgen maken en behoefte hebben aan concrete handvatten om hiermee om te gaan. Ook gemeenten kampen met deze vraag. Maar ook in de sport wordt gezocht naar kennis en handvatten voor het aanpakken van openlijk racisme (aanvalsplan KNVB). In politiek wordt hierover eveneens gedebatteerd, waarbij de druk om hoger te straffen wordt opgevoerd.

KIS deed in 2020 onderzoek naar openlijk racisme. Dit onderzoek geeft zicht op de doelgroep en hun motieven plus aanwijzingen op wat werkt om deze sterke en openlijke vorm van discriminatie te verminderen. Naast KIS doet onder meer Nikki Sterkenburg onderzoek naar dit thema, maar haar onderzoek heeft een andere insteek. Zij onderzoekt namelijk racistische activisten. Sterkenburg schrijft in Vrij Nederland op basis van interviews met racistische activisten dat het opvallend is dat deze activisten weinig afkeuring krijgen in hun omgeving. Waar in de jaren negentig van de vorige eeuw deze activisten vaak terecht kwamen in een sociaal isolement, is daar nu geen sprake van omdat hun opvattingen veel breder worden gedeeld in de samenleving. In tegenstelling tot het onderzoek van KIS richt Sterkenburg zich op specifiek extreem rechtse en racistische activisten. KIS richt zich in haar huidige onderzoek juist niet op activisten maar op 'gewone' burgers die zich openlijk en racistisch uitlaten ten aanzien van etnische minderheidsgroepen. Want zoals Sterkenburg schrijft zijn het niet alleen activisten die openlijk racistische opvattingen hebben, maar vinden deze opvattingen ook weerklank in hun omgeving; bij mensen die zelf helemaal niet activistisch zijn. Deze 'gewone' burgers kunnen zowel politiek links als rechts georiënteerd zijn, of helemaal geen politieke interesses hebben. En deze burgers kunnen zowel 'wit' zijn als zelf behoren tot een etnische minderheidsgroep. Maar wat zij gemeenschappelijk hebben, is dat zij openlijk uiting geven in woorden en/of daden aan racistische opvattingen, onder meer op sociale media of in hun sociale omgeving. Door het onderzoek van KIS in 2020 komt er meer zicht op wat de motieven en achtergronden zijn van deze groep, in welke situaties zij zich negatief uiten en welke mogelijkheden er zijn om racistische uitingen bij deze doelgroep te verminderen. Hierbij is met name de 'witte' doelgroep onderzocht omdat deze via sociale mediakanalen het beste bereikt kon worden.

Wat is openlijk racisme?

We gaan uit van wat in de wetenschappelijke literatuur 'blatant racism' wordt genoemd op basis van een review van Pettigrew en Meertens (1995) over racisme in Europa. Dit is racisme dat 'hot, close and direct' is. Vrij vertaald gaat er om dat mensen (individuen of groepen) worden vastgepind of beoordeeld op hun culturele of etnische achtergrond en dat hieraan een negatieve betekenis wordt toegekend. Ook dat men deze houding vertaalt in directe en onversneden al dan niet gewelddadige uitingen, hetzij in woorden (of teksten), hetzij in gedragingen naar personen en bezittingen toe. Onze vrije vertaling is 'openlijk en onomwonden vormen van racisme'.



Door het KIS-onderzoek in 2020 naar 'openlijke racisten' komen we meer te weten over deze doelgroep: hoe kan ingezet worden op een positieve gedragsverandering van hen? Hoe kunnen we voorkomen dat zij zich opnieuw schuldig maken aan discriminatie en racisme en (meer) slachtoffers maken? Met de antwoorden die we vinden in 2020 gaan we in 2021 in gesprek met interventie-ontwikkelaars (zoals van de antidiscriminatiebureaus) en beleidsmakers die zich richten op de aanpak van racisme. We willen hen ondersteunen in het ontwikkelen van eigen en verschillende (1) effectieve interventies om openlijk racisme te voorkomen en te verminderen en (2) beleid te ontwikkelen om openlijk racisme te voorkomen en te verminderen.

DOELSTELLING

Ons maatschappelijk doel is het voorkomen van openlijk racisme. Wij pakken dit aan door middel van de volgende projectdoelen:

1. Interventie-ontwikkelaars* ondersteunen in het ontwikkelen van interventies gericht op openlijk racisme voorkomen en verminderen.
2. Beleidsmakers zoals ambtenaren bij gemeenten ondersteunen in het ontwikkelen van lokaal beleid om openlijk racisme te voorkomen en te verminderen.

Tevens zullen wij het 'wat werkt dossier discriminatie verminderen' updaten op basis van de nieuwe kennis over openlijk racisme aanpakken.

* antidiscriminatiebureaus, sociaal werkers, jongerenwerkers, opbouwwerkers, particuliere aanbieders, burgerinitiatieven en actiegroepen

DOELGROEP

De primaire doelgroep van ons project bestaat uit (1) de interventie-ontwikkelaars (waaronder antidiscriminatiebureaus) en (2) de beleidsmakers (waaronder lokale gemeenten).

De profijtgroep bestaat uiteindelijk uit mensen die slachtoffer kunnen worden van openlijk racisme; in het bijzonder mensen van kleur, mensen met een migratie- of vluchtelingenafkomst en mensen die wat betreft religie in de minderheid zijn. Maar mogelijk is de profijtgroep groter dan alleen de slachtoffergroep: gesteld kan worden dat wanneer mensen die nu openlijk racistisch zijn en erg haatdragend naar mensen die een andere afkomst of religie hebben, er in zekere zin ook profijt van hebben als zij zelf minder haatdragend worden, dus juist positiever worden over de mensen om hen heen.

SAMENWERKING

- De interventie-ontwikkelaars (waaronder antidiscriminatiebureaus, sociaal werkers, jongerenwerkers, opbouwwerkers, particuliere aanbieders, burgerinitiatieven en actiegroepen).
- De beleidsmakers (waaronder lokale gemeenten).
- VNG.
- Artikel 1.

RESULTATEN

We ontwikkelen voor zowel interventie-ontwikkelaars* als beleidsmedewerker een leerkring waarin zij van elkaar leren en ondersteund worden in het ontwikkelen van een interventie voor het tegengaan van openlijk racisme of het ontwikkelen van beleid hiertegen. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de recente kennis die KIS heeft verzameld in 2020; de interventies zullen tevens aansluiten bij de verschillende (lokale) contexten en doelgroepen. Denk bijvoorbeeld aan aanpakken voor buurten en wijken of op scholen waar openlijk racisme als probleem is gesignaleerd. Vervolgens komen de interventie-ontwikkelaars ook weer samen om te zorgen voor een kruisbestuiving tussen interventie-ontwikkelaars en beleidsmakers.

Concreet betekent dit dus:

- Een (online) leerkring voor minimaal tien tot maximaal dertig interventie-ontwikkelaars.
- Een (online) leerkring voor minimaal tien tot maximaal dertig beleidsmakers.
- Een gezamenlijke leerkring waarin terug wordt gekeken op welk beleid en welke interventies ontwikkeld zijn.



- Het uitlichten van een aantal deze interventies en beleidsplannen in een artikel om zo onder meer beleidsmakers en interventie-ontwikkelaars deze goede voorbeelden onder de aandacht te brengen. In dit artikel komen ook tips voor ontwikkelen van beleid en interventies gericht op het tegengaan van openlijk racisme.

Alle drie de leerkringen worden geëvalueerd en het streven is dat het merendeel de leerkring als nuttig heeft ervaren en dat men er mee aan de slag is gegaan.

* antidiscriminatiebureaus, sociaal werkers, jongerenwerkers, opbouwwerkers, particuliere aanbieders, burgerinitiatieven/actiegroepen

COMMUNICATIE

De leerkringen worden aangekondigd op sociale media en specifieke kanalen gericht op interventie-ontwikkelaars en beleidsmakers op het terrein van antidiscriminatie. Het artikel wordt op kis.nl gezet en bekend gemaakt via de landelijke media en sociale media en via kanalen gericht op gemeenten zoals Binnenlands bestuur.

PLAN VAN AANPAK

We ontwikkelen voor zowel interventie-ontwikkelaars als beleidsmedewerkers een leerkring waarin zij van elkaar leren en ondersteund worden in het ontwikkelen van een interventie voor het tegengaan van openlijk racisme of het ontwikkelen van beleid. Vervolgens komen zij ook weer samen om te zorgen voor een kruisbestuiving tussen interventie-ontwikkelaars en beleidsmakers.

Fasering

Fase 1: de leerkringen worden voorbereid. Dat betekent onder andere dat

- De deelnemers worden geselecteerd.
- De deelnemers worden uitgenodigd.
- Het programma wordt opgesteld.
- De leerkringen aangekondigd worden via (sociale) media.

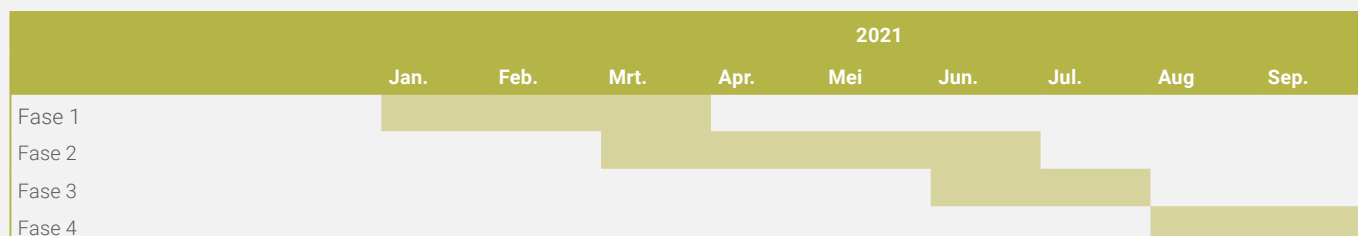
Fase 2: De leerkringen worden uitgevoerd. De bijeenkomsten zullen naar verwachting online worden gehouden omdat de ervaring is dat in het bijzonder voor beleidsmakers bij gemeenten, dit de drempel verlaagt om mee te doen.

Fase 3: De leerkringen worden geëvalueerd. Dit doen we via vragenlijsten.

Fase 4: De resultaten die de leerkringen hebben opgeleverd worden gebundeld in een artikel op kis.nl en dat artikel wordt bekend gemaakt via (sociale) media.

Planning

Planning per fase in maanden



Begroting

Kosten: € 29.956

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	18	2.016
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	4	176
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	22	308
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	22	594
Totaal Verwey-Jonker Instituut				3.094
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	62	6.262
Movisie	Senior	85	67	5.695
Movisie	Junior	57	76	4.332
Movisie	Project-assistent	46	36	1.656
Stafkosten Movisie		11	241	2.651
Overhead Movisie		26	241	6.266
Totaal Movisie				26.862
Totaal				29.956

2.2.B. Aanpak institutioneel racisme

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

De aandacht en verzet tegen racisme is momenteel groot in de samenleving. De #Black-Lives-Matter-beweging kreeg in verschillende steden zo'n zestigduizend demonstranten op de been; ook mensen die nooit eerder hadden gedemonstreerd tegen racisme. Van Enschede tot Alkmaar, overal in het land gingen mensen de straat op. Het belangrijkste punt is 'het institutioneel racisme'. Een term uit de Verenigde Staten die ook in Nederland betekenis kent en meer aandacht heeft gekregen door het schandaal bij de Belastingdienst, waarbij mensen op basis van hun afkomst werden aangemerkt als verdachte, en de eerdere ophef omtrent etnisch profileren bij politiekorpsen (Cankaya, 2011).

Bij de G4 staat het aanpakken van discriminatie al enige jaren op de agenda. Daarbij stemmen de verantwoordelijke beleidsambtenaren regelmatig met elkaar af en delen zij kennis en ervaringen in het zogenaamde G4 anti-discriminatieoverleg. Waar mogelijk proberen zij ook samen op te trekken. Met de ontwikkelingen rond de BLM-beweging is ook de aanpak van (institutioneel) racisme hoog op de politieke agenda komen te staan van de G4. Zo zijn bijvoorbeeld in de gemeenteraden hierover veel vragen gesteld en zijn er diverse moties ingediend (en aangenomen) om hier actie op te ondernemen. Door de oproep van onder meer RADAR voor een Deltaplan tegen discriminatie heeft de G4 de ambitie om hierin samen plannen te ontwikkelen. Gezien de actualiteit ligt hierbij een belangrijke focus op het aanpakken van institutioneel racisme.

Om dit gericht te kunnen aanpakken, hebben we in najaar 2020 een verkenning uitgezet: een heldere afbakening van wat er verstaan wordt onder institutioneel racisme en hoe dit zich manifesteert. De verkenning geeft inzicht in wat er al bekend is over wat werkt bij het aanpakken van institutioneel racisme. In dit project 2021 nemen we een aantal casussen onder de loep. Door deze casussen uit te pluizen, krijgen we beter zicht op hoe institutioneel racisme zich manifesteert in de praktijk, waar de oorzaken liggen, hoe het ervaren wordt en welke oplossingen er mogelijk zijn in de praktijk.



DOELSTELLING

Doel is enerzijds om onderzoek te doen en anderzijds om al te werken aan verandering.

Onderzoeksdoelen zijn:

1. Zicht krijgen op hoe institutioneel racisme vorm krijgt in de praktijk. hoe uit het zich? In welke vormen?
2. Inzicht krijgen in de praktijk: hoe wordt institutioneel racisme ervaren door slachtoffers, omstanders, 'uitvoerders' en andere betrokkenen.
3. Inzicht krijgen in de manier waarop in de praktijk institutioneel racisme ontstaat.
4. Inzicht krijgen in welke oplossingen slachtoffers en omstanders van institutioneel racisme voor zich zien en in hoeverre zij wetenschappelijke aanpakken (zoals eerder in kaart gebracht bij het portaalproject) bruikbaar vinden in de praktijk.
5. Inzicht krijgen in hoe om te gaan met mogelijke weerstand binnen organisaties om aan de slag te gaan met de aanpak van institutioneel racisme en motivatie/sensitiviteit verhogen bij medewerkers om er mee aan de slag te gaan.

Daarnaast hebben we de volgende doelen voor ogen die gericht zijn op het veranderen van de situatie:

1. Het delen van deze inzichten met instellingen/organisaties (in het bijzonder met gemeenten en gemeentelijke instellingen) door middel van een rapport en infographic.
2. In de betreffende casussen die we onderzoeken, handvaten geven aan de betrokkenen om dit in de toekomst te voorkomen.

De bedoeling is om na dit onderzoek, in 2022, een diepgaandere implementatie te gaan doen.

DOELGROEP

- De verwachting is dat we focussen op casussen binnen semioverheidsinstellingen; instellingen die (deels) onder de gemeenten vallen. Primair zijn dan deze instellingen, organisaties en de gemeenten onze doelgroep.
- Profijtgroep zijn mensen die het slachtoffer worden van institutioneel racisme; dit kunnen onder meer de klanten zijn van de semioverheidsinstellingen maar ook de medewerkers.

SAMENWERKING

- Gemeenten
- G4
- Antidiscriminatiebureaus (ADV's)

RESULTATEN

- Een overzichtelijk rapport met daarin een overzicht van de casussen en antwoorden op de onderzoeksvragen.
- Een beknopt artikel/infographic waarin alle effectief ervaren aanpakken omschreven zijn.
- Er zijn een aantal casussen uitgepluisd en onder de loep genomen; betrokkenen hebben handvaten gekregen over hoe ze dergelijke situaties in de toekomst kunnen voorkomen.

COMMUNICATIE

Het rapport en de publicatie worden bekend gemaakt via (sociale) media. De verwachting is dat hierbij de landelijke pers wordt bereikt, gezien de belangstelling van de pers op dit thema. De primeur van het rapport wordt hierbij gegeven aan een journalist die genuanceerd en vakkundig bericht over het onderzoek.

PLAN VAN AANPAK

We willen een aantal casussen onder de loep gaan nemen en deze gaan uitpluizen om zo meer zicht te krijgen op hoe institutioneel racisme zich manifesteert in de praktijk, hoe het wordt ervaren, hoe het ontstaat en wat mogelijke oplossingen zijn. De casussen vinden we via bijvoorbeeld de antidiscriminatiebureaus die uiteenlopende meldingen binnen krijgen. We gaan vervolgens bekijken welke casussen interessant en relevant zijn om verder uit te pluizen: het gaat om casussen waarvan verwacht wordt dat het niet gaat om incidenten maar die een meer structureel karakter hebben. We streven niet naar een compleet overzicht van casussen (dat kan ook niet want de meeste discriminatie wordt nergens gemeld) maar kiezen enkele casussen uit die mogelijk duiden op institutioneel racisme.



Het 'uitpluizen' van de casussen houdt in dat we eerst gaan spreken met de verschillende directe betrokkenen: allereerst natuurlijk het slachtoffer, en daarna ook de omstanders en de 'uitvoerder'. Bij die laatste gaan we na of deze handelde vanuit eigen overtuiging of gevoelens, of vanuit een (geschreven of ongeschreven) regel binnen de organisatie of instelling. In dat laatste geval gaan we verder uitzoeken waar deze vandaan is gekomen, hoe deze tot stand is gekomen en of deze nog steeds bestaat. We gaan dan ook spreken met de indirect betrokkenen; bijvoorbeeld een leidinggevende die de 'uitvoerder' een bepaalde directe of indirecte opdracht heeft meegegeven. Ook bekijken we of het mogelijk is om interne beleidsstukken of notities te mogen inkijken.

Vervolgens gaan we met alle betrokkenen in gesprek over hoe dergelijke situaties zoals in de casus, in de toekomst te voorkomen: wat moet er dan veranderen aan de (geschreven of ongeschreven) regels binnen de organisatie? Welke eventuele cultuur-en beleidsveranderingen zijn er nodig? Bij het bespreken van deze mogelijke oplossingen, worden suggesties aangedragen vanuit het onderzoek dat KIS in 2020 deed naar institutioneel racisme, waarbij de wetenschappelijke literatuur is verkend en experts zijn besproken. Tot slot wordt een rapport geschreven waarin de casussen geanonimiseerd worden en concrete aanbevelingen worden gedaan voor organisaties (in het bijzonder semi-gemeentelijke instellingen) om institutioneel racisme binnen hun organisatie te voorkomen.

We hebben het bovenstaande plan geformuleerd op grote lijnen; hoe het plan precies uitpakt in de praktijk is van veel factoren afhankelijk, zoals de casussen die we vinden en organisaties en instellingen waar we onderzoek gaan doen. Ook de houding van de medewerkers van deze organisaties en instellingen zijn van invloed en de mogelijke weerstand die bij hen speelt. Mogelijk moet het plan dus aangepast of aangescherpt worden gedurende het jaar om rekening te houden met deze factoren. Een andere reden dat het plan misschien bijgesteld zou moeten worden, is dat er vanuit de landelijke overheid diverse trajecten lopen op de aanpak van racisme en dat we flexibel genoeg willen zijn, om ons plan daarop aan te passen of aan te laten sluiten.

De mogelijke fasen die het project heeft, zijn:

Het streven is om minimaal drie casussen te bekijken, maar dit is mede afhankelijk van hoeveel tijd iedere casus in beslag neemt.

Fase 1: Voorbereiding

- Een bijeenkomst houden met een aantal antidiscriminatie voorzieningen (ADV's) en andere experts (onder andere ervaringsdeskundigen) over het thema en welke casussen zij hebben.
- Casussen selecteren in afstemming met de ADV's en andere experts onder andere ervaringsdeskundigen) en eventueel met gemeenten.

Fase 2: Onderzoeksfase

- Eerste interviewronde: spreken van de direct betrokkenen.
- Tweede interviewronde: spreken van de collega's of leidinggevendenden die indirect ook invloed hebben gehad op de casus door bijvoorbeeld het geven van bepaalde opdrachten of het stellen van bepaalde (geschreven of ongeschreven) regels.
- Eventueel analyseren van beleidsstukken of interne notities die invloed hebben gehad op de casus.
- Gesprek met alle direct en indirecte betrokkenen over hoe dit soort situaties in de toekomst te voorkomen. hierbij worden ook suggesties gedaan voor oplossingen op basis van het onderzoek dat KIS in 2020 naar institutioneel racisme deed.

Fase 3: Analyse en rapportage

De uitkomsten van de 'casestudies' worden gezamenlijk geanalyseerd en op basis hiervan (plus de uitkomsten van het KIS-onderzoek in 2020) worden concrete aanbevelingen gedaan voor organisaties (in het bijzonder semi-gemeentelijke instellingen) om institutioneel racisme binnen hun organisatie te voorkomen. Op basis hiervan wordt ook een infographic gemaakt.



Planning

	2021											
	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Fase 1: Voorbereiding												
Fase 2: Uitvoering												
Fase 3: Analyse rapportage												
Fase 4: Artikel/infographic en publicatie												

Begroting

€ 60.361

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	56	6.272
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	56	3.192
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	21	924
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	133	1.862
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	133	3.591
Totaal Verwey-Jonker Instituut				15.841
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag
Movisie	Expert	101	28	2.828
Movisie	Senior	85	154	13.090
Movisie	Junior	57	222	12.654
Stafkosten Movisie		11	404	4.444
Overhead Movisie		26	404	10.504
Totaal Movisie				43.520
Materiële kosten				1.000
Totaal				60.361

2.3 Moslims in Nederland: burgerschap en burgerinitiatieven

AANLEIDING

In de afgelopen jaren is de moslimgemeenschap in Nederland gegroeid en meer divers geworden. Dit brengt ook nieuwe dynamieken met zich mee in hoe moslims invulling geven aan actief burgerschap. Onder actief burgerschap wordt verstaan 'je actief inzetten ten dienste van de samenleving' (Kennedy, 2009, p. 258). Hierbij wordt burgerschap in de kern als activiteit beschouwd. Burgerschap ontstaat en wordt vormgegeven door de acties van burgers die zich inzetten voor de publieke zaak (Van de Wijdeven, 2012, p. 63). De type burgerinitiatieven die opkomen, hoe divers die vormgegeven worden en wat erin gebeurt, is voor een belangrijk deel de eigen keuze van in dit geval moslim initiatiefnemers. Actief burgerschap van moslims zegt uiteindelijk iets over wat ze belangrijk vinden en hoe ze actief een bijdrage leveren aan de samenleving. De focus in dit project zijn actieve burgers van burgerinitiatieven die moslim zijn.

We zien een opkomst van nieuwe initiatieven, geëngageerd rondom bepaalde thema's. De initiatiefnemers zijn geïnspireerd door verschillende islamitische stromingen en zijn vaak ook etnisch overstijgend. Een paar voorbeelden ter illustratie: <https://www.groenemoslims.nl/> die milieubewust leven, geïnspireerd door de grondbeginselen van de islam, initiatieven gericht op LHBTI-rechten, moslimfeminisme, de



islamitische [voedselbank](#), door vrijwilligers gedreven buurtcentra, [huiswerkbegeleiding](#) voor jongeren, (diverse) [moslimvrouwengroepen](#) en -netwerken die bij elkaar komen om het geloof te interpreteren en islamgeïnspireerde vormen van burgerschap ontwikkelen, moslimjongeren die als bloggers of influencers in de media, geïnspireerd door hun islamitische roots, Nederlands burgerschap promoten of de opkomst van [islamitisch wetenschappelijke kennisinstituten](#) die eerlijke, betrouwbare en verantwoordelijke moslims die de islam goed begrijpen willen helpen. Of het nu gaat om politiek idealisme, sociaal activisme, of milieuvriendelijkheid, al het genoemde zijn voorbeelden van burgerinitiatieven waarbij mosliminitiatiefnemers aan burgerschap werken. Ze participeren, slaan creatieve nieuwe wegen in en werken aan de verdere worteling van moslims in Nederland.

Deze burgerschapsactiviteiten door etnisch-diverse moslims zijn over het algemeen onzichtbaar voor de meerderheid van de samenleving. Om deze reden blijft het beeld van moslims als 'minder actieve burgers' bestaan. Daarom is dit project om verschillende redenen belangrijk. De meeste krantenkoppen luidden naar aanleiding van het SCP-rapport (De religieuze beleving van moslims in Nederland) in 2018 als volgt: 'Moslims worden steeds religieuzer'. Velen maakten met religiositeit de koppeling met extremisme en zelfs terrorisme. Dit was merkbaar aan de vele on- en offline reacties. Met dit project brengen we in beeld of en zo ja hoe toegenomen religiositeit ook actief burgerschap en sociale vrede in de hand kan werken. Een tweede belangrijke reden waarom dit urgent is, is hoe moslims zelf naar de samenleving zijn gaan kijken. Uit hetzelfde rapport van het SCP blijkt dat moslims in het algemeen negatiever zijn gaan kijken naar Nederland. Dit uit zich bij een deel van hen in gevoelens van uitsluiting, een gebrek aan ervaren acceptatie en ervaringen van discriminatie aldus het rapport. In dit project kijken we ook of en zo ja in hoeverre en op welke wijze ondanks de toenemende gevoelens van uitsluiting men via burgerinitiatieven zich inzet voor Nederland. Daarbij onderzoeken we ook wat hun drijfveren zijn

Er zijn weinig onderzoeken en artikelen die deze tendensen beschrijven en waar deze burgerinitiatieven van actieve (moslim)burgers naar toe leiden. Wat verstaan ze onder burgerschap en of/hoe dragen zij daaraan bij? Ook is de kennis hierover versnipperd. Tot slot zijn al deze burgeractiviteiten door moslims niet eerder inzichtelijk gemaakt in termen van het type burgerschap die ze voortbrengen en het belang daarvan voor de brede samenleving.

DOELSTELLING

Doel van dit project is deze opkomende ontwikkelingen en trends te verkennen, te signaleren, inzichtelijk te maken en te duiden. Op deze manier wordt er een actieve bijdrage geleverd aan de discussie rondom de ontwikkeling van islam en moslims in Nederland, en de dynamiek van actieve moslim(burgers) die door middel van burgeractiviteiten burgerschap in Nederland vormgeven. Vanuit onze signalerende en agenderende rol als KIS, willen we daarnaast het maatschappelijke debat voeden met feitelijke kennis rondom burgerinitiatieven van moslims in Nederland.

Ten slotte is het doel van dit project om kennis te verzamelen en inzichtelijk te maken welke vormen van burgerschap en burgerinitiatieven er zijn. Wat is hun doel? Hoe werken ze door in de samenleving? Wat zijn succesfactoren? Welke invloed kunnen geëngageerde burgerbewegingen binnen de moslimgemeenschap hebben op de brede gemeenschap (ook niet moslimgemeenschap)?

DOELGROEP

De primaire doelgroep bestaat uit beleidsmakers en professionals in uiteenlopende sectoren zoals het sociaal domein, onderwijs, media en veiligheid. Het gaat daarbij zowel om de nationale overheid en gemeenten als om maatschappelijke en commerciële organisaties die in hun opereren direct of indirect te maken hebben met moslims in Nederland. Daartoe behoren ook onderzoekers, opiniemakers en een ieder die actief bijdraagt aan maatschappelijke discussies rondom islam in Nederland. De secundaire doelgroep bestaat feitelijk uit de gehele bevolking.

De profijtgroep bestaat in eerste instantie uit actieve moslims die initiatiefnemers zijn van verschillende tendensen en bewegingen en daarnaast uit de brede islamitische gemeenschap in Nederland. Als wordt uitgegaan van het algemeen belang van een (meer) compleet en evenwichtig beeld van moslims en de islam in Nederland, dan kan worden gesteld dat heel Nederland tot de profijtgroep behoort.

SAMENWERKING MET GESPREKSPARTNERS

Binnen dit project werken we samen en betrekken we op allerlei niveaus diverse partijen.



- Beoogde samenwerkingspartners: Fahm instituut, Centrum de Middenweg, Groene moslims, Nieuwe Wij, Platform BewustMoslim, Platform INS, Wijblijvenhier.nl, et cetera.
- Academische experts, onder andere prof. Dr. Gerard Wieggers (UvA) en prof. Dr. Thijl Sunnier (VU), Maurits Berger (LU) en Abdulwahid van Bommel, Martijn de Koning, Fatiha Azzarhouni.

RESULTATEN

KIS brengt in kaart welke vormen van burgerbewegingen en tendensen er onder moslims zijn, wat hun doelen zijn, welke initiatieven en in welke vormen en hoe ze een bijdrage leveren aan de vorming van een Nederlands burgerschap. Dit resulteert zich in:

1. Een verkenning van de activiteiten en bewegingen die er zijn op het gebied van burgerschap onder moslimburgers in Nederland.
2. Vernieuwde inzichten in het type burgerschap die ontstaan in die burgerinitiatieven en tendensen en wat het de samenleving oplevert/brengt.
3. Inzichten in de bredere vraag hoe religie/religiositeit inspireert tot hedendaagse burgerschapsvraagstukken.

Uitgangspunt hierbij is niet om tot een volledig overzicht van alle individuele initiatieven te komen, maar vooral om de breedte van het type initiatieven en ontwikkelingen in beeld te brengen in een verkenning.

Als eindproduct leveren we in ieder geval een wetenschappelijk rapport, met daarin verwerkt bestaande verhalen die deze bewegingen beschrijven en portretten en voorbeelden van moslims die de initiatiefnemers zijn. Denk aan een inzichtelijke schets van initiatieven, gepaard met levendige portretten (en uitgelichte) quotes. Dit kan ook in de vorm van een factsheet, en of een uitgebreide infographic.

Aanvullende vormen van eindproducten die we gedurende de uitvoering van het project zullen verkennen zijn:

1. Online filmpje waarin de resultaten op een toegankelijke manier worden uiteengezet met een aantal van de geïnterviewde initiatiefnemers. Deze visualisatie kan meer impact hebben aangezien beelden vaker bekeken worden en eenmaal verspreid bij de juiste kanalen (denk aan Nieuwe Wij, Republiek Allochtonië, Wij blijven hier, De kanttekening en specifieke LinkedIn-groepen) kan het de discussie rondom islam en burgerschap verrijken.
2. Debat naar aanleiding van de bevindingen in samenwerking met de Balie, Pakhuis De Zwijger of een ander cultureel centrum. Dit met als doel discussie over islam en burgerschap in Nederland aan te zwengelen.

COMMUNICATIE

De publicatie en vooral het filmpje gaan we actief verspreiden en bekend maken. Dit doen we onder meer via:

- onze nieuwsbrief en de website KIS.nl;
- sociale media (Facebook, LinkedIn en Instagram);
- kanalen van SZW (bijvoorbeeld: artikel in Binnenlands Bestuur);
- diverse platforms (Nieuwe Wij, Republiek Allochtonië, Wij blijven hier, De kanttekening en specifieke LinkedIn-groepen, <https://www.diversitymedia.nl/>).

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Stap 1: Deskresearch en interviews

Het project vangt aan met een uitvoerige deskresearch waarbij initiatieven en tendensen in kaart worden gebracht en de initiatiefnemers van een aantal van deze initiatieven worden geïnterviewd. Afhankelijk van wie mee werkt, zullen er tussen de twaalf tot veertien interviews (kwalitatief) plaatsvinden.

Stap 2: Analyse bevindingen

De tendensen en bewegingen worden inzichtelijk gemaakt. Aanvullend wordt op basis van interviews met betrokkenen geanalyseerd hoe deze tendensen en bewegingen te zien en welke vormen van burgerschap hierin te vinden zijn. Dit krijgt de vorm van een verkennende inventarisatie.



Stap 3: Voorleggen aan experts

De bevindingen worden voorgelegd aan een pool van experts (denk aan (ervarings)experts vanuit rijk en gemeenten, maatschappelijke organisaties, islamitische organisaties en academici) met als vraag kritisch naar onze analyse te kijken en feedback te geven op onze bevindingen. Dit kan eventueel in de vorm van focusgroepen en expertmeetings.

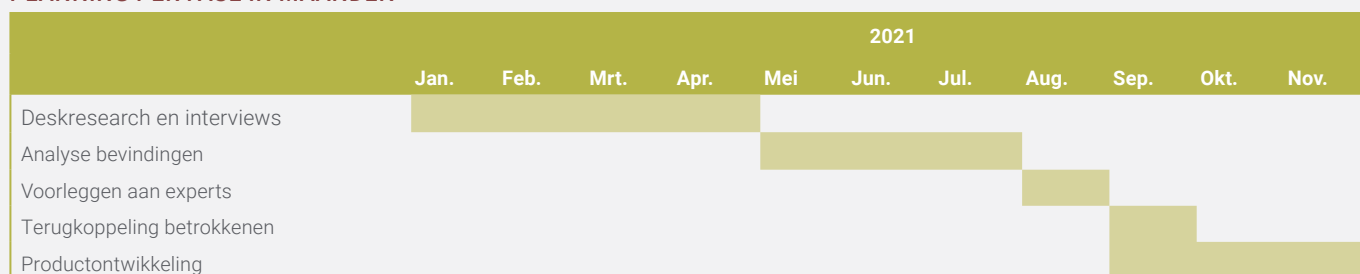
Stap 4: Terugkoppeling betrokkenen

De analyse van onze bevindingen, samen met de feedback van de wetenschappers, worden teruggekoppeld aan de geïnterviewde initiatiefnemers voor feedback en aanpassingen als zij zich niet herkennen in de analyse.

Stap 5: Productontwikkeling

Op basis van resultaten worden er twee à drie producten geleverd: een eindrapport met portretten en verhalen van initiatiefnemers, daarnaast bekijken we de mogelijkheid van een online filmpje en/of een debat in een eindbijeenkomst die we in samenwerking met betrokken partijen (en eventueel een debatcentrum) organiseren.

PLANNING PER FASE IN MAANDEN



Begroting

kosten: € 60.000

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	40	4.480
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	9	396
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	49	686
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	49	1.323
Totaal Verwey-Jonker Instituut				6.885
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	25	2.525
Movisie	Senior	85	175	14.875
Movisie	Junior	57	135	7.695
Movisie	Project-assistent	46	85	3.910
Stafkosten Movisie		11	420	4.620
Overhead Movisie		26	420	10.920
Totaal Movisie				44.545
Materiële kosten				8.500
Totaal				59.930



2.4 Segregatie

Segregatie is een thema-overschrijdend vraagstuk waar de afgelopen jaren relatief weinig (beleidsmatige) aandacht voor is geweest. Vanwege signalen die wijzen op een toename van segregatie binnen de samenleving is het echter van belang om segregatie te onderzoeken en te agenderen. Volgens bevolkingsprognoses zal de bevolking in de nabije toekomst nog veel diverser zijn samengesteld. Op basis hiervan kan worden gesteld dat segregatie een belangrijk onderwerp is om met urgentie op te pakken.

Welke actuele ontwikkelingen zijn er binnen het thema waar KIS mee aan de slag moet? Segregatie is een complex maatschappelijk probleem dat zich op verschillende niveaus manifesteert. De laatste jaren is het beeld echter dat segregatie in het onderwijs toeneemt, en ook op de woningmarkt zijn er signalen voor (risico's van) toename van (ruimtelijke) segregatie. Er kan ook sprake zijn van sociaal-culturele en sociaaleconomische segregatie en mentale segregatie (als men wel gemengd woont maar alleen met de "eigen groep" omgaat en "langs elkaar leeft". Het is van belang om rekening te houden met het verschil tussen daadwerkelijke segregatie en de ervaren segregatie. Daarbij gaat het ook om het hebben van kansen. Zo kan sociaal-culturele, fysieke en/of mentale segregatie ertoe leiden dat personen (en dat geldt vooral jongeren) steeds meer "binnen de eigen groep" contacten gaan onderhouden. Dit heeft mogelijk negatieve gevolgen voor de integratie in het algemeen, maar zeker ook voor arbeidsmarktintegratie (denk aan zaken als netwerken, maar ook in het algemeen de kloof tussen de groepen en in de samenleving).

In de literatuur³ worden daarnaast ook andere potentiële nadelen van segregatie onderscheiden. Relatief veel aandacht gaat in de literatuur uit naar de nadelen op buurt- en wijkniveau, die vervolgens weer buurteffect kunnen hebben op individueel niveau. Deze nadelen hangen samen met het feit dat de concentratie van etnische minderheden en mensen met sociaaleconomische achterstanden in bepaalde wijken vaak samengaan met een concentratie van maatschappelijke problemen, zoals werkloosheid, een gemiddeld minder goede gezondheid en achteruitgang van de leefbaarheid. Een stapeling van problemen in bepaalde wijken en buurten kunnen tot een negatieve spiraal leiden met sociale onrust, overlast en criminaliteit tot gevolg. Al deze zaken zetten de weerbaarheid, zelfredzaamheid en kansen voor personen uit minderheidsgroepen onder druk.

Wat is al gedaan door KIS en anderen hierin?

Segregatie doet zich voor op verschillende (ruimtelijke) niveaus: Binnen wijken, steden en ook tussen regio's. In dit KIS-project focussen we op de wijk. Als verschillende groepen fysiek samenleven in een wijk betekent dit nog niet dat ze dan ook overbruggend contact met elkaar hebben. Men kan nog steeds omgaan met vooral mensen met dezelfde culturele achtergrond en sociaaleconomische positie. Een belangrijke vraag is daarom op welke wijze gemengde wijken (kunnen) bijdragen aan het meer of beter samenleven van bevolkingsgroepen, sociale mobiliteit en minder segregatie. Het is belangrijk om hier precies naar te kijken. Want decennia van mengingsbeleid hebben geleid tot wisselende resultaten. Hierover is reeds de nodige wetenschappelijke literatuur verschenen⁴.

Met name in de periode 1990-2006 waren segregatie en integratie in buurten het issue voor beleidsmakers en onderzoekers. Zo verschenen in het midden van de jaren negentig twee Rapportages minderheden die de ruimtelijke concentratie van niet-westerse groepen in kaart brachten en duidelijk probeerden te maken welke repercussies concentratie had voor de sociaaleconomische en sociaal-culturele positie van de verschillende groepen. Beleidsmakers maakten zich destijds al zorgen vanuit de gedachte dat segregatie van bevolkingsgroepen de oorzaak is van gebrekkige integratie. De integratie van migranten, en met name van islamitische migranten is "de grote sociale kwestie van deze tijd" (Uytermark en Duyvendak, 2004⁵). De focus bij beleidsmakers en dienstengevolge onderzoekers was gericht op de negatieve gevolgen van het wonen in concentratiebuurten (buurten met een hoog aandeel niet-westerse migranten) voor de opwaartse kansen voor etnische groepen. Beleidsmakers wilden hierom meer diversiteit in buurten tot stand brengen door bevolkingsgroepen te mengen, op een indirecte manier zoals door het bouwen van koopwoningen voor de middenklasse in achterstandsbuurten en het realiseren van sociale huur en koop gemengd in nieuwbouwlocaties. Een veel gevolgde lijn van redeneren hierbij was dat door menging in buurten de kansen op contacten van etnische groepen met autochtonen toenemen en daardoor ook hun sociaal kapitaal en kansen op integratie en succes. Het wetenschappelijk onderzoek richtte zich vervolgens op de vraag of gemengd wonen daadwerkelijk

3 Verschillen, ongelijkheid en segregatie, Atlas voor gemeenten.

4 [Helpt structureren?](#)

5 Duyvendak, J.W., & Uitermark, J. (2004). Over insluiting en vermindering: twee essays over segregatie en integratie. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.



de integratie bevordert. Los van de vraag of de autochtone middenklasse inderdaad verleid kan worden tot het wonen in de grote stad c.q. multiculturele buurten, toonden onderzoeken twijfelachtige resultaten bij de potentiële effecten van menging op sociaal kapitaal en kansen van niet-westerse migranten (onder andere Uytermark, 2003; Bolt, 2004 en Musterd & Ostendorf, 2003⁶) of zelfs maar op meer contacten tussen niet-westerse migranten en autochtonen.

Het traditioneel onderzoek naar diversiteit in buurten is volgens Uytermark en Duyvendak (2004) lang blijven steken bij de emancipatie van achtergestelde groepen. Hoewel onderzoek uit die periode uitwijst dat positieve buurteffecten van menging op emancipatie van achtergestelde groepen niet of nauwelijks aantoonbaar zijn, volhardden bestuurders en beleidsmakers in het intensiveren van mengingsstrategieën. Dat bestuurders en politici het mengen van bevolkingsgroepen in buurten desalniettemin doorzetten, verklaren Uytermark en Duyvendak uit het feit dat in het maatschappelijk debat thema's als veiligheid, leefbaarheid, sociale cohesie, stabiliteit en legitimiteit meer en meer centraal kwamen te staan. Het volharden in mengingsstrategieën vloeit voort uit de behoefte van bestuurders in het "bestuurbaar" maken van buurten en het geven van een actieve rol aan bewoners hierbij. De vraag of meer diversiteit in buurten naast beoogde positieve effecten ook ongewenste gevolgen kan hebben voor het samenleven, de leefbaarheid en sociale veiligheid, werd belangrijker in beleid en onderzoek. Er kwam onder andere aandacht voor sociale cohesie, buurtbinding en sociaal vertrouwen in relatie tot diversiteit (onder meer Bolt & Torrance, 2005⁷; Kleinhans & Bolt, 2010⁸; Bolt, Kleinhans en Lindeman, 2011⁹; Gijsberts en Dagevos 2004, 2005^{10,11}, 2011; Van Oirschot en anderen 2011). Er werden bijvoorbeeld studies uitgevoerd naar de snelle verkleuring in achterstandsbuurten en de gevoelens van onbehagen die dit met zich meebracht voor zittende bewoners. Ook onderzoek naar wederzijdse beeldvorming tussen bevolkingsgroepen in buurten kwam op gang. Relevant zijn hier onder andere de rapportages van het SCP (Gijsberts en Dagevos 2005, 2010¹²). De in 2005 verschenen studie "Uit elkaars buurt" onderzocht de samenhang tussen etnische concentratie en onder meer sociale afstand, interetnisch contact, schoolprestaties en beeldvorming.

In de studie "Maakt de buurt verschil?" (2010) stond de vraag centraal of de etnische samenstelling van buurten van invloed is op wederzijdse beeldvorming van niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders via de mate van interetnisch contact. Deze studie laat zien dat er een substantieel buurteffect is van etnische samenstelling van de buurt op de mate van interetnisch contact. Er bestaat een duidelijke relatie tussen het wonen in een concentratiebuurt en de mate van interetnisch contact.

Samengevat is uit deze studies in ieder geval duidelijk geworden dat menging soms wel, maar lang niet altijd leidt tot minder segregatie tussen groepen, tot meer of betere contacten tussen groepen, of tot een toename van sociaal kapitaal bij groepen waar dit sociaal kapitaal ofwel de zelfredzaamheid beperkt is. Tevens is duidelijk geworden dat de resultaten van menging van groepen interacteert met het type wijk. Sociale en fysieke kenmerken van wijken zijn kortom van belang. Ook kan mengen leiden tot contraproductieve resultaten, met name als in een wijk problemen groot zijn (armoede, overlast) en door "negatief contact" stereotypen tussen groepen juist worden vergroot. Met name als op een heel laag (geografisch) schaalniveau wordt gemengd (straat-/gebouwniveau) leidt dat eerder tot frictie tussen verschillende groepen dan als wordt gemengd op een hoger (geografisch) schaalniveau (zoals een wijk) (Broekhuizen en Van Wonderen (2012); Van Wonderen, 2019).¹³

Veel aandacht in de discussie over etnische concentratie gaat uit ook naar de vermeende negatieve invloed van zwarte scholen. De schoolprestaties van leerlingen op zwarte scholen zijn weliswaar lager dan van die op gemengde en witte scholen, maar het overgrote deel van het verschil in prestaties ligt echter niet aan de kleur van de school, maar aan sociaaleconomische verschillen. Verder blijkt dat menging op scholen positieve effecten heeft op overbruggend contact tussen leerlingen met verschillende achtergronden en weder-

6 Musterd, S., W. Ostendorf, and S. De Vos. 2003. Environmental effects and social mobility. *Housing Studies* 18 (6): 877-892.

7 Bolt, G. en Torrance, M.I. (2005). *Stedelijke herstructurering en sociale cohesie*. Utrecht: Nethur.

8 Kleinhans, R.J. en Bolt, G. (2010). *Verval, opleving en collectieve redzaamheid in stadsbuurten*. Den Haag: Nicis Institute.

9 Bolt, G., Kleinhans, R.J., & Lindeman, E. (2011). Sociale samenhang in Amsterdamse buurten. *Rooilijn: tijdschrift voor wetenschap en beleid in de ruimtelijke ordening*, 44(5), 356-361.

10 Gijsberts en Dagevos (2005). *Uit elkaars buurt. De invloed van etnische concentratie op integratie en beeldvorming*. Den Haag: SCP.

11 Gijsberts en Dagevos (2004). Concentratie en wederzijdse beeldvorming tussen autochtonen en allochtonen. *Migrantenstudies*, (20) 3, pp 145 - 168.

12 Gijsberts en Dagevos (2010). *Maakt de buurt verschil? De relatie tussen de etnische samenstelling van de buurt, interetnisch contact en wederzijdse beeldvorming*. Den Haag: SCP.

13 Jolijn Broekhuizen en Ron Van Wonderen (2012). *Samenleven met verschillen in Amsterdamse wijken*; Van Wonderen (2019). *Handreiking van polarisatie naar verbinding*.



zijdse vooroordelen doet verminderen. Deze effecten blijken echter alleen als de concentraties minderheden op een school niet te hoog zijn (minder dan de helft) en er wordt gefocust op positieve persoonlijke relaties (SCP, 2005; Stark, 2011¹⁴).

Wat heeft KIS op dit thema gedaan?

KIS heeft de afgelopen jaren de nodige relevante ervaringen en kennis opgedaan over processen van polarisatie en sociale mobiliteit. Deze expertise kan worden benut om trends en ontwikkelingen van segregatie te duiden en pragmatische, overdraagbare manieren van aanpakken te bedenken. We zullen hierbij ook kennis nemen van initiatieven van het ministerie van BZK; BZK denkt na en ontwikkelt nieuwe werkwijzen voor wijkaanpakken en gebiedsgerichte handelingsperspectieven. Hierbij komen ook aspecten van segregatie aan de orde.

Wat is er nog nodig?

Op dit moment staat het onderwerp segregatie niet hoog op prioriteitenlijstjes, terwijl het wel van belang is voor het samenleven tussen groepen met verschillende achtergronden. Het ministerie van SZW hecht daarom belang aan het (opnieuw) agenderen van het vraagstuk. Dit ook in het licht van de toenemende "superdiversiteit" in wijken (WRR-rapport De Nieuwe Verscheidenheid, 2018). Om segregatie aan te kunnen pakken, gaat het er om de sociaaleconomische positie en maatschappelijke kansen en integratie te verbeteren en positief samenleven tussen groepen te faciliteren. De vraag is dan op welke wijze wel mengen tot goede resultaten kan leiden. Een belangrijk vraagstuk daarbij is welke aanpakken wel en niet werken. Ofwel, wat zijn succesvolle aanpakken gebleken? Is er ergens al een integrale aanpak? En wat weten we vanuit het buitenland over succesvolle aanpakken? Zijn er goede (of slechte) voorbeelden waar we van kunnen leren? Binnen Nederland kan dan vooral worden gekeken naar de lessen van de aanpak in het kader van stedelijke vernieuwing en grote-stedenbeleid, de Vogelaarwijken en naar NPRZ in Rotterdam. Met materiaal en lessen als die van Ruimte voor Contact en RMO-adviezen als Niet met de ruggen naar elkaar kan het geheugen worden opgefrist. Aangezien er in Nederland de afgelopen tijd minder aandacht is geweest voor de aanpak van segregatie is het ook interessant om naar ervaringen en resultaten in het buitenland te kijken. Het is binnen dit kader ook van belang om cijfers inzichtelijk te maken: hoe staat het met de segregatie in Nederland en wat is de ontwikkeling geweest de laatste jaren (op verschillende schalen en vlakken).

In dit project bouwen we voort op de beschikbare kennis en willen we vanuit diverse perspectieven kijken naar:

- Hoe manifesteert segregatie zich in wijken, welke 'verhalen' zijn hier over bekend?
- Hoe manifesteert segregatie zich in wijken, welke cijfers zijn hierover bekend?
- Wat is de invloed en zijn de gevolgen van ruimtelijke en fysieke segregatie op sociale segregatie in wijken; en wanneer en vanuit welk perspectief of domein is dit wel of geen probleem?
- Wanneer leidt menging wel en wanneer niet tot meer onderling contact?
- Wat zijn kansrijke aanpakken, en binnen welke contexten en randvoorwaarden zijn die aanpakken kansrijk (zoals samenstelling buurt; welke problematieken spelen zich af in buurten en hoe ernstig zijn die; wat zijn de fysieke karakteristieken van een wijk; welke veranderingen spelen zich af in wijken; wat is de historische context van problemen en aanpakken in wijken)?
- Zijn er voorbeelden van effectieve aanpakken van segregatie in Nederland en in het buitenland?

Dat gaan we doen door een kennissynthese van literatuur over segregatie, analyse van kwantitatieve data en analyse van wat bekend is over effectiviteit van aanpakken (ook internationaal). Met een expertmeeting gericht op vervolg aan het eind. Dit project focust op de wijk. KIS heeft de ambitie in de komende jaren ook naar andere domeinen van segregatie te kijken zoals bijvoorbeeld onderwijs en arbeidsmarkt.

¹⁴ Tobias Stark (2011). Menging op school kán integratie verbeteren. Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken (7 oktober 2011).



DOELSTELLING

- **Maatschappelijke doelen:** Het verminderen van sociaal-culturele en mentale segregatie tussen buurtbewoners met verschillende sociale, economische en of etnische achtergronden. Dit draagt bij aan het tegengaan van (het ontstaan van) scherpe maatschappelijke scheidslijnen en parallelle samenlevingen, en kan de kans op maatschappelijke integratie en sociaaleconomische "opwaartse mobiliteit" van groepen verbeteren.
- **Projectdoel:** Agenderen van het thema segregatie door inzicht te delen in hoe segregatie zich voordoet op buurtniveau en welke aanpakken kansrijk zijn binnen diverse contexten.

DOELGROEP

Burgers, politiek, woningcorporaties, gemeenten, welzijnsorganisaties, maatschappelijke organisaties, iedereen die actief of betrokken is bij wijkaanpakken, huurdersbelangenverenigingen, interventie-ontwikkelaars op het terrein van sociale cohesie, veiligheid en versterken van de sociaaleconomische positie van burgers met verschillende typen migratieachtergrond.

SAMENWERKING

- Samenwerkingspartners platform 31, LSA Bewoners, Krachtwijken (Bouchra Dibi).
- Experts op het terrein van sociale segregatie: BZK, wetenschappers, bewonersorganisaties, beleidsmakers en mensen uit de praktijk.
- Stakeholders in de buurt, zoals zelforganisaties, scholen, welzijnsinstellingen, religieuze instellingen, ondernemingen enzovoort.

RESULTATEN

Rapportage die de onderzoeksvragen beantwoordt (bundeling van zowel het literatuuronderzoek als het kwalitatieve onderzoek):

- Inzicht in hoe segregatie zich manifesteert in wijken, welke "verhalen" en welke cijfers zijn hierover bekend. inzicht in de invloed en gevolgen van ruimtelijke en fysieke segregatie op sociale segregatie in wijken. en wanneer en vanuit welk perspectief of domein is dit wel of geen probleem.
- Aanknopingspunten voor beleid en aanpak in de toekomst: wat zijn kansrijke aanpakken, en binnen welke contexten en randvoorwaarden zijn die aanpakken kansrijk.
- Voorbeelden van effectieve aanpakken van segregatie in Nederland en in het buitenland.
- Onderwerp segregatie wordt geagendeerd:
 - » Communicatie van de belangrijkste uitkomsten via eigen KIS-kanalen en de kanalen van samenwerkingspartners.
 - » Schrijven van twee artikelen in vakmedia, een artikel wordt voor de zomer gepubliceerd.
 - » Bewoners en experts schrijven columns en artikelen op Buurtwijs.nl bijvoorbeeld.
 - » Kennis is gedeeld met relevante stakeholders en experts.

COMMUNICATIE

De publicaties en artikelen gaan we actief verspreiden en bekend maken. Dit doen we onder meer via:

- Onze nieuwsbrief en de website KIS.nl.
- Sociale media.
- Janalen van SZW (bijvoorbeeld: artikel in Binnenlands Bestuur).
- Artikel in Zorg+Welzijn of Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken.
- Kanalen van samenwerkingspartners.
- Columns en artikelen van bewoners en experts. Bijvoorbeeld op Buurtwijs.nl.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Het betreft primair een onderzoeksproject. We voeren een literatuurstudie uit, een (beknpte) analyse van cijfers over segregatie in wijken. Door een link te leggen met de KIS-wijkmonitor en gebruikte indicatoren in het rapport "Ontwikkeling van ruimtelijke verschillen in Nederland"¹⁵ maken we op hoofdlijnen een beschrijving van de ontwikkeling van afgelopen jaar. Als het gaat om segregatie op regionaal niveau zullen we ook kijken naar de instroom van mensen met een migratieachtergrond in randgemeenten (zoals bijvoorbeeld Almere). De voorspelling voor de komende decennia is immers dat de instroom van mensen met een migratieachtergrond naar randgemeenten

¹⁵ We opteren voor deze indicatoren een nieuwe uitdraai te doen om een vergelijking te kunnen maken met de uitkomsten van de studie uit 2015.



zal toenemen. We voeren ook een beknopt empirisch onderzoek uit door middel van tien diepte-interviews. Hierdoor kunnen we meer inzicht verkrijgen in hoe segregatie zich voordoet op verschillende schaalniveaus (micro-, meso- en metaniveaus, in wijken, gemeenten, op regionaal en landelijk niveau) en wat binnen diverse schaalniveaus en contexten mogelijke oplossingsrichtingen zijn.

We gaan concreet aan de slag met de volgende activiteiten:

1. Informeren en raadplegen stakeholders en vormen begeleidingscommissie

Contact met belangrijke stakeholders over de uitvoering van het onderzoek zoals Platform 31 en LSA. Tevens worden zij alvast uitgenodigd voor de geplande expertmeeting. In deze fase vormen we ook een begeleidingscommissie van mensen uit verschillende kringen (wetenschap, beleid, praktijk) die vertrouwd zijn met het onderwerp. Ook onderzoeken we of en hoe we een relatie kunnen leggen met de KIS-wijkmonitor en het rapport "Ontwikkeling van ruimtelijke verschillen in Nederland".

2. Literatuuronderzoek

Via onder meer de experts en Google Scholar verzamelen we relevante wetenschappelijke literatuur (peer-reviewed wetenschappelijke artikelen) over segregatie in wijken (zowel Nederlandse als internationale literatuur). Ook bestuderen we relevante beleidsdocumenten. Hierbij kunnen we voortbouwen op de reeds aanwezige expertise van het team dat het onderzoek zal uitvoeren.

3. Analyse kwantitatieve data

We voeren een beknopte analyse uit van cijfers over segregatie in wijken:

- Beknopte analyse van cijfers over segregatie op verschillende schaalniveaus (wijken, steden en regio's).
- Een grove beschrijving van de ontwikkeling van afgelopen jaren op basis van de KIS-wijkmonitor en het rapport "Ontwikkeling van ruimtelijke verschillen in Nederland".
- Analyse van segregatie op regionaal niveau; kijken naar instroom van mensen met migratieachtergrond in randgemeenten zoals Almere.

4. Beknopt kwalitatief onderzoek

We opteren een beknopt kwalitatief onderzoek uit te voeren, door tien diepte-interviews met stakeholders af te nemen in twee wijken die onderling op zowel fysieke als sociale wijkkarakteristieken duidelijk verschillen. Hierbij denken we aan Kanaleneiland en Leidsche Rijn in Utrecht. Kanaleneiland is een krachtwijk waarin veel gebeurd is in herstructurering en investeringen om het sociale klimaat te verbeteren. Veel bewoners vanuit deze wijk zijn verhuisd naar de nieuwe wijk Leidsche Rijn. Beide wijken zijn interessant om te kijken naar de gevolgen van de ruimtelijke segregatie op de sociale segregatie en hoe dat wordt beleefd vanuit het perspectief van de bewoners. De twee wijken zullen we cijfermatig beschrijven als basis voor het kwalitatieve verhaal, en om vervolgens de uitkomsten uit de casussen naar een hoger abstractieniveau te kunnen tillen. Om ons onderzoek uit te kunnen voeren zullen we samenwerken met de gemeente Utrecht en lokale organisaties. Mogelijk risico is dat (met name in Kanaleneiland) organisaties en wijkprofessionals zich overvraagd voelen door onderzoek, wat de medewerkingsbereidheid belemmert. Dit zullen we voor aan van het project verder verkennen. Als dit het geval blijkt, zullen we in afstemming met het ministerie van SZW op zoek gaan naar een alternatieve (vergelijkbare) wijk. Als alternatief voor Kanaleneiland denken we aan de Regentessebuurt in Den Haag. Dat is ook een wijk waarin thans instroom plaatsvindt van meer kapitaalkrachtige bewoners.

A Ontwikkelen van een topiclijst op basis van de uitkomsten van onze literatuur- en documentenstudie. Mogelijke onderwerpen zijn:

- Stand van zaken van (de ontwikkeling van) segregatie in de twee onderzoeksbuurten.
- Wat zijn de (mogelijke) gevolgen daarvan (bijvoorbeeld vanuit het perspectief van het samen leven en kansen voor kinderen en jongeren)? Wat zijn de voor- en nadelen van segregatie en voor wie? Wanneer en voor wie is een bepaalde mate van segregatie een probleem? We besteden hierin ook aandacht aan de positieve kanten van segregatie.
- Wat zijn kansrijke aanpakken binnen de verschillende sociale en fysieke contexten van de wijken? We brengen in kaart hoe onderwijs, woningmarktbeleid, maar ook de inrichting van publieke domein en projecten in de sfeer van samenlevingsopbouw (zoals sport en cultuur) een bijdrage kunnen leveren aan het terugdringen van de negatieve effecten van segregatie.
- Zijn er voorbeelden van effectieve aanpakken?



B Het afnemen van tien diepte-interviews met wijk stakeholders (gemeente, welzijnsinstellingen, bewonersorganisaties, huurdersbelangenverenigingen, maatschappelijke organisaties, woningcorporaties).¹⁶

C Analyse van de kwalitatieve onderzoeksresultaten.

5. Overkoepelende rapportage

We stellen een overkoepelend rapport op van de resultaten van het kwalitatief onderzoek, het literatuuronderzoek en de analyse van kwantitatieve data. In het rapport beschrijven we:

- Hoe manifesteert segregatie zich in wijken, welke “verhalen” en welke cijfers zijn hierover bekend.
- Wat zijn invloed en gevolgen van ruimtelijke en fysieke segregatie op sociale segregatie; in wijken; en wanneer en vanuit welk perspectief en domein is dit wel of geen probleem.
- Wanneer leidt menging wel of niet tot beter contact.
- Welke aanknopingspunten er zijn voor beleid/ en oplossingsrichtingen in de toekomst: wat zijn de sturingsinstrumenten op de diverse niveaus.
- Tot slot presenteren we voorbeelden van kansrijke aanpakken van segregatie in Nederland en in het buitenland.

6. Expertmeeting over de uitkomsten

Op deze expertmeeting worden stakeholders uit de wijk, wetenschappers en (landelijke) beleidsmakers uitgenodigd. Doel is feedback vragen op de rapportage en samen aanknopingspunten formuleren voor nieuw beleid of aanpakken.

7. Afronding van de gehele rapportage

Op basis van de expertmeeting wordt het rapport nog bijgesteld. Via communicatie (zie paragraaf 6) worden de bevindingen van het rapport breed bekend gemaakt.

8. Overlegmomenten met de begeleidingscommissie

Gedurende de looptijd van het onderzoek zullen we diverse malen overleg hebben met de begeleidingscommissie om de voortgang en voorlopige bevindingen te duiden. De begeleidingscommissie komt drie maal bij elkaar: 1) bij de start van het onderzoek, 2) na afronding van literatuurstudie en kwantitatieve analyse, en 3) na afronding van het concept eindrapport.

9. Overlegmomenten met SZW

Gedurende de looptijd van het onderzoek zullen we tussentijds via mail of telefoon overleg hebben met het ministerie van SZW om de voortgang, voorlopige bevindingen en eventuele knelpunten te bespreken.

¹⁶ Als alternatief voor diepte-interviews is ook de mogelijkheid van groepsinterviews te overwegen. Voordeel hiervan is dat meer respondenten kunnen worden bevestigd binnen de beschikbare tijd en het budget. Ook een combinatie is mogelijk.



PLANNING PER FASE IN MAANDEN

Activiteiten	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Informereren/raadplegen stakeholders	■	■										
Begeleidingscommissie (vormen en drie bijeenkomsten)					■	■			■			
Literatuuronderzoek	■	■	■									
Analyse kwantitatieve data		■	■	■	■							
Kwalitatief onderzoek (10 diepte-interviews)				■	■	■	■					
Overkoepelende rapportage						■	■	■				
Expertmeeting								■	■	■		
Afronding van de gehele rapportage									■	■	■	■
Twee artikelen in vakmedia	■											
Drie columns en artikelen door stakeholders en experts			■		■		■					
Overleg SZW	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Projectgroep overleggen	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Projectleiding (onder andere afronding producten enzovoort)	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Begroting

Kosten: € 70.477

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	158	17.696
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	47	2.679
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	40	1.760
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	245	3.430
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	245	6.615
Totaal Verwey-Jonker Instituut				32.180
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	32	3.232
Movisie	Senior	85	156	13.260
Movisie	Junior	57	96	5.472
Stafkosten Movisie		11	284	3.124
Overhead Movisie		26	284	7.384
Totaal Movisie				32.472
Materiële kosten				5.825
Totaal				70.477



Thema 3 Intercultureel vakmanschap

3.1 Kennisontwikkeling intercultureel vakmanschap

WAAROM DIT PROJECT?

Met veel bewoners met een migratieachtergrond gaat het prima. Maar een groter groot deel dan gemiddeld in Nederland kampt met verschillende vormen van maatschappelijke problematiek. Denk aan armoede, werkloosheid, eenzaamheid en opvoedingsproblemen. Vaak een cumulatie van problemen. De migratiecontext met taalachterstanden, cultuurverschillen en confrontatie met vooroordelen en discriminatie maakt het lastiger om die problemen effectief aan te pakken. Hierdoor ontstaat kansenongelijkheid. De organisaties in het sociaal domein willen deze doelgroepen ook effectief bereiken en bedienen. Uit diverse onderzoeken van de laatste tien jaar blijkt dit niet altijd goed te lukken. Een van de aspecten waar nog veel te winnen valt, is het vakmanschap van de medewerkers. Er is behoefte aan deskundigheidsbevordering, het vergroten van vaardigheden en uitwisseling van kennis. In de praktijk blijkt het echter lastig te zijn om binnen de organisatie substantieel en duurzaam aandacht te besteden aan diversiteitssensitief werken.

Probleemstelling

Het vakmanschap van uitvoerend medewerkers in het sociaal domein is nog onvoldoende ontwikkeld om goed aan te sluiten op de leefwereld, positie en mogelijkheden van (laagtaalvaardige) bewoners met een migratieachtergrond, en organisaties besteden onvoldoende tijd en energie aan het verbeteren van het vakmanschap. Hierdoor is het werk onbevredigend en profiteert de doelgroep onvoldoende van de ondersteuningsmogelijkheden die voor iedereen gelijk toegankelijk zouden moeten zijn en bij iedereen in gelijke mate zouden moeten aansluiten. Wanneer het intercultureel vakmanschap tekort schiet en er onvoldoende organisatorische randvoorwaarden zijn om dit verder te ontwikkelen, kan dit tot gevolg hebben dat die problematiek escaleert, waardoor zwaardere hulp nodig is of dat de hulp niet genoeg resultaat oplevert, waardoor de problematiek langdurig blijft voortbestaan. Organisaties geven te weinig prioriteit aan dit onderwerp en hebben te weinig kennis van tools om diversiteitssensitief werken te bevorderen.

Urgentie

In 2050 zal naar verwachting 30 tot 40 procent van de bevolking een migratieachtergrond hebben.¹⁷ De diversiteit binnen die groep neemt ook toe. Het realiseren van cultuursensitief aanbod en daartoe blijvende aandacht voor intercultureel vakmanschap is dus onverkort van belang. Bovendien is de leefsituatie van kinderen met een migratieachtergrond minder rooskleurig dan gemiddeld. Er zijn niet altijd gelijke kansen. 3 procent van de kinderen met een Nederlandse achtergrond groeit op in armoede. Onder kinderen met een migratieachtergrond uit 'overige niet-Westerse landen' is dat 30 procent! Onder kinderen met een Antilliaanse achtergrond 25 procent, met een Marokkaanse achtergrond 22 procent, met een Turkse en Surinaamse achtergrond ongeveer 15 procent. Psychosociale en gezondheidsproblemen komen onder kinderen en volwassenen in deze groepen vaker voor dan onder kinderen met een Nederlandse achtergrond. Bijvoorbeeld bij bewoners met een Turkse achtergrond komt problematisch overgewicht en depressie aantoonbaar vaker voor. Tegelijkertijd maken deze bewoners veel minder gebruik van hulpverlening, zoals ggz en jeugdhulp. En als zij gebruik maken van hulp, is er bij laagtaalvaardigen vaak een voorkeur voor organisaties die 'hulp in de eigen taal en cultuur' bieden. Dit geeft aan dat er te weinig vertrouwen is in de mogelijkheden van generieke zorg en hulpverleningsinstellingen. Er is dus sprake van (veel) hogere maatschappelijke problematiek.

17 NIDI/CBS (2020), Bevolking 2050 in beeld. Drukker, diverser en dubbelgrijs



Organisaties in het sociale domein hebben daar onvoldoende een antwoord op. Dit verkleint de kans op een goede ontwikkeling van mensen en dat geeft de urgentie aan.

Aansluiten op actuele ontwikkelingen

In dit project bouwen wij voort op bouwstenen van KIS in de afgelopen jaren. KIS heeft gewerkt aan een diversiteitskader voor sociale wijkteams, aan de verbinding tussen migrantenzelforganisaties en instellingen in het sociaal domein, aan het in kaart brengen van de kansen van de ontwikkeling van cultuurspecifieke zorg, aan de ontwikkeling van een online module intercultureel vakmanschap en in het jaar 2020 aan de ontwikkeling van levensbeschouwelijke competenties en lokale netwerken intercultureel vakmanschap. De lokale netwerken intercultureel vakmanschap die gestart zijn in 2020 krijgen in dit project een vervolg en sluiten goed aan bij de wens om de ontwikkelingen op het gebied van vakmanschap duurzaam in te bedden. In de leernetwerken en ook in de consultatieronde bleek dat in deze tijd van gepolariseerde meningen over diversiteit het lastiger is geworden om het gesprek over diversiteitsbeleid in organisaties open en genuanceerd met elkaar aan te gaan. Er is bij procesbegeleiders en voortrekkers in de organisaties behoefte aan tools om dat gesprek op een effectieve manier aan te gaan en het proces een meer duurzaam karakter te geven.

Een mogelijkheid voor verduurzaming is het zoveel mogelijk inpassen van intercultureel vakmanschap in bestaande structuren. Wij willen onderzoeken hoe in de praktijk wordt omgegaan met functie-eisen rond dit thema in beroepsprofielen, zoals voor het beroepsprofiel *social work* en de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ). Wij richten ons hiervoor op samenwerking met beroepsverenigingen. Samen met betrokken bracheorganisaties willen wij de sector in beweging zetten om meer aandacht te besteden aan diversiteitssensitief werken.

DOELSTELLING

Het achterliggende **maatschappelijke doel** van dit project is: het verbeteren van de positie en ontwikkelingsmogelijkheden van bewoners met een migratieachtergrond door hen effectief te ondersteunen vanuit het sociale domein.

Het **projectdoel** is:

1. De methodiek van lokale leernetwerken intercultureel vakmanschap overdraagbaar maken.
2. Organisaties in het sociale domein activeren om met behulp van lokale leernetwerken het diversiteitssensitief werken te verbeteren.

DOELGROEP

Primaire doelgroep: professionals en managers van generieke organisaties in het sociaal domein, vertegenwoordigers van de doelgroep vanuit zelforganisaties, professionals en managers van cultuur-sensitieve organisaties en beleidsmedewerkers in het sociaal domein van gemeenten. **Profijtgroep:** bewoners met een migratieachtergrond met behoefte aan hulp en ondersteuning.

SAMENWERKING

Samenwerkingspartners zijn: Haagse Hogeschool, Radar Rotterdam, gemeenten, lokale organisaties in het sociale domein in de pilotgemeenten, experts op het gebied van intercultureel vakmanschap, lerende praktijken, diversiteitsbeleid, beroepsverenigingen, brancheorganisaties, NJi, Vilans, VNG/G40 sociaal domein.

RESULTATEN

Producten:

- Evaluatierapport leernetwerken.
- Praktische handleiding organisatie leernetwerk met tools om draagvlak te verkrijgen voor aandacht voor intercultureel vakmanschap in de organisatie en een stappenplan om het verbeterproces een meer duurzaam karakter te geven.
- Beschrijving van de mogelijkheden voor verdere uitwerking van intercultureel vakmanschap in beroepsprofielen, zoals voor het beroepsprofiel *social work* en de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ).
- Een audiovisuele productie of animatie over de opbrengsten van de leernetwerken.
- Eindrapport.



Implementatie:

- Een landelijke (online) bijeenkomst gericht op het stimuleren van de start van nieuwe leernetwerken.
- Publiciteit op website en in nieuwsberichten.
- De producten dragen bij aan het enthousiasmeren van de primaire doelgroep om door middel van leernetwerken duurzaam te gaan werken aan het verbeteren van het intercultureel vakmanschap.
- Wij bieden een praktische handleiding om de criteria voor intercultureel vakmanschap te borgen in beroepsprofielen.
- Impact: we bezoeken in zes nieuwe gemeenten organisaties binnen het sociale domein en betrekken de gemeente hierbij. Wij benaderen hen proactief en dragen in gesprekken de kennis en producten over die we in dit project en in de afgelopen jaren hebben ontwikkeld. Het gaat om de leernetwerken, maar ook onder andere om het diversiteitskader, duurzame bruggen naar sleutelpersonen en de online-training intercultureel vakmanschap.

COMMUNICATIE

- Een landelijke (online) bijeenkomst voor de primaire doelgroep in samenwerking met VNG en de landelijke koepels NJI en Vilans. Boodschap: "Lokale leernetwerken zijn een effectief middel om het intercultureel vakmanschap en diversiteitssensitief werken in de organisatie duurzaam te verbeteren en daarmee de diverse doelgroepen beter te kunnen bedienen."
- Een audiovisuele productie of animatie over de opbrengsten van de leernetwerken en diversiteitssensitief werken.
- Publiciteit op de KIS-website en in nieuwsberichten.

PLAN VAN AANPAK

In dit project geven wij een vervolg aan de pilots in Den Haag en Rotterdam, die wij hebben opgezet rond de sectoren jeugdzorg en de ouderenzorg. In 2020 zijn we in deze eerste fase gekomen tot de samenstelling van leernetwerken en de eerste verbeterplannen. In dit werkplan wordt in fase 2 dit traject vervolgd. Nadruk ligt nu op het uitvoeren van de plannen om toegankelijkheid en maatwerk door middel van diversiteitssensitief werken te bevorderen. Ondanks de beperkte mogelijkheden van fysieke bijeenkomsten door corona hebben we in 2020 het project toch – deels online - kunnen uitvoeren. Door deze ervaring denken wij ook in 2021 de werkzaamheden uit te kunnen voeren. Dit jaar ligt de nadruk op het overdraagbaar maken van de bevindingen en landelijke implementatie.

Concrete uitvoeringsactiviteiten in fases

1. Voorbereidingsfase

- Twee gesprekken bij twee bestaande pilots voor opzet uitwerking fase 2.
- Realiseren samenwerking met landelijke partijen en brancheorganisaties met de bedoeling om de beroepsprofielen aan te scherpen ten aanzien van intercultureel vakmanschap en de implementatiefase voor te bereiden.

2. Uitvoeringsfase

- Voortzetting en inhoudelijke verdieping tijdens twee maal drie bijeenkomsten van leernetwerken.
- Verslaglegging, monitoring proces en inhoud in parallel lopend onderzoek.
- Focusgroep per pilot voor evaluatie leernetwerken.
- Rapportage: Beschrijven van inhoudelijke en procesmatige opbrengsten in een rapport en beschrijven van een praktische handleiding voor de organisatie van een leernetwerk. Met tools om draagvlak te verkrijgen voor aandacht voor intercultureel vakmanschap in de organisatie en een stappenplan om het verbeterproces een meer duurzaam karakter te geven.
- Per pilot gesprekken met management van organisaties over implementatie.
- Maken van een audiovisuele productie of animatie over de opbrengsten van de leernetwerken.
- Verdere uitwerking van een voorstel voor intercultureel vakmanschap in beroepsprofielen, zoals voor het beroepsprofiel **social work** en de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ).
- Expertmeeting over de vraag hoe het werkveld in beweging kan worden gebracht richting meer diversiteitssensitief werken, onder andere met behulp van de methodiek leernetwerken.



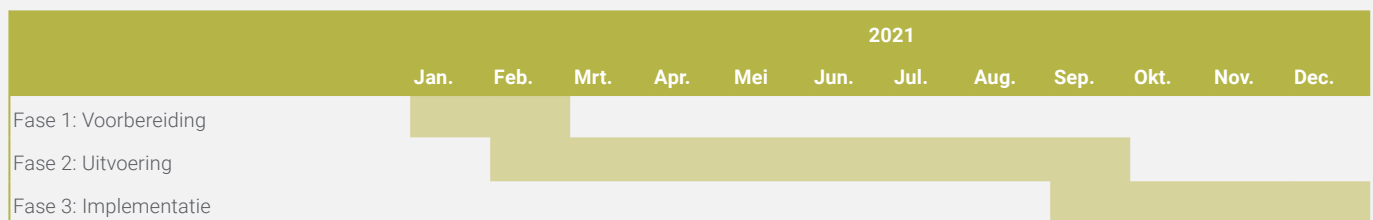
3. Implementatiefase

- Publiciteit rond een audiovisuele productie.
- Publiciteit in een (online) landelijke bijeenkomst met overdracht van ervaringen met en producten rondom leernetwerken en beroepsprofielen.
- Communicatieplan voor publiciteit op website en in nieuwsberichten.
- Actieve benadering van organisaties in zes gemeenten.

PLANNING

De looptijd is van 1 januari – 31 december 2021.

Planning per fase in maanden



BEGROTING

€79.992

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	174	19.488
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	92	7.084
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	53	2.332
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	319	4.466
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	319	8.613
Totaal Verwey-Jonker Instituut				41.983
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	85	160	13.600
Movisie	Junior	57	110	6.270
Stafkosten Movisie		11	270	2.970
Overhead Movisie		26	270	7.020
Totaal Movisie				29.860
Materiële kosten				8.154
Totaal				79.997



3.2 Moskeeonderwijs vakmanschap vrijwillige leskrachten: implementatie

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Veel islamitische jongeren in Nederland volgen wekelijks informeel islamitisch onderwijs, veelal bij een moskee. Deze lessen hebben een vormende invloed op de jongeren en worden verzorgd door vrijwilligers die daarmee medeopvoeder zijn. Ondanks dat de pedagogische kwaliteit de afgelopen jaren in het algemeen sterk is verbeterd, blijft het niveau vaak nog onvoldoende, is er nog een groot verschil met wat de jongeren in het reguliere onderwijs gewend zijn en is daarnaast de aandacht voor de Nederlandse context en de relatie tussen de verschillende leefwerelden van jongeren gering. Het verbinden van de verschillende deelidentiteiten in diverse sociale contexten kan hierdoor moeilijker worden dan het al is. De pedagogische kwaliteit van de lessen, inclusief de benodigde vaardigheden van de vrijwillige leskrachten, heeft in het algemeen dan ook verbetering.

Zowel vanuit de islamitische gemeenschappen als daarbuiten is in Nederland een toenemende interesse in het informele moskeeonderwijs. Vanuit ouders zien we blijvende behoefte aan ondersteuning bij de religieuze kennisontwikkeling van hun kinderen gekoppeld aan een toenemende wens tot kwalitatief betere lessen. Moskeeorganisaties zien dit en hebben zelf vaak ook behoefte aan het verbeteren van de pedagogische kwaliteit van hun educatieve aanbod. Verschillende individuele moskeeorganisaties en koepels hebben de afgelopen jaren (beperkte) stappen ondernomen om het aangeboden moskeeonderwijs kwalitatief verder te ontwikkelen. In de meeste gevallen ligt de nadruk daarbij op verbetering van losse onderdelen, zoals de lesmaterialen of vaardigheden van de vrijwillige leskrachten.

Voldoende kennis, ervaring en middelen ontbreken veelal bij de betreffende organisaties. Daarnaast is het moskeelandschap van ruim vijfhonderd moskeeën in Nederland behoorlijk versnipperd, wat een brede gezamenlijke ontwikkeling bemoeilijkt. Wat vooral ontbreekt is een brede kwaliteitsontwikkeling en een stabiele pedagogische basis. In 2020 is KIS daarom in samenwerking met enkele islamitische organisaties gestart met het ontwikkelen van een pedagogisch kwaliteitskader. Dit is een hulpmiddel voor islamitische organisaties om hun eigen beleid te helpen ontwikkelen. Daarnaast betreft het een instrument waarmee de organisaties zelf de pedagogische kwaliteit van hun lessen kunnen monitoren en verder verbeteren.

Ook vanuit de nationale en lokale overheden en in de media is er een toenemende aandacht voor informeel moskeeonderwijs. Veelal gebaseerd op incidenten en in de breedte zorgen over de invloed van dergelijke lessen op de (sociaal-emotionele) ontwikkeling en maatschappelijk participatie (en/of integratie) van de jonge leerlingen. Gemeenten willen mogelijk wel een verdere pedagogische kwaliteitsontwikkeling faciliteren, maar zijn zelf vaak zoekende naar hun eigen rol ten opzichte van religieuze en levensbeschouwelijke organisaties en vraagstukken. Of ze zien voor zichzelf juist bij voorbaat al geen enkele rol in verband met het principe van scheiding kerk en staat. Dit, terwijl islamitische organisaties vaak juist te maken hebben met beperkte capaciteiten om een dergelijk ontwikkelingsproces geheel zelfstandig op te zetten en hierin soms juist wel samenwerking met een gemeente zouden willen.

In het algemeen constateren we een grote mate van handelingsverlegenheid, bij zowel ouders, moskeeën als overheden. Terwijl velen juist professionalisering en een verbetering van deze lessen wensen.

DOELSTELLING

Net als in 2020 is het nog steeds nodig om een pedagogisch kader als basis te bieden waarmee moskeeorganisaties zelf kunnen werken aan verbetering van hun informele onderwijs. Het pedagogisch kwaliteitskader dat in 2020 is ontwikkeld, biedt een dergelijke basis. De ervaring is echter dat veel organisaties onvoldoende kennis en capaciteit (en vaak ook middelen) hebben om daarmee geheel zelfstandig aan de slag te gaan. In 2021 zal daarom worden gewerkt aan het verspreiden van de ontwikkelde kennis en tool (kwaliteitskader) en zullen islamitische organisaties werken aan een basis van een ondersteuningsstructuur voor het gebruik ervan.

Maatschappelijk doel: Een ongestoorde pedagogische ontwikkeling van islamitische jongeren die deelnemen aan religieuze lessen binnen de context van de moskee met daarbij een stabiele identiteits- en maatschappelijke ontwikkeling van deze jongeren.

Projectdoel: Samen met islamitische organisaties bijdragen aan het verbeteren van de pedagogische opzet en competenties binnen het informele moskeeonderwijs en het ondersteunen bij het leggen van verbinding tussen de verschillende leefwerelden van jongeren. Met dit project beogen we tot een kennisbasis, kwaliteitskader en een aanzet te komen voor een ontwikkelproces voor informele moskeescho-



len. Ook biedt dit project handvatten voor de manier waarop organisaties een dergelijk proces kunnen opstarten en inrichten. Het eindresultaat van het project biedt moskeeën een basis om hun informele scholing stapsgewijs verder te ontwikkelen.

DOELGROEP

De directe stakeholders zijn de in dit traject te betrekken moskeeorganisaties, waarmee we gezamenlijk werken aan het verder ontwikkelen van het kwaliteitskader en vooral de toepassing daarvan in de praktijk. Dit zijn in ieder geval de twee moskeeën die al in 2020 actief meewerken aan de ontwikkeling, alsmede de moskeekoepel SPIOR. Daarnaast beogen we in 2021 een reeks van individuele moskeeën en koepels en samenwerkingsverbanden direct bij dit project te betrekken. De definitieve keuze voor samenwerkingspartners maken we bij aanvang van het project begin 2021. Bij de definitieve keuze zal ook rekening worden gehouden met de praktische uitvoerbaarheid van het KIS-traject, en ambities en mogelijkheden van potentiële samenwerkingspartners.

Daarnaast zijn de vrijwilligers in het informele moskeeonderwijs, de islamitische jongeren die lessen volgen (profijtgroep) en hun ouders stakeholders. Indirect zijn ook andere moskeeorganisaties en de diverse moskeekoepels in Nederland stakeholders, aangezien ze bijna allemaal informele lessen aan kinderen verzorgen en hun voordeel kunnen doen met het in te zetten proces. Ten slotte zijn ook de Rijksoverheid en gemeenten stakeholders, gezien de aandacht vanuit deze partijen voor de (kwaliteit) van informeel moskeeonderwijs.

SAMENWERKING

Zie 3. Doelgroep.

RESULTATEN

Met dit project zetten we in op het starten van een ontwikkelproces bij de deelnemende moskeeën. Afhankelijk van de wens en mogelijkheden van de moskeeën ondersteunen we hen bij het ontwikkelen van hun eigen pedagogisch beleidskader voor hun informele lessen aan kinderen. Als basis hiervoor ontwikkelde KIS in 2020 in ieder geval een basis pedagogisch kwaliteitskader, inclusief handvatten voor belangrijke processtappen, gericht op verbetering door systematische periodieke zelfbeoordeling. In 2020 ligt de nadruk op het starten van het ontwikkelproces bij de betrokken moskeeën en het ontwikkelen van de benoemde producten. In 2021 zetten we in op het verder delen en verspreiden van de ontwikkelde producten en kennis. We denken onder meer aan een of meerdere bijeenkomsten om de resultaten te presenteren en met stakeholders tot verdere processtappen te komen. Uiteraard is het hierbij van belang om al vanaf het eerste begin de verschillende stakeholders hierbij te betrekken en aan te sluiten bij de bredere wensen en mogelijkheden van andere moskeeën. Concrete resultaten en producten zijn:

- Een korte en toegankelijke (digitale) flyer die vooral tot doel heeft relevante organisaties te interesseren in de ontwikkelde producten.
- Presentaties toelichtingen bij individuele moskeeën en koepels en samenwerkingsverbanden.
- (Online) bijeenkomst met verantwoordelijken voor het informele onderwijs van islamitische organisaties (bijeenkomst in samenwerking met de organisaties).
- (Online) bijeenkomst met gemeenten en islamitische organisaties over mogelijkheden van ondersteuning en samenwerking.

COMMUNICATIE

De opgedane (praktijk)kennis is relevant voor andere moskeeën in Nederland en kan onder deze groep worden verspreid. Uit lopende contacten van KIS-medewerkers met verschillende moskeeën blijkt dat enkele ook al concreet interesse hebben om samen te werken aan verbetering van hun lessen. In 2020 zorgen we voor publicatie van de ontwikkelde producten en een artikel op www.kis.nl. Zoals voorgaand beschreven lag in 2020 de focus op het op gang brengen van een ontwikkelproces bij de betrokken moskeeën richting de (inhoudelijke) ontwikkeling van een kwaliteitskader, inclusief handvatten voor zelfbeoordeling. In 2021 zetten we verder in op het verspreiden van de resultaten en verdere implementatie. Manieren waarop dit het beste kan, bepalen we samen met stakeholders gedurende het traject, zie daarvoor ook de opsomming bij 'Resultaten'.



PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN BEGROTING

Om bovenstaande te realiseren voorzien we voor 2021 een aanpak, bestaande uit een combinatie van onderstaande activiteiten.

- A. Samen met de moskeeën waarmee we in 2020 het kwaliteitskader ontwikkelden en die het deels al gebruiken, kijken welke eerste (voorzichtige) lessen we al kunnen leren over verdere verbetering van het kader (evaluatie).
- B. Het pedagogische kwaliteitskader actief onder de aandacht brengen van islamitische organisaties en de mogelijkheden voor ontwikkeling van de lessen bespreken. Het doel hiervan is om enerzijds meer inzicht te krijgen in de stand van zaken en behoeften van de organisaties en anderzijds kennis te bieden en draagvlak te creëren voor het toepassen van het kwaliteitskader:
 - a. Bezoeken en/of bijdragen aan bijeenkomsten van islamitische organisaties over moskeeonderwijs of zelf in samenwerking met islamitische organisaties een of enkele bijeenkomsten organiseren.
 - b. Gesprekken met afzonderlijke organisaties of groepsgesprekken met enkele organisaties in lokaal, regionaal of koepelverband. Naast de hierboven genoemde doelen, kunnen in deze gesprekken waar passend ook eerste adviezen worden gegeven over te nemen stappen door de betreffende organisaties.
 - c. Artikel(en) en blogs schrijven of vlog maken om zo bekendheid en interesse in het pedagogisch kwaliteitskader te vergroten.
 - d. Ontwikkelen van een handleiding (bijvoorbeeld in de vorm van een document of filmpje) waarin de basis van het kader en het gebruik ervan wordt toegelicht.
- C. Inventarisatie van de praktijk van moskeeonderwijs in Nederland om meer inzicht te krijgen in opzet, uitvoering en gebruikte methoden. Hierbij gaat het om een globale inventarisatie onder (grote) koepels en enkele verder ontwikkelde of innovatieve individuele praktijken van (vernieuwd) informeel islamitisch onderwijs. Dit onderdeel is daarmee nadrukkelijk geen volledig dekkend onderzoek. dat wordt niet haalbaar geacht binnen de kaders van dit KIS-onderzoek en ook niet in termen van praktische uitvoerbaarheid. Het gaat daarbij vooral om het verkrijgen van inzicht in de gehanteerde methoden en behoeften en ambities die organisaties hebben. Een dergelijke inventarisatie kan bijdragen aan het beter laten landen van het kwaliteitskader bij andere islamitische organisaties. Richting de organisaties kan dan worden gesteld dat op basis van gedegen inzicht in de stand van zaken in Nederland het kwaliteitskader worden voorgesteld. Daarnaast kan de inventarisatie een basis bieden voor:
 - a. Verdere verrijking en mogelijke doorontwikkeling van het kwaliteitskader en
 - b. ontwikkeling van nationaal en lokaal beleid door overheden gericht op omgang met moskeeonderwijs.
- D. Ondersteuning van koepels en individuele moskeeorganisaties bij het toepassen van het kwaliteitskader. Afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van de organisaties die hiermee aan de slag willen kan mogelijk een trainde-trainer hier deel van uitmaken.
- E. Verbinding leggen met andere initiatieven die zich richten op verbetering van moskeeonderwijs. Bijvoorbeeld met ontwikkelaars en uitgevers van lesmaterialen of van trainingen van leskrachten.

Met gemeenten kijken naar wat mogelijkheden zijn om wel een rol te spelen, met in achtneming van het principe van scheiding kerk en staat. Hierbij zullen we met een aantal gemeenten individuele gesprekken voeren (we hebben al contacten met de gemeenten Utrecht, Rotterdam en Amsterdam), ook als voorbereiding voor een (online) bijeenkomst met geïnteresseerde gemeenten.

De verschillende onderdelen van de aanpak zullen parallel worden uitgevoerd en zullen ook de nodige overlap hebben. Zo is onderdeel C 'Inventarisatie' bijvoorbeeld in de uitvoering geen los onderdeel binnen het project, maar wordt dit geïntegreerd in de acties gericht op verspreiding/implementatie, zoals van onderdeel B: Onder de aandacht brengen van het kwaliteitskader. Het eerste deel van 2021 gebruiken we dan voor inventarisatie en verspreiding en daarmee werving van organisaties. In de tweede helft kunnen we dan met een (beperkt) aantal organisaties (koepels/samenwerkingsverbanden en individuele moskeeën werken aan concretere implementatie. Mogelijkheden zijn daarbij onder meer:

- Directe ondersteuning vanuit KIS (vergelijkbaar met wat we in 2020 doen).
- Training of workshops om personen binnen moskee organisaties met de door KIS ontwikkelde tools te kunnen laten werken.
- NB: in 2021 kunnen we hier een begin mee maken en eventueel in 2022 doorzetten, afhankelijk van de ervaring in 2021 en verdere afstemming met het ministerie van SZW.



PLANNING PER FASE IN MAANDEN

	2021											
	Jan.	Feb.	Apr.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Evaluatie activiteiten 2020												
Onder de aandacht brengen												
Inventarisatie												
Ondersteuning bieden bij toepassing												
Verbinding andere initiatieven												
Met gemeenten naar mogelijkheden kijken												

BEGROTING

€ 60.000

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	148	16.576
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	112	8.624
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	52	2.288
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	312	4.368
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	312	8.424
Totaal Verwey-Jonker Instituut				40.280
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	85	124	10.540
Stafkosten Movisie		11	124	1.364
Overhead Movisie		26	124	3.224
Totaal Movisie				15.128
Materiële kosten				4.592
Totaal				60.000



Thema 4 Onderwijs

4.1 Stagediscriminatie in het MBO

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Een belangrijk onderdeel van mbo-opleidingen vormen de stages waarin studenten kennis en vaardigheden opdoen in de praktijk. Uit diverse onderzoeken komt echter naar voren dat mbo-studenten met een migratie-achtergrond moeilijker aan een stage komen. In 2005 toonde onderzoek via praktijktests ook feitelijk discriminatie aan bij het vinden van stages (Dolfing en van Tubergen 2005). Het Verwey-Jonker Instituut voert dergelijk onderzoek momenteel ook uit. Uit een lopend KIS-onderzoek blijkt dat mbo-professionals, zoals bijvoorbeeld stagecoördinatoren en loopbaanbegeleiders, het lastig vinden om stagediscriminatie te herkennen en daarbij huiverig zijn om leerwerkbedrijven aan te spreken omdat zij bang zijn de relatie met hen te schaden. Dit leidt ertoe dat stagediscriminatie onbesproken en onaangeroerd blijft, en dat studenten geen gelijke uitgangspositie hebben als zij de arbeidsmarkt betreden.

De stagemarkt kan beschouwd worden als een bijzondere markt waarbij het gaat om (voornamelijk) jonge mensen die een gelijke start op de arbeidsmarkt verdienen. Momenteel selecteren meestal werkgevers de stagiaires op basis van een informeel of formeel stagegesprek waarbij het vaak draait om 'de klik', zo vertellen de onderwijsprofessionals die de stages begeleiden (lopend KIS-onderzoek). Wanneer het dus niet klikt (bijvoorbeeld door vooroordelen aan de kant van de werkgevers) bestaat er de kans dat de student geen stageplek vindt.

In 2020 ontwikkelde KIS een conceptueel kader van mogelijke interventies die ingezet kunnen worden om stagediscriminatie tegen te gaan of te verminderen. Deze voorlopige notitie met ideeën voor mogelijke interventies vormt input voor acht ontwikkellabs die in 2021 van start gaan om interventies in de praktijk verder te ontwikkelen. Bij voorkeur zijn er verschillende scholen waarin dezelfde interventie wordt ingezet. De labs lopen drie jaar. In dit voorstel richten we ons alleen op 2021, de looptijd van KIS. Voor het vervolg van de evaluatie (proces- en effectevaluatie) zullen aparte afspraken gemaakt moeten worden.

De MBO Raad en de onderwijsinstellingen zelf zijn de drijvende kracht achter deze ontwikkellabs, via het nieuw op te zetten kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie (GDKI). De ontwikkellabs zullen werken volgens het principe van 'learning by doing'. KIS monitort het proces en de uitkomsten (vanuit een kwalitatieve invalshoek) van de labs om zo een bijdrage te leveren aan een beter inzicht in welk (type) interventies gebruikt kunnen worden door onderwijsinstellingen die in de praktijk stagediscriminatie tegen willen gaan.

DOELSTELLING

Doel van dit project is op basis van de acht ontwikkellabs inzicht te krijgen in wat werkt aan interventies volgens de ervaring van de deelnemers (studenten, mbo's en leerwerkbedrijven) om stagediscriminatie tegen te gaan en onder welke omstandigheden.

De vraagstelling van het onderzoek luidt: wat voor interventies werken in de ervaring van deelnemers om stagediscriminatie tegen te gaan, in welke context en onder welke voorwaarden?

DOELGROEP

Doelgroep van dit project zijn de deelnemers aan de acht pilots (mbo-scholen en leerwerkbedrijven). De profijtgroep vormen de mbo-studenten.



SAMENWERKING

Op dit moment lopen verschillende initiatieven en onderzoeken naar stagediscriminatie in het mbo. In een samenwerking tussen het ministerie van OCW, het ministerie van SZW en de MBO Raad wordt het kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie (GKDI) opgezet. In dit kennispunt worden mbo-scholen ondersteund bij het bevorderen van gelijke kansen. Een van de activiteiten daarbinnen is het aanjagen en ondersteunen van de ontwikkellabs waarin wordt geëxperimenteerd met interventies om stagediscriminatie tegen te gaan. De mbo-scholen die de ontwikkellabs gaan uitvoeren moeten nog geworven worden. Naar verwachting gaan de pilots april 2021 van start, met het maken van concrete uitvoeringsplannen door de nog te werven mbo-scholen. In de planning sluiten wij hier op aan door in mei de planevaluatie te starten.

Voor de call 'Gelijke kansen richting de toekomst' selecteert en evalueert SEO 5-8 interventies die zich erop richten om gelijke kansen te creëren bij de overgang van mbo naar de arbeidsmarkt voor jongeren met en zonder een migratieachtergrond. Op dit moment voert SEO een haalbaarheidsstudie uit om te onderzoeken welke interventies ze gaan volgen. Het is dus nog niet duidelijk of en hoeveel gericht zijn op het verminderen van stagediscriminatie.

Minister Engelshoven heeft toegezegd dat er een pilot stagematching gaat plaatsvinden waar eerstejaars mbo-studenten direct bij een leerwerkbedrijf geplaatst worden door mbo's. Hoe deze pilot er precies uit gaat zien, wordt op dit moment nog verkend.

Het is belangrijk goed af te stemmen met deze andere partijen en projecten, zodat de scope van elk onderzoek duidelijk is en er geen dubbelingen of juist witte vlekken ontstaan.

RESULTATEN

Product(en): Rapport over kansrijke interventies om stagediscriminatie tegen te gaan vanuit de ervaringen van de deelnemers (opbrengsten van de planevaluatie).

COMMUNICATIE

- Boodschap: er is sprake van stagediscriminatie. Daar kun je als mbo-instelling samen met leerwerkbedrijven iets aan doen. Het rapport beschrijft wat dat is, en hoe kansrijk zo'n interventie is.
- Vorm: rapport.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN BEGROTING

Om in de praktijk van *learning by doing* zicht te krijgen op praktijk en lessen van het proces en op de resultaten, voeren we per interventie drie typen evaluaties uit:

1. Een planevaluatie, waarin wordt nagegaan of het aannemelijk is dat de interventie tot het beoogde resultaat leidt.
2. Een procesevaluatie, waarin wordt bekeken hoe de interventie in de praktijk wordt uitgevoerd en wat daarbij succesfactoren en belemmeringen vormen.
3. Een beperkte effectevaluatie, waarbij wordt nagegaan in welke mate de beoogde doelen van de interventie zijn bereikt in de ogen van betrokkenen (inclusief deelnemers zelf).

De looptijd van de huidige periode van KIS is tot en met 2021. Dit betekent dat de planevaluatie plaats kan vinden binnen de looptijd. We zijn vanzelfsprekend ook graag betrokken bij het vervolg van de evaluatie (proces- en effectevaluatie). Deze vallen echter buiten de looptijd van KIS. Daarom zullen over de uitvoering van die onderdelen later afzonderlijke afspraken gemaakt moeten worden. We beschrijven hieronder wel alle onderdelen van de evaluatie omdat ze in samenhang antwoord geven op de vraag wat werkt in de ervaring van de deelnemers (studenten, mbo's en leerwerkbedrijven) aan interventies om stagediscriminatie tegen te gaan en onder welke omstandigheden.

Planevaluatie

Het doel van de planevaluatie is het construeren van de beleidstheorie die de betrokkenen bij een specifieke interventie hebben, en om vervolgens voor elk van de stappen in de beleidstheorie te bepalen in welke mate het aannemelijk is dat deze tot de beoogde resultaten leiden. De beleidstheorie wordt gevormd door de impliciete en expliciete veronderstellingen over waarom bepaalde activiteiten zullen leiden tot bepaalde resultaten. Om deze beleidstheorie te construeren, starten we met het ontrafelen van de beoogde doelen, die zo



concreet mogelijk worden gemaakt. Daarna wordt via documentstudie en interviews met betrokkenen vastgesteld op welke manier volgens hen verschillende activiteiten in de pilot tot de beoogde resultaten leiden en welke tussenstappen en veronderstellingen daarbij een rol spelen. De elementen van de geconstrueerde beleidstheorie worden vervolgens naast wetenschappelijke kennis gelegd uit andere projectevaluaties en meer beleids- en theoriegerichte studies. Hiermee onderzoeken we in welke mate het plausibel is dat de veronderstelde mechanismen ook zo werken als verondersteld, en gaan we na welke verwachte werkzame elementen een rol zouden kunnen spelen binnen de aanpak.

De wetenschappelijke kennis wordt op drie manieren bekeken: a) In elke mate is er bewijs voor causaliteit (of zijn er alleen correlaties vastgesteld)? b) Wat is de gevonden effectgrootte van het verband (gaat het om een klein effect of om een aanzienlijk effect)? c) Is het wetenschappelijk bewijs consistent of spreekt het elkaar tegen? De wetenschappelijke onderbouwing van een verondersteld mechanisme is harder wanneer verschillende studies in dezelfde richting wijzen, er bewijs is dat er sprake is van een causale relatie, en de effectgrootte niet al te klein is.

Om deze planevaluatie uit te voeren, maken we gebruik van deskresearch, houden we interviews met centrale professionals en doen we een literatuurstudie.

Procesevaluatie

Het doel van de procesevaluatie is zicht krijgen op de manier waarop de interventie in de praktijk wordt uitgevoerd en wat daarbij succesfactoren en belemmeringen vormen. Waar in de planevaluatie de focus ligt op de bedenkers/opstellers van de pilot, focussen we in de procesevaluatie op de uitvoering. In de planevaluatie is de pilot gedetailleerd beschreven en zijn alle stappen in het proces ontrafeld (wie doet wat wanneer volgens het plan). In de procesevaluatie kijken we hoe deze stappen er in de uitvoering uitzien, waar wordt afgeweken van het plan-zoals-beoogd en waardoor, wat het vraagt van betrokken uitvoerders, waar men tegenaan loopt (bijvoorbeeld onverwachte gebeurtenissen), wat voor oplossingen worden bedacht en waar men van vindt dat het goed loopt.

Voor dit type evaluatie maken we gebruik van analyse van de projectdocumentatie (zoals notulen en voortgangsrapportages) en houden we individuele interviews en groepsinterviews met uitvoerders.

Effectevaluatie

Het doel van de effectevaluatie is het in beeld brengen van de resultaten van de pilot. Voor dit type evaluatie maken we ten eerste gebruik van data met betrekking tot output-indicatoren (kwantitatief), zoals hoeveel studenten er via de interventie naar een stage zijn begeleid, hoeveel tijd het kostte om een passende stage te vinden. De effectevaluatie richt zich voornamelijk op de ervaringen van de betrokkenen: Wat levert het de studenten en docenten op? Ofwel: wat is hun 'ervaren baat' van de interventie?¹⁸

Hoe hebben studenten de interventie ervaren? In welke mate hebben zij het gevoel dat discriminatie door deze interventie minder voorkomt? Hoe kijken leerwerkbedrijven aan tegen de interventie? Zijn zij tevreden over de selectie van stagestudenten via de pilot? En welke ervaringen hebben mbo-professionals met de uitkomsten van de pilot? Om deze informatie te achterhalen zullen we gebruik maken van vragenlijstonderzoek onder studenten en verdiepende interviews onder studenten, mbo-professionals en betrokkenen van de leerwerkbedrijven.

Op dit moment is nog onduidelijk met hoeveel interventies er in de ontwikkellabs gewerkt zal worden. Idealiter wordt er in meerdere mbo-scholen met dezelfde interventie gewerkt, zodat in de effectevaluatie ook aandacht kan worden besteed aan de vraag of de context (waaronder ook randvoorwaarden) uitmaakt voor het ervaren succes van de interventie.

Het is de intentie om ook betrokken te zijn bij de proces- en effectevaluatie. Vanuit het idee van *learning by doing* van de pilots zullen in de praktijk oplossingen worden gezocht voor problemen en uitdagingen waar men zich voor gesteld ziet. Dat betekent dat de pilot een

18 Zoals Machielse (2015) stelt is de 'ervaren baat' benadering een voorbeeld van een brede benadering om de effectiviteit van sociale interventies te 'meten' (Melief, 2003; Van der Laan, 2003). Deze benadering gaat ervan uit dat de meest relevante effecten van interventies niet altijd met objectieve variabelen of meetinstrumenten te meten zijn en dat ook subjectief ervaren effecten van belang zijn. Bijvoorbeeld: ook de praktijkkennis en ervaringen van de betrokken professional zijn cruciaal en de ervaringskennis van de afnemer, in dit geval de student. De benadering levert onder meer een oplossing voor het probleem dat effecten niet goed te meten zijn als universele normen en benchmarks voor de gewenste interventie-effecten ontbreken, omdat de gebruiker zelf zijn eigen normen en benchmarks genereert.



loop volgt van plannen – doen – evalueren – bijstellen – doen et cetera. Het verdient aanbeveling om in de proces en effectevaluatie ook dit ritme te volgen, en de evaluaties niet sequentieel maar circulair te laten plaatsvinden. Zo blijven we betrokken bij veranderingen in de praktijk en kunnen we de resultaten daarvan monitoren.

Naar verwachting zullen de interventies vanaf september 2021 in de praktijk van start gaan. Dat betekent dat daarvoor door onderwijsinstellingen een interventie is gekozen en dat men zich een idee heeft gevormd hoe dat in praktijk vorm zal krijgen. Als deze veronderstelling klopt, kan de planevaluatie al voor de zomer van 2021 starten. Om in het ritme van KIS te blijven ronden we de planevaluatie in 2021 af.

PLANNING

We maken een onderscheid in de algehele planning en de planning voor 2021. De planning voor 2021 valt onder KIS 2021 en maken we hier inzichtelijk. Voor de periode daarna (de proces en effectevaluaties) zullen aparte meerjarige afspraken gemaakt moeten worden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil zich hiervoor inzetten.

Planning per fase in maanden van 2021

	2021							
	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Deskresearch	■	■	■	■				
Opstellen topiclijsten interviews		■	■	■				
Interviews (6)			■	■	■			
Construeren beleidstheorie				■	■	■		
Literatuurstudie						■	■	■
Analyse en rapportage							■	■

BEGROTING

Kosten: € 59.539

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	111	12.432
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	152	8.664
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	46	2.024
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	309	4.326
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	309	8.343
Totaal Verwey-Jonker Instituut				35.789
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	89	8.989
Movisie	Junior	57	122	6.954
Stafkosten Movisie		11	211	2.321
Overhead Movisie		26	211	5.486
Totaal Movisie				23.750
Totaal				59.539



4.2 Respect bevorderen en discriminatie verminderen in het onderwijs

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

“Ruim een kwart (27%) van de Nederlandse inwoners ervaart discriminatie. Dit is vergelijkbaar met vijf jaar geleden. Opvallend is de groei in de mate van ervaren discriminatie in het onderwijs. Het gaat hier bovendien relatief vaak om ernstige vormen van discriminatie, zoals geweld, bedreiging of seksueel lastig vallen.”

(Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020)

Discriminatie is in de hele samenleving een probleem maar in het onderwijs in het bijzonder: 22 procent van de scholieren en studenten heeft in de afgelopen twaalf maanden discriminatie in het onderwijs ervaren en nog eens 8 procent twijfelde of een voorval discriminatie was, aldus het SCP. In het maatschappelijk debat over racisme is er dan ook een hoofdrol weggelegd voor het onderwijs. Er is een petitie om racisme in het curriculum te krijgen van scholen; zie het bericht van de NOS en RTL Nieuws hierover. Inmiddels is deze petitie meer dan 62 duizend keer ondertekend. De bedoeling van deze petitie was dan ook om het thema op de agenda te krijgen van de Tweede Kamer. Dat is gelukt; is er een motie ingediend door PvdA en GroenLinks om racisme, discriminatie en koloniaal verleden op te nemen in het curriculum van primair en voortgezet onderwijs.

Maar hoe besteed je als docent en als school nu op een goede manier aandacht aan racisme en discriminatie? Voor docenten is het dus vaak niet duidelijk wat ze nu wel of niet hierover mogen doceren: je wilt politiek neutraal zijn, maar je wilt wel discriminatie voorkomen. Daarbij weten docenten ook lang niet altijd wat werkt.

KIS doet al een aantal jaren onderzoek naar hoe effectief les te geven over vooroordelen en discriminatie in het voortgezet onderwijs en mbo in samenwerking met de belangrijkste stakeholders (MBO Raad, VO-raad, School & Veiligheid) en de vraag naar kennis hierover blijft groeien. Dat komt ook naar voren uit het consultatiegesprek met een bestuurslid van de beroepsvereniging van maatschappijleerdocenten en docenten burgerschap; de onderzoeken en artikelen die KIS hierover de afgelopen jaren heeft gepubliceerd zijn dan ook zeer welkom en er is veel vraag naar, want docenten vinden dit alles behalve een makkelijk thema.

Daarnaast heeft KIS in 2020 onderzoek gedaan naar wat werkt volgens de wetenschap om vooroordelen te verminderen in het primair onderwijs. Dit onderzoek getiteld “Opgroeien zonder vooroordelen” is tot stand gekomen na vragen van onder meer de PO-Raad, School en Veiligheid, Meldpunt Discriminatie Amsterdam, Amnesty International en de Anne Frank Stichting.

DOELSTELLING

Ons maatschappelijk doel is het bevorderen van respectvolle omgang tussen leerlingen die van elkaar verschillen in onder meer afkomst en religie en het verminderen van discriminatie in het onderwijs.

Wij pakken dit maatschappelijke doel aan door middel van de volgende projectdoelen:

Onderdeel A (primair onderwijs):

1. Zicht krijgen op welke kansrijke* methoden er momenteel beschikbaar zijn voor het primair onderwijs.
2. Zicht krijgen op onder welke omstandigheden de werkzame mechanismen* van deze methoden (zoals gevonden in het eerder literatuuronderzoek van KIS in 2020) zich ontvouwen in de praktijk.
3. Deze inzichten vertalen in praktische tips en concrete handvaten waarmee basisscholen aan de slag kunnen met het voorkomen en verminderen van discriminatie en vooroordelen.
4. Deze praktische tips en handvaten delen en bekend maken onder stakeholders en basisscholen.

Onderdeel B (voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs):

5. Implementatie van ‘wat werkt’ kennis in het voortgezet onderwijs en mbo.



Toelichting

* Met kansrijk bedoelen we methoden waarvan het plausibel is dat deze effectief zijn. Dit beoordelen we op basis van de wetenschappelijke, beschikbare kennis die gebundeld is in het rapport 'Opgroeien zonder vooroordelen' dat eind oktober 2020 is verschenen.

**Met werkzame mechanisme wordt bedoeld het (dynamische) proces dat er toe leidt dat een gewenst effect optreedt in een interventie. Werkzame mechanismen bieden een verklaring voor de werkzaamheid van interventies.

DOELGROEP

De primaire doelgroep van ons project zijn (1) de stakeholders in het onderwijs op het gebied van discriminatie; het gaat om partijen die scholen bedienen met methodes, advies en lespakketten op het thema discriminatie zoals de Anne Frank Stichting, SLO, antidiscriminatiebureaus, School & Veiligheid en diverse particuliere aanbieders en (2) de scholen en schoolbesturen. De profijtgroep zijn uiteindelijk de leerlingen zelf: zowel in het po en vo als in het mbo; het is hun voordeel dat zij school ervaren als een omgeving waarin respectvol met elkaar wordt omgegaan.

SAMENWERKING

- Stakeholders in het (po, vo en mbo) onderwijs op het gebied van discriminatie het gaat om partijen die scholen bedienen met methodes, advies en lespakketten op het thema discriminatie zoals de Anne Frank Stichting, antidiscriminatiebureaus, PO-, VO- en MBO Raad, School & Veiligheid en diverse particuliere aanbieders.
- Scholen en docenten in po, vo en mbo.

RESULTATEN

Onderdeel A (primair onderwijs):

1. Inzicht in welke kansrijke methoden er momenteel beschikbaar zijn voor het primair onderwijs en wat de praktische tips en randvoorwaarden zijn voor het goed uitvoeren van deze methodes en het tot bloei laten komen van de werkzame mechanismen die onderliggend zijn aan deze methoden.
2. Concrete handvaten zijn ontwikkeld voor basisscholen in de vorm van een praktische tool.
3. De praktische tool is bekend gemaakt onder stakeholders en primair onderwijs.

Onderdeel B (voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs):

4. Implementatie van 'wat werkt kennis' in het voortgezet onderwijs en mbo door middel van een masterclass en onlinesessies aan docenten.
5. Het merendeel van de docenten geeft in het evaluatieformulier aan het geleerde tijdens de masterclass te kunnen toepassen in de praktijk.

COMMUNICATIE

- De praktische tool voor primair onderwijs wordt samen met Stichting School & Veiligheid en via de kanalen van School en Veiligheid bekend gemaakt aan de betreffende scholen.
- De sessies worden aangekondigd via de kanalen van School & Veiligheid.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN BEGROTING:

Onderdeel A: Concrete handvaten voor basisscholen: inzicht in de randvoorwaarden voor goede uitvoering en het ontwikkelen van praktische tool.

In 2020 heeft KIS de theoretische kennis in kaart gebracht over discriminatie en dit levert inzicht in welke type interventies en methoden kansrijk zijn voor welke doelgroep (onder andere welke tijdsgroep) in het basisonderwijs. Het onderzoek getiteld "Opgroeien zonder vooroordelen" geeft de scholen antwoord op de vraag: welke type methode zet ik in voor welke klas als ik wil werken aan het voorkomen van vooroordelen, stereotypen en discriminatie op school?

Wat daarnaast nog nodig is, is (1) zicht op welke kansrijke methoden er momenteel beschikbaar zijn voor het primair onderwijs en (2) wat de praktische tips en randvoorwaarden voor het goed uitvoeren van deze methodes zijn en het tot bloei laten komen van de werkzame mechanismen die onderliggend zijn aan deze methoden.



Door middel van kwalitatieve observaties kan bekeken worden hoe de veronderstelde werkzame mechanismen tot uiting komen: onder welke omstandigheden ontvouwen deze mechanismen zich juist wel of niet in de praktijk? Dit kunnen we achterhalen door middel van kwalitatieve evaluaties van kansrijke methodes in het primair onderwijs; ook de praktische tips komen hierdoor in beeld. Deze onderzoeksmethode is door KIS in 2018 ook gebruikt in voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs en op basis hiervan zijn praktische tips geformuleerd die in een handreiking zijn weergegeven. Deze handreiking voor het vo wordt door stakeholders zoals School & Veiligheid en de beroepsvereniging van maatschappijleerdocenten, als zeer bruikbaar ervaren. In 2021 willen we nog een stap verder gaan en zorgen dat we als KIS met een praktische tool komen voor het primair onderwijs (op basis van kwalitatieve evaluaties) waarbij tevens verschillende kansrijke interventies opnemen. Denk bijvoorbeeld aan een online tool waarbij scholen informatie invullen over de school (de regio, populatie, of er wel of niet incidenten zijn geweest et cetera.) en vervolgens te zien krijgen welke aanpakken zij kunnen inzetten. We willen dit samen met Stichting School & Veiligheid ontwikkelen omdat zij veel expertise hebben over de wensen en behoeften bij scholen en ook door scholen goed gevonden worden.

FASERING ONDERDEEL A

Fase 1: Verkennende fase

Via een deskresearch en via de contacten met stakeholders (PO-Raad, School & Veiligheid et cetera.) wordt in kaart gebracht welke methoden momenteel gebruikt worden in het primair onderwijs om vooroordelen en discriminatie te verminderen en respect te bevorderen.

Fase 2: Onderzoeksfase

Eerst worden de bestaande methoden langs de wetenschappelijke kennis gelegd die uit het rapport van KIS voorkomt (rapport is gepubliceerd in oktober 2020). Op basis hiervan worden twee à drie kansrijke methoden geselecteerd. Vervolgens worden bij deze methodes observaties gehouden om zicht te krijgen op wat de praktische tips en randvoorwaarden zijn voor het goed uitvoeren van deze methodes en het tot bloei laten komen van de werkzame mechanismen die onderliggend zijn aan deze methoden.

Fase 3: Analyse en ontwikkelen tool

De uitkomsten van de observaties worden geanalyseerd en op basis daarvan wordt een tool ontwikkeld (samen met Stichting School & Veiligheid) waardoor scholen kunnen checken welke methode past bij hun school (bij hun regio, populatie et cetera) en waar ze bij implementatie rekening mee moeten houden.

Fase 4: Praktische tool ontwikkelen

Onderdeel B: implementatie in het primair en voortgezet onderwijs en mbo

KIS heeft de afgelopen jaren door middel van haar onderzoeken aan het licht gebracht wat werkt (en wat niet) om vooroordelen en discriminatie te verminderen en respectvol samenleven te bevorderen. Ook heeft KIS onderzocht hoe om te gaan met morele dilemma's en moeilijk bespreekbare thema's. De huidige aanpakken die hiervoor worden gebruikt door docenten in het onderwijs werken lang niet altijd en soms zelfs averechts. Dat betekent voor veel docenten voor een deel een ommezwaai in hun manier van lesgeven. KIS wil daarom inzetten op (verdere) implementatie in 2021 door een grote groep docenten die actief betrokken zijn op dit thema, in sessies meer handvaten te geven. Dat gaan we doen in nauwe samenwerking met School & Veiligheid die een bekende en belangrijke speler is in het onderwijs. School & Veiligheid organiseert daarom een aantal sessies en KIS verzorgt hierin een onderdeel waarin kennis wordt overgedragen. Het gaat in ieder geval om de volgende twee sessies:

- Een online sessie voor het basisonderwijs waarin het rapport "Opgroeien zonder vooroordelen" toegelicht wordt. Deze sessie zal plaatsvinden in januari en tijdens deze sessie wordt de deelnemers ook gevraagd naar kansrijke aanpakken ten behoeve van fase 1 van onderdeel A.
- Een masterclass voor het mbo in de week van 21 maart; dat is namelijk de week van inclusie en dan loopt er een grote campagne in het mbo. In deze sessie zal KIS een lezing geven over wat werkt om vooroordelen te verminderen en mogelijk ook in gaan op andere thema's zoals morele dilemma's.

De verwachting is dat er nog andere vragen binnenkomen voor lezingen zoals in 2020 ook veelvuldig het geval was.



FASERING ONDERDEEL B

Fase 1: Voorbereiding

Met School & Veiligheid wordt de inhoud voorbereid en School & Veiligheid zorgt voor de uitnodigingen. Tevens zal KIS de bijeenkomsten aankondigen: de eerste bijeenkomst voor het primair onderwijs wordt ook aangekondigd in het persbericht van 'Opgroeien zonder vooroordelen'.

Fase 2: Uitvoering

De sessies worden online gehouden en na schooltijd, zodat docenten makkelijk mee kunnen doen.

Fase 3: Evaluatie

Samen met School & Veiligheid wordt bekeken hoe de sessies het best geëvalueerd kunnen worden, bijvoorbeeld door middel van vragenlijsten.

Planning per fase in maanden

		2021												
		Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.	
Onderdeel A														
1. Verkennende fase														
2. Onderzoeksfase														
3. Analyse en ontwikkelen praktische tools														
4. Bekend maken praktische tool														
Onderdeel B														
1. Voorbereidende fase														
2. Uitvoeringsfase														
3. Evaluatie														

BEGROTING

Kosten: € 59.972

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	194	19.594
Movisie	Junior	57	309	17.613
Movisie	Project-assistent	46	38	1.748
Stafkosten Movisie		11	541	5.951
Overhead Movisie		26	541	14.066
Totaal Movisie				58.972
Materiële kosten				1.000
Totaal				59.972



4.3 Doorstroom in het vo

In 2020 zijn we binnen het KIS-werkplan met dit project gestart. Door de coronacrisis is onze werving toen niet van de grond gekomen en hebben we besloten om het project stil te leggen. We denken dat we in 2021 wel scholen zullen vinden die aan het onderzoek willen meedoen. Voornamelijk omdat scholen de omslag naar (digitaal) onderwijs al gemaakt hebben en bij een eventuele nieuwe sluiting van de scholen zullen we daar minder last van hebben. Daarnaast hebben we al een start gemaakt met het project en kunnen we direct beginnen met de werving, mede via contacten die we al gelegd hebben.

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Het onderwijsniveau van jongeren met een migratieachtergrond is aan het stijgen, maar nog steeds zitten relatief veel leerlingen met een migratieachtergrond op het vmbo in vergelijking met havo of vwo en behalen ze een minder hoog opleidingsniveau in vergelijking met jongeren met een Nederlandse achtergrond.¹⁹ In theorie zou het voortgezet onderwijs de mogelijkheden moeten bieden om door te stromen naar een hoger onderwijsniveau. Maar dat blijkt in de praktijk niet altijd makkelijk te zijn. Begin 2020 heeft de Eerste Kamer een nieuwe wet aangenomen waardoor het makkelijker is om met een vmbo gl/tl-diploma door te stromen naar de havo²⁰. Het is nog niet duidelijk wat de effecten hiervan zijn.

KIS deed vorig jaar onderzoek naar stapelaars met een migratieachtergrond in het onderwijs om onder andere te kijken hoe hun onderwijsloopbaan anders had kunnen lopen. Uit de eerste resultaten van een enquête (uitgezet bij tweeduizend studenten, zowel met als zonder migratieachtergrond) blijkt dat 80 procent van alle²¹ studenten tevreden is over hun onderwijsroute. Tegelijkertijd denkt 70 procent van hen dat zij sneller op het niveau hadden kunnen belanden waarop zij nu onderwijs volgen (hbo of wo). Ook uit een eerder KIS-onderzoek naar vermeende onder advisering bij schooladviezen kwam het signaal dat er mogelijk sprake is van barrières in de doorstroom naar het niveau passend bij de capaciteiten van jongeren met een migratieachtergrond in het onderwijs. Uit het onderzoek bleek onder andere dat onderwijsprofessionals soms hun beeld over de thuissituatie en de mogelijke ondersteuning van ouders in het voortgezet onderwijs mee laten wegen en dat kan voor leerlingen met een migratieachtergrond negatief uitpakken.

Als vervolg op beide projecten, willen we ons dit jaar richten op de doorstroom in het voortgezet onderwijs²². Bovendien willen we nadrukkelijk de ondersteuning meenemen: wat gebeurt er al? Waar hebben jongeren met een migratieachtergrond behoefte aan? En op welke manier zou dit goed op elkaar afgestemd kunnen worden?

DOELSTELLING

Maatschappelijk doel

Bijdragen aan het verbeteren van de ondersteuningsmogelijkheden in het onderwijs voor leerlingen met een migratieachtergrond zodat hun potentie, zonder vertraging, ten volle wordt benut.

Projectdoel

Kennis over het doorstromen van jongeren met een migratieachtergrond en de eventuele barrières daarbij verkrijgen, verdiepen en delen met het onderwijsveld.

Onderzoeksvragen

- Hoe ziet de wet- en regelgeving rond de op- en afstroom eruit? Wat is bekend over de invloed van brede brugklassen? Wat zijn de (verwachte) effecten van de nieuwe wetgeving over doorstroom hierin?
- Tegen welke barrières lopen jongeren met een migratieachtergrond aan binnen het vo, met betrekking tot op- en afstroom?

19 <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoe-verschillen-opleiding-en-schoolkeuze-naar-migratieachtergrond->

20 Meer informatie over het wetsvoorstel: https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35195_wet_gelijke_kans_op

21 Voor de duidelijkheid: dit gaat om zowel jongeren met en zonder migratieachtergrond én stapelaars en niet-stapelaars.

22 De overheid is de laatste jaren bezig om overgangen in het onderwijs makkelijker te maken, dit zullen we meenemen in het onderzoek.



- Welke ondersteuningsbehoeften hebben jongeren met een migratieachtergrond (gehad) binnen het vo? Voor een groot deel kunnen we de informatie gebruiken die opgehaald is binnen de enquête van het onderzoek naar stapelaars, waar ook gevraagd wordt naar ondersteuningsbehoeften.

DOELGROEP

Het onderwijsveld, vooral professionals, zijn de afnemers van het resultaat van het project. Zij kunnen jongeren met een migratieachtergrond zelf ondersteunen of wijzen op andere ondersteuningsmogelijkheden. Daarnaast hopen we een agenderende functie te hebben voor beleidsmakers om inzicht te bieden in de barrières waar jongeren met een migratieachtergrond in het vo tegenaan lopen. We hopen dat jongeren zelf uiteindelijk meer mogelijkheden krijgen om op te stromen en hun potentie te benutten.

SAMENWERKING

Ten behoeve van draagvlak en impact van het traject betrekken we gedurende de verschillende fases nadrukkelijk professionals uit het veld. We proberen hierbij zoveel mogelijk ook samen te werken met onderwijsprofessionals die via de KIS-community als **associate members** aan KIS worden verbonden.

RESULTATEN

We leveren een beknopte rapportage aan met de belangrijkste resultaten voor de onderwijspraktijk en beleidsmakers. We betrekken onderwijspartijen, zoals de VO-raad, bij de verspreiding van de resultaten.

COMMUNICATIE

Er zal een artikel verschijnen op de KIS-website. Ook kijken we in overleg met de betrokkenen of er behoefte is aan een andere vorm van communicatie, bijvoorbeeld een (animatie)filmpje of podcast, en hoe deze de opbrengsten van het huidige project kan overbrengen.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING EN BEGROTING

Fase 1: Deskresearch en inventarisatie bij stakeholders²³

Allereerst maken we een overzicht van wat al bekend is over het onderwerp. Wat zijn onderzochte redenen voor op- en afstroom in het vo? Zijn er specifieke factoren die een rol kunnen spelen bij jongeren met een migratieachtergrond? Welke vormen van ondersteuning zijn er op dit moment in het vo en wat zijn de verwachte opbrengsten? Daarna willen we in gesprek met vijf stakeholders, zowel onderzoekers als professionals, die kunnen vertellen over de huidige stand van zaken en wat relevante onderwerpen zijn om in de interviews met jongeren terug te laten komen.

Fase 2: Interviews met onderwijsprofessionals

Om zicht te krijgen op wat het huidige beleid is op scholen en wat voor ondersteuning er op scholen (en daarbuiten) geboden wordt, houden we interviews met professionals die werkzaam zijn in het vo. Met onderwijsprofessionals willen we het beleid van de school (bijvoorbeeld criteria voor opstroom) bespreken, de eventuele ondersteuning die jongeren kunnen krijgen, maar ook hun ervaringen en perspectief op het onderwerp. Wat zien zij als mogelijke barrières voor jongeren met een migratieachtergrond in het vo? Wat gebeurt er al in het onderwijs, bijvoorbeeld op het gebied van loopbaanoriëntatiebegeleiding (lob), en wat kan er nog verbeterd worden?

Fase 3: Interviews met jongeren in het vo

In dit project willen we graag meenemen wat het perspectief van jongeren met een migratieachtergrond is op hun onderwijsloopbaan en de ondersteuning die ze daarbij ontvangen of zouden willen hebben. We gaan in gesprek met leerlingen met een migratieachtergrond die op verschillende onderwijsniveaus (vmbo, havo en vwo) zitten. We richten ons daarbij op jongeren die in de laatste jaren van hun opleiding in het vo zitten, zodat ze terug kunnen kijken op hun onderwijsloopbaan in het vo. We includeren jongeren verspreid over Nederland, omdat bekend is dat er regionale verschillen bestaan, bijvoorbeeld in de plaatsing op een vo-school door een systeem van loting.

²³ Deze fase hebben we begin 2020 al doorlopen en zullen we niet volledig gaan herhalen. We hebben een beperkte tijd gereserveerd om de literatuur te updaten.



Werving

We werven minimaal vier vo-scholen, die verschillende onderwijsniveaus (vmbo, havo, vwo) aanbieden. Per school spreken we minimaal twee onderwijsprofessionals en vier tot zes jongeren. Daarbij houden we rekening met verschillen tussen G4-steden (vooral de loting en plaatsing in Amsterdam en Utrecht) en andere steden. De helft van de scholen richt zich op doorstroom en biedt daar ondersteuning voor aan, terwijl de andere scholen zich niet specifiek met dit onderwerp bezighouden.

Idealiter spreken we met minimaal tien tot twaalf onderwijsprofessionals die al een aantal jaar ervaring hebben in het onderwijs en een directe rol spelen bij doorstroom (zoals decanen, mentoren). En met minimaal zestien jongeren die aan het einde van het vo zitten (vierde jaar vmbo, vierde of vijfde jaar havo, vijfde of zesde jaar vwo) en een verandering in niveau (zowel opstroom als afstroom) hebben meegemaakt. We overleggen dit met contactpersonen bij vo-scholen en maken dit kenbaar in de werving, maar houden er rekening mee dat niet iedereen dit heeft meegemaakt. In overleg met scholen, richten we ons erop om zoveel mogelijk jongeren met een migratieachtergrond te spreken. De overige verschillen (onderwijsniveau, wel of niet op- of afstroom, doubleren en type school) zijn al redelijk groot om 'algemene' uitspraken te kunnen doen. Als de helft van de jongeren geen migratieachtergrond heeft, wordt dit nog lastiger.

Fase 4: Terugkoppeling van de resultaten aan het onderwijsveld

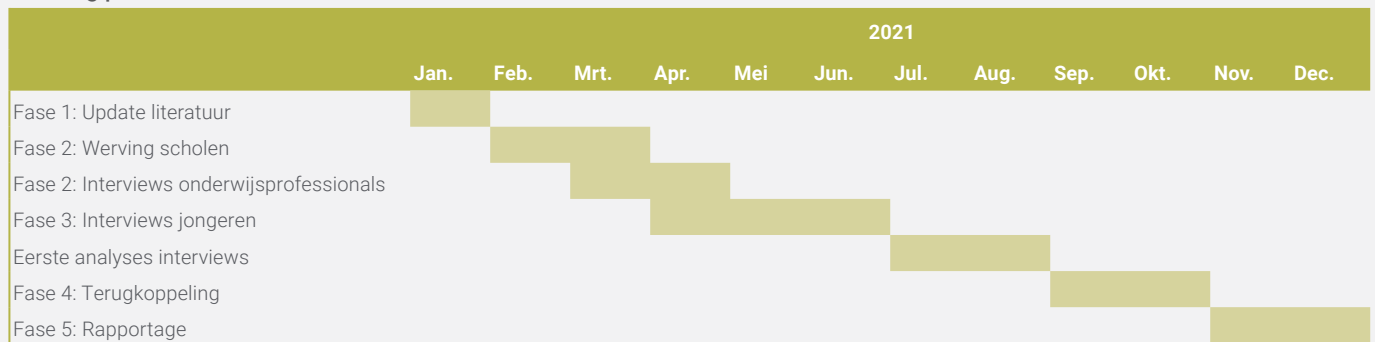
We willen in het huidige onderzoek de visie van jongeren centraal stellen. Maar onderwijsprofessionals en beleidsmakers zijn degenen die met de resultaten aan de slag kunnen. In deze fase van het onderzoek, leggen we (voorlopige) resultaten aan hen voor en bespreken we wat zij onderwerpen vinden waar zij als professionals, of waarmee de politiek als beleidsmakers mee aan de slag kunnen.

Fase 5: Analyse en rapportage

In de laatste fase combineren we de data die we verzameld hebben en schrijven een beknopte rapportage waar het onderwijsveld mee verder kan. Als tijdens het onderzoek blijkt dat betrokkenen behoefte hebben aan een ander eindproduct, zullen we daar natuurlijk in tegemoet treden.

PLANNING

Planning per fase in maanden



BEGROTING

€ 49.967

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	92	10.304
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	108	8.316
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	134	7.638
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	59	2.596
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	393	5.502
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	393	10.611
Totaal Verwey-Jonker Instituut				44.967
Materiële kosten				5.000
Totaal				49.967



Thema 5 arbeidsmarkt

5.1 Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

“Wetenschappelijk onderzoek wijst overtuigend uit dat sprake is van etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. [...] Ook zijn er sterke signalen dat etnische discriminatie op de arbeidsmarkt nauwelijks is afgenomen in de afgelopen decennia en in Nederland zelfs hoger is dan elders.”

Dr. Lex Thijsen van de Universiteit Utrecht (in artikel)

Personen met een Nederlandse naam hebben in de eerste selectiefase ongeveer 60 procent meer kans hebben op een uitnodiging dan personen met een Arabisch klinkende naam, ondanks een even goed cv, zo meldt het [VIA-rapport uit 2018](#) van het ministerie van SZW. Zelfs al hebben personen zonder migratieachtergrond een strafblad voor een geweldsdelict gekregen, dan hebben zij nog steeds een grotere kans op een positieve reactie na een sollicitatie, dan personen met een migratieachtergrond en zonder strafblad, zo blijkt uit [onderzoek](#) van onder andere de Vrije Universiteit en de Radboud Universiteit. Deze discriminatie op de arbeidsmarkt is een van de belangrijkste oorzaken die ervoor zorgt dat mensen met een migratieachtergrond minder kans hebben op een baan. Door de coronacrisis is de arbeidssituatie van mensen met een migratieachtergrond nog slechter geworden: het [SCP](#) stelt dat werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond relatief vaak met een flexibel dienstverband werkzaam zijn in een sector die hard wordt getroffen door de crisis, zoals de uitzendbranche, horeca, luchtvaart, sierteelt en cultuur, sport en recreatie. Discriminatie zal door de crisis mogelijk weer verder toenemen: in 2019 was de situatie in Nederland een klein beetje verbeterd ten opzichte van 2015, zo blijkt uit [onderzoek van Panteia \(2019\)](#), waarschijnlijk door de betere economische situatie van 2019, zo denken de onderzoekers. Dat betekent dat een economische recessie als gevolg van de coronacrisis de arbeidsmarktdiscriminatie waarschijnlijk weer zal doen toenemen.

Hoog tijd dus voor werkgevers om werk te maken van de aanpak van discriminatie in de eigen organisatie. Ook werkgevers die niet direct gemotiveerd hier toe zijn moeten hier mee aan de slag want er komt een [nieuwe wet](#) aan die stelt dat iedere werkgever verplicht om een plan te hebben om discriminatie te voorkomen in de eigen organisatie.

KIS (en Movisie) heeft de afgelopen jaren al flink geïnvesteerd in onderzoek en naar wat werkt op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, net als andere partijen zoals TNO en het College van de Rechten van de Mens. Er is nu dus al een duidelijk beeld van wat bedrijven volgens de wetenschap zouden moeten om discriminatie en de invloed van vooroordelen te voorkomen in het werving- en selectieproces, zoals samengevat in dit [KIS-artikel](#). Wat nu nodig is, is dat deze kennis verder geïmplementeerd wordt bij (a) gemeenten zodat zij een lokale aanpak kunnen vormgeven en bij (b) werkgevers zodat zij ermee aan de slag kunnen. Momenteel is KIS hier al mee bezig als het gaat om werkgevers: er worden nu bijeenkomsten en gesprekken gehouden met werkgevers en HRM-medewerkers en hierin wordt niet alleen ‘wat werkt kennis’ overgedragen, maar ook doorgevraagd op wat werkgevers nodig hebben om deze ‘wat werkt kennis’ te implementeren. In 2021 wordt een korte rapportage of artikel over de resultaten hiervan geschreven. Tevens wordt met TNO de mogelijkheid bekeken om verder in te zetten op implementatie van deze kennis.



Tot slot is ook van belang dat (c) de 'wat werkt kennis' wordt gebruikt binnen HRM-opleidingen en bij- en nascholingscursussen voor recruiters zodat nieuwe HRM-medewerkers en recruiters goed beslagen ten ijs komen om discriminatie in werving en selectie te voorkomen. Het is nu nog niet duidelijk of zij deze kennis al hebben en of zij überhaupt aandacht besteden aan het thema discriminatie. Hiervoor is onderzoek nodig. In 2022 is de bedoeling om in te zetten op een verdere implementatie van deze kennis binnen opleidingen voor HRM-medewerkers en recruiters.

DOELSTELLING

Ons maatschappelijk doel is om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken; wij willen dat iedereen ongeacht afkomst of religie, dezelfde kansen heeft op een baan. Wij pakken dit maatschappelijke doel aan door middel van de volgende projectdoelen:

- Implementeren van de bestaande 'wat-werkt-kennis' bij gemeenten: zij krijgen inzicht in wat werkt en worden ondersteund in het ontwikkelen van lokaal beleid tegen arbeidsmarktdiscriminatie (onderdeel A).
- Implementeren van de bestaande 'wat-werkt-kennis' bij werkgevers en inzicht in of en wanneer werkgevers bereid zijn om deze kennis in te zetten om discriminatie tegen te gaan (onderdeel B). *Dit betreft voor deel een afrondend onderdeel waar we in 2020 mee aan de slag zijn gegaan en wat we afronden in 2021. Tevens gaat het om een nieuw onderdeel dat uitgewerkt wordt met TNO.*
- Inzicht in hoe HRM-opleidingen aandacht besteden aan discriminatie en gelijke kansen, in hoeverre dit in overeenstemming is met de huidige 'wat werkt kennis' en wat de kansen zijn voor implementatie van 'wat werkt kennis' (onderdeel C). *Op implementatie wordt verder ingezet in 2022 maar hiermee wordt al een start gemaakt in 2021.*

DOELGROEP

De primaire doelgroep van ons project zijn (a) gemeenten, (b) werkgevers en (c) HRM-opleidingen en -studenten. De profijtgroep zijn uiteindelijk de werknemers en werkzoekenden met een migratieachtergrond: we willen ervoor zorgen dat zij niet meer gediscrimineerd worden bij het zoeken naar een baan.

SAMENWERKING

- Gemeenten.
- VNG.
- (Netwerken van) werkgevers.
- HRM-opleidingen en opleidingen voor recruiters.
- Opleidingscommissies van HRM-opleidingen.
- TNO.

RESULTATEN

Onderdeel A: Gemeenten krijgen makkelijk inzicht in wat zij kunnen doen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan

- Een artikel is geschreven voor gemeenten.
- Het artikel is bekend gemaakt onder gemeenten.

Onderdeel B: Werkgevers krijgen 'wat werkt kennis' aangereikt en er is meer inzicht in of en wanneer zij bereid zijn deze kennis toe te passen.

Wetenschappelijke en vernieuwende aanpakken om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan zijn bekender geworden onder werkgevers.

- Er is zijn sessies gehouden met (netwerken van) werkgevers (in 2020).
- De inzichten over of en wanneer de werkgevers bereid zijn deze 'wat werkt kennis' toe te passen, worden beschreven in een artikel of korte rapportage (in 2021).
- Er wordt verder ingezet op implementatie van 'wat werkt kennis' in een apart plan met TNO samen (deze activiteiten staan niet begroot in dit plan).

Onderdeel C: Er is inzicht in hoe HRM-opleidingen en bij- en scholing voor recruiters aandacht besteden aan discriminatie en gelijke kansen, in hoeverre dit in overeenstemming is met de huidige 'wat werkt kennis' en wat de kansen zijn voor implementatie van 'wat werkt kennis'.



- Er is onderzoek gedaan onder HRM-opleidingen en bij- en scholing voor recruiters.
- Resultaten van het onderzoek zijn gepubliceerd en landelijk bekend gemaakt.
- Er is een implementatieplan ontwikkeld met HRM-opleidingen en bij- en scholing voor recruiters over hoe de 'wat werkt kennis' verder te implementeren. De uitvoering van dit implementatieplan zal dan plaatsvinden in 2022.²⁴

COMMUNICATIE

Onderdeel A: Implementatie bij gemeenten

Het artikel zal bekend worden gemaakt onder media die zich richten op gemeenten zoals Binnenlands Bestuur, via partners als de VNG en via linkedin-groepen gericht op gemeenten.

Onderdeel B: Implementatie bij werkgevers en ophalen van kennis bij werkgevers

De korte rapportage of het artikel wat ontwikkeld wordt, wordt gedeeld met het ministerie en vormt de basis voor het verdere plan gericht op implementatie onder werkgevers dat ontwikkeld wordt met TNO.

Onderdeel C: Implementatieonderzoek onder HRM-opleidingen:

Er wordt een rapport ontwikkeld en hieraan wordt bekend gegeven in de landelijke media en de media die gericht zijn op HRM-medewerkers (zoals HR in de praktijk en PWnet). Tevens wordt een implementatieplan ontwikkeld en hier wordt verder uitvoering aan gegeven in 2022.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Onderdeel A: Implementatie bij gemeenten

Voor veel gemeenten is het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie een belangrijk speerpunt. Het ontbreekt gemeenten echter vaak aan kennis over hoe dat te doen. Momenteel worden daarom ook aanpakken uitgerold door gemeenten waarvan de effectiviteit twijfelachtig is of mogelijk zelfs averechts uitpakt, zoals verplichte cursussen voor werkgevers gericht op bewustwording. Een overzicht voor gemeenten van wat wel en niet werkt in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het bevorderen van diversiteit en een beschrijving van hun rol daarin, kan gemeenten helpen hun beleid effectief vorm te geven. Hierbij wordt voortgebouwd op de publicatie van KIS uit 2019 voor gemeenten over 'naming & faming' waarin al in het kort beschreven is wat wel en niet werkt. Het gaat om een artikel waarbij een aantal gemeenten of de VNG worden gevraagd om mee te lezen.

Fasen

1. Het schrijven van het artikel en checken bij gemeenten.
2. Het bekend maken: het artikel wordt bekend gemaakt onder gemeenten via communicatiekanalen zoals Binnenlands Bestuur.

Onderdeel B: Implementatie bij werkgevers en ophalen van kennis bij werkgevers

In 2020 is KIS gestart met een onderzoek naar de implementatiekansen van vernieuwende vormen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan; onder meer *priming*, 'naming & faming' en objectief werven en selecteren (zoals onderzocht in de pilot 'nudging' door TNO in opdracht van SZW). Concreet betekent dit dat er inzicht komt in hoeverre en wanneer werkgevers bereid zijn om deze vernieuwende methodes in te zetten in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en onder welke voorwaarden. Dit onderzoek loopt zoals gepland en afgesproken door in 2021: we zorgen dan voor de rapportage.

Fasen

1. Rapportage: beschrijven van de uitkomsten van de (vier à vijf) sessies die in 2020 zijn gehouden.
2. Implementatiefase: de resultaten van dit onderzoek zullen de basis vormen voor een nieuw plan dat we samen met TNO gaan uitvoeren. Het einddoel is uiteindelijk om werkgevers op maat advies te kunnen geven over welke aanpakken zij het beste kunnen inzetten. Dit onderdeel wordt apart gefinancierd.

²⁴ Uiteraard is dit alleen het geval wanneer KIS doorgaat in 2022. Dit is op dit moment nog niet bekend.



Onderdeel C: Implementatieonderzoek onder HRM-opleidingen:

We hebben als KIS al aardig zicht op wat wel werkt en wat niet, maar deze kennis is lang niet altijd bekend bij HRM-medewerkers en recruiters. Om dit te verbeteren is het logisch om bij het begin te starten: de opleidingen voor HRM-medewerkers en recruiters.. Besteden deze opleidingen al aandacht aan het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en zo ja hoe doen ze dat? En is op basis van de huidige 'wat-werkt-kennis' te verwachten dat de manier waarop zij dat nu doen, bijdraagt aan een effectieve aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie? Voor 2021 wil KIS daarom een onderzoek doen naar hoe binnen de opleidingen HRM en bij- en nascholing voor recruiters (leergangen, cursussen, post-HBO) nu aandacht wordt besteed aan het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie en in hoeverre dit overeenkomt (en verschilt) met de 'wat-werkt-kennis'. Door dit onderzoek te doen, wordt het thema tevens geagendeerd bij de opleidingen. En door het presenteren van de uitkomsten aan onder meer opleidingscommissies en andere partijen die de inhoud van de opleidingen bepalen, wordt het thema verder op de agenda gezet en waar mogelijk al opgepakt door de opleiding en docenten. Indien mogelijk willen we dan vervolgens graag in 2022 verder aan de slag met het eventueel verbeteren van het aanbod op deze opleidingen.

Het gaat om de volgende onderzoeksvragen:

- Waar komen de studenten terecht die hier worden opgeleid?
- In hoeverre is er nu aandacht voor het thema discriminatie, gelijke kansen en diversiteit binnen deze HRM-opleidingen?
- En als men hier aandacht aan besteed: komt dit overeen met wat bekend is over wat werkt?
- Hoe kunnen opleidingen gemotiveerd worden om het thema onderdeel te maken van de opleiding en de 'wat werkt kennis' hier op in te zetten?

Fasen

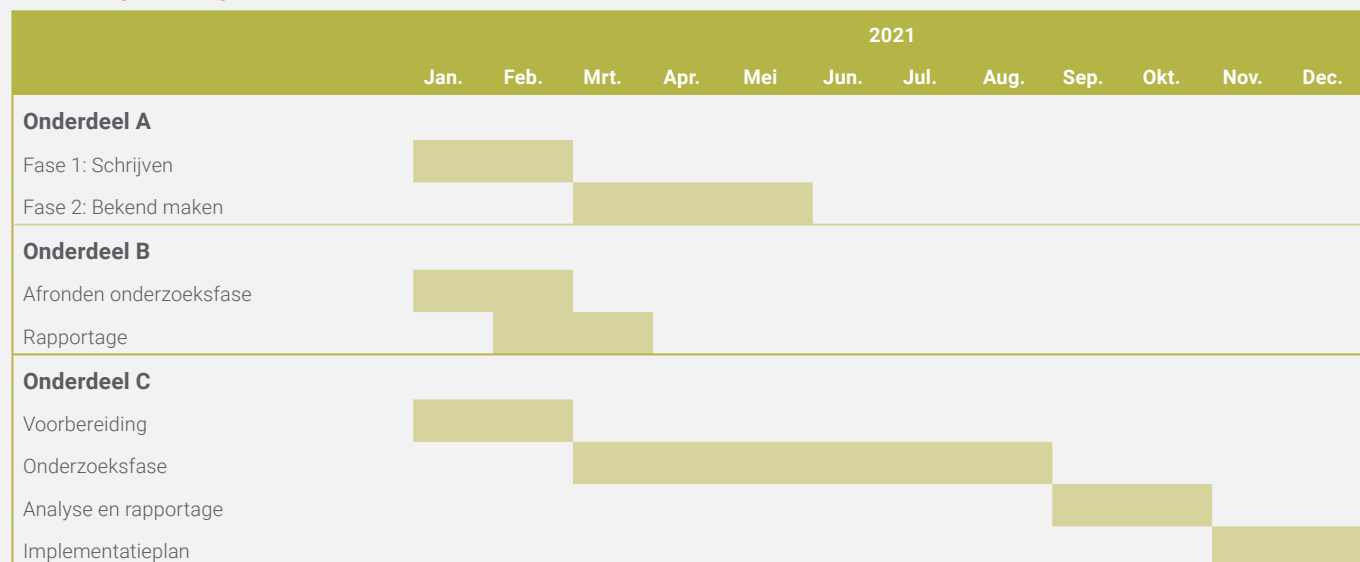
1. Voorbereiding: contacten leggen met HRM-opleidingen en bij- en nascholing voor recruiters (leergangen, cursussen, post-HBO) in Nederland. KIS moet hier 'binnenkomen' en zal hiervoor de contacten inzetten die KIS al heeft uit eerdere projecten met verschillende hogescholen. Ook spreken we in deze fase met experts van instituten en organen die het curriculum bepalen van deze opleidingen of daar invloed op uit te oefenen om zo al zicht te krijgen op hoe de opleiding in elkaar steekt. We beginnen dus al bij aanvang met het creëren van draagvlak voor het onderzoek en het thema. Dit maakt de impact van een onderzoek groter dan in het geval van een klassiek lineair onderzoeksproces, waarbij stakeholders pas in de laatste fase worden betrokken en de uitkomsten gedeeld krijgen, zo stellen Abma en anderen (2017).
2. Onderzoeksfase: Deze fase bestaat uit twee onderdelen. Onderdeel 1 is de afname van interviews onder docenten, managers of opleidingscoördinatoren van HRM-opleidingen en bij- en nascholing voor recruiters. Er zijn 21 hbo-studies HRM, verspreid over zestien verschillende hogescholen en een aantal grote instituten voor bij- en nascholing voor recruiters. Ons streven is om zeker tien à vijftien personen te spreken die werken op hbo's en tien à vijftien personen van bij- en nascholing voor recruiters. In totaal dus 25 tot dertig interviews. Door middel van de gestructureerde interviews met deze docenten, managers of opleidingscoördinatoren halen we zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens op:
 - Hoe vaak zij aandacht besteden aan discriminatie en vooroordelen en in welke type lessen.
 - Of de manier waarop zij aandacht aan het thema discriminatie en vooroordelen besteden aansluit bij de 'wat werkt kennis'.
 - Of de manier waarop geleerd wordt te werven en selecteren algemeen aansluit bij de 'wat werkt kennis'.
 - Motieven om wel of geen aandacht te besteden aan discriminatie en vooroordelen voorkomen en 'wat werkt kennis' in te zetten.
 - Wat zij nodig hebben om 'wat werkt kennis' op het terrein van discriminatie en vooroordelen te implementeren in hun opleiding.

Na afloop van het interview wordt gevraagd om de lesinhoud die er nu eventueel al is, toe te sturen. Dit gebruiken we voor onderdeel 2 van de onderzoeksfase: in dat onderdeel gaan we de lessen die worden gegeven vergelijken met de 'wat werkt kennis'. De vraag is in hoeverre er nu al gebruik gemaakt wordt van 'wat werkt kennis'. Naast lesmateriaal kijken we hier ook naar ander invloedrijk materiaal in de HR- en recruitmentwereld zoals veelgelezen artikelen, Ted talks, congressen en de inhoud daarvan.



3. Analyse- en rapportage: in deze fase worden de onderzoeksvragen beantwoord en worden de uitkomsten gebundeld in een rapport.
4. Implementatieplan ontwikkelen: tot slot worden de resultaten via de landelijke media bekend gemaakt, maar nog belangrijker is dat deze worden besproken met de opleidingen, instituten en organen die het curriculum bepalen van deze opleidingen. Samen met hen wordt ingezet op het ontwikkelen van een plan voor het (verder) implementeren van de 'wat werkt kennis'. Hiermee worden de onderzoeksuitkomsten bekend gemaakt onder de mensen die hier mee aan de slag moeten en zo al de eerste stappen kunnen zetten wat betreft implementatie. De verdere uitvoering van dit opgestelde implementatieplan is gepland in 2022.

PLANNING PER FASE IN MAANDEN



BEGROTING

Kosten € 80.098

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	64	7.168
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	52	2.964
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	22	968
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	138	1.932
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	138	3.726
Totaal Verwey-Jonker Instituut				16.758
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Expert	101	160	16.160
Movisie	Senior	85	104	8.840
Movisie	Junior	57	258	14.706
Movisie	Project-Assistent	46	40	1.840
Stafkosten Movisie		11	562	6.182
Overhead Movisie		26	562	14.612
Totaal Movisie				62.340
Materiële kosten				1.000
Totaal				80.098



5.2 Bevorderen arbeidspositie migrantenvrouwen

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

In 2017 en de daarop volgende jaren heeft KIS het onderwerp arbeidsparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond, en specifiek vrouwelijke statushouders, stevig op de agenda gezet. Er is onder meer onderzoek gedaan waaruit blijkt dat vrouwelijke statushouders minder in beeld zijn bij gemeenten²⁵ en enkele gemeenten zijn ondersteund bij het meer sensitief maken van hun beleid en praktijk²⁶. In 2020 heeft KIS profielen²⁷ ontwikkeld over groepen migrantenvrouwen om daarmee de (diversiteit van de) doelgroep goed in beeld te brengen bij gemeenten. De dienstverlening van de gemeenten kan daarmee nauwkeuriger bij deze vrouwen aansluiten zodat zij beter begeleid kunnen worden richting werk.

Uit eerdere onderzoeken is bekend dat beperkte arbeidsparticipatie verstrekkende gevolgen kan hebben. Zowel voor het individu als voor de samenleving als geheel. Op individueel niveau gaat het om beperkte sociale contacten, lichamelijke en psychische ongezondheid en financiële problemen. Bij deze gevolgen is er vaak sprake van een wederkerige relatie; zo leidt werkloosheid tot armoede en verkleint armoede de kans op het vinden van werk (Tinnemans, Van Gent, Avrić, De Groot, 2020). Ook is bekend dat een beperkte arbeidsparticipatie van specifiek vrouwelijke statushouders kan leiden tot spanningen op gezinsniveau (De Gruijter & Razenberg, 2019). Aangezien arbeidsmarktparticipatie, algemene integratie en emancipatie sterk met elkaar samenhangen, is arbeidstoeleiding van vrouwen bevorderlijk voor de opvoeding van kinderen binnen Nederland. En daardoor uiteindelijk ook voor hun kansen in de Nederlandse samenleving (Van Tilburg, 2014). Daarnaast zijn er ook gevolgen voor de samenleving als geheel: enerzijds financieel – denk aan medische kosten en bijstandsuitkeringen – maar ook sociaal: werk is een belangrijke basis voor het mee kunnen doen en de integratie in de samenleving.

Om vrouwen met een migratieachtergrond naar werk te begeleiden, is het nodig dat gemeenten hun centrale rol bij het ondersteunen richting werk goed invullen. Vaak missen klantmanagers (en jongerenconsulenten) nog praktisch toepasbare kennis om op een gender-sensitieve wijze migrantenvrouwen te ondersteunen richting werk of onderwijs²⁸. Zij lopen er bijvoorbeeld in gesprekken soms tegenaan dat vrouwen zeggen (nog) niet te willen of kunnen werken. Ook wordt er niet altijd rekening gehouden met de specifieke achtergrondkenmerken van migrantenvrouwen en de wijze waarop deze kenmerken met elkaar zijn verbonden (Stavenuiter, Kahman, Kok, Van Mourik, Out & De Gruijter, 2020). Oftewel: de intersectionele blik ontbreekt soms.

KIS wil primair klantmanagers en jongerenconsulenten van gemeenten kennis en vaardigheden bieden zodat zij in de praktijk vrouwen met een migratieachtergrond zo goed mogelijk kunnen begeleiden. Uit ervaring weten we dat een e-learning een bruikbare tool is hiervoor.²⁹ In deze e-learning bundelen én borgen we de kennis die KIS (maar ook Movisie en Verwey-Jonker Instituut in aanpalende projecten) de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Deze e-learning kan tevens ingezet worden voor en onder de aandacht gebracht worden bij andere programma's, zoals het ZonMw-programma Vakkundig aan het Werk³⁰, waar gemeenten vanaf volgend jaar ook aan de slag gaan met dit onderwerp.

DOELSTELLING

Maatschappelijke doelen: het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van migrantenvrouwen doordat zij betere (gender-sensitieve) begeleiding van gemeenten ontvangen.

Projectdoel: het ontwikkelen van een e-learningmodule over gender-sensitief werken met migrantenvrouwen waarin we kennis bundelen voor gemeenteprofessionals die migrantenvrouwen begeleiden richting werk en onderwijs.

25 Zie: https://www.kis.nl/sites/default/files/bestanden/Publicaties/vrouwelijke-statushouders-op-weg-naar-werk_0.pdf

26 Zie ook de handreiking: <https://www.kis.nl/publicatie/ondersteuning-bij-de-arbeidstoeleiding-van-vrouwelijke-statushouders>

27 Deze profielen zijn nog in ontwikkeling bij het schrijven van dit projectplan. Eind 2020 worden ze gepubliceerd op de website van KIS.

28 In oktober 2020 is daarom Movisie gevraagd om een workshop gender-sensitief werken te geven aan de klantmanagers van gemeente Rotterdam. De casussen die worden opgehaald en besproken in deze workshop, worden ook meegenomen in de ontwikkeling van de e-learning.

29 Eerder heeft KIS een e-learning gemaakt over intercultureel vakmanschap, waarop veel enthousiaste reacties zijn ontvangen, waaronder van klantmanagers van gemeente Rotterdam.

30 Vakkundig aan het werk heeft een kennisprogramma dat zich richt op de economische zelfstandigheid van vrouwen, zie: <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/preventie/programmas/programma-detail/vakkundig-aan-het-werk/>



DOELGROEP

Primaire doelgroep: gemeenteprofessionals die rechtstreeks contact hebben met migrantenvrouwen en/of vrouwelijke statushouders om hen te begeleiden richting onderwijs of werk (zoals klantmanagers of jongerenconsulenten).

Secundaire doelgroep: (vrijwilligers)organisaties die migrantenvrouwen begeleiden naar werk, denk aan buddy-projecten.

Profijtgroep: migrantenvrouwen die (nog) geen werk hebben.

SAMENWERKING

De e-learning ontwikkelen we in nauwe samenwerking met gemeenten en experts van onder andere Atria, SZW, OCW, SAM, VNG, ervaringsdeskundigen en klantmanagers van verschillende gemeenten.

RESULTATEN

- Een e-learningmodule die is geplaatst op de online academie van Movisie, met een bewijs van deelname voor degene die de e-learning hebben afgerond.
- Onze ambitie is dat een half jaar na livegang 500 deelnemers de e-learning hebben doorlopen.
- Filmpje over het belang van gender-sensitief werken (+ duidelijke oproep om de e-learning te volgen).
- Artikel op KIS.nl en artikelen in vakmedia om de doelgroep te informeren over de e-learning en het belang van gender-sensitief werken.
- Focusgroep-bijeenkomst met gemeenten en (andere) experts op het onderwerp.

COMMUNICATIE

De e-learning wordt geplaatst in de online academie van Movisie, waarbij het duidelijk is dat deze is gemaakt door KIS. In de communicatie daaromheen worden gemeenten opgeroepen om deze (gratis) e-learning te volgen om zo migrantenvrouwen beter te begeleiden naar werk. In alle communicatie wordt verwezen naar de eerdere KIS-onderzoeken die het belang hiervan benadrukken. Op de website van KIS wordt een artikel geplaatst met duidelijke link naar de online academie.

Ook in de e-learning over intercultureel vakmanschap, die nog steeds erg vaak wordt afgenomen, wordt verwezen naar deze nieuwe e-learning. Daarnaast schrijven we artikelen voor vakmedia zoals Binnenlands Bestuur. Ten slotte ontwikkelen we een korte video die wordt verspreid via sociale media. Mogelijk wordt deze ook aan de e-learning zelf toegevoegd.

We vragen de stakeholders, die meedenken tijdens de ontwikkeling van de e-learning, om de e-learning via hun kanalen onder de aandacht te brengen.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Fase 1: Raadplegen stakeholders en bundelen kennis

De e-learningmodule komt tot stand in nauwe samenwerking met gemeenten en andere stakeholders. We stellen een focusgroep samen die bestaat uit experts, ervaringsdeskundigen en klantmanagers van verschillende gemeenten. Tijdens de focusgroep-bijeenkomst delen we kennis, stellen we onder andere de informatiebehoefte en tone of voice van de doelgroep vast én beschrijven we gezamenlijk enkele (prototype) casussen. Op basis van de inhoudelijke input van de bijeenkomst stellen we leerdoelen vast. De stakeholders zullen we gedurende de ontwikkelfase vragen om (onderdelen van) de e-learning te testen.

Fase 2: Ontwikkeling e-learning

In de e-learning geven we kennis over gender-sensitief werken en hoe dat er in de praktijk uit ziet. Ook werkt de doelgroep door middel van casussen in de e-learning aan bewustwording over de eigen houding en (mogelijk impliciete) vooroordelen over het begeleiden van migrantenvrouwen richting werk. De e-learning zal ook werkplekopdrachten bevatten – dit zijn opdrachten die iemand op het werk, bijvoorbeeld in gesprek met een vrouw, moet oefenen – zodat het geleerde ook daadwerkelijk in de praktijk geoefend moet worden. Na zo'n werkplekopdracht keert iemand weer terug naar de e-learning. De e-learning is zodoende modulair opgebouwd.

Op basis van de focusgroep en de eerder vastgestelde leerdoelen, maken we samen met de e-learningontwikkelaar een script (of storyboard) van de e-learning. Dit is een iteratief proces dat bestaat uit telkens dezelfde stappen: tekst en beeld ontwikkelen van een deel van



de e-learning, intern testen, feedback bespreken, aanpassingen doorvoeren, extern testen, dit bespreken en vervolgens de aanpassingen doorvoeren. Nadat dit proces voor elk deel van de e-learning is doorlopen, volgt een prototype. Deze gehele e-learning wordt extern getest door de doelgroep en externe stakeholders. Wanneer hun input is verwerkt, is de e-learning klaar om te publiceren op de online academie van Movisie.

Fase 3: Verspreiding e-learning

In de laatste fase staat de verspreiding en implementatie van de e-learning centraal. Hiertoe ontwikkelen we de activiteiten die benoemd zijn onder het kopje 'communicatie'. Ook denken we in de laatste fase na over hoe we deze e-learning na afloop van het project met enige regelmaat kunnen updaten.

PLANNING PER FASE IN MAANDEN

	2021											
	Jan.	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Fase 1: Raadplegen stakeholders en bundelen kennis												
Fase 2: Ontwikkeling e-learning												
Fase 3: Verspreiding e-learning												

BEGROTING

Kosten: 79.420

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	100	11.200
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	80	4.560
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	33	1.452
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	213	2.982
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	213	5.751
Totaal Verwey-Jonker Instituut				25.945
Organisatie	Onderzoeker	Tarief	Aantal	Bedrag
Movisie	Expert	101	10	1.010
Movisie	Senior	85	150	12.750
Movisie	Junior	57	270	15.390
Movisie	Project-assistent	46	5	230
Stafkosten Movisie		11	435	4.785
Overhead Movisie		26	435	11.310
Totaal Movisie				45.475
Materiële kosten				8.000
Totaal				79.420



Thema 6 Jeugd en opvoeding

6.1 Opvoeding (ouders centraal)

Producten en inzichten opvoedondersteuning in de etalage en verdieping religieuze opvoeding

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

Vanuit KIS en ook andere organisaties zijn onderzoeken gedaan en ondersteunende tools en trainingen ontwikkeld voor jeugdprofessionals en (semiprofessionele) vrijwilligers die ouders en hun kinderen ondersteunen. Zij kunnen dit toepassen bij het verder versterken van ouders met migratieachtergrond. Het gaat dan vooral om het ondersteunen bij vraagstukken rond waardenopvoeding, omgaan met negatieve beeldvorming of discriminatie, weerbaarheid van ouders en kinderen en samenwerking met informele organisaties. Dit zijn thema's waar veel jeugdprofessionals in reguliere organisaties niet goed bij weten te ondersteunen en waar ook weinig methodieken voor beschikbaar zijn binnen deze organisaties. Oudergroepen of bijeenkomsten bij informele organisaties of door vrijwilligers kunnen een goede aanvulling vormen op het reguliere aanbod. Maar vrijwilligers zijn soms zoekend naar werkvormen om het gesprek te voeren. Ook professionals zelf zijn gebaat bij meer handvatten om het gesprek met ouders hierover aan te gaan. Uit recent onderzoek van KIS onder ouders van de tweede generatie blijkt dat zij veel thema's tegenkomen waarover ze niet zonder meer met professionals in gesprek (kunnen) gaan maar waarover ze wel vragen hebben. Uit eerdere onderzoeken weten we dat dit ook speelt voor ouders van de eerste generatie.

KIS heeft op basis van onderzoek en verkenningen de afgelopen jaren een aantal producten ontwikkeld die vrijwilligers en professionals helpen ouders te ondersteunen.

- Een teambijeenkomst waardenopvoeding in diversiteit voor professionals. Bedoeld om zich meer bewust te worden en meer het gesprek te voeren met collega's over thema's die specifiek migrantenouders raken (zoals discriminatie, religie als referentiekader). De teambijeenkomst is compleet zelfstandig uit te voeren door organisaties als wijkteams of JGZ maar kan ook met ondersteuning worden uitgevoerd.
- Een serie bijeenkomsten voor oudergroepen met als thema weerbaar opvoeden (met werkvormen om het gesprek te voeren over waarden, opvoeding van jongens en meisjes, discriminatie, eerlijkheid), uit te voeren door vrijwilligers.
- Een train-de-trainer voor deze serie bijeenkomsten rond weerbaar opvoeden: er is intussen een pool van vrijwilligers getraind die graag meer oudergroepen wil gaan begeleiden in gemeenten en al verschillende groepen heeft getraind.
- Een light versie weerbaar opvoeden: losse bijeenkomsten om met oudergroepen uit te voeren. Met een lichte/korte training uit te voeren door vrijwilligers.
- Een toolkit voor samenwerken rond ondersteuning van ouders met informele organisaties. waarin een duurzame samenwerking kan worden opgebouwd.



De producten dragen volgens gebruikerservaringen bij aan versterking van de weerbaarheid bij ouders, het voeren van het gesprek over waardenopvoeding, en het versterken van competenties en kennis van professionals om met ouders in gesprek te gaan en collega's beter te raadplegen. De producten zijn en worden her en der gebruikt en zijn al onder de aandacht gebracht de afgelopen jaren. Verschillende producten zijn ook vertaald naar online versies (weerbaar opvoeden online training voor professionals, waardenopvoeding in diversiteit online workshop). Maar er is meer nodig om de producten (afgestemd op de behoeften van gemeenten) gebundeld onder de aandacht te brengen en ook te zorgen dat ze breder en duurzaam geïmplementeerd kunnen worden. In 2021 willen we hier werk van maken. We lichten verderop toe hoe.

Een nog onderbelicht onderwerp dat steeds wel op de agenda wordt gezet door ondersteuners van ouders (en ouders zelf) waar veel behoefte aan is in gemeenten (onder andere Utrecht, Culemborg, Delft) is het kunnen voeren van het gesprek over ondersteuning bij de religieuze opvoeding. Ook bij ouders is daar veel behoefte aan, zo blijkt uit onderzoeken. Ondersteuning kan ouders helpen richting te geven aan kinderen in de religieuze opvoeding en zich steviger te voelen als opvoeder (onder andere onderzoek tweede generatie KIS). Op basis van behoeftes van professionals en ouders vanuit diverse projecten en onderzoeken ([opvoeding tweede generatie](#), [levensbeschouwing en religie in de hulpverlening](#)), is er in het bijzonder behoefte aan tools of ondersteuning gericht op islam en opvoeding.

KIS-medewerkers ontwikkelen op dit moment in samenwerking met een onderzoekster in Leuven (gepromoveerd op opvoeding in relatie tot religie) en diverse partners, een online module over levensbeschouwelijke competenties voor professionals (met casussen et cetera; niet specifiek gericht op opvoeding en religie). Deze online module bouwt voort op een [verkenning](#) van KIS die laat zien dat er veel handelingsverlegenheid is bij professionals rond het spreken met ouders over religieuze opvoeding. In de huidige producten die KIS heeft ontwikkeld, is religie wel een punt van aandacht maar nog weinig uitgediept.

In de teambijeenkomst waardenopvoeding in diversiteit wordt religie als onderwerp kort uitgewerkt; het gaat daarbij vooral om de bewustwording dat religie een belangrijk referentiekader is voor ouders, met enige tips over de manier waarop het gesprek gevoerd kan worden. In de training weerbaar opvoeden komt het op dezelfde wijze aan de orde. Een tweede onderwerp rond ondersteuning van ouders bij de opvoeding voor 2021 dat we willen oppakken, is dan ook het verdiepen en bundelen van inzichten over religie (specifiek islam, zoals hierboven toegelicht) in relatie tot opvoed(ondersteun)ing. En het verwerken daarvan in ófwel de producten die er al zijn ófwel een infographic of ander aansprekend eindproduct met tips en randvoorwaarden voor iedereen die iets ontwikkelt of wil ontwikkelen rond religieuze opvoed(ondersteuning).

DOELSTELLING

Het overkoepelende maatschappelijke doel van ons project is dat ouders met een migratie-achtergrond en opvoedondersteuners versterkt worden zodat jongeren en kinderen gezond opgroeien in Nederland.

De doelen van de deelprojecten zijn de volgende:

- **Doelstelling A:** Producten ondersteuning ouders in de etalage: zorgen dat de kennis en producten van KIS gericht op ondersteuning van ouders met een migratie-achtergrond beter worden gekend en benut; zodat ouders beter worden geholpen.
- **Doelstelling B:** Kennis over islam in relatie tot opvoeding(sondersteuning) bundelen: professionals en vrijwilligers op basis van onderzoek en ervaring ondersteuning bieden bij het voeren van het gesprek over religieuze opvoeding.

DOELGROEP

- **Primaire doelgroep:** jeugdprofessionals en semi-professionals die werken met ouders of gezinnen, onder andere in wijkteams.
- **Profijtgroep:** ouders (en kinderen).

SAMENWERKING

- Samenwerkingspartners: al getrainde (semiprofessionele) vrijwilligers/zzp'ers, NJI, JEP, gemeenten, Naima Lafrarchi (universiteit Leuven), Stichting Fatos, Kristel Logghe, Cecile Winkelman, Stimulance, Bindkracht 10.
- Klankbord/experts en dergelijke: uitvoerders en expert weerbaar opvoeden (pilots SZW), de ISbo, Universiteit Utrecht, Islamitische Pedagogie- en Psychologenpraktijk, IPeP, opvoedingsondersteuners, Christelijke Hogeschool Ede, Alex Schenkels (Fontys/Tilburg University).



RESULTATEN

Het resultaat van dit project is dat al ontwikkelde kennis en producten meer en duurzamer worden benut binnen gemeenten en hun organisaties. En dat al bestaande kennis en contacten worden gebundeld om zo meer ondersteuning te kunnen bieden bij het voeren van het gesprek met ouders over de religieuze opvoeding. Om de beoogde verandering te bewerkstelligen maken we gebruik van de inzichten van het 'wat werkt dossier van implementatie'. We denken – waar gewenst – mee over hoe de interventies in te bouwen binnen de reguliere werkprocessen.

De uiteindelijke bedoeling van het project is dat onze kennis en producten meer gekend en gebruikt gaan worden. We doen dit deels door onze producten meer onder de aandacht te brengen van stakeholders en met hen slimme manieren te bedenken om de kennis te verspreiden, deels door erover te publiceren in vakbladen voor professionals, deels ook door producten met bundeling van kennis te ontwikkelen die bedoeld zijn voor gemeenten en organisaties. In deze gevallen hebben we geen direct zicht op de mate waarin de producten ook feitelijk worden gebruikt; tenzij gebruikers met ons contact opnemen. Bij andere activiteiten hebben we dit wel: bijvoorbeeld bij de activiteiten waarin we direct contact hebben met gemeenten en hen ondersteunen bij het benutten van onze producten; en bij de ondersteuning van getrainde vrijwilligers die met onze steun meer oudergroepen kunnen gaan uitvoeren. We zullen waar mogelijk monitoren waar de producten en kennis worden gebruikt en benut.

PRODUCTEN

Onderdeel A

- Aangepaste Teambijeenkomst waardenopvoeding in diversiteit.
- Verbinding zoeken met diverse stakeholders om de KIS-producten te etaleren.
- Artikel in ouders.nl.
- Infographic of animatiefilmpje gericht op gemeenten en organisaties die zich bezig houden op opvoedingsondersteuning.
- Ondersteuning en advies op maat bij toepassing van de producten.
- Train-de-trainer van de huidige pool van getrainde personen.

Onderdeel B

- Online masterclass over islam en opvoeding.
- Infographic over islam en opvoeding of verwerken kennis in bestaande producten.

COMMUNICATIE

De boodschap van dit project is: er is allerlei kennis en er zijn producten met positieve gebruikerservaringen. We willen deze graag onder de aandacht brengen en op maat inzetten in contacten met gemeenten die al belangstelling hebben en/of nieuwe gemeenten. En het onderwerp duurzaam op de agenda zetten. Daarnaast willen we kennis over islamitische opvoeding bundelen in een toegankelijke vorm en beschikbaar maken. Zodat islamitische ouders beter kunnen worden ondersteund bij de religieuze opvoeding. We maken gebruik van verschillende communicatiemiddelen (artikel, infographics, animatie filmpje).

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Plan van aanpak

Ons plan is tweeledig. Om de producten voor ondersteuning van ouders meer onder de aandacht te brengen, zien we een aantal activiteiten voor ons die elk verschillende subdoelen helpen realiseren. Per type product is er namelijk niet steeds hetzelfde nodig.

A Producten ondersteuning ouders in de etalage

Concreet gaat het om de volgende activiteiten:

1. Teambijeenkomst waardenopvoeding in diversiteit aanpassen. Met mede-ontwikkelaar Cecile Winkelman bezien we welke aanpassingen nodig zijn (bijvoorbeeld in tekst, suggesties filmfragmenten) om de inhoud blijvend te laten aansluiten bij de actualiteit. Redenen: maatschappelijke ontwikkelingen, onder andere rond de antiracismebeweging, gaan snel. fragmenten raken snel achterhaald, bijvoorbeeld fragment van Michelle Obama kan alweer gedateerd voelen. voor fragment over zwarte piet zou je mogelijk nu andere fragmenten willen voorstellen als alternatief, bijvoorbeeld rond de recente Black Lives Matter-beweging). We willen op deze manier de duurzame toepassing van de teambijeenkomst garanderen.



2. In gesprek met landelijke stakeholders om te zien hoe de producten daar ook nog meer kunnen worden bekend gemaakt (NJI, NCJ, SZW, contacten pilots weerbaar opvoeden, online modules, er loopt al een traject met ZonMw, we kunnen samen optrekken richting gemeenten).
3. Publicatie van een artikel in ouders.nl (vakblad voor jeugdprofessionals) met daarin verwerkt de ervaringen van professionals die de teambijeenkomst en/of training weerbaar opvoeden hebben gevolgd en/of andere middelen om de producten in de etalage te zetten.
4. Kennis over opvoedingsvraagstukken van ouders met migratieachtergrond en wat daarbij voorhanden is bundelen in een infographic of animatiefilmpje: we laten hierbij het belang van het oppakken van deze vraagstukken zien en hoe gemeenten en instellingen hieraan kunnen werken. We etaleren hierbij de KIS-producten zoals de trainerspool en de methode weerbaar opvoeden.³¹ Met dit product richten ons op twee doelgroepen:
 - a. Gemeenten en opvoedingsondersteunende organisaties die willen werken aan weerbaar opvoeden maar nog zoekende zijn hoe.
 - b. Gemeenten en organisaties die het belang van opvoedondersteuning rond migratie-specifieke onderwerpen nog niet zo duidelijk zien. Aan hen willen we uitleg geven over wat nodig is en wat ze kunnen inzetten.

Onderdeel van de infographic/het animatiefilmpje is: hoe kunnen de organisaties werken aan implementeren? We maken voor hen ook inzichtelijk wat de belemmerende en stimulerende factoren zijn en hoe ze activiteiten rond weerbaar opvoeden kunnen verankeren in werkprocessen. Verschillende tools kunnen hierbij helpen, zoals de online tool 'Maak zelf een implementatieplan' van ZonMw en de Implementatiewijzer van het Nederlands Jeugdinstituut (zie 2.4 Veelbelovende aanpakken).

5. Op maat advies en ondersteuning aan gemeenten die de producten willen inzetten. We doen dit bij gemeenten die al willen, waar al vrijwilligers zijn getraind, maar waar de bredere implementatie nog niet vanzelf gaat. Maar ook bij nieuwe gemeenten of organisaties die zich melden. We verwachten nieuwe belangstelling naar aanleiding van het artikel en de activiteiten in samenwerking met landelijke stakeholders. Waar nodig zullen we zelf ook actief organisaties of gemeenten benaderen.
6. Weerbaar opvoeden: het trainen van zes (semi)vrijwilligers zodat zij ook in nieuwe gemeenten in de toekomst vrijwilligers kunnen opleiden tot trainer van een oudergroep. Dus de overdracht van de train-de-trainer aan zzp'ers die tegen beperkte kosten vrijwilligers kunnen trainen. met duidelijk model rond voorwaarden uitvoering en kwaliteitsbewaking. En hen ondersteunen bij het uitvoeren van meer oudergroepen in gemeenten waar zij wonen en/of werken. Onderdeel van train-de-trainer is de positie van trainers versterken. Hoe versterk je je positie binnen de eigen gemeente, samenwerking, fondswerving, hoe schrijf je projectplannen enzovoort? Het doel hiervan is dat de trainers zoveel mogelijk ouders kunnen blijven trainen door gebruik te maken van lokale middelen. De pool kan de eerder genoemde infographic goed inzetten om de eigen positie te versterken.

B Kennis over religie in relatie tot opvoeding(sondersteuning) bundelen

Dit deel bestaat uit de volgende activiteiten die we samen gaan uitvoeren met de pedagoog en expert op het gebied van religie en opvoeding, zoals Naima Lafrarchie, schrijfster van het boek "[Maakt religie een verschil?](#)". We gaan aan de slag met de volgende activiteiten:

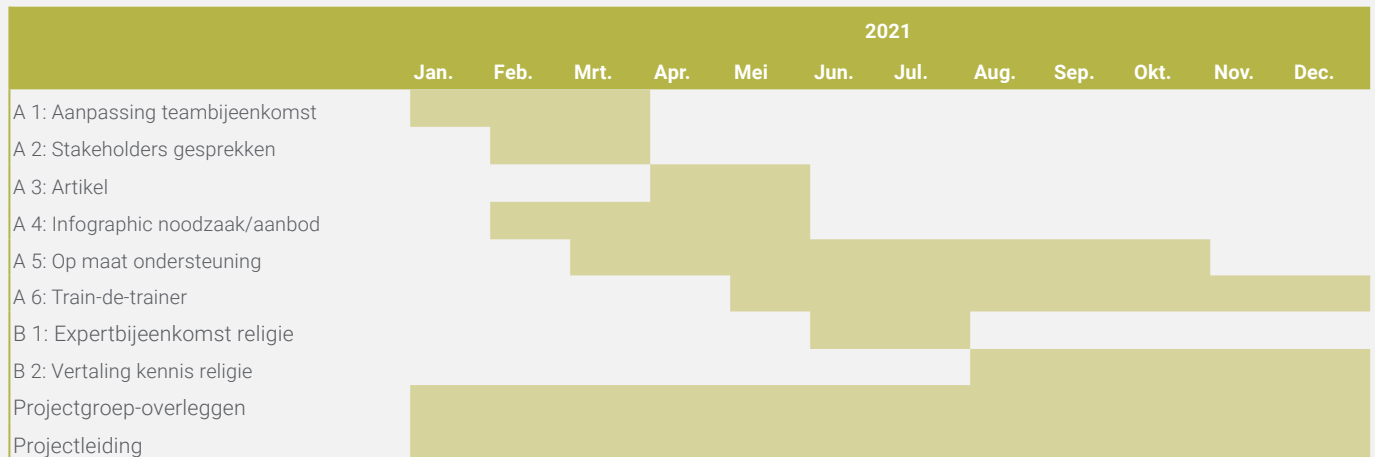
1. Expertbijeenkomst(en) met experts die al werken met oudergroepen en onderzoekers om kennis te bundelen. Met vragen als: wat is nodig om het gesprek over islam te kunnen voeren met ouders zowel als professional in reguliere organisaties als daarbuiten (vrijwilligers). Hoewel dit deel zich vooral richt op ondersteuning van islamitische ouders, zullen we ook enkele experts betrekken die zich meer in het algemeen richten op ondersteuning van religieuze ouders (Alex Schenkels. contacten bij Christelijke Hogeschool Ede). We zullen bezien in hoeverre de kennis die binnen ons project wordt opgedaan ook voor ondersteuning bij ouders met andere geloofsovertuigingen bruikbaar is.
2. De opgehaalde en bestaande kennis vertalen naar ofwel aanpassingen in de producten die we al hebben (met name de teambijeenkomst en training/train-de-trainer weerbaar opvoeden) ofwel naar aansprekende eindproducten voor een breder publiek zoals infographic. Ook daarbij zullen we waar dit kan aandacht besteden aan bredere toepasbaarheid voor het gesprek met ouders met andere geloofsovertuigingen.

De verschillende activiteiten kunnen in principe gelijktijdig worden uitgevoerd. De intentie is onderdeel A zoveel mogelijk uit te voeren in de eerste helft van 2021 (advies en ondersteuning op maat lopen langer door) en onderdeel B van juni tot en met december 2021.

³¹ We zullen ook aandacht geven aan de ontwikkelde tools voor professionals die ouders ondersteunen rond shaming/sexting en achterlating, uit het project zelfbeschikking van het KIS-werkplan 2021.



PLANNING PER FASE IN MAANDEN



BEGROTING

Kosten € 60.316

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	139	15.568
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	51	2.907
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	39	1.716
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	229	3.206
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	229	6.183
Totaal Verwey-Jonker Instituut				29.580
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	85	125	10.625
Movisie	Junior	57	69	3.933
Stafkosten Movisie		11	194	2.134
Overhead Movisie		26	194	5.044
Totaal Movisie				21.736
Materiële kosten				9.000
Totaal				60.316

6.2: Ondersteuning identiteitsontwikkeling jongeren

WAAROM DIT ONDERZOEK/PROJECT?

In Nederland leven naar schatting drie miljoen jongeren met een migratieachtergrond van de tweede en derde generatie (CBS, 2019). Uit eerder onderzoek van KIS weten we dat ruim 30 procent van deze jongeren serieuze problemen ervaren in de zoektocht naar identiteit; in het proces om een plek te kunnen geven aan de verschillende deelidentiteiten die ze hebben. Zo weten we dat jongeren die veel te maken hebben met discriminatie, zich niet vrij voelen om hun religie te praktiseren en een zwakke binding hebben met belangrijke anderen in hun omgeving (gezin, familie, leeftijdgenoten) vaker moeite ondervinden in het managen van de meervoudige identiteit (Day, Badou & van Breda, 2020). In deze zoektocht zijn ze bovendien vaak op zichzelf aangewezen; ouders en professionals zijn nog weinig ondersteunend. Terwijl voor sommige (meer kwetsbare) jongeren juist steun nodig is (Day & Badou, 2019). Uit de literatuur weten we dat sterke identiteitscohesie (een samenhangend meervoudige identiteit) leidt tot betere psychische resultaten zoals minder angst, minder depressie en meer zelfvertrouwen. Andersom lopen jongeren die moeite hebben met het managen van de verschillende deelidentiteiten het gevaar zowel internaliserende (emotie) als externaliserende (agressie) problemen op te doen, significant meer dan jongeren



die weinig problemen ondervinden in hun zoektocht (Meeus et al, 2012; Van Doeselaar et al, 2018). Specifiek in het onderwijs zien we dat jongeren die een stabiele en gezonde identiteitsontwikkeling doormaken, zich meer verbonden voelen met hun school en ook beter presteren (zie Slaten en anderen, 2016). Daarmee raakt dit proces ook de kansengelijkheid in onze samenleving. De rol van de bredere maatschappelijke instituties in de begeleiding van de jongeren is dan ook onmisbaar. We weten dat veel professionals uit het onderwijs en het jeugd domein handelingsverlegenheid ervaren op dit vlak (zie Azough, 2017; Platform JEP, 2019). Terwijl adequate begeleiding bij identiteitsvraagstukken ondersteunend kan zijn in de preventie van psychologische problemen en bevorderend voor de kansengelijkheid.

Zowel in de wereld van professionals als in het publieke debat is in Nederland een toenemende interesse in de ondersteuning van jongeren in hun identiteitsproces. In de adolescentie verandert veel in het leven van jongeren. Zij ondergaan fysieke en cognitieve veranderingen, vormen vaardigheden omtrent abstract denken en ontwikkelen de capaciteit zichzelf in het perspectief van de ander te kunnen verplaatsen. Het is tevens in deze turbulente tijd dat ze actief geconfronteerd worden met de fundamentele vragen over zichzelf (wie ben ik?) en over hun plek in deze wereld (waar hoor ik bij?). Vanuit een ontwikkelingspsychologisch perspectief is dit proces van identiteitsontwikkeling de kerntaak van de adolescentie, dat uiteindelijk een belangrijke basis biedt voor volwassenheid (Erikson, 1967). Voldoende kennis op het gebied van (methodisch) handelen van professionals in zowel het onderwijs als jongerenwerk ontbreekt echter. De rol van deze professionals als medeopvoeders op het gebied van socialisatie (jongeren klaarstomen voor de bredere samenleving) en subjectificatie (jongeren begeleiden in het vormen van de eigen ik) is zeer relevant voor een gezonde ontwikkeling en kansengelijkheid van jongeren. De wens bestaat om systematischer de opgedane kennis in te kunnen zetten en daarmee een pedagogische basis te ontwikkelen voor het tackelen van dit vraagstuk.

DOELSTELLING

Identiteitsontwikkeling van jongeren is de afgelopen jaren een belangrijk thema geweest binnen KIS. We hebben verdiepende kennis aangeleverd met ruimte voor inbreng van jongeren zelf. Er zijn goede basisinzichten opgedaan, het is nu tijd om die kennis om te zetten naar (methodisch) handelen voor professionals in zowel het onderwijs als jongerenwerk. De ervaring is echter dat veel organisaties onvoldoende knowhow hebben om dit zelf te realiseren. Ondersteuning van KIS is hierbij nodig. In 2021 zal daarom in samenwerking met partners uit het onderwijs en jongerenwerk worden gewerkt aan het ontwikkelen van een pedagogisch kader. Daarmee wordt een basis gelegd van een ondersteuningsstructuur voor het gebruik van dat kader door onderwijs en jongerenwerk. Tot slot willen we de mogelijkheden onderzoeken om de interventies die in dit project aan de orde komen in te dienen bij de Databank effectieve sociale interventies van Movisie.

Maatschappelijk doel: Het directe maatschappelijke doel van dit project is een bijdrage leveren aan een ongestoorde pedagogische ontwikkeling en stabiele meevoudige identiteitsvorming van jongeren met een migratieachtergrond binnen de context van het onderwijs en jongerenwerk. Het indirecte doel is bevorderen van kansengelijkheid door in te zetten op een gezonde identiteitsontwikkeling bij jongeren met een migratieachtergrond.

Projectdoel: Met dit project beogen we bij te dragen aan de ondersteuningsstructuur van jongeren door onderwijs- en jongerenwerkprofessionals op het gebied van identiteitsontwikkeling en het leggen van verbinding met de verschillende leefwerelden van jongeren. Het eindresultaat van het project biedt onderwijs- en jongerenwerkorganisaties een (pedagogische) basis om hun aanbod in het kader van begeleiding van jongeren in hun identiteitsontwikkeling verder te ontwikkelen. Het onderzoeksmatige doel is de ontwikkeling van een pedagogisch kader, waarin we de inhoud van de kennis op een toegankelijke manier samenbrengen.

DOELGROEP

De directe stakeholders van dit project zijn de onderwijsinstellingen en de jongerenwerkorganisaties waarmee we gezamenlijk werken aan een pedagogisch kader en de toepassing daarvan in de praktijk. Dit zijn in ieder geval de Utrechtse onderwijskoepel de Willibrord Stichting (waaronder elf middelbare scholen in Utrecht, Nieuwegein, Maarssen, Breukelen, Vianen, IJsselstein en Vleuten) en Stichting Jongerenwerk Utrecht, die in het verleden al actief hebben bijgedragen aan de eerdere onderzoeken van KIS naar identiteitsontwikkeling onder jongeren. De profijtgroep zijn in de eerste plaats de jongeren zelf die adequate begeleiding en ondersteuning zullen krijgen in het proces van identiteitsontwikkeling en de meewerkende partners. Indirect zijn ook andere scholen en jongerenwerkorganisaties stakeholder, aangezien we de kennis met betrekking tot het pedagogisch kader in de recente toekomst hopen verder te verspreiden, onder meer via de Databank effectieve sociale interventies van Movisie. Ten slotte zijn ook de Rijksoverheid en gemeenten stakeholders, gezien de aandacht vanuit deze partijen voor kansengelijkheid en de (kwaliteit) van het onderwijs en jongerenwerk.



SAMENWERKING

Zie, boven paragraaf 3 doelgroep

RESULTATEN

Met dit project zetten we in op het ontwikkelen van een pedagogisch kader in samenwerking met de deelnemende onderwijs- en jongerenwerkorganisaties. De twee trajecten lopen parallel, doch gescheiden van elkaar in verband met de verschillende taken die ze ten opzichte van elkaar hebben. Tegelijkertijd wordt gezocht naar een intensievere samenwerking tussen deze twee partijen, geheel in overeenstemming met de ontwikkelingen rondom samenwerking tussen onderwijs en jongerenwerk. De beide trajecten resulteren in de bouwelementen van het pedagogisch kader. Dit wordt versterkt met de kennis die we de afgelopen jaren hebben opgehaald op basis van onderzoek.

Onderwijs

In het onderwijs zetten we in op de (door)ontwikkeling van een lessenpakket. De afgelopen jaren hebben verschillende scholen binnen de Willibrord Stichting in het kader van burgerschapsonderwijs geëxperimenteerd met het achtwekelijks (één uur per week) lessenpakket Back to the Roots dat gericht was op het bespreekbaar maken van identiteitskwesities in de klas. Deze methode is ontwikkeld in samenwerking met stichting Al Amal. Hoewel de scholen positieve ervaring hebben met de inzet, is deze methode nog weinig toegespitst op de kennis uit de literatuur rondom identiteitsontwikkeling. Er is met name behoefte aan de doorontwikkeling van het aspect hoe jongeren om kunnen gaan met de meervoudige identiteit. Bovendien heeft de methode een meer geprofessionaliseerde en onderwijskundige basis. KIS zal samen met de scholen deze methodiek verder onderbouwen en doorontwikkelen, om uiteindelijk de resultaten mee te nemen in het pedagogische kader.

Jongerenwerk

In het jongerenwerk zetten we in op (door)ontwikkeling van de pedagogische visie en het methodisch handelen van jongerenwerkers. De afgelopen jaren heeft KIS verschillende gesprekken gevoerd met zowel het management als de [jongerenwerkers](#) van stichting JOU. Uit deze gesprekken komt duidelijk het beeld naar voren dat de kennis over de materie breder bekend moet worden en de begeleiding van jongeren in hun zoektocht naar identiteit systematischer dient te worden aangepakt. We gaan de huidige aanpak van de stichting bestuderen en gaan op pad met de jongerenwerkers om te observeren hoe zij met jongeren in gesprek gaan als het gaat om hun identiteitsbeleving. We destilleren hieruit de werkzame elementen, voegen onze kennis toe en dragen daarmee bij aan de doorontwikkeling van een vernieuwde pedagogische visie en methodisch handelen. Ook de resultaten van dit traject nemen we mee in de ontwikkeling van het pedagogisch kader.

Concrete resultaten/producten zijn:

- Doorontwikkeling en onderbouwing van het lessenpakket Back to the Roots.
- Doorontwikkeling van de pedagogische visie en het methodisch handelen van stichting JOU.
- Pedagogisch kader gebaseerd op het onderwijs- en jongerenwerktraject en de kennis uit de voorgaande jaren.
- Mogelijkheden onderzoeken om de methodieken die zijn (door)ontwikkeld aan te melden bij de Databank effectieve sociale interventies.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Om bovenstaande te realiseren voorzien we voor 2021 een aanpak bestaande uit een combinatie van onderstaande activiteiten.

Beginfase

Start project, afstemmen met SZW en afspraken maken met de praktijkpartners.

Voorfase

Eerste basis voor het pedagogisch kader ontwikkelen aan de hand van de bestaande kennis en deze voorleggen aan de praktijkpartners. Meedraaien in het onderwijs en jongerenwerk door observaties, gesprekken en/of groepsgesprekken om zicht te krijgen op de processen hoe het er nu aan toe gaat. Deze fase cyclisch herhalen om het kader verder door te ontwikkelen.



Veldwerkfase

Lessenpakket Back to the Roots doorontwikkelen en professionaliseren in samenwerking met de onderwijspartners. Methodisch handelen van stichting JOU doorontwikkelen in samenwerking met de jongerenwerkers. De lessen en handelingen in de praktijk monitoren en vragen en successen ophalen, als onderdeel van het cyclisch werken.

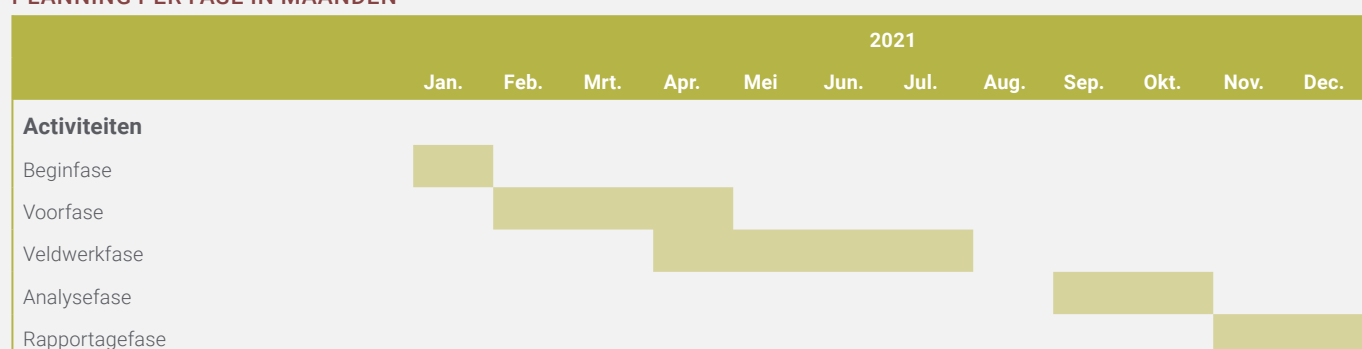
Analysefase

De verschillende elementen bij elkaar brengen voor de bouw van het pedagogisch kader. Einde cyclisch werken.

Rapportagefase

Achtergrondrapportage met de onderbouwing en verantwoording van het onderzoek aanleveren, samen met een handzame rapportage van het pedagogisch kader. Dit wordt gedaan in samenspraak met de praktijkpartners. De mogelijkheden bespreken om de methodieken aan te melden voor Databank effectieve sociale interventies van Movisie.

PLANNING PER FASE IN MAANDEN



BEGROTING

Kosten: 59.945

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	265	20.405
Verwey-Jonker Instituut	Junior onderzoeker	57	180	10.260
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	71	3.124
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	516	7.224
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	516	13.932
Totaal Verwey-Jonker Instituut				54.945
Materiële kosten				5.000
Totaal				59.945



Thema 7 Emancipatie en zelfbeschikking

7.1 Implementatie shame sexting en achterlating in het buitenland

WAAROM DIT PROJECT?

Het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) zet zich vanaf haar begin al in voor het thema Zelfbeschikking. Het maken van eigen keuzes over relaties en leefwijze is namelijk niet voor ieder individu vanzelfsprekend in gemeenschappen met een migratieachtergrond waarin traditionele groepsnormen en familie-eer voorop staan, en waarbij soms onderdrukkende maatregelen en zelfs geweld niet worden geschuwd. Voor met name meisjes bepaalt het bewaken van haar kuisheid een deel van haar leven. Seksueel gedrag voor het huwelijk wordt niet getolereerd, in sommige families is zelfs het praten met een jongen al ongewenst. Met de online mogelijkheden voor (seksueel) contact krijgen jongeren meer vrijheden, maar lopen deze meisjes ook meer risico. Veel meisjes, of ze nu zelf wel of niet aan sexting doen, kunnen slachtoffer worden van shame sexting. Er zijn zelfs zogenaemde 'expose-groepen', met als voornaamste doel meiden, met met name een Marokkaanse of Turkse achtergrond aan de schandpaal te nagelen. Deze meisjes en andere uit andere gemeenschappen waarin familie-eer en kuisheid voorop staan, lopen dus ook risico op eengerelateerd geweld.

Meisjes die slachtoffer worden hebben steun nodig van hun ouders, maar de meeste ouders zijn niet gewend om met hun kinderen te praten, en seksualiteit is een groot taboe. Ouders en kinderen, meisjes maar ook jongens, met een migratieachtergrond moeten vaak omgaan met botsende waarden en normen binnen één gezin. Deze 'culturele' generatiekloof staat gesprekken over seksuele en puberale ontwikkeling vaak in de weg. Een manier waarop ouders hun kind voor eventuele 'misstappen' willen behoeden, of een schande toedekken, is hen voor 'heropvoeding' achter te laten in het herkomstland, zogenaamde achterlating. Ouders weten vaak niet hoe ze hun kinderen in de, voor hen soms onbegrijpelijke, Nederlandse samenleving kunnen behoeden voor 'ontsporingen' en grijpen dan terug op voor hen bekende waarden en mensen in het land van herkomst of bij familie in buitenland. Voor de achtergelaten jongeren zijn de gevolgen echter zeer ernstig en is hun terugkeer naar Nederland niet eenvoudig.

FEITEN EN CIJFERS

Uit onderzoek weten we dat in zogenaemde 'expose-groepen' de plegers vooral lager opgeleide islamitische jongens en mannen zijn, die zelf vaak buiten beeld blijven en zich bedienen van de dubbele seksuele moraal (Vanweesenbeeck 2011)³². Onderzoek laat zien dat bijvoorbeeld (Marokkaanse) jongens minder negatieve ervaringen hebben met sexting, terwijl (Marokkaanse) meisjes relatief juist veel vaker te maken kunnen krijgen met de negatieve ervaringen met sexting (De Graaf et al, 2017³³, Lippman and Campbell 2014³⁴, Van Oosten en Vandenbosch 2017)³⁵. Uit onderzoek van Rutgers & Soa Aids (2017) blijkt dat een op de acht jongeren in 2017 aan 'sexting' deed. Als de foto's en filmpjes worden verspreid onder andere jongeren voor wie die niet waren bedoeld, kan dit leiden tot 'slut-shaming' bij vrouwen, waarbij zij worden bestempeld als 'slet' of 'hoer' omwille van hun seksuele gedrag. Niet alleen meisjes met een migratieach-

32 Vanweesenbeeck, I. (2011). Diverse verlangens. Seksuele ontwikkeling onder moderne dubbele moraal. *Oratie, TvS (2011)*, 35-4, 232-239.

33 De Graaf, H., Borne, Van den, M., Nikkelen, S., Twisk, D., & Meijer, S. (2017). *Seks onder je 25e (2017). Seksuele gezondheid van jongeren in Nederland anno 2017*. Delft: Eburon.

34 Julia R. Lippman & Scott W. Campbell (2014). Damned If You Do, Damned If You Don't...If You're a Girl: Relational and Normative Contexts of Adolescent Sexting in the United States, *Journal of Children and Media*, 8:4, 371-386, DOI: 10.1080/17482798.2014.923009.

35 Van Oosten, J.M.F. and Vandenbosch, L. (2017). Sexy online self-presentation on social network sites and the willingness to engage in sexting: A comparison of gender and age. *Journal of Adolescence*, Vol. 54, pp. 42-50. Link: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.11.006>.



tergrond lopen risico. In Nederland zijn er geen cijfers bekend over 'slut-shaming'. Uit een recente studie in Vlaanderen blijkt echter dat bijna **een op de vijf** (18,7 procent) Vlaamse tienermeisjes tussen twaalf en achttien jaar oud **minstens één keer ongewenst 'hoer', 'slet', 'prostituee'** of met een gelijkaardige term werd **genoemd** via sociale media³⁶. Meisjes uit families waarin de eer heel belangrijk is, lopen echter ook nog risico op eengerelateerd geweld, bijvoorbeeld verstoting, een gedwongen huwelijk of achterlating.

Per jaar worden er naar schatting vijfhonderd jongeren achtergelaten in het buitenland (Smits van Waesberghe, Sportel, et al, 2014). Dat is meer dan het aantal officiële meldingen van 178 per jaar. Vooral jongeren tussen elf en twintig jaar en volwassen vrouwen tussen twintig en 35 jaar. Achterlating komt voor in landen in Noord-Afrika (Marokko, Algerije, Egypte), West-Afrika (Guinee, Ghana, Nigeria), Oost-Afrika (Somalië, Kenia, Ethiopië, Soedan) en het Midden-Oosten (Irak, Iran, Afghanistan, Turkije, Pakistan, India, Saoedi-Arabië, Syrië). Voor wat opleidingsniveau betreft: zowel hoog als laagopgeleide jongeren kunnen slachtoffer worden (Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating, factsheet achterlating, nov 2018).

DOELSTELLING

Uit de verkennende onderzoeken van KIS onder ouders en professionals is gebleken dat meer opvoedondersteuning van ouders met een migratieachtergrond nodig is, en dat professionals regelmatig kampen met handelingsverlegenheid om deze ouders goed te begeleiden, deels door gebrek aan kennis van genoemde thema's binnen een culturele context en aan interculturele vaardigheden. KIS ontwikkelt in 2020 een aantal instrumenten voor professionals (en informele gespreksleiders), zodat zij ouders met een migratieachtergrond kunnen begeleiden en hen kunnen stimuleren met hun kinderen te praten over risico's op shame sexting en over andere opvoedkwesties. Ook op achterlating zijn er verschillende producten ontwikkeld: zoals een lesmodule voor leerkrachten met handvatten over hoe zij in gesprek kunnen gaan met leerlingen over botsende waarden en normen binnen hun gezin (interculturele generatiekloof). Onderdeel van de lesmodule zijn twee animaties over achterlating: een voor leerkrachten over wat achterlating is, wat mogelijke signalen zijn en hoe met ouders in gesprek te gaan over de situatie thuis en het mogelijke idee over 'heropvoeding' in het herkomstland. De andere animatie is voor leerlingen (jongeren) en reikt hen handvatten aan wat zij kunnen doen als ze vermoeden dat hun (of andermans) ouders denken aan achterlating.

In 2021 willen we deze ontwikkelde kennis en producten testen en aanscherpen. De eindproducten borgen we door verschillende presentatie- en feedbacksessies te organiseren met professionals die werken binnen de organisaties van samenwerkende partners (Halt, Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating).

Maatschappelijke doelen

Professionals toerusten - en via hen, de ouders met een migratieachtergrond met jonge en puberkinderen - voor een weerbare opvoeding bij onder andere problemen als shame sexting, exposing. Ouders en kinderen met een migratieachtergrond die regelmatig botsen met waarden en normen van de voor hen ingewikkelde, soms nog onbekende samenleving. Het doel is begrip voor en goede begeleiding van kinderen en jongeren door hun ouders, en voorkomen dat deze overgaan tot achterlating, of een andere vorm van (eengerelateerd) geweld.

Projectdoel

De ontwikkelde instrumenten over de thema's achterlating, shame sexting en exposing, onder een grotere groep professionals te testen (evalueren) en te implementeren, zodat professionals zich goed kunnen toerusten om met ouders (en hun kinderen) het gesprek over die thema's aan te gaan. Naast implementatie is ook de borging van de kennis en tools een doel.

DOELGROEP

Primaire doelgroep:

- Professionals in het sociale domein en in het onderwijs, die werken met jongeren en/of ouders met een migratieachtergrond (naast leerkrachten onder andere schoolmaatschappelijk werk, jongerenwerk, opvoedondersteuners, voorlichters, en dergelijke).
- Meer specifiek: professionals die in het netwerk behoren van Bureau Halt, Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating, PO-Raad.

³⁶ Van Royen, K., Poels, K., Vandebosch, H., Walrave, M. (2016). *Prevalence and characteristics of online slut-shaming in Belgian adolescent females*.



- Gespreksleiders, voorlichters en intermediairs die vanuit migranten(zelf)organisaties werken met themagroepen van mensen met een migratieachtergrond.

Profijtgroep

Jongeren en ouders met een migratieachtergrond, met name Marokkaanse, Turkse, Hindoestaanse, Somalische, waarbij we extra aandacht hebben voor de rol van vaders.

SAMENWERKING

- Samenwerkingspartners: Trias Pedagogica, HALT, Qpido, PO- en VO-Raad, Alliantie Verandering van Binnenuit/Consortium Zelfbeschikking, Platform Eer en Vrijheid, BMP, Stimulance, Centrum voor Jeugd & Gezin.
- Klankbord/experts: Rutgers, HALT, KIS-experts opvoedondersteuning, Landelijk Knooppunt Huwelijksdwang en Achterlating.

RESULTATEN

Product(en)

De instrumenten die KIS voor 2021 ontwikkelde bundelen we in een online toolbox, met daarin: over achterlating onder andere een brochure, twee animatiefilmpjes als onderdeel een module voor professionals; over shame sexting onder andere een interventieoverzicht, routekaart, podcast en een animatiefilmje. We hopen hiermee tegemoet te komen aan de wens van professionals te weten waar zij informatie kunnen vinden. Het is vaak te versnipperd.

Impact

Professionals en (informele) gespreksleiders zijn toegerust met de door KIS ontwikkelde kennis en tools over de thema's achterlating, shame sexting en exposing – zodat zij ouders en/of jongeren kunnen ondersteunen en adviseren, ook om hierover met elkaar in het gezin te praten. We denken dat daarmee kinderen alerter zijn op de risico's op shame sexting en exposing, en bescherming en steun van hun ouders krijgen als het misgaat. Ook verwachten we dat als professionals meer alert zijn op de mogelijkheid van achterlating, zij ouders en de kinderen kunnen begeleiden bij een alternatieve oplossing van hun (vermeende) opvoedingsproblemen.

Implementatie

Professionals die in de preventieve lijn en het onderwijs werken kunnen de online toolbox (of onderdelen eruit) inzetten om de thema's bespreekbaar te maken. (Online) kennis delen, trainen en oefenen zijn belangrijke elementen om de kennis en de materialen over te dragen. We zullen in de eerste fasen van het project hiervoor een aanbod ontwikkelen en een aantal pilots draaien. Het is ondoenlijk om alle individuele leerkrachten en sociaal professionals te trainen, dus we zullen de samenwerking zoeken met organisaties die hierin een (intermediaire) rol hebben. Zo bespreken we met de beroeps- en koepelorganisaties (onder andere PO- en VO-Raad) hoe zij de problematieken op kunnen nemen in hun scholingsprogramma's, bijvoorbeeld via train-de-trainers.

We vragen de Alliantie Verandering van Binnenuit/Consortium Zelfbeschikking om de informatie over de toolbox en het trainingsaanbod te verspreiden onder hun grote netwerk van lokale migranten(zelf)organisaties.

We willen bekendheid aan de problematiek en de toolbox geven via presentaties op (online)themabijeenkomsten en conferenties van relevante (koepel-)organisaties voor de verschillende beroepsgroepen. Daarnaast via artikelen, met een link naar de toolbox, op de verschillende websites en vakbladen.

COMMUNICATIE

Boodschap

Ga als professional of informele ondersteuner (vroegtijdig) het gesprek aan met jongeren en ouders over shame sexting, achterlating en andere (opvoedings-)problemen en gebruik daarbij onze toolbox. Wellicht kun je voorkomen dat problemen escaleren en ouders achterlating inzetten als opvoedingsstrategie.

Professionals zijn zich de noodzaak van hun inzet bewust, maar voelen zich vaak handelingsverlegen – zeker naar ouders (vaders) met een migratieachtergrond. Zij kunnen voortaan de handvatten en instrumenten uit de toolbox gebruiken.



Hoe en waar

Presentaties op (online) themabijeenkomsten en conferenties van relevante (koepel-)organisaties voor de verschillende beroepsgroepen. Daarnaast via artikelen, de website van KIS, Zorg & Welzijn, Huiselijkgeweld.nl, en die van onze samenwerkingspartners. Ook benaderen we de (koepel)organisaties in het onderwijs, de sociale sector, jeugdhulpverlening, Centra voor Jeugd & Gezin, via het COA de AZC's, en het veiligheidsdomein voor een artikel op hun website.

PLAN VAN AANPAK; CONCRETE ACTIVITEITENPLANNING

Fase 1

In deze fase bundelen we de verschillende door KIS ontwikkelde instrumenten in een online toolbox en vullen dit aan met begeleidende teksten. Ook updaten we het interventie-overzicht Shame sexting uit 2019.

We maken een plan voor de uitvoering van een aantal pilots voor gebruik van de toolbox, dan wel onderdelen daaruit. Aangezien het een breed scala aan instrumenten betreft en heel uiteenlopende organisaties, professionals en informele medewerkers die ermee aan de slag moeten, zullen we een keuze moeten maken waar we welke instrumenten gaan piloten. We zullen hierbij vanaf het begin overleg en samenwerking zoeken met de uitvoerende en koepelorganisaties, voortbordurend op de in 2020 opgebouwde contacten. We zoeken ook de samenwerking met het ministerie van Justitie, vanwege hun project rond shame sexting.

Fase 2

In de pilotfase worden de verschillende instrumenten – waar mogelijk in combinatie met elkaar – uitgetest in verschillende settings, dus zowel in onderwijs als opvoedondersteuning en jongerenwerk. Wij organiseren twee sessies waarbij het accent ligt op achterlating en drie waarbij de nadruk ligt op shame sexting. De module voor achterlating willen we in een setting van professionals binnen het netwerk van het Landelijk Knooppunt van Huwelijksdwang en Achterlating testen en verder aanscherpen. Ook willen we een pilotsessie met het netwerk van de PO-Raad organiseren die eerder een poule van professionals op dit thema bijeen hebben gebracht in 2019 onder leiding van Rinda den Besten en Kathelijne Buitenweg.

De instrumenten rond shame sexting willen we in een pilotsessie uittesten in een bijeenkomst over opvoedondersteuning van de organisatie Stimulance en een van Trias Pedagogica (met vaders bijvoorbeeld), daarnaast bij Bureau Halt een pilot tijdens een voorlichting en een paar gesprekken met ouders en/of plegers.

We onderzoeken in de pilots de resultaten en effecten en waar eventueel aanpassing van een instrument of werkwijze nodig is.

In deze fase willen we ook met onze samenwerkingspartners, de (koepel)organisaties en een aantal professionals en informele organisaties, verkennen hoe de toolbox kan worden ingebed in hun werk.

Fase 3

Bijstellen van de toolbox en/of van de afzonderlijke instrumenten (de in 2020 door KIS ontwikkelde module, routekaart, animatiefilmpjes, en dergelijke). Dit doen we op basis van de evaluatie van de pilots, en in samenspraak met de gebruikers en onze samenwerkingspartners.

We zullen de uiteindelijke toolbox online publiceren. En we willen via presentaties op maximaal vijf (online) meetings **die onze samenwerkingspartners eventueel organiseren voor hun specifieke doelgroepen en/of achterban**, aandacht vragen voor de thematiek, de good practices en de toolbox promoten.

Ook willen we via een paar artikelen in vakbladen van de beoogde beroepsgroepen die werken met en voor jongeren en/of ouders met een migratieachtergrond aandacht genereren.



PLANNING/LOOPTIJD

	2021											
	Jan	Feb.	Mrt.	Apr.	Mei	Jun.	Jul.	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dec.
Fase 1: Updaten het interventie-overzicht Toolbox samenstellen met begeleidende teksten Plan voor de pilots Afspraken met organisaties												
Fase 2: Uitvoering van vijf pilots: Twee met accent op achterlating Drie met accent op shame sexting Verkennen hoe de toolbox in te bedden.												
Fase 3: Bijstellen (onderdelen van) de toolbox Online publicatie Artikelen schrijven en verspreiden Presentaties op max vijf (online) meetings												

BEGROTING

Kosten: € 60.000

Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Verwey-Jonker Instituut	Senior onderzoeker	112	90	10.080
Verwey-Jonker Instituut	Onderzoeker	77	80	6.160
Verwey-Jonker Instituut	Projectondersteuning	44	34	1.496
Stafkosten Verwey-Jonker Instituut		14	204	2.856
Overhead Verwey-Jonker Instituut		27	204	5.508
Totaal Verwey-Jonker Instituut				26.100
Organisatie	Onderzoeker	Tarief (€)	Aantal	Bedrag (€)
Movisie	Senior	85	130	11.050
Movisie	Junior	57	85	4.845
Movisie	Project-assistent	46	30	1.380
Stafkosten Movisie		11	245	2.695
Overhead Movisie		26	245	6.370
Totaal Movisie				26.340
Materiële kosten				7.560
Totaal				60.000





**Kennisplatform
Integratie &
Samenleving**

Colofon

Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Auteurs: Verwey-Jonker Instituut
Movisie
Ontwerp: Design Effects
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 3260

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

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2020.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

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. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [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

