

Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop

Interventiebeschrijving

18 juni 2019

Het werkblad (versie mei 2015) dat gebruikt is voor het maken van deze interventiebeschrijving, is een gezamenlijk werkblad van de volgende organisaties:



Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu
Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

NCJ Nederlands
Centrum
Jeugdgezondheid



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Nederlands
Jeugdinstituut



Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Naam organisatie: Şeydâ Buurman, diversity consultant, supervisor en trainer

E-mail: info@seyda.nl

Website: <http://www.seyda.nl>

Contactpersoon

Şeydâ Buurman-Kutsal

E-mail: info@seyda.nl

Telefoon: 06 27 40 66 61

Referentie in verband met publicatie

Auteurs interventiebeschrijving: Maaïke van Kapel (Kennisplatform Integratie & Samenleving),

Şeydâ Buurman-Kutsal, Julia Emmer

Titel interventie: Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop

Databank(en): Databank Effectieve sociale interventies

Plaats, instituut: Utrecht, Movisie

Datum: 2 november 2018

Inhoud

Samenvatting	4
1. Uitgebreide beschrijving.....	6
1.1 Doelgroep.....	6
1.2 Doel.....	7
1.3 Aanpak.....	9
2. Uitvoering.....	16
2.1 Materialen.....	16
2.2 Locatie en type organisatie	16
2.3 Opleiding en competenties van de uitvoerders.....	17
2.4 Kwaliteitsbewaking	18
2.5 Randvoorwaarden.....	18
2.6 Implementatie.....	19
2.7 Kosten.....	19
3. Onderbouwing.....	21
3.1 Probleem.....	21
3.2 Oorzaken.....	23
3.3 Aan te pakken factoren.....	26
3.4 Verantwoording	27
4. Onderzoek.....	33
4.1 Onderzoek naar de uitvoering.....	33
4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten.....	34
5. Samenvatting werkzame elementen	35
6. Aangehaalde literatuur	36

Samenvatting

Korte samenvatting van de interventie

De interventie 'Brown Eyes Blue Eyes' (BEBE) Filmworkshop is bedoeld om discriminatie, racisme en vooroordelen tegen te gaan. Door middel van ervaringsgerichte simulatie beoogt BEBE bewustzijn van discriminatie en motivatie te stimuleren, om aanpassing van gedrag te bewerkstelligen.

Doelgroep

De BEBE Filmworkshop richt zich op iedereen die ouder is dan 12 jaar. Behalve naar leeftijd beperkt de doelgroep zich niet tot mensen met bepaalde demografische of persoonsgebonden kenmerken. De groep deelnemers heeft doorgaans wel een bepaalde (intrinsieke of extrinsieke) motivatie om problemen rondom discriminatie en racisme op te lossen.

Doel

De BEBE Filmworkshop kent twee hoofddoelen:

- 1) Na afloop van de BEBE Filmworkshop zijn deelnemers zich bewust van mechanismen die discriminatie in stand houden en hun eigen rol daarin.
- 2) Na afloop van de BEBE Filmworkshop hebben deelnemers een (eerste) intentie geformuleerd om hun eigen gedrag rondom discriminatie aan te passen.

Aanpak

Tijdens de filmworkshop kijken deelnemers naar de tv-special *Het Grote Racisme Experiment*. Daarin wordt een groep mensen verdeeld in twee groepen: de blauwogen en de bruinogen. De bruinogen krijgen een voorkeursbehandeling en worden behandeld als machtshebbers, terwijl blauwogen worden behandeld als minderheidsgroep. Doel van deze oefening is perspectiefwisseling: door zelf te ervaren hoe het is om tot een andere groep te behoren, krijgt men meer begrip voor 'de ander'. Na het bekijken van de film volgt een uitgebreide reflectie. Hierin reflecteren deelnemers op hun eigen gedrag en wordt de vertaling gemaakt naar de dagelijkse praktijk. Afsluitend formuleren deelnemers welke keuze zij willen maken voor hun gedrag en rol in de toekomst en wat zij willen leren. Optioneel worden de workshopdeelnemers

voor het bekijken van de film verdeeld in twee groepen en ondergaan zij dus zelf – maar wel in mindere mate – de ervaring uit de film.

Materiaal

Voor uitvoerders zijn de volgende materialen beschikbaar.

- Een handboek met uitgebreide workshopbeschrijving
- Een leidraad waarin de gebeurtenissen in de film zijn gekoppeld aan de structuren van racisme en uitsluiting
- Een document met voorbeeldvragen voor de reflectie
- Een verkorte versie van de film Het Grote Racisme Experiment
- Een document met posters met negatieve uitspraken over blauwogen.

Deze materialen kunnen worden opgevraagd bij de interventie-eigenaar en komen beschikbaar wanneer de filmseminartraining is doorlopen.

Onderzoek

Uit de procesevaluatie blijkt dat zowel deelnemers als uitvoerders de filmworkshop zeer positief waarderen. Succesfactoren zijn onder meer het ervaringsleren, verplaatsen in 'de ander', het delen van persoonlijke verhalen, de vertaalslag die wordt gemaakt naar het dagelijks leven en de brede inzetbaarheid van de workshop. Als verbeterpunten wordt de beschikbaarheid genoemd van een draaiboek dat kan ondersteunen bij het geven van de filmworkshop.

“Dit zouden meer mensen moeten doen! Mensen denken vaak te makkelijk: iedereen is toch gelijk. Maar in deze workshop besef ik dat er echt nog veel te doen is.”

“Bij een gewone training krijg je vaak alleen maar theorie, daar kun je mee doen wat je wil, of het nou binnen komt of niet. Maar hier word je er echt helemaal in meegenomen door het zelf te ervaren. Erg indrukwekkend!”

Citaten van deelnemers aan de BEBE Filmworkshop. Bron: Emmer, 2018, interne publicatie.

1. Uitgebreide beschrijving

1.1 Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop (hierna: BEBE Filmworkshop) richt zich op iedereen die ouder is dan 12 jaar. Jongeren van 12 tot 18/21 behoren dus tot de doelgroep, maar realisatie van de doelen is bij deze doelgroep slechts beperkt mogelijk. Dit omdat de zelfregulering die nodig is voor gedragsaanpassing, bij jongeren minder ver ontwikkeld is dan bij volwassenen.

Behalve naar leeftijd beperkt de doelgroep zich niet tot mensen met bepaalde demografische of persoonsgebonden kenmerken. De groep deelnemers heeft doorgaans wel een bepaalde (intrinsieke of extrinsieke) motivatie om problemen rondom discriminatie en racisme op te lossen.

De workshop wordt vaak gegeven aan professionals uit de maatschappelijke sector, zoals docenten, hulpverleners en politieagenten. In hun maatschappelijke functies komen zij veel met mensen in aanraking op wie zij een positieve invloed kunnen hebben. Veel voorkomende doelgroepen zijn verder scholen, bedrijven en (semi-)overheidsinstellingen.

Selectie van doelgroepen

Door voorafgaand aan de filmworkshop gesprekken te voeren met de aanvrager van de workshop, wordt bepaald of de beoogde deelnemers binnen de doelgroep vallen. De volgende contra-indicaties worden daarbij gehanteerd.

- Onder de deelnemers zijn mensen met een (mentale) leeftijd onder de 12 jaar.
- De groep bestaat uit meer dan 30 deelnemers.
- De groep heeft minder dan twee uur de tijd voor de workshop.
- Bij jongeren tussen de 12 en 18 jaar: er kan geen leerkracht of andere begeleider aanwezig zijn.

Voor jongeren tussen de 12 en 18 jaar geldt daarnaast dat de volwassen begeleiders eerst zelf de workshop moeten volgen. Wanneer de interventie bijvoorbeeld aan een schoolklas wordt gegeven, moet de leerkracht eerst zelf hebben deelgenomen. Dit omdat begeleiders na eigen deelname beter kunnen beoordelen of zij deze ervaring inderdaad

geschikt achten voor de beoogde groep jongeren. Ook zijn zij daarna inhoudelijk beter voorbereid om de groep jongeren te begeleiden in het leerproces, dat doorgaat in de dagelijkse praktijk (na de filmworkshop).

Betrokkenheid doelgroep

De doelgroep is vanaf de start van de interventie betrokken geweest bij de (door)ontwikkeling. Het idee voor een filmworkshop is ontstaan vanuit het verzoek van deelnemers aan de originele BEBE training. Deze training is ontwikkeld door Jane Elliott en wordt sinds 1996 in Nederland uitgevoerd. Tijdens deze intensieve, acht uur durende training wordt een groep deelnemers verdeeld in twee groepen, waarbij één groep wordt behandeld als minderheidsgroep. Deelnemers aan deze training gaven aan dat zij de inhoud van de BEBE training graag beschikbaar wilden zien voor mensen die niet een hele dag aan een training kunnen deelnemen.

Reflecties en feedback van deelnemers aan de filmworkshop (die direct of via filmbegeleiders terechtkomen bij de interventie-eigenaar) worden verwerkt in de doorontwikkeling ervan. Zo worden er regelmatig nieuwe posters met actuele discriminerende uitspraken gemaakt.

1.2 Doel

Hoofddoel

De BEBE Filmworkshop kent twee hoofddoelen:

- 1) Na afloop van de BEBE Filmworkshop zijn deelnemers zich bewust van mechanismen die discriminatie in stand houden en hun eigen rol daarin.
- 2) Na afloop van de BEBE Filmworkshop hebben deelnemers een (eerste) intentie geformuleerd om hun eigen gedrag aangaande discriminatie aan te passen.

Om het tweede hoofddoel te bereiken, moet eerst het eerste hoofddoel bereikt zijn. Om het eigen gedrag te kunnen aanpassen, is het immers nodig om zich bewust te zijn van dit gedrag.

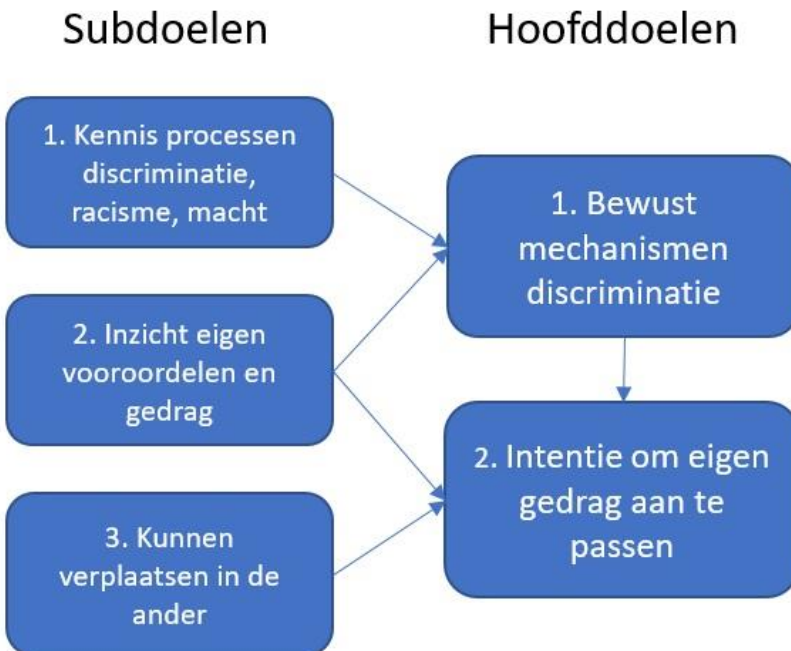
In welke mate het tweede hoofddoel wordt gerealiseerd, verschilt per deelnemer. Bij de ene persoon zal er voorafgaand aan de workshop al een sterke overtuiging zijn dat discriminatie verkeerd is, terwijl bij een ander deze overtuiging nog niet aanwezig is en in de workshop moet worden gestimuleerd. Dit heeft invloed op hoe groot het effect van de workshop is op de intentie om gedrag aan te passen.

Subdoelen

De BEBE Filmworkshop kent drie subdoelen:

- 1) Na afloop van de BEBE Filmworkshop hebben deelnemers kennis van en inzicht in processen van discriminatie, racisme en macht.
Deze kennis is een noodzakelijke voorwaarde voor het creëren van bewustzijn.
- 2) Na afloop van de BEBE Filmworkshop hebben deelnemers inzicht in hun eigen vooroordelen en gedrag en in hoe deze worden beïnvloed door en bijdragen aan de processen zoals benoemd bij subdoel 1.
Met gedrag wordt hier bedoeld: handelen naar eigen (impliciete of expliciete) vooroordelen, het gedrag van anderen niet corrigeren, het gesprek over discriminatie/ongelijkheid in de samenleving niet aangaan.
- 3) Na afloop van de BEBE Filmworkshop kunnen deelnemers zich verplaatsen in het perspectief van 'de ander', dat wil zeggen iemand uit een meerderheids- of minderheidsgroep.

In onderstaand schema zijn de hoofd- en subdoelen schematisch weergegeven.



1.3 Aanpak

Opzet van de interventie

De BEBE Filmworkshop is een eenmalige workshop van twee tot vier uur (plus een uur voorbereidingstijd). Voorafgaand aan de workshop vindt voorbespreking plaats door de aanvrager en de filmbegeleider.

De filmworkshop zelf bestaat uit vijf onderdelen. Drie hiervan zijn vaststaande onderdelen van de workshop. De overige twee onderdelen zijn optioneel. Of deze worden uitgevoerd, is afhankelijk van de competenties van de filmbegeleider en van situationele factoren, zoals de beschikbare tijd, de locatie en het aantal beschikbare begeleiders.

- 1) Deelnemers indelen in twee groepen (ca. 20 minuten) - optioneel
- 2) Groepen gescheiden van elkaar behandelen (ca. 25 minuten) - optioneel
- 3) Ontvangen of samenvoegen groep(en) deelnemers en bekijken film (ca. 50 minuten) - vast
- 4) Reflectie op de film (ca. 55 minuten) - vast
- 5) Afronding workshop (ca. 5 minuten) – vast.

Deze onderdelen kunnen langer duren als hiervoor de ruimte is en dit in de voorbereiding met de aanvrager is afgesproken.

Vier tot zes weken na de workshop kan een follow-up bijeenkomst plaatsvinden van twee uur (optioneel).

Inhoud van de interventie

Hieronder beschrijven we beknopt de werving van deelnemers, de voorbereiding van de filmworkshop, de vijf onderdelen en de follow-up. Een uitgebreide beschrijving van de aanpak van de BEBE Filmworkshop is te vinden in het Handboek voor uitvoerders.

De workshop is sterk interactief en bestaat voor een deel uit *vaste* methoden die de filmbegeleider structureel gebruikt. Het gedrag en de strategieën van de deelnemers beïnvloeden echter het verloop van de filmworkshop sterk, waardoor sommige elementen als *variabel* kunnen worden beschouwd. De filmbegeleider wordt geacht adequaat met de verschillende reacties van deelnemers om te kunnen gaan en zal hierbij af en toe moeten

improviseren. Bovendien zal de specifieke aanpak van de BEBE Filmworkshop deels afhangen van de aanvrager en diens vraag. In deze interventiebeschrijving beschrijven we alleen de vaste methoden; in het Handboek zijn de methoden die afhankelijk zijn van de (reacties van) deelnemers nader beschreven. De aangegeven tijden per onderdeel zijn gemiddelden en kunnen per workshop verschillen.

Werving

In de praktijk wordt de doelgroep meestal aangemeld door een leidinggevende, teamleider of docent. Soms wordt de workshop toegepast in bestaande scholingsprojecten binnen een organisatie of op scholen. Daarnaast kan de doelgroep zichzelf vrijwillig aanmelden voor de workshop, door middel van een open inschrijving op de website van de interventie-eigenaar.

Vorbereiding

Voorafgaand aan de filmworkshop

De filmbegeleider voert vooraf gesprekken met de opdrachtgever, om deze te informeren over de methodiek van de filmworkshop en om een beeld te krijgen van de groep deelnemers, onder andere om te bepalen of deze binnen de doelgroep van de interventie valt (zie ook onder 1.1).

Als er een workshop is ingepland, stuurt de filmbegeleider een checklist naar de aanvrager met de eisen waar de locatie van de workshop aan moet voldoen. Zo moeten er, als onderdeel 1 en 2 worden uitgevoerd, twee verschillende ruimtes beschikbaar zijn en zijn bepaalde materialen nodig voor de workshop.

Op de dag van de filmworkshop

Bij aankomst op de locatie maken de filmbegeleider en eventuele assistenten de ruimte klaar voor de workshop. De stoelen worden in de juiste opstelling gezet en materialen opgehangen.

1: Deelnemers indelen in twee groepen (ca. 20 minuten) - optioneel

De deelnemers arriveren en de filmbegeleider vraagt hen een rij te vormen. De filmbegeleider verdeelt de deelnemers in twee groepen: de 'bruinogen' en de 'blauwogen'. Deze indeling wordt gemaakt op basis van de oogkleur van deelnemers. De bruinogen staan symbool voor de meerderheidsgroep. Zij worden door de filmbegeleider vriendelijk verwelkomd en mogen de ruimte in waar thee, koffie en lekkers staat. De blauwogen, die symbool staan voor de

minderheidsgroep, worden onvriendelijk bejegend en begeleid naar een afgezonderde wachtrij of kale ruimte met slechts drie stoelen.

2: Groepen gescheiden van elkaar behandelen (ca. 25 minuten) – optioneel

De deelnemers zijn verdeeld in twee groepen en verblijven in twee verschillende ruimtes. De bruinogen worden voorbereid op de komst van de blauwogen en krijgen uitleg over de workshop. De blauwogen blijven in een afgezonderde ruimte met beperkte zitruimte, zonder privileges als eten, drinken of de vrijheid om naar de wc te gaan. Zij ontvangen ook geen uitleg over de workshop en starten dus met een informatieachterstand.

De blauwogen worden bij de bruinogen gevoegd. Hierbij behandelt de filmbegeleider hen nog steeds als minderwaardig. Ze krijgen bijvoorbeeld geen eten of drinken en krijgen een minder comfortabele zitplaats toegewezen. In de ruimte hangen posters met negatieve uitspraken over 'blauwogen'.

1 en 2: Geen gescheiden groepen (ca. 25 minuten) – optioneel

De filmbegeleider kan er ook voor kiezen om het indelen van deelnemers in twee groepen achterwege te laten. Bijvoorbeeld als er beperkte tijd is voor de filmworkshop, er geen verschillende ruimtes beschikbaar zijn of wanneer de filmbegeleider hiervoor niet de juiste opleiding heeft gehad (zie paragraaf 2.3). In dit geval is de aanpak tijdens het eerste deel van de filmworkshop als volgt. De zaal of het lokaal wordt zo ingedeeld dat er een duidelijk verschil is in stoelen en stoelrijen. Er hangen posters met discriminerende uitspraken over blauwogen in de ruimte. Op de stoelen liggen briefjes waarop 'bruinogen' dan wel 'blauwogen' staat. De deelnemers worden binnengelaten en kiezen hun plaats. Daarbij zullen sommigen zich conformeren aan de briefjes, anderen zullen deze compleet negeren. Sommige deelnemers zullen niet goed weten wat te doen en zo zijn er meer mogelijke reacties op de opstelling. In de loop van de workshop worden de opstelling en de indeling ook voor de deelnemers inzichtelijk. De filmbegeleider heet de deelnemers welkom, stelt zich voor en geeft een inleiding op de inhoud en het doel van de filmworkshop. Idealiter wordt deze toelichting gegeven door de opdrachtgever. Na de inleiding wordt een kort vraaggesprek gehouden over de mate waarin mensen zich welkom voelen. Deelnemers wordt gevraagd om tijdens het kijken van de film notities te maken van zaken die bijzonder raken of opvallen.

3: Bekijken film (ca. 50 minuten) - vast

Als iedereen zit, wordt gezamenlijk gekeken naar een verkorte versie van de film Het Grote Racisme Experiment. In deze tv-uitzending zien we fragmenten uit de originele BEBE training. Daarin wordt een groep mensen verdeeld over twee groepen op basis van hun oogkleur: de blauwogen en de bruinogen. De bruinogen krijgen een voorkeursbehandeling en worden behandeld als machtshebbers, terwijl blauwogen worden behandeld als minderheidsgroep. Zij staan bloot aan vooroordelen en discriminatie. De trainer creëert verschillen en er ontstaat sociale ongelijkheid in de groep. De perspectiefwisseling binnen deze discriminatiesetting activeert verscheidene psychologische processen.

4: Reflectie op de film (ca. 55 minuten) - vast

Na het bekijken van de film stopt de (eventuele) minderheidsbehandeling van de blauwogen en begint de reflectie. De deelnemers noteren hun gevoelens en hun blik op de andere groep ('hoe zag de ander eruit?') vanuit de eigen rol. Daarna gaan ze zelfstandig in een kring zitten met gelijksoortige stoelen. De zichtbare verschillen in positie worden daarmee opgeheven. De deelnemers worden in deze fase begeleid bij het reflecteren op de BEBE ervaring. De filmbegeleider belicht de invloed van denkfouten, effectieve strategieën om de situatie te beïnvloeden en analyseert het gedrag van de deelnemers (in de film en in de workshop) gedurende de filmworkshop. De reflectie wordt gelinkt aan theorieën over macht en gedrag (onder andere de ABC-theorie, *selffulfilling prophecy* en de *4i's of empowerment*). De kennisoverdracht wordt gegeven aan de hand van de onderwerpen die in de groep spelen; welke theorieën precies besproken worden is dus afhankelijk van de input en het handelen van de deelnemers. De definitie van discriminatie en racisme wordt altijd gegeven. Vanzelfsprekend onderdeel hiervan is de koppeling naar de historische context van discriminatie en racisme door een vraaggesprek over dit onderwerp. De aanwezige kennis bij deelnemers wordt in de groep gedeeld en door de filmbegeleider aangevuld met de ontbrekende kennis. Het ABC-model wordt in alle gevallen uitgelegd. In dit-model wordt de werking van discriminatie uitgelegd in een groep, waarbij er een onderscheid wordt gemaakt tussen een machthebber die de regels bepaalt, een meerderheid die deze regels draagt, bewaakt en uitvoert en een minderheid die daaraan onderhevig is. De 4 i's of empowerment beschrijven de onderdelen die in een systeem zoals een maatschappij een rol spelen en elkaar in stand houden. De invloed van deze systemen op elkaar en de invloed van een persoon op de vier onderdelen (institutionalisering, interpersoonlijk, internalisering en ideologie) worden zichtbaar. Daarmee ontstaat er inzicht in handelingsalternatieven op elk onderdeel.

De nadruk bij de reflectie ligt op de gevoelens van de deelnemers. Ook het kijken naar de film roept gevoelens op en leidt tot identificatie met deelnemers uit de film. De filmbegeleider vraagt hoe de bruinogen en de blauwogen zich hebben gevoeld en hoe ze elkaar hebben waargenomen. Dit levert vaak waardevolle inzichten op over hoe een minderwaardige behandeling invloed heeft op het gedrag van de minderheidsgroep en de perceptie van de minderheidsgroep door de meerderheidsgroep. Ook als de groepen niet ingedeeld zijn bij aankomst, maar alleen op verschillende plaatsen zijn gaan zitten op basis van hun oogkleur.

De filmbegeleider legt hier ook de link naar de relevante (werk)omgeving van de deelnemers. Welk gedrag tijdens de filmworkshop en in de film zien we terug in het dagelijkse leven? Welke lessen kunnen we toepassen? Wat willen de deelnemers gezamenlijk meenemen uit de workshop? Steeds opnieuw worden deelnemers tijdens de filmworkshop aangesproken om iets te gaan doen met de inzichten uit de workshop. Alle deelnemers formuleren een intentie voor een concrete actie op gedrags- of houdingsverandering die zij binnen een termijn van twee maanden gaan uitproberen. Deze intenties worden hardop voorgelezen en op een aan henzelf geadresseerde kaart geschreven. Deze kaart wordt twee maanden na de filmworkshop aan hen verstuurd.

5: Afronding workshop (ca. 5 minuten) - vast

Aan het eind van de sessie vraagt de filmbegeleider aan alle bruinogen om een kring om hem/haar heen te vormen. De filmbegeleider vraagt aan de blauwogen: 'Kan ik jullie nu nog beledigen? Heb ik nu nog de macht over jullie?'. Door het vormen van een kring rond de filmbegeleider, worden de positie en feitelijke kwetsbaarheid van de filmbegeleider tegenover de grotere groep mensen daaromheen zichtbaar en voelbaar. De filmbegeleider staat immers alleen en kan niet meer zomaar weg uit de kring. Hiermee wordt aangetoond dat je ook altijd de keuze hebt om gezamenlijk te beslissen dat er die dag niet wordt gediscrimineerd.

Een alternatieve afronding van de workshop is dat de filmbegeleider de deelnemers wijst op de posters met negatieve uitspraken over blauwogen. Deelnemers kunnen dan in actie komen om bijvoorbeeld de posters weg te halen of andere opties te bedenken. Ook deze actie kan worden gebruikt om aan te tonen dat er een gezamenlijke keuze gemaakt kan worden om het discrimineren te laten stoppen.

Impact van de twee varianten van de workshop

Hierboven zijn twee varianten van de BEBE Filmworkshop beschreven. In de eerste variant worden de twee groepen van elkaar gescheiden, in de tweede variant blijven de deelnemers tijdens de gehele workshop bij elkaar. Het is aannemelijk dat de filmworkshop een grotere impact heeft op deelnemers bij de eerste variant. Het verschil in behandeling van de blauwogen en bruinogen is dan groter en maakt meer indruk op deelnemers. Het kijken naar de film, de kern van de interventie, gebeurt echter in beide varianten. Bovendien worden ook in de tweede variant deelnemers verschillend behandeld. De mechanismen van de interventie (zie hoofdstuk 3) worden dus ook in deze variant in werking gesteld, de impact van beide varianten van de workshop wordt alleen in meerdere of mindere mate versterkt door (de mate van) verschillende behandeling van de twee groepen.

Follow-up bijeenkomst - optioneel

Het doel van de follow-up bijeenkomst is om de ervaringen van de BEBE Filmworkshop gezamenlijk opnieuw te bespreken. Het kan zijn dat sommige deelnemers de workshop als erg heftig hebben ervaren en dat er behoefte is om op sommige elementen terug te komen. De follow-up kan vier tot zes weken na de filmworkshop worden ingepland. Of de follow-up wordt uitgevoerd, is afhankelijk van de tijd en middelen die de opdrachtgever aan de filmworkshop wil en kan besteden. De bijeenkomst duurt twee uur en omvat het terugblikken op de filmworkshop en de gebeurtenissen daarna. Er is geen verschil tussen de uitvoering van de follow-up bijeenkomst voor de twee varianten van de filmworkshop (met of zonder gescheiden groepen). Tijdens de follow-up speelt de filmbegeleider in op hoe de filmworkshop bij deze groep deelnemers is verlopen.

De filmbegeleider nodigt uit om te reflecteren op het overbrengen van de ervaringen tijdens de filmworkshop op anderen, bijvoorbeeld thuis of op het werk. Het besef dat men opnieuw wordt gediscrimineerd wanneer men probeert uit te leggen wat men heeft meegemaakt, wordt duidelijk doordat deelnemers die dit ervaren het kunnen vertellen aan de groep. Degenen die in de meerderheidspositie waren, hebben een andere ervaring na afloop. Zo leren zij tijdens de nabespreking nog een nieuw perspectief, namelijk het ervaren dat mensen het vreemd vinden dat je dit hebt kunnen laten gebeuren. De gespreksleider blikt terug op de gevoelens die zijn geuit tijdens de filmworkshop en geeft ruimte om openstaande vragen te bespreken. Vooral de zaken die naderhand zijn opgekomen spelen hier een rol. Deelnemers leren van en met elkaar de impact van de interventie kennen. Ook leren zij dat discriminatie langer doorwerkt dan alleen op het moment van discriminatie zelf en dat het verdere gevolgen heeft.

De scheiding van de deelnemers in twee groepen aan de hand van oogkleur, hoe kort ook, geeft alle deelnemers meer kansen zich te verhouden tot deze scheiding en daarmee de andere behandeling. Iedere handeling die daarop volgt of achterwege wordt gelaten, biedt een kans om juist op dit persoonlijke gedrag te reflecteren.

De follow-up sluit af met een vooruitblik waarin de deelnemers persoonlijke doelen formuleren. Zij worden uitgenodigd om een concrete actie op te schrijven die ze zelf willen uitvoeren in hun privé- of werkomgeving. Deze persoonlijke doelen kunnen bijvoorbeeld als agendapunt voor een volgende scholing worden gebruikt, op een kaart worden geschreven en aan het persoonlijke adres van de schrijver gestuurd worden of in tweetallen als *commitment* worden uitgewisseld met een afspraak om gezamenlijk terug te blikken op de uitgevoerde actie. De manier waarop de persoonlijke doelen worden vormgegeven, is afhankelijk van de afspraken met de opdrachtgever.

2. Uitvoering

2.1 Materialen

De volgende materialen zijn beschikbaar voor filmbegeleiders.

- Een Handboek voor filmbegeleiders waarin de workshop uitgebreid is beschreven.
- Een leidraad voor filmbegeleiders waarin de gebeurtenissen in de film zijn gekoppeld aan de structuren van racisme en uitsluiting.
- Een document met voorbeeldvragen voor de reflectie.
- Een verkorte versie van de film Het Grote Racisme Experiment.
- Een document met posters met negatieve uitspraken over blauwogen.

Deze materialen kunnen worden opgevraagd bij de interventie-eigenaar en komen beschikbaar wanneer de filmseminartraining is doorlopen. In combinatie met het doorlopen van de filmseminartraining kunnen filmbegeleiders met deze materialen de filmworkshop zelfstandig uitvoeren, althans de versie waarbij de twee groepen deelnemers *niet* van elkaar gescheiden worden.

Daarnaast is er een procesevaluatie uitgevoerd van de filmworkshop (zie hoofdstuk 4). Het verslag van deze evaluatie is verkrijgbaar bij de interventie-eigenaar.

2.2 Locatie en type organisatie

De interventie kan uitgevoerd worden binnen alle geïnteresseerde organisaties: ondernemingen, overheidsinstellingen, scholen, maatschappelijke organisaties, stichtingen en verenigingen. Zolang voldaan wordt aan de voorwaarden voor de deelnemers (zie 1.1), is het soort instelling niet relevant. Alle organisatiesoorten kunnen de interventie uitvoeren.

De interventie kan uitgevoerd worden in een ruimte die voldoende plaats biedt aan het aantal deelnemers zittend in een kring van stoelen. De systemische werking van een kring waarin de deelnemers elkaar kunnen aankijken, in een ruimte zonder tafels waarachter men zich kan verstoppen of waar men op kan leunen, is belangrijk voor de open reflectie. Eisen aan de locatie zijn verder dat er voldoende ruimte is om zich af te kunnen zonderen, er geen storende omgevingsgeluiden zijn en men ongestoord kan werken. Het moet mogelijk zijn om posters aan muren, deuren of ramen te plakken en de film met geluid af te spelen.

De interventie wordt op dit moment uitgevoerd binnen Politie Nederland, Politie Duitsland, antidiscriminatiebureaus, gemeentelijke instellingen, stichtingen, Ikea Duitsland, Vodafone Group, L'Oreal, vo-scholen (vwo, havo), hbo-instellingen, universiteiten en andere instellingen.

2.3 Opleiding en competenties van de uitvoerders

Om de BEBE Filmworkshop te kunnen geven, is het vereist de filmseminartraining te volgen bij de interventie-eigenaar. Na het doorlopen van deze training zijn de uitvoerders opgeleid om de variant van de workshop uit te voeren waarbij deelnemers *niet* worden verdeeld in twee groepen (zie beschrijving onderdeel 1 en 2). Om de variant van de workshop *met* de verdeling in twee groepen te geven, is het volgen van een aanvullende training bij de interventie-eigenaar vereist. Zie hiervoor www.seyda.nl.

Daarnaast dienen uitvoerders over de volgende competenties te beschikken.

- Interculturele competenties: een open en respectvolle houding ten opzichte van andere culturen en tradities.
- Begeleidingsvaardigheden: goed kunnen luisteren, samenvatten en doorvragen; vrij van eigen oordeel kunnen communiceren.
- Improvisatievermogen.
- Empathisch vermogen: zich kunnen inleven in deelnemers.
- Mentaal sterk: weerbaar zijn jegens weerstand van deelnemers ('stevig in je schoenen staan'); machtspositie kunnen uitstralen.
- Inzicht in eigen positie in de samenleving: eigen verhaal en persoonlijke ervaringen kunnen delen met deelnemers.
- Voorbeeldfunctie kunnen vervullen.

De etnisch-culturele achtergrond en/of huidskleur van de filmbegeleider kan invloed hebben op het verloop van de filmworkshop. Dit is afhankelijk van de context, maar vooral van de filmbegeleider zelf. Het is van belang voor de filmworkshop dat de filmbegeleider zich bewust is van zijn of haar eigen achtergrond en deze professioneel in kan zetten door het eigen verhaal te delen met deelnemers. Wanneer er meerdere begeleiders aanwezig zijn (in elk geval bij de uitvoering *met* opdeling van deelnemers in twee groepen), is dit bij voorkeur een gemengd team.

2.4 Kwaliteitsbewaking

De kwaliteit van de interventie wordt bewaakt door de uitvoerders van de interventie in samenwerking met de deelnemers en opdrachtgevers door middel van evaluaties. Voorbeelden van evaluaties die worden gebruikt zijn verslagen, gestandaardiseerde evaluatieformulieren, evaluaties door opdrachtgevers of feedback 'in één woord' die na afloop van de workshop wordt verzameld op een *flap-over*. De filmbegeleiders voeren de interventie verder in eigen verantwoordelijkheid uit.

De filmbegeleiders zijn gecertificeerd om de filmworkshop zo te begeleiden als zij tijdens de filmworkshop hebben geleerd. Er worden geen licenties verstrekt. Er worden regelmatig via *social media* informatie en updates geleverd door de interventie-eigenaar en er is jaarlijks een bijscholingsaanbod. Deelname hieraan is vrijblijvend. Uit de procesevaluatie kwam naar voren dat filmbegeleiders behoefte hebben aan intervisie met elkaar. De interventie-eigenaar pakt dit op in de vorm van een breder aanbod van intervisiebijeenkomsten.

2.5 Randvoorwaarden

Er zijn verschillende organisatorische randvoorwaarden voor de BEBE Filmworkshop. Wanneer de filmworkshop *met* opdeling van deelnemers in twee groepen wordt uitgevoerd, moeten er (naast de filmbegeleider) twee assistenten aanwezig zijn. Deelnemers kunnen namelijk onverwachts reageren tijdens dit onderdeel van de workshop. De assistenten fungeren als klankbord en opvang voor mensen die emotioneel of agressief reageren op de groep, het onderwerp of de film.

Daarnaast worden er eisen gesteld aan de locatie waar de filmworkshop wordt uitgevoerd. Deze gelden voor de versie van de workshop waarbij deelnemers in twee groepen worden verdeeld.

- Er zijn twee ruimtes beschikbaar: een workshopruimte en een tweede ruimte of hoek met ruimte die *niet* direct aan de workshopruimte grenst.
- In de workshopruimte zijn voor alle deelnemers comfortabele stoelen aanwezig en daarnaast ongemakkelijke stoelen voor de 'blauwogen'.
- De muren in de workshopruimte zijn geschikt (gemaakt) voor het plakken van posters met plakband.
- In de workshopruimte is een schrijfbord, *flip-chart* of een *whiteboard* aanwezig, een laptop en een beamer.

- Voor de ingang van de workshopruimte staan een stoel, een tafel en een prullenbak klaar. Hier vindt de ontvangst van deelnemers plaats. Voor de herkenbaarheid is deze setting gelijk aan de setting in de film.
- De tweede ruimte, voor de blauwogen, is op drie stoelen na volledig leeg (geen losse objecten) en eventuele kasten zijn afgesloten.
- In de tweede ruimte is de mogelijkheid om de film op dvd of video af te spelen. Deze wordt gebruikt voor mensen die eventueel de workshop willen verlaten en toch graag willen weten wat er gaat gebeuren.
- In de workshopruimte staat een tafel met eten en drinken opgesteld volgens vooraf bepaalde richtlijnen.

Daarnaast zijn er enkele contextuele randvoorwaarden. Bij voorkeur vindt de filmworkshop plaats buiten de eigen werkomgeving. De vertrouwde werkomgeving valt daarmee weg en alle deelnemers worden genoodzaakt zich op een zelfde manier aan te passen aan de omgeving, zonder terug te kunnen vallen in oude bekende patronen of afgeleid te worden door het dagelijks werk. Storingen vanuit de werkomgeving worden tevens beperkt.

2.6 Implementatie

Er is behalve de filmseminartraining en de hierboven genoemde materialen geen systeem voor implementatie.

2.7 Kosten

Gemiddeld zijn de totale kosten van de interventie inclusief het volgen van de filmseminartraining ongeveer € 2.350,- aan personele kosten, afhankelijk van het tarief van de medewerker binnen de eigen organisatie. In tijd uitgedrukt gaat dit om naar schatting 38 tot 40 uur voor de filmbegeleider en 8 uur voor twee assistenten:

- voorbereiding filmseminar: 4 uur
- deelname filmseminar: 16 uur
- huiswerk filmseminar: 8 uur
- coaching en intervisie filmseminar na afloop: 6 uur
- inzet voor het begeleiden van de filmworkshop: tussen 2 en 4 uur
- inzet assistenten voor het begeleiden van de filmworkshop: tussen 2 en 4 uur
- voorbereiding filmworkshop: 2 uur.

De tijdsinvestering voor een volgende filmworkshop is aanzienlijk lager (4-6 uur), omdat de filmseminartraining niet opnieuw gevolgd hoeft te worden.

Bij deze personele kosten komen (mogelijk) nog de volgende materiële kosten.

- huur van de locatie
- reiskosten
- eten en drinken
- huur van beamer en laptop
- flap-over en stiften
- kopieerkosten 15 posters op A3 formaat.

Omdat de filmworkshop door zeer verschillende organisaties in eigen beheer wordt uitgevoerd, kunnen wij deze kosten hier niet precies weergeven. De kosten verschillen per organisatie en zijn onder meer afhankelijk van beschikbaarheid van locaties en materialen.

3. Onderbouwing

3.1 Probleem

De BEBE Filmworkshop richt zich op het volgende probleem.

Mensen zijn zich niet goed bewust van de omvang en hardnekkigheid van discriminatie en racisme in de samenleving, van mechanismen zoals kleurenblindheid of social distance die dit in stand houden en van hun eigen gedrag omtrent discriminatie en racisme.¹ Hierdoor corrigeren zij hun eigen gedrag niet, met als gevolg dat zij discriminatie en racisme in stand houden.

Discriminatie is letterlijk ‘het maken van onderscheid’. In juridische en maatschappelijke zin betekent discriminatie: het ongelijk behandelen of achterstellen van individuen of groepen op basis van (persoonlijke) kenmerken zoals ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid en handicap (KIS, 2015). We spreken van racisme wanneer er wordt gediscrimineerd op basis van ras of etnische achtergrond.

Discriminatie is onlosmakelijk verbonden aan ongelijkheid in de samenleving. De ene groep beschouwt de andere groep als inferieur, wat leidt tot ongelijke behandeling. Ongelijkheid, op grond van bijvoorbeeld afkomst of huidskleur, manifesteert zich in ongelijke kansen in onderwijs, arbeidsmarkt, juridische bijstand en ongelijke behandeling in de gezondheidszorg (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden & Dekker, 2015; Stewart & Branscombe, 2015). Bijna 40% van alle meldingen die binnenkomen bij de Nationale Politie en anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) gaan over discriminatie op basis van racisme (Walz & Mink, 2018).

Ernst, omvang en spreiding van het probleem

De omvang van discriminatie en racisme in Nederland is substantieel. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau waarin ruim 12.500 Nederlanders zijn ondervraagd, blijkt dat 8% van de bevolking zich in het afgelopen jaar gediscrimineerd voelde op basis van etniciteit (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014). Uit onderzoek van KIS blijkt dat bijna de helft van de jongeren met een migratieachtergrond discriminatie ervaart op basis van hun culturele achtergrond (Klooster, Koçak, Day & Jonkman, 2017). Ook in vergelijking met andere landen lijkt de omvang van het probleem groot te zijn. Zo blijkt uit een rapport van EUAFR (2017) dat

¹ Met gedrag wordt hier bedoeld: handelen naar eigen (impliciete of expliciete) vooroordelen, het gedrag van anderen niet corrigeren, het gesprek over discriminatie/ongelijkheid in de samenleving niet aangaan.

Nederland het hoogste percentage mensen met een Noord-Afrikaanse achtergrond heeft dat zich gediscrimineerd voelt: 39% tegenover gemiddeld 21% in Europa. Uit onderzoek blijkt verder dat slechts een op de acht gevallen van discriminatie gemeld wordt (Van Bon & Mink, 2016). Aannemelijk is dan ook dat cijfers van meldingen slechts een kleine afspiegeling vormen van de daadwerkelijke omvang van het probleem.

Mensen zijn zich niet bewust van de omvang en hardnekkigheid van discriminatie in de samenleving. In Nederland komt discriminatie regelmatig voor, zo blijkt uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Den Ridder, Andriessen & Dekker, 2017). In vergelijking met andere Europese landen is het discriminatiebewustzijn onder Nederlanders relatief groot. Ook blijkt uit dit onderzoek dat een meerderheid (68%) van de Nederlanders discriminatie verwerpelijk vindt. Tegelijkertijd is er veel scepsis over discriminatie-ervaringen: bijna driekwart van de Nederlanders (72%) vindt dat er tegenwoordig te snel geroepen wordt dat iets discriminatie is. Volgens het SCP komt dit onder andere doordat dat mensen geen scherp omlijnd idee hebben van wat discriminatie is, waardoor het begrip soms erg breed wordt ingevuld. Dit scheidt ruimte om discriminatie-ervaringen te bagatelliseren. Discriminatie wordt zo een 'fact of life' en ongelijke machtsverhoudingen tussen groepen in de samenleving blijven daardoor buiten beeld, aldus het SCP. Mensen zijn zich dus niet bewust van de omvang en hardnekkigheid van discriminatie en racisme in de samenleving. Dit draagt eraan bij dat het in stand wordt gehouden.

De afgelopen jaren is daarnaast in het publieke debat veel geschreven over 'witte onschuld' (Wekker, 2016). In Nederland heerst vaak de opvatting dat Nederland 'onschuldig' is aan racisme, terwijl Nederland een lange geschiedenis heeft van slavernij en kolonisatie. De aanwezigheid van racisme en discriminatie in de samenleving als gevolg van dit verleden wordt vaak genegeerd of zelfs ontkend. Dit komt onder meer doordat mensen beweren 'kleurenblind' te zijn: zeggen geen waarde te hechten aan huidskleur, waardoor ze hun (impliciete) vooroordelen negeren (zie 3.2).

Gevolgen van discriminatie

Zowel op individueel als op collectief niveau heeft discriminatie schadelijke gevolgen. Uitsluiting raakt aan de fundamentele behoefte om als individu ergens bij te horen en discriminatie kan dan ook vergaande gevolgen hebben voor de fysieke en mentale gezondheid, evenals voor de identiteitsontwikkeling van jongeren (Meijer & De Winter-Koçak, 2018). Zo is het ervaren van

discriminatie gerelateerd aan depressie (Kessler, Mickelson & Williams, 1999; Paradies, 2006) en aan verminderde gevoelens van welbevinden en geluk (Redman & Snape, 2005; Utsey, 1998). Het gevoel van er 'niet bij horen' kan zorgen voor problemen en conflicten rondom identiteit (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2017). Ook kunnen ervaringen van discriminatie onder meer leiden tot laag zelfvertrouwen, gebrek aan vertrouwen in anderen, frustratie, boosheid en gevoelens van wanhoop (diverse bronnen, aangehaald in Meijer & De Winter-Koçak, 2018).

Op groepsniveau heeft discriminatie net zulke nadelige gevolgen. In een team kan discriminatie bijvoorbeeld zorgen voor een verminderde groepscohesie, wat een negatieve uitwerking heeft op productiviteit, samenwerking, tevredenheid en creativiteit (Van Oudenhoven, 2011). Tevens zorgt discriminatie in de samenleving voor sociale isolatie en verminderde sociale verbinding, met processen als polarisatie, radicalisering en maatschappelijke spanningen als mogelijke gevolgen (Van den Bos, Loseman & Doosje, 2009).

3.2 Oorzaken

Discriminatie is een complex probleem waarop vele factoren van invloed zijn. We onderscheiden hierin individuele factoren, sociale factoren en maatschappelijke factoren.

Individuele factoren

Impliciete en expliciete vooroordelen

Een vooroordeel is een positieve of negatieve evaluatie van een sociale groep en haar groepsleden. Ze hebben een affectief (emotioneel) karakter. Vooroordelen zijn voorspellers voor discriminatie en racisme en kunnen zowel impliciet (onbewust) als expliciet (bewust) zijn.

Expliciete vooroordelen zijn meer doordacht: mensen spreken de associaties tussen groepskenmerken en een positieve of negatieve evaluatie expliciet uit. Mensen zijn zich dus echter niet altijd bewust van de vooroordelen die ze hebben. Impliciete vooroordelen kunnen wel leiden tot discriminerend gedrag. Zo blijkt dat niet-moslims met negatieve impliciete associaties ten opzichte van moslims in een selectieprocedure minder snel geneigd zijn moslims te selecteren voor een baan. Juist doordat mensen zich niet bewust zijn van hun vooroordelen, is de invloed van impliciete vooroordelen op gedrag moeilijk te beheersen. Het feit dat mensen vaak onbewust discrimineren, is een belangrijke oorzaak van het in stand houden van

discriminatie en racisme in de samenleving (Smith & Mackie, 2007; Amodio & Devine, 2006; Blommaert, Van Tubergen & Coenders, 2012).

Kleurenblindheid

Kleurenblindheid wil zeggen dat mensen beweren 'geen kleur te zien'; geen waarde te hechten aan huidskleur of etnische achtergrond. Hoewel de intentie van deze opvatting vaak goed bedoeld is – mensen vinden dat iedereen gelijk is ongeacht huidskleur of afkomst – zorgt dit ervoor dat mensen hun eigen (impliciete) vooroordelen negeren. Ook kan kleurenblindheid ervoor zorgen dat mensen geen oog hebben voor negatieve ervaringen van minderheden of deze zelfs ontkennen. Hierdoor wordt een samenleving gecreëerd die blind is voor discriminatie en racisme en voor alle unieke, culturele achtergronden die een samenleving kent. Dit bemoeilijkt de bestrijding van discriminatie en racisme (Ely & Thomas, 2001; Derman-Sparks, Higa & Sparks, 1980; Savenije, Van Boxtel & Grever, 2014).

Intergroup bias

De sociale identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1986) stelt dat mensen een deel van hun identiteit ontlenen aan de groepen waartoe zij zichzelf rekenen. Zij plaatsen zichzelf en andere mensen daarvoor in categorieën. Dit proces van categorisatie en het ontlenen van identiteit aan de eigen groep(en), zorgt er onder andere voor dat mensen hun eigen groep als positiever zien dan de andere groep. Dit wordt *intergroup bias* genoemd (Brewer, 2007) en hangt nauw samen met vooroordelen. Zo hebben we de neiging om negatief gedrag van een *out-group* lid te zien als gevolg van een vaststaand groepskenmerk, terwijl we negatief gedrag van een *in-group* lid toeschrijven aan een situationele of tijdelijke factor. Naarmate mensen zich sterker identificeren met hun eigen groepering, is de neiging om onderscheid te maken tussen groepen groter, omdat mensen voor een positief zelfbeeld meer afhankelijk zijn van hun groepslidmaatschap (zie Verkuyten, 2006; 2010).

Het komt ook voor dat mensen binnen hun eigen groep negatieve associaties hebben. Ook de leden van een minderheidsgroep zijn namelijk ontvankelijk voor de effecten van de maatschappij wanneer deze bestaat uit meer mensen met een lichte huidskleur dan een donkere huidskleur en er meer negatieve dan positieve associaties zijn met mensen met een donkere huidskleur. Dit kleurt mede het (zelf)beeld van de groep, waardoor ook zij een voorkeur kunnen ontwikkelen voor mensen met een lichte huidskleur (een proces dat we *internaliseren* noemen; Clark & Clark, 1939; Johnson, 2008). Beide groepen zijn dus vatbaar voor het ontwikkelen van een

negatief (zelf)beeld, wat uiteindelijk bijdraagt aan de instandhouding van racisme en discriminatie.

Contact met andere groepen

Vanuit de contacttheorie (Allport, 1954/1979) is bekend dat contact met leden van een andere groep kan zorgen voor minder vooroordelen over deze groep. De aard van het contact is daarbij van belang: negatieve ervaringen kunnen namelijk juist voor een negatief beeld over een andere groep zorgen. Positief contact lijkt het grootste effect te hebben wanneer aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, zoals gelijkheid tussen groepen en het samen werken aan een gezamenlijk doel, zonder competitie (Pettigrew & Tropp, 2006; 2011).

Ervaren competitie en dreiging

Wanneer er sprake is van (daadwerkelijke of gepercipieerde) competitie tussen groepen, ervaren mensen dreiging van een andere groep en zullen negatieve vooroordelen tegenover de andere groep toenemen. Competitie kan bijvoorbeeld gaan om schaarse middelen zoals banen of woonruimte, maar ook over het hebben van status of de heersende normen en waarden. Hierbij speelt angst vaak een rol, bijvoorbeeld de angst van een traditioneel dominante groep om haar bevoorrechte positie in de samenleving te verliezen (zie onder andere Scheepers, Gijsberts & Coenders, 2002; Savelkoul, Scheepers, Tolsma & Hagendoorn, 2010; Castells, 1997).

Overtuiging dat racisme is aangeboren

Een ander deel van het probleem is dat mensen vaak geloven dat discriminatie en racisme nu eenmaal in de natuur van de mens zitten en zich daardoor minder geroepen voelen om zelf iets te veranderen. De overtuiging dat racisme is aangeboren leidt ertoe dat mensen minder snel geneigd zijn te veranderen en hun eigen gedrag en dat van anderen te corrigeren.

Sociale factoren

Sociale normen

Sociale normen – dat wat ‘normaal’ is – zijn van grote invloed op het gedrag van mensen. Mensen hebben de neiging zich te conformeren aan het gedrag van anderen en aan wat zij denken dat anderen denken. Dit geldt ook voor discriminatie. Wanneer mensen horen of zien dat andere mensen in hun omgeving het geen probleem vinden om te discrimineren, dan is de kans groter dat zij zich zelf ook discriminerend zullen uitlaten. Dit betekent dat discriminatie in

stand blijft wanneer mensen denken dat anderen het geen probleem vinden, of zelfs dat het geoorloofd is (zie Smith & Mackie, 2007; Felten, Taouanza & Keuzenkamp, 2016).

Maatschappelijke factoren

Social distance

Zoals hierboven genoemd, zijn positieve interacties met leden van de andere groep een goede manier om negatieve vooroordelen te doorbreken (Allport, 1954/1979). De maatschappij kent echter een gesegregeerde structuur op basis van klasse en status, waardoor het vermijden van contact met 'andere' groepen wordt gefaciliteerd (ook wel *social distance* genoemd). Het vermijden van contact houdt negatieve stereotypes en het onbewust zijn van het eigen gedrag rondom discriminatie en racisme in stand.

Ongelijkheid in (machtsstructuren in) de samenleving

Zoals in paragraaf 3.1 beschreven, is discriminatie onlosmakelijk verbonden met ongelijkheid in de samenleving. Ongelijkheid ontstaat als gevolg van discriminatie, maar maatschappelijke structuren houden discriminatie ook in stand. Bevolkingsgroepen in Nederland hebben ongelijke kansen in onze samenleving, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt (Andriessen e.a., 2014; 2015). Bovendien is de verharding in machtsstructuren de laatste jaren in het maatschappelijk discours toegenomen. Recent nog beschrijft minister Kaag in haar Abel Herzberglezing (Kaag, 2018) dat vrije verkiezingen, rechten van minderheden, de vrijheid van de pers en de rechtsorde wereldwijd steeds meer onder druk komen te staan. Zij citeert daarbij de denktank Freedom House en stelt dat het tribale identiteitsdenken aan terrein wint, waarmee leden van minderheidsgroepen die daarbuiten vallen steeds minder gelijkheid ervaren.

3.3 Aan te pakken factoren

De BEBE Filmworkshop grijpt in op de volgende factoren:

- Impliciete vooroordelen
- Kleurenblindheid
- Intergroup bias
- De overtuiging dat racisme is aangeboren.

Niet al deze factoren worden rechtstreeks aangepakt; BEBE richt zich vooral op het stimuleren van bewustwording van deze factoren en de manier waarop deze factoren het probleem

(discriminatie) in stand houden. De factoren kleurenblindheid en de overtuiging dat racisme is aangeboren, worden op individueel niveau wel rechtstreeks aangepakt.

Deelnemers worden in de BEBE Filmworkshop bewust gemaakt van impliciete vooroordelen, zowel van hun eigen vooroordelen als van het bestaan van vooroordelen in de samenleving.

Ook worden deelnemers bewust gemaakt van kleurenblindheid, zowel bij henzelf als in de samenleving. Op individueel niveau beoogt de BEBE Filmworkshop deze factor te veranderen; deelnemers beweren na afloop van de workshop niet (meer) 'blind' te zijn voor huidskleur. Daarnaast worden deelnemers bewust gemaakt van intergroup bias, in de samenleving en bij henzelf.

Tot slot worden deelnemers bewust gemaakt van het bestaan van de overtuiging dat racisme is aangeboren in de samenleving en, indien van toepassing, bij henzelf. Indien deze overtuiging bij deelnemers zelf aanwezig is, beoogt de BEBE Filmworkshop deze factor (op individueel niveau) te veranderen.

Doordat deelnemers bewust worden gemaakt van impliciete vooroordelen, kleurenblindheid, intergroup bias en de overtuiging dat racisme is aangeboren in de samenleving, wordt het eerste subdoel behaald ('Na afloop van de BEBE Filmworkshop hebben deelnemers kennis van processen omtrent discriminatie, racisme en macht'). Doordat ze bewust worden gemaakt van deze factoren bij zichzelf, wordt het tweede subdoel behaald ('Na afloop van de BEBE Filmworkshop hebben deelnemers inzicht in hun eigen vooroordelen en gedrag').

Het derde subdoel ('Na afloop van de BEBE Filmworkshop kunnen deelnemers zich verplaatsen in het perspectief van 'de ander', dat wil zeggen iemand uit een meerderheids- ofwel minderheidsgroep') wordt gerealiseerd door het bieden van een ervaring: deelnemers ervaren in de filmworkshop de werking van discriminatie.

De bredere maatschappelijke factoren kunnen niet veranderd worden door een interventie op individueel niveau. Wel worden individuen door de BEBE Filmworkshop bewust gemaakt van deze mechanismen in de samenleving (social distance en ongelijkheid in de samenleving).

3.4 Verantwoording

BEBE is ontwikkeld op basis van de overtuiging dat discriminatie op basis van racisme een sociaal construct is. Het is dus niet genetisch of 'van nature' in de mens aanwezig maar 'aangeleerd' (zie Marsh, Mendoza-Denton & Smith, 2010). BEBE gaat er dan ook vanuit dat

racisme is af te leren, al is dit geen gemakkelijke opgave. De BEBE Filmworkshop maakt hier een begin mee. Door kennis en ervaring op te doen over hoe discriminatie in stand wordt gehouden, door zelf in de spiegel te kijken en verantwoordelijkheid te ontwikkelen voor eigen handelen. De nadruk leggen op het effect van het eigen handelen, in plaats van de bedoeling of intentie, speelt hier een grote rol.

De hoofddoelstelling van de BEBE Filmworkshop is tweeledig. Ten eerste wordt beoogd deelnemers *bewust* te maken van hun eigen gedrag en vooroordelen en hoe dit discriminatie in stand houdt. Ten tweede wordt beoogd dat deelnemers de intentie hebben om hun gedrag daadwerkelijk aan te passen. De achterliggende gedachte is dat, door zich bewust te zijn van de eigen vooroordelen en associaties, mensen ervoor kunnen zorgen dat deze minder in hun gedrag tot uiting komen.

Zoals beschreven in paragraaf 1.2 worden de twee hoofddoelen gerealiseerd via drie subdoelstellingen. Kennis over het probleem (subdoel 1) en inzicht in eigen vooroordelen en gedrag (subdoel 2) zorgen ervoor dat deelnemers zich bewust worden van hun gedrag en hoe dit het probleem in stand houdt (hoofddoel 1). Zich kunnen verplaatsen in de 'ander' (subdoel 3) zorgt er in combinatie met dit bewustzijn voor dat deelnemers de intentie krijgen om hun gedrag aan te passen (hoofddoel 2).

Hierna beschrijven we via welke aanpak de interventie de verschillende doelstellingen beoogt te bereiken. We bespreken achtereenvolgens de verschillende *mechanismen* die de interventie bevat.

Perspectiefwisseling

Door mensen in twee groepen te verdelen ontstaat er een wij/zij gevoel, zelfs als dit gebeurt op basis van een arbitrair kenmerk als oogkleur (Billig & Tajfel, 1973). In de nieuwe rolverdeling (blauwogen versus bruinogen) stelt de filmbegeleider de deelnemers bloot aan discriminatie. Hier treedt perspectiefwisseling op: de blauwogen ervaren hoe het is om als inferieur te worden behandeld en de bruinogen hoe het is om een voorkeursbehandeling te krijgen.

Perspectiefwisseling is een klassieke strategie om empathie op te roepen (Pendry, Driscoll & Field, 2007). De sociale identiteitstheorie onderbouwt de werking van perspectiefwisseling: het helpt namelijk de psychologische barrières te breken tussen de in-group en de out-group (Lindsey, 2016). Door perspectiefwisseling, wanneer mensen zich inleven in het perspectief van iemand uit een andere groep, kan er empathie ontstaan. Daardoor wordt de houding ten aanzien van die groep positiever en verminderen de vooroordelen (Todd & Galinsky, 2014).

Perspectiefwisseling vindt in de BEBE Filmworkshop plaats tijdens het bekijken van de film. Door te zien hoe twee groepen behandeld worden, kunnen deelnemers zich verplaatsen in de mensen uit de film. Dit wordt bevorderd door tijdens de filmworkshop dezelfde scheiding op basis van oogkleur in de zitopstelling te hanteren als in de film en door de reflectie achteraf. De perspectiefwisseling wordt versterkt door deelnemers daadwerkelijk te verdelen in twee groepen en deze groepen ongelijk te behandelen. Zoals hierboven beschreven, is deze opdeling in twee groepen echter geen vast onderdeel van de filmworkshop.

Perspectiefwisseling in de BEBE Filmworkshop draagt bij aan het realiseren van de derde subdoelstelling: zich kunnen verplaatsen in 'de ander'. Dit kan een lid zijn van de meerderheidsgroep dat zich leert te verplaatsen in iemand van een minderheidsgroep, maar ook andersom. Het verplaatsen in een ander maakt dat er emoties worden opgewekt. Emoties als schuldgevoel of schaamte bijvoorbeeld. Het inzicht in het perspectief van de ander en de emotie die daarbij komt kijken, zorgen ervoor dat deelnemers zich bewust worden van de noodzaak om discriminatie aan te pakken. Dit draagt vervolgens bij aan de intentie iemands eigen gedrag aan te passen (hoofddoel 2).

Ervaringsleren

Omdat mensen zich niet altijd bewust zijn van hun eigen vooroordelen, kunnen deze associaties actief worden en zich uiten in hun gedrag zonder dat ze dit doorhebben. Het is dan ook belangrijk om mensen bewust te maken van hun eigen vooroordelen en gedrag (subdoel 2). Dit wordt tijdens de filmworkshop bewerkstelligd door de deelnemers zelf discriminatie te laten ervaren (rechtstreeks en/of indirect via het bekijken van de film). Lewin's principes over ervaringsleren worden hier dan ook benut als leerstrategie (Lewin, 1942; Kolb, 1984). Lewin benadrukt dat als we nieuwe vaardigheden en attitudes willen ontwikkelen, we actief in groepen moeten participeren. Tegelijkertijd is er aandacht voor het al dan niet beschikken over aangeleerde strategieën in het omgaan met ontbrekende privileges en macht. Als een strategie niet bekend is, kan deze tot handelingsverlegenheid en frustratie leiden. Dit komt vooral voor bij mensen die buiten de filmworkshop wel over macht en privileges beschikken en binnen de filmworkshop niet.

Het ervaringsleren vindt plaats tijdens de verdeling in twee groepen en/of tijdens het bekijken van de film. Aannemelijk is dat een groter effect optreedt bij deelnemers die de opdeling in twee groepen zélf ondergaan, dan bij deelnemers die alleen de film bekijken (zien hoe andere mensen de opdeling ondergaan). Verder is de reflectie op de film een belangrijk onderdeel van

het ervaringsleren, omdat deelnemers hierin reflecteren op de eerder opgedane ervaring. De leeropbrengsten zijn het grootst als deelnemers na de interactie gezamenlijk reflecteren op hun ervaring. Deze reflectie is dan ook een belangrijke component van de workshop.

Ervaringsleren in de BEBE Filmworkshop draagt bij aan het realiseren van de tweede en derde subdoelstelling (inzicht in eigen vooroordelen en gedrag, zich kunnen verplaatsen in 'de ander').

Confrontatie

In de BEBE Filmworkshop wordt een confronterende methode gebruikt, namelijk het opdelen van mensen in twee groepen en hen ongelijk behandelen (of: in de film zien dat dit gebeurt). Deelnemers aan de workshop worden geconfronteerd met hun eigen vooroordelen en gedrag én met de consequenties hiervan.

Deze confronterende methode werkt vooral als iemand schrikt van zijn eigen vooroordelen, hij ervaart dan de dissonantie tussen het niet willen hebben van vooroordelen en ze impliciet toch hebben (Felten, Van Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). Mensen willen deze dissonantie oplossen en worden dus gemotiveerd om in actie te komen.

Ook tijdens de nabespreking kunnen er gevoelens van schuld ontstaan. Wanneer men discrepantie ervaart tussen handelen op basis van stereotypen en iemands eigen norm om niet bevooroordeeld te zijn, ontstaat er bewustwording (Monteith, 1993). Wanneer mensen in de workshop bijvoorbeeld terugblikken op hun gedrag tijdens de oefening (en/of in het dagelijks leven), worden ze zich bewust van hun eigen gedrag en kunnen ze discrepantie ervaren tussen hun gedrag en de manier waarop ze dachten zich te gedragen (niet bevooroordeeld). Dit leidt vervolgens tot gevoelens van schuld en schaamte. Deze gevoelens kunnen een trigger zijn om eigen gedrag te willen veranderen (Amodio, Devine & Harmon-Jones, 2007).

Confrontatie in de BEBE Filmworkshop draagt bij aan het realiseren van de tweede en derde subdoelstelling (inzicht in eigen vooroordelen en gedrag, zich kunnen verplaatsen in 'de ander'). Door deze confrontatie worden mensen zich ervan bewust dat zij zelf bijdragen aan het in stand houden van het probleem (de processen rond discriminatie, racisme en macht zoals besproken onder subdoel 1). Dit bewustzijn (hoofddoel 1) draagt bij aan het krijgen van een (eerste) intentie omtrent aanpassing van het eigen gedrag (hoofddoel 2).

Kennisoverdracht

Om bewustzijn te creëren, wordt er in de workshop stilgestaan bij processen die een rol spelen

bij discriminatie en racisme. Er wordt informatie gegeven over discriminatieprocessen, zowel in de film als door de filmbegeleider tijdens de reflectie. Onderwerpen die worden besproken zijn: theorieën over machtsstructuren (ABC-theorie), inclusie en exclusie en hoe de intentie van gedrag niet altijd relevant is als het gaat om de impact van gedrag. Duidelijk wordt dat racisme een fenomeen is dat is aangeleerd, dat mensen zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen en de keuze hebben om het af te leren. Verder kunnen deelnemers elkaar informeren, bijvoorbeeld door het delen van persoonlijke ervaringen met discriminatie.

Het informeren van deelnemers via de film en in de reflectie draagt bij aan het behalen van de eerste subdoelstelling (kennis over processen rond discriminatie) en de tweede subdoelstelling (inzicht in eigen vooroordelen). De kennis draagt bij aan de bewustwording van het probleem (hoofddoel 1) en geeft handvatten om een constructief gesprek te hebben over onderwerpen als discriminatie, zowel tijdens als na de workshop. De informatie helpt de deelnemers verder om een keuze te maken tussen de verschillende velden (4 i's) en verschillende persoonlijke gedrags- en houdingsaspecten.

Bespreekbaar maken

De film is een middel om groepsgesprekken in gang te zetten rondom de onderwerpen racisme, privileges, meerderheids- en minderheidsverhoudingen en andere aspecten die met interculturele communicatie en het algemeen gelijkheidsbeginsel te maken hebben. Bij het kijken naar de film kunnen gedachten en emoties loskomen die in een leerproces verwerkt moeten worden. De reflectie tijdens de bijeenkomst en optioneel tijdens de *follow-up* is dan ook een zeer belangrijk onderdeel van de workshop. Zoals hierboven beschreven, draagt de reflectie bij aan ervaringsleren, confrontatie en kennisoverdracht.

Daarnaast wordt het nagesprek ingezet om het onderwerp bespreekbaar te maken. Zo gaat het over de vraag: wanneer is iets racistisch? Of: wat is het belang van je intentie als je gedrag een bepaald effect heeft? Door de informatie die de filmbegeleider geeft over discriminatieprocessen en machtsstructuren, ontstaat er een kader waarin discriminatie en racisme besproken kunnen worden. Onderwerpen die normaal onzichtbaar zijn, worden nu expliciet besproken, waardoor eventueel aanwezige minderheden zich serieus genomen voelen. Impliciete onderwerpen, zoals uitsluiting, expliciet bespreken fungeert ook als een voorbeeld. Dit kan ertoe bijdragen dat deelnemers voortaan vaker lastige onderwerpen met elkaar zullen bespreken.

Het bespreekbaar maken van het probleem draagt bij aan de eerste subdoelstelling (kennis over processen rond discriminatie) en aan de tweede hoofddoelstelling, het vergroot namelijk de intentie om het eigen gedrag te veranderen, bijvoorbeeld door discriminatie vaker te bespreken.

Koppeling maken naar de samenleving, het dagelijks leven

Gedurende de workshop maakt de filmbegeleider telkens koppelingen naar de samenleving. In het begin heeft iedereen nog de rol van 'burger', welke voor iedereen anders is gezien zijn of haar positie in de maatschappij. Vervolgens krijgen deelnemers in de workshop een rol opgelegd (die van bruinoog of blauwoog). Er wordt in eerste instantie een transfer gemaakt van macro (maatschappij) naar micro (de workshopsetting). De filmbegeleider vertaalt het gedrag van deelnemers in de workshop en/of in de film vervolgens weer terug naar de maatschappij. Een voorbeeld hiervan is het ontvangen van privileges. Wie ontvangen er in de maatschappij geen privileges? Dit is iets wat de filmbegeleider kan vragen zodat de deelnemers beseffen dat het discriminerende gedrag in de workshop ook wel degelijk in de maatschappij daarbuiten speelt. Tegelijkertijd maakt de filmbegeleider de koppeling naar de eigen ervaring van deelnemers en hun dagelijkse (werk)omgeving.

Het vertalen van de lessen uit de filmworkshop naar de samenleving en het dagelijks leven, draagt bij aan de tweede subdoelstelling (inzicht in eigen vooroordelen en gedrag) en het tweede hoofddoel: de intentie bij deelnemers om hun gedrag aan te passen.

Reflecteren op eigen gedrag

Door te reflecteren op het eigen gedrag kan de motivatie vergroot worden om ander gedrag te vertonen (Felten, Van Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016). In de filmworkshop worden deelnemers, vooral tijdens de reflectie, gestimuleerd om op hun gedrag te reflecteren.

Bijvoorbeeld door de vragen van de filmbegeleider over hoe zij zich hebben gevoeld, hoe ze elkaar hebben waargenomen, welk gedrag ze terugzien in het dagelijks leven en welke lessen ze hierin kunnen toepassen. Dit draagt niet alleen bij aan het krijgen van inzicht in het eigen gedrag (subdoel 2) maar dus ook aan het tweede hoofddoel, de intentie bij deelnemers om hun gedrag aan te passen.

4. Onderzoek

4.1 Onderzoek naar de uitvoering

J. Emmer (2018, interne publicatie). Proceसेvaluatie Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Er is een procesevaluatie uitgevoerd naar de filmworkshop, waarin verschillende onderzoeksmethoden zijn gebruikt. Interviews met negen deelnemers (waarvan met zes deelnemers zowel voor als na de workshop is gesproken), interviews met zeven uitvoerders, gesprekken en een interview met de interventie-eigenaar, observatie van een filmworkshop en literatuuronderzoek (bestuderen van bestaand materiaal over de interventie en wetenschappelijke literatuur ter onderbouwing van aanbevelingen). Hieronder vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

Uitvoering

De vaste onderdelen van de BEBE Filmworkshop (het tonen van de film en hierop reflecteren) worden altijd uitgevoerd. Verder blijkt dat de inhoud van de workshop, voornamelijk van de reflectie, beïnvloed wordt door de input van de deelnemers: de workshop heeft een sterk interactief karakter. Dit past binnen de beoogde uitvoering van de workshop. We concluderen dan ook dat de filmworkshop in de praktijk wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Uit de procesevaluatie blijkt tevens dat er verschil is tussen de uitvoering door de interventie-eigenaar en uitvoering door andere uitvoerders. De interventie-eigenaar verdeelt deelnemers altijd in twee groepen, terwijl andere uitvoerders dit niet altijd doen. Ook hanteert de interventie-eigenaar een uitgebreidere aanpak bij het geven van een minderheidsbehandeling aan de groep 'blauwogen'.

Bereik

Als het gaat om het bereik van de beoogde doelgroep blijkt uit de procesevaluatie dat de bereikte deelnemers allemaal deel uitmaken van de doelgroep. Hoe groot het bereik precies is, valt echter niet te zeggen. Dit omdat de filmworkshop door meerdere uitvoerders wordt gegeven, het aantal keren dat uitvoerders de workshop hebben gegeven sterk varieert (van een enkele tot meer dan 30 keer) en ook het aantal deelnemers per workshop varieert.

Ervaring en waardering deelnemers en uitvoerders

Uit de procesevaluatie valt verder te concluderen dat deelnemers en filmbegeleiders de BEBE Filmworkshop positief waarderen en ervaren. Deelnemers hebben de filmworkshop onder

andere als indrukwekkend en confronterend ervaren en zeggen geleerd te hebben zich te verplaatsen in een ander. Uitvoerders ervaren dat de variant met gescheiden groepen meer impact heeft. Ook ervaren ze soms weerstand. Hiervan zeggen ze dat deze positief kan zijn als de persoon bereid is te leren en er goede nazorg plaatsvindt.

Succesfactoren en verbeterpunten

Succesfactoren volgens deelnemers zijn het ervaringsleren, de kwaliteit van de begeleider en het delen van persoonlijke verhalen. Uitvoerders noemen als succesfactoren onder andere het verplaatsen in de ander, de vertaalslag naar het dagelijks leven en de brede inzetbaarheid van de workshop. Verbeterpunten die uit de evaluatie naar voren komen zijn dat het goed zou zijn om meer dan twee uur de tijd voor de workshop te nemen, deelnemers meer praktische handvatten of gedragsalternatieven zouden krijgen en de groepen kleiner zouden zijn. Daarnaast komt naar voren dat de filmworkshop meer impact – en waarschijnlijk dus een groter effect – heeft wanneer deelnemers zelf worden opgedeeld in twee groepen, dus wanneer de optionele onderdelen worden uitgevoerd. Verder komt bij uitvoerders de behoefte naar voren aan een draaiboek dat kan ondersteunen bij het geven van de filmworkshop. Ook is er behoefte aan regelmatige ontmoeting met mede-filmbegeleiders voor uitwisseling en gezamenlijke reflectie. De interventie-eigenaar heeft deze verbeterpunten opgepakt in de vorm van een aangepaste handleiding (Emmer & Buurman-Kutsal, 2018) en leidraad (Buurman-Kutsal, 2018), het aanbieden van intervisie-bijeenkomsten voor filmbegeleiders en een nieuwsbrief met ondersteunende literatuur en netwerktips.

4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten

Specifiek naar de BEBE Filmworkshop is nog geen effectonderzoek verricht. Wel is onderzoek gedaan naar de originele BEBE training waarop de filmworkshop is gebaseerd (Weiner & Wright, 1973; Byrnes & Kiger, 1990; Stewart, Laduke, Bracht, Sweet & Gamarel, 2003; Duurkoop, 2017, interne publicatie). Deze training is ontwikkeld door Jane Elliott en wordt sinds 1996 in Europa uitgevoerd door twee trainers, in Nederland door de interventie-eigenaar van de BEBE Filmworkshop.

5. Samenvatting werkzame elementen

- Perspectiefwisseling: gezamenlijk bekijken van en reflecteren op de film zorgt voor invoelen in de ervaringen en emoties van 'de ander' (die discrimineert of wordt gediscrimineerd) en wekt empathie voor deze ander op.
- Ervaringsleren: zelf ervaren vergroot de impact van het geleerde.
- Confrontatie: een confronterende methode vergroot de impact van de interventie.
- Kennisoverdracht: informatie over discriminatie- en racismeprocessen vergroot het bewustzijn bij deelnemers over deze problemen.
- Koppeling maken naar de samenleving: door de lessen uit de workshop naar de dagelijkse (werk)praktijk van deelnemers te vertalen, wordt de kans vergroot dat deelnemers deze lessen hierin toepassen.
- Reflecteren op eigen gedrag: reflectie op het eigen gedrag vergroot de gedragsintentie.
- Formuleren van gedragsintenties en leerdoelen voor aanpassing van eigen gedrag vergroot de gedragsintentie.

6. Aangehaalde literatuur

- Allport, G. (1954/1979). *The Nature of Prejudice*. Boston: Beacon Press.
- Amodio, D. & Devine, P. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 652-661.
- Amodio, D., Devine, P. & Harmon-Jones, E. (2007). A dynamic model of guilt: implications for motivation and self-regulation in the context of prejudice. *Psychological Science*, 18(6), 524-530.
- Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen: onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Blommaert, L., Tubergen, F. van & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, 41(1), 61-73.
- Billig, M. & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 3(1), 27-52.
- Bon, S. van & Mink, I. (2016). *Discriminatiecijfers in 2015: een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Rotterdam: Art. 1.
- Bos, K. van den, Loseman, A. & Doosje, B. (2009). *Waarom jongeren radicaliseren en sympathie krijgen voor terrorisme: onrechtvaardigheid, onzekerheid en bedreigde groepen*. Utrecht/Amsterdam: Universiteit Utrecht en Universiteit van Amsterdam.
- Brewer, M. (2007). The importance of being we: human nature and intergroup relations. *American Psychologist*, 62, 726-738.
- Buurman-Kutsal, S. (2018). Reader Filmseminar Brown Eyes Blue Eyes (beschikbaar bij volgen filmseminar).
- Byrnes, D. & Kiger, G. (1990). The effect of a prejudice-reduction simulation on attitude change. *Journal of Applied Social Psychology*, 20 (4), 341-356.
- Castells, M. (1997). *The power of identity: economy, society and culture*. Oxford: Blackwell.
- Clark, K. B., & Clark, M. K. (1939). The development of consciousness of self and the emergence of racial identification in Negro preschool children. *The Journal of Social Psychology*, 10(4), 591-599.

- Derman-Sparks, L., Higa, C. & Sparks, B. (1980). Children, race and racism: how race awareness develops. *Interracial Books for Children*, 11, 3-9.
- Duurkoop, J. (2017, interne publicatie). *Blue Eyes Brown Eyes, meer oog voor diversiteit: interventieonderzoek naar de verandering die deelname aan de interactieve diversiteitstraining Blue Eyes Brown Eyes bewerkstelligt in diversiteitbewustzijn en intergroepattitude*.
- Ely, R. & Thomas, D. (2001). Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46, 229-273.
- Emmer, J. (2018, interne publicatie). *Procesevaluatie Brown Eyes Blue Eyes Filmworkshop*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Emmer, J. & Buurman-Kutsal, S. (2018). *Brown Eyes Blue Eyes filmworkshop: een ervaringsgerichte interventie tegen vooroordelen en racisme* (beschikbaar bij volgen filmseminar).
- European Union Agency for Fundamental Rights (EUAFR) (2017). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: main results*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Felten, H., Oostrum, D. van, Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie op de arbeidsmarkt? Onderzoek naar de plausibiliteit van trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale media-campagnes tegen discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Johnson, R. (2008). *The psychology of racism: how internalized racism, academic self-concept, and campus racial climate impact the academic experiences and achievement of African American undergraduates*. Los Angeles: University of California.
- Kaag, S. (2018). Abel Herzberg lezing op 30 september 2018, geraadpleegd via <https://rodehoed.nl/programma/abel-herzberg-lezing-sigrid-kaag-2/#> op 1-10-2018.
- Kessler, R., Mickelson, K. & Williams, D. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of Health and Social Behavior*, 40(3), 208-230.
- KIS (2015). *Wat is discriminatie?* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd op 19-7-2018 via <https://www.kis.nl/vraag-en-antwoord/wat-discriminatie>.

- Klooster, E., Koçak, S., Day, M. & Jonkman, H. (2017). *Gedeelde toekomst: toekomstoriëntatie van Nederlandse (migranten)jongeren*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lewin, K. (1942). *Field theory and learning*. In N. B. Henry (Ed.), *The forty-first yearbook of the National Society for the Study of Education: Part 2, The psychology of learning* (pp. 215-242). Chicago: University of Chicago Press.
- Lindsey, A. (2016). *Explaining for whom, how, when, and why diversity training works*. Fairfax VA: George Mason University.
- Marsh, J., Mendoza-Denton, R. & Smith, J. (2010). *Are we born racist? New insights from neuroscience and positive psychology*. Boston: Beacon Press.
- Meijer, R. & Winter-Koçak, S. de (2018). *Weerbaar tegen discriminatie: werkzame elementen van weerbaarheidstrainingen tegen discriminatie voor jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469.
- Oudenhoven, J. van (2011). *Crossculturele psychologie*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35(4), 888-901.
- Pendry, L., Driscoll, D. & Field, S. (2007). Diversity training: Putting theory into practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 27-50.
- Pettigrew, T. & Tropp, L. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783.
- Pettigrew, T. & Tropp, L. (2011). *When groups meet: The dynamics of intergroup contact*. New York: Psychology Press.
- Redman, T. & Snape, E. (2005). *The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: is social support a buffer?* (working paper). Durham: Durham University.
- Ridder, J. den, Andriessen, I. & Dekker, P. (2017) *Burgerperspectieven 2017|2. Continu onderzoek burgerperspectieven*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Savelkoul, M., Scheepers, P., Tolsma, J. & Hagendoorn, L. (2011). Anti-muslim attitudes in The Netherlands: tests of contradictory hypotheses derived from Ethnic Competition Theory and Intergroup Contact Theory. *European Sociological Review*, 27 (6), 741-758.

- Savenije, G. Boxtel, C. van & Grever, M. (2014). Learning about sensitive history: Heritage of slavery as a resource. *Theory & Research in Social Education*, 42(4), 516-547.
- Scheepers, P., Gijsberts, M. and Coenders, M. (2002). Ethnic exclusionism in European countries. Public opposition to civil rights for legal migrants as a response to perceived ethnic threat. *European Sociological Review*, 18, 17-34.
- Smith, E. & Mackie, D. (2007). *Social psychology, 3rd edition*. New York: Psychology Press.
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2017). *Kwesties voor het kiezen: analyse van enkele maatschappelijke thema's voor de Tweede Kamerverkiezingen 2017*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Stewart, T. & Branscombe, N. (2015). The Costs of Privilege and Dividends of Privilege Awareness: The Social Psychology of Confronting Inequality. In: E. Biss, B. Bergo & T. Nicholls (Red.), *I don't see color. Personal and Critical Perspectives on White Privilege* (pp. 135-145). Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Stewart T., Laduke, J., Bracht, C., Sweet, B. & Gamarel, K. (2003). Do the "Eyes" Have It? A Program Evaluation of Jane Elliott's "Blue- Eyes/Brown-Eyes" Diversity Training Exercise. *Journal of Applied Social Psychology*, 33 (9), 1898-1921.
- Tajfel, H. & Turner, J.(1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In: S. Worchel & W. Austin (Eds.). *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Todd, A. & Galinsky, A. (2014). Perspective-taking as a strategy for improving intergroup relations: evidence, mechanisms, and qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, 8(7), 374-387.
- Utsey, S. (1998). Assessing the stressful effects of racism: a review of instrumentation. *Journal of Black Psychology*, 24(3), 269-288.
- Verkuyten, M. (2006). Groepsidentificaties en intergroepsrelaties onder Turkse Nederlanders. *Mens & Maatschappij*, 81(1), 64-84.
- Verkuyten, M. (2010). *Identiteit en diversiteit: De tegenstellingen voorbij*. Amsterdam: AUP.
- Walz, G. & Mink, I. (2018). *Discriminatie-cijfers in 2017: een rapport over registraties en meldingen van discriminatie in Nederland*. Rotterdam/Den Haag: Art.1.
- Wekker, G. (2016). *White Innocence*. Durham and London: Duke University Press.
- Weiner, M. & Wright, F. (1973). Effects of Undergoing Arbitrary Discrimination Upon Subsequent Attitudes Toward a Minority Group. *Journal of Applied Social Psychology*, 3(1), 94-102.