



Martijn Bool
Hanneke Felten
Peter Rensen

Wat verandert

De waarde van werkzame mechanismen
voor de praktijk van sociaal werk

Colofon

Auteurs: Martijn Bool, Hanneke Felten en Peter Rensen

Eindredactie: Ethiscript

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & Illusie

Foto cover: Artur Gasik

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van de bronvermelding:

© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken.

De inhoud van deze publicaties is met grote zorg samengesteld. Desondanks is Movisie niet aansprakelijk voor de eventuele schade die ontstaat door het gebruik van deze informatie.

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van VWS.



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

© Movisie, Juni 2019

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

Inhoud

1. Inleiding	5
2. Werkzame mechanismen in het verminderen van discriminatie	8
3. Werkzaam mechanisme of werkzaam element?	12
4. Het gebruik van een werkzaam mechanisme in de interventie Gender & Sexuality Alliances (GSA)	14
5. CAIMeR, werkzame mechanismen in sociaal werk-perspectief	18
6. Conclusie: werkzame mechanismen, complex én praktijkgericht	20
Literatuur	23

1. Inleiding

Werkzame
mechanismen
zijn die
processen die
ertoe leiden of
eraan bijdragen
dat een gewenst
effect optreedt

In het sociaal domein zijn professionals, vrijwilligers en beleidsmakers steeds vaker op zoek naar 'wat werkt'. Bijvoorbeeld: hoe verminder je effectief armoede? Hoe bevorder je de sociale contacten in de buurt? Hoe kan eenzaamheid écht worden opgelost? En wat werkt om discriminatie te verminderen? In de uitvoeringspraktijk wordt vaak gevraagd om 'werkzame elementen'. Dat lijkt begrijpelijk. Men wil namelijk eenvoudige, in de praktijk hanteerbare kennis. Maar met alleen kennis van werkzame elementen ben je er niet. De onderdelen van een motor maken nog geen werkende motor. Zuiger en cilinder zijn belangrijk, ja zelfs onmisbaar, maar het is een bepaald mechanisme dat de motor in werking stelt. Wij pleiten er in deze publicatie voor om naast 'werkzame elementen' sterk in te zetten op het ontdekken en benutten van 'werkzame mechanismen'. Dit is meer dan een discussie over begrippen. Werkzame mechanismen zijn wezenlijk anders dan werkzame elementen en bieden in de praktijk houvast om te doen wat werkt.

Werkzame mechanismen zijn die processen die ertoe leiden of eraan bijdragen dat een gewenst effect optreedt. Werkzame mechanismen:

- * kunnen met bewust georganiseerde handelwijzen, technieken of maatregelen werkend worden gemaakt;
- * kunnen gericht zijn op een proces bij een persoon en een proces tussen personen. Het kan zelfs gaan om het veranderen van omstandigheden die personen beïnvloeden;
- * bieden een verklaring voor de werkzaamheid van interventies.

Simpel gezegd geven werkzame mechanismen dus antwoord op de vraag: hoe en waarom werkt iets?

Het verschil tussen een werkzaam mechanisme en een werkzaam element – zoals wij het opvatten en we het ook vaak in de literatuur en in de uitvoering terugvinden – is als volgt. Een werkzaam element is een belangrijk aspect of kenmerk waar je op een bepaalde manier een effect mee kunt bereiken. Daarbij is de zinsnede *op een bepaalde manier* van belang. Het effect kan pas worden bereikt wanneer bekend is op welke manier er mee omgegaan moet worden. Een werkzaam element krijgt pas *vorm* wanneer het onderdeel wordt van een proces van een werkzaam mechanisme. We werken dit hieronder nog uit in een concreet voorbeeld.

In 2009 hebben Björn Blom en Stefan Morén, twee Zweedse hoogleraren, een theorie ontwikkeld over hoe sociaal werk kan worden verbeterd. Werkzame mechanismen¹ nemen hier een belangrijke plek in. Zij definiëren deze als: ‘compounds of powers in terms of motives, considerations, and choices, but also as social interaction’. Vrij vertaald: ‘een krachtenspel van motieven, overwegingen, keuzes en van sociale interactie’. Volgens de auteurs zijn mechanismen niet direct en volledig zichtbaar, maar daarom niet minder ‘waar’. Dat iets onzichtbaar is, wil niet zeggen dat het niet bestaat. Integendeel, de mechanismen bestaan meer dan de interpretaties ervan. Interventies van sociaal werkers zetten deze mechanismen in werking. Het is zaak om die mechanismen theoretisch, dus als een omschreven concept, te duiden. Daarmee wordt de black box van de interventie geopend. Dat duiden kan door een combinatie van slim kwantitatief onderzoek, bestaande theoretische kennis, procesevaluatie en ander kwalitatief onderzoek. Zo komen we steeds meer te weten over het hoe en waarom van de interventie.

Intuïtie, eigen ervaring en gezond verstand zijn niet genoeg om te bepalen of iets werkt en hoe het werkt. Als we niet weten hoe iets werkt, dan is het lastig om datgene goed werkend te maken of uit te voeren. Door werkzame mechanismen expliciet te maken, is het mogelijk om daar een precieze aanpak bij te bedenken. Werkzame mechanismen zijn van belang voor beleid en praktijk. Wat beoog je met beleid en hoe wil je dat bereiken? Met kennis over werkzame mechanismen kunnen beleidsmaatregelen getoetst worden en verrijkt. Voor de praktijk speelt: hoe ziet een werkzaam mechanisme eruit en hoe kun je dat toepassen, bij wie en onder welke omstandigheden? En welke houding, vaardigheden en competenties vereist dat van een professional?

Het begrip werkzame mechanismen wordt al in diverse gezaghebbende studies gebruikt. Wij vinden het belangrijk om dit begrip een krachtige plek te geven in het verder ontwikkelen van kennis over wat werkt. Begrip van werkzame mechanismen op een sociaal vraagstuk geeft houvast voor het uitvoerend werk. De praktijk is gediend met kennis over werkzame mechanismen.

Op dit moment wordt er in de literatuur over ‘wat werkt’ in het sociaal domein nog weinig of geen onderscheid in concepten gemaakt. In nationale en internationale literatuur worden termen als elementen, principes, ingrediënten, factoren en determinanten vaak door elkaar

Werkzame
mechanismen
zijn wezenlijk
anders dan
werkzame
elementen en
bieden in de
praktijk houvast
om te doen wat
werkt

¹ Blom en Morén spreken van generative mechanisms en indien toegepast in sociaal werk: social mechanisms.

... elementen
wijzen op
bepaalde
'kenmerken'
en niet op een
proces van
verandering

gebruikt. Dit draagt niet bij aan een op het concreet handelen gericht kennisfundament, integendeel. Het concept werkzame mechanismen wordt weleens genoemd maar is nog geen gemeengoed, terwijl dit volgens ons het meest bruikbare concept is.

Natuurlijk kan het zijn dat spelers in het veld met 'element' precies dat bedoelen wat wij hierboven hebben beschreven als 'mechanisme'. Bestudering van de literatuur wijst echter duidelijk in een andere richting. Zo geven Van Yperen, Veerman & Van den Berg (2015) duidelijk aan dat elementen wijzen op bepaalde 'kenmerken' en niet op een proces van verandering. Met werkzaam element wordt vrijwel altijd iets wezenlijk anders aangeduid dan een werkzaam mechanisme. Wij pleiten dan ook voor het erkennen van een duidelijk conceptueel onderscheid tussen mechanismen en elementen. Dat is geen spel met woorden of semantische discussie maar een functioneel onderdeel van het instrumentarium om grip te krijgen op de waarde van empirische kennis voor het uitvoerend werk. Het is dan wel zaak om het concept 'werkzaam mechanisme' nauwgezet te definiëren en te hanteren. Dit gebeurt nog niet altijd.

2. Werkzame mechanismen in het verminderen van discriminatie

Hieronder geven we een voorbeeld van succesvol gebruik van het concept werkzame mechanismen in de afgelopen jaren. Bij de bestrijding van discriminatie en vooroordelen hebben werkzame mechanismen een rol gespeeld in de omslag van 'baat het niet, dan schaadt het niet', naar 'doen wat werkt'. Om welke mechanismen ging het en waarom is het zo belangrijk deze te kennen?

2.1 Discriminatie

Het eerste artikel van onze grondwet stelt dat we mensen in gelijke gevallen gelijk moeten behandelen². Toch gebeurt dat nog lang niet altijd. Zo heb je minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek als je van niet-westerse afkomst bent, aldus het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). Ook heb je meer kans om het slachtoffer te worden van geweld als je homo, lesbisch of bi bent, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het (negatief) ongelijk behandelen van een persoon vanwege bijvoorbeeld diens afkomst of seksuele voorkeur, noemen we discriminatie.

Op verschillende manieren wordt in Nederland gewerkt aan het verminderen van discriminatie, vooroordelen en stereotypen. In wijken en buurten worden bijvoorbeeld dialoogbijeenkomsten gehouden tussen bewoners van verschillende religies en culturen. Ook zijn er campagnes, worden er trainingen gegeven binnen bedrijven en zijn er op veel middelbare scholen en basisscholen lessen om homofobie, racisme, islamofobie en antisemitisme aan te pakken. Ook in zorginstellingen, bij sportclubs en soms bij jeugd- en jongerenwerk worden er films vertoond, theaterstukken opgevoerd, spelletjes gedaan en discussies gehouden met de bedoeling gelijke behandeling van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuele en transgenderpersonen (LHBT's) en mensen van niet-westerse afkomst en religieuze minderheden tot stand te brengen.

Jarenlang zijn deze interventies ingezet en verspreid zonder te weten of het werkt. De laatste jaren is de roep om effectieve interventies toegenomen. Om die interventies te kunnen ontwerpen, is het be-

Jarenlang
zijn deze
interventies
ingezet en
verspreid
zonder te weten
of het werkt

² 'Artikel 1 Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.'

langrijk om te weten hoe discriminatie kan worden verminderd. Vanaf 2013 hebben Movisie en het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) onderzocht wat hierover bekend is. Felten, Emmen en Keuzenkamp (2015) deden dat voor interventies gericht op acceptatie van homoseksualiteit, Taouanza, Felten en Keuzenkamp (2016) voor interventies gericht op het verminderen van jeugdwerkloosheid. Felten, Taouanza en Keuzenkamp e.a. (2016) publiceerden diverse theory based evaluations over wat werkt bij het verminderen van discriminatie, of specifiek nog: vooroordelen, op etniciteit, religie en huidskleur. Uit deze onderzoeken kwam naar voren wat werkzame mechanismen zijn en onder welke omstandigheden deze op welke manier werken.

2.2 Oorzaken van discriminatie

Vooroordelen en stereotypen kunnen leiden tot discriminatie. Vooroordelen zijn volgens de (sociale) psychologie, de affectieve (gevoelsmatige) reacties ten opzichte van een bepaalde groep zonder dat je de mensen uit deze groep persoonlijk hoeft te kennen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Simpel gezegd: je krijgt een negatief (of juist positief) gevoel bij een persoon enkel omdat jij iemand rekent tot een groep.

Vooroordelen worden in de wetenschappelijke literatuur vaak onderverdeeld in impliciete en expliciete vooroordelen. Impliciete vooroordelen worden manifest in gedrag of oordelen die gecontroleerd worden door automatisch geactiveerde 'evaluaties', zonder dat de persoon zich daar zelf van bewust hoeft te zijn of dat het opzettelijk is. Expliciete vooroordelen daarentegen zijn opzettelijke en min of meer overwogen vooroordelen. Zowel de impliciete als de expliciete houding heeft invloed op gedrag.

Naast vooroordelen zijn ook stereotypen een potentiële oorzaak van discriminatie. Terwijl de term *vooroordelen* verwijst naar het affectieve, verwijst de term *stereotype* naar het cognitieve (Gordijn & Wigboldus, 2013).

Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep. Het zijn daarmee simplificaties: er zit vaak wel een kern van waarheid in, maar er wordt over-gegeneraliseerd. Stereotypen kunnen zeker ook positief zijn en gepaard gaan met positieve vooroordelen. Maar positieve stereotypen kunnen ook negatieve

effecten hebben. Bijvoorbeeld: het is een positief stereotype dat moeders warm en aardig zijn, maar wanneer ze daardoor door werkgevers gezien worden als onbekwaam, heeft dat een negatief effect.

2.3 Werkzame mechanismen bij het verminderen van discriminatie

Hieronder volgen heel in het kort drie belangrijke werkzame mechanismen die discriminatie verminderen.

Voorbeeld 1: *Persoonlijk verhaal → inleven → empathie voor de 'ander' → minder vooroordelen*

Voorbeeld 2: *Motivatie + confrontatie vooroordelen → bewustwording → controleren van je eigen vooroordelen en stereotypen*

Voorbeeld 3: *Zien of horen dat anderen discriminatie afkeuren → verandering perceptie sociale norm → proberen minder te discrimineren*

Voorbeeld: Verandering perceptie sociale norm

Om het belang van werkzame mechanismen aan te geven, werken we het laatste voorbeeld – verandering perceptie sociale norm – hierna verder uit.

Wanneer mensen denken dat anderen het niet goed vinden om te discrimineren, gaan ze zich minder discriminerend gedragen. Wat verandert is de perceptie van de sociale norm: je gaat anders denken over wat normaal wordt gevonden in je omgeving. Als je bijvoorbeeld een medestudent hoort vertellen, dat hij of zij racisme afkeurt, dan is de kans groter dat je zelf ook racisme gaat afkeuren. En soms ook omgekeerd: als zij racisme goedkeuren, ga je dat zelf ook eerder doen, zo blijkt onder meer uit een beroemde studie van Blanchard e.a. uit 1994.

Bewijs voor effect

Tal van onderzoeken laten zien dat mensen van houding veranderen door het horen van een positieve mening van iemand uit hun eigen groep over een gestigmatiseerde groep. Perceptie van sociale normen heeft vooral invloed op iemands expliciete houding; dat wat iemand bewust vindt. In een studie van Hsueh, Yogeewaran en Malinen uit 2015 zijn echter aanwijzingen gevonden dat de perceptie van sociale normen ook invloed heeft op de impliciete houding van mensen.

Er kan daarnaast ook sprake zijn van een directe positieve invloed op gedrag, zo lieten onder meer Sechrist en Milford in 2007 zien. Hierbij is niet eerst een verandering van houding noodzakelijk. Zoals onder

Wanneer
mensen denken
dat anderen
het niet goed
vinden om te
discrimineren,
gaan ze
zich minder
discriminerend
gedragen

Het werkzame
mechanisme
is niet de
werkelijke
norm, maar de
perceptie van
de norm

meer Elizabeth Paluck (2009) heeft beargumenteerd op basis van grootschalige veldstudies, kunnen mensen hun gedrag aanpassen aan hoe zij denken dat 'het hoort', zonder dat zij daarbij zelf de innerlijke overtuiging hebben dat dit goed is om te doen. Mensen kunnen dan nog steeds (onbewust) discrimineren maar zij doen meer hun best om niet discriminerend over te komen.

Kortom: veel wetenschappelijke studies duiden erop dat inspelen op de sociale norm een effectieve methode kan zijn om vooroordelen en discriminatie te verminderen. Dit heeft mogelijk ook een langetermijneffect. Wanneer mensen de boodschap krijgen dat anderen uit hun eigen omgeving positiever denken over een bepaalde gestigmatiseerde minderheidsgroep, dan beïnvloedt dit hun houding ook maanden later nog, zo blijkt uit studies van onder meer Zitek en Hebl uit 2007 en Stangor e.a. uit 2001.

Hoe werkt het?

Het werkzame mechanisme is niet de werkelijke norm, maar de perceptie van de norm. Individuen gaan af op hun eigen indruk van wat de norm is en die subjectieve indruk beïnvloedt hun houding en gedrag. Percepties van sociale normen hebben een sterke invloed omdat mensen bij de groep willen horen. Daarom denken mensen dat zij zich moeten conformeren aan de door hen waargenomen norm en is dat ook daadwerkelijk een in- of uitsluitingsmechanisme van een groep. Dit is in lijn met de *'social identity theory'* van Tajfel en Turner (zoals beschreven door Brown in 2000) die er vanuit gaat dat mensen ernaar streven om een sociale identiteit te behouden en 'bij de groep' te horen: dit zorgt onder meer voor zelfvertrouwen.

Wanneer werkt het mechanisme niet?

Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het mechanisme alleen als de normen gecommuniceerd worden door iemand die wordt gerekend tot de eigen groep, zoals een recente studie van Munger (2017) over online discriminatie aantoont.

Sociale normen communiceren werkt ook niet als de gecommuniceerde norm ongeloofwaardig is. Als je communiceert dat vrijwel iedereen positief is over de gestigmatiseerde groep, sla je wellicht niet alleen de plank mis maar kan de boodschap ook contraproductief werken. Daarnaast werkt het communiceren van sociale normen niet wanneer iemand echt fel tegenstander is, zo stellen Tankard en Paluck (2016).

Belangrijk aandachtspunt is dat er niet gecommuniceerd wordt wat er nog mis is aan het gedrag van mensen. Het werkt beter om te communiceren wat mensen vinden in plaats van wat ze doen. Wanneer je communiceert dat veel mensen discrimineren, loop je het risico dat mensen denken dat het daarom niet erg is te discrimineren.

3. Werkzaam mechanisme of werkzaam element?

Hierboven hebben we gezien dat discriminatie bestreden kan worden door verandering van de perceptie van de sociale norm. De perceptie van de sociale norm is een proces, een mechanisme, geen element. Om in de motor-analogie te blijven: het is geen op zichzelf staand onderdeel van een motor zoals de cilinder of de zuiger, maar het is een proces tussen mensen dat beïnvloed kan worden. Zoals de werking van de motor een 'proces' is waar verschillende onderdelen een rol in spelen.

Laten we hier nog eens nader naar kijken. Wat zijn nu werkzame elementen die een rol spelen bij het werkzame mechanisme 'verandering van de perceptie van de sociale norm'? Een werkzaam element is bijvoorbeeld dat de niet-discriminerende sociale norm wordt gesteld. Hoe gaat dat nu precies in zijn werk? Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het mechanisme alleen als de normen gecommuniceerd worden door iemand *die wordt gerekend tot de eigen groep*. Binnen de eigen groep zijn er bovendien mensen die meer invloed hebben dan anderen; mensen die de norm zetten. Bijvoorbeeld mensen met status zoals populaire jongeren op een middelbare school, zo lieten verschillende studies van Paluck zien.

Wanneer de sociale norm wordt gesteld door mensen die niet worden gerekend tot de eigen groep, stelt het werkzame element (stellen van de niet-discriminerende sociale norm) dus niet het werkzame mechanisme (verandering van perceptie van de sociale norm) in werking. Het werkzame mechanisme biedt een op empirisch onderzoek gebaseerd kader voor het concrete handelen in de praktijk.

Het verschil tussen een werkzaam mechanisme en een werkzaam element – zoals wij het opvatten en we het ook vaak in de literatuur en in de uitvoering terugvinden³ – is dan als volgt. Een werkzaam element is een belangrijk aspect of kenmerk waar je op een bepaalde

3 In artikelen over de werkzaamheid van sociaal werk of sociaal werk-interventies komen vele termen naar voren, zoals: 'werkzame principes', 'werkzame ingrediënten', 'werkzame factoren' en 'werkzame elementen', of in de Engelse literatuur 'core elements', 'essential elements' of 'behavioural change techniques' (Cloostermans en Van Dale, (2016), Barth e.a. (2014), Van Yperen e.a. (2015), Michie e.a. (2013), Kok e.a. (2015), Wartna e.a. (2012). Voor de jeugdzorg loopt er bij ZonMw een uitgebreid onderzoeksprogramma naar werkzame factoren (Barnhoorn, J. e.a., 2013). De termen factoren en werkzame elementen worden daarbij door elkaar gebruikt (zie bijvoorbeeld <https://publicaties.zonmw.nl/consortia-effectiviteit-psychosociale-interventies-jeugd/>). James Mahoney (2001) onderscheidt in een artikel 24 verschillende definities van mechanismen.

... een groot
voordeel van
werkzame
mechanismen:
het neemt de
creativiteit
niet weg van
de interventie-
ontwikkelaars

manier een effect mee kunt bereiken. Daarbij is de zinsnede *op een bepaalde manier* van belang. Het effect kan pas worden bereikt wanneer bekend is *op welke manier* er mee omgegaan kan worden. Een werkzaam element is een zaak of begrip om op te letten bij het handelen. Uit het werkzame element kan echter niet afgeleid worden wat een professional of vrijwilliger concreet moet doen om een bepaald effect te bereiken. Het is onvoldoende om het handelen op te baseren. Een werkzaam element krijgt pas *vorm* wanneer het onderdeel wordt van een werkzaam mechanisme⁴.

Denken en handelen in termen van werkzame mechanismen maakt duidelijk op welk 'niveau' de verandering in gang gezet kan worden. Interventies als Oplossingsgericht werken (aansluiten bij wat de cliënt wil veranderen) of Motiverende gespreksvoering (de cliënt ondersteunen bij het veranderen van vastgeroeste (verslavings)patronen) zijn gericht op verandering van het gedrag van het individu. Een interventie als Thuis op straat (een veilig speelklimaat op licht verloederde pleintjes bewerkstelligen) is gericht op groepsprocessen en in die zin dus een sociale interventie. Vaak is er empirische kennis over hoe het proces van het werkzame mechanisme bij verschillende mensen en onder verschillende omstandigheden wel of niet in gang gezet kan worden. Deze kennis kan in een interventie benut worden waardoor de kans op effectiviteit van de interventie toeneemt. Werkzame mechanismen vormen een pad waarlangs empirische onderbouwing van het handelen kan plaatsvinden. Werkzame elementen bieden hiervoor geen houvast.

Deze paragraaf en het voorbeeld van discriminatie laten zien dat één werkzaam mechanisme in verschillende interventies een plek kan krijgen. Dat laatste is een groot voordeel van werkzame mechanismen: het neemt de creativiteit niet weg van de interventie-ontwikkelaars. Zij moeten nog steeds zelf hun eigen interventies bedenken maar kunnen hierbij gebruik maken van de werkzame mechanismen die bekend zijn uit onderzoek. Ze hoeven niet alle processen meer te bedenken.

4 Dat werkzame mechanismen als 'moeilijk' worden beschouwd ten opzichte van werkzame elementen hangt waarschijnlijk samen met de zichtbaarheid (zie ook Blom en Morén, 2009). Elementen – zoals de samenwerking tussen LHBT'ers en niet-LHBT'ers – zijn vaak direct waarneembaar. Het mechanisme – de verandering van de perceptie van de sociale norm – is niet direct waarneembaar.

4. Het gebruik van een werkzaam mechanisme in de interventie Gender & Sexuality Alliances (GSA)⁵

Hierboven hebben we gezien dat de verandering van de perceptie van de sociale norm een belangrijk werkzaam mechanisme is bij het verminderen van discriminatie. Om verder te verhelderen waarom juist het mechanisme zo belangrijk is, geven we hieronder een voorbeeld van de toepassing in een specifieke interventie die internationaal en in Nederland op scholen voor voortgezet onderwijs wordt toegepast en tot doel heeft om het schoolklimaat voor LHBT-jongeren te verbeteren. We laten ook zien dat in deze specifieke interventie niet kan worden volstaan met aandacht voor de opsomming van een aantal werkzame elementen, maar daadwerkelijk aandacht moet worden besteed aan het mechanisme, ofwel - zoals hierboven geformuleerd - het proces dat ertoe leidt dat een gewenst effect optreedt.

4.1 De interventie

Voor een goed begrip gaan we hier kort in op de interventie. Leerlingen en docenten in het voortgezet onderwijs worden ondersteund bij de vormgeving van een Gender & Sexuality Alliance (GSA) op hun school. GSA's zijn groepen van LHBT- en niet-LHBT-leerlingen die samen seksuele en genderdiversiteit zichtbaar en bespreekbaar maken en acties uitvoeren om waar nodig het schoolklimaat voor LHBT-leerlingen te verbeteren. De GSA's zijn in het leven geroepen omdat relatief veel LHBT-jongeren te maken hebben met een onveilig schoolklimaat: zij worden vaker negatief bejegend, vaker gepest en kunnen niet altijd open zijn over hun LHBT-zijn (Kuyper, 2015; Scholte, Nelen, De Wit & Kroes, 2016). De GSA is ontwikkeld in Amerika en door het COC in Nederland geïntroduceerd.

Uit Nederlandse onderzoeken komen aanwijzingen dat de GSA's positieve resultaten hebben. Onderzoek naar de ervaren baat van vmbo-leerlingen die in een GSA zitten en LHBT zijn, laat zien dat zij veel steun ervaren, beter in hun vel zitten en beter kunnen omgaan met negatieve reacties van anderen (Vijlbrief & Felten, 2018). Ook zijn er verschillende Noord-Amerikaanse onderzoeken waaruit aanwijzingen komen over de effectiviteit van de GSA's. Zo is bekend dat GSA's op

Zo is bekend dat GSA's op scholen samengaan met een beter welbevinden onder LHBT's

5 GSA staat oorspronkelijk voor Gay-Straight Alliance. Het COC heeft de GSA's voor Nederland hernoemd tot Gender & Sexuality Alliances (zie <https://www.movisie.nl/interventie/gay-straight-alliances-middelbare-scholen> in de databank Effectieve sociale interventies).

scholen samengaan met een beter welbevinden onder LHBT's (zie o.a. McCormick, Schmidt & Clifton, 2014; Toomey, Ryan, Diaz & Russell, 2011; Walls, Kane & Wisneski, 2010). Daarnaast is bekend dat een GSA op school samengaat met bijvoorbeeld meer zelfacceptatie en betere schoolprestaties van LHBT's, aldus cross-sectioneel onderzoek in de Verenigde Staten (Toomey & Russell, 2011).

Maar wat verklaart de effecten van de GSA? Er liggen verschillende werkzame mechanismen ten grondslag aan GSA's. Hierboven wezen we al op het werkzame mechanisme 'het veranderen van de perceptie van de sociale norm'.

4.2 Sociale norm in GSA

Een van de werkzame mechanismen die de GSA wil bewerkstelligen, is het stellen van de sociale norm. In de interventie ziet dat er als volgt uit.

Niet-LHBT-leerlingen merken dat andere niet-LHBT-leerlingen het normaal vinden om positief om te gaan met LHBT-leerlingen en hen niet discrimineren → dit zorgt ervoor dat niet-LHBT-leerlingen meer hun best gaan doen om zich ook positiever (en minder discriminerend) te gedragen naar LHBT-leerlingen → dit leidt tot minder discriminatie van LHBT-leerlingen en dus een beter schoolklimaat.

Toelichting

In GSA's werken LHBT-leerlingen en niet-LHBT-leerlingen samen. Passend bij de gedachte van 'modeling' (Bandura, 2001; McAlister, Perry & Parcel, 2008), wordt het goede voorbeeld gegeven aan niet-LHBT-leerlingen om LHBT-leerlingen te accepteren en samen met hen op te trekken.

Wanneer niet-LHBT's de indruk krijgen dat andere niet-LHBT's uit hun eigen omgeving het niet goed vinden om LHBT's te discrimineren, stelt dat een sociale norm; een norm over wat normaal is, 'hoe het hoort'. Zo blijkt uit onderzoek van Crandall, Eshleman en O'Brien (2002) dat mensen die sterk hun best doen om minder te discrimineren of hun vooroordelen te onderdrukken, dit doen omdat zij denken dat dit

is 'hoe het hoort'. Wanneer deze groep een pro-discriminatie norm hoort, doen ze ook hun best om daarin mee te gaan. Dit sluit aan bij een hele reeks aan onderzoeken die laten zien dat horen of lezen van een positieve mening van iemand die wordt gezien als 'eigen groep' zorgt voor een betere houding naar mensen uit gediscrimineerde groepen (Blanchard e.a., 1994; Sechrist & Milford, 2007).

Verschillende studies tonen aan dat mensen die gemotiveerd zijn om minder te discrimineren, ook daadwerkelijk minder discrimineren. Uit een studie van Klonis, Plant en Devine (2005) blijkt bijvoorbeeld dat de mensen die gemotiveerd waren om minder te discrimineren, negatiever reageerden op discriminerende 'grappen'. Er is wel een duidelijk verschil tussen externe en intrinsieke motivatie: met externe motivatie kunnen mensen vooral de meer expliciete vormen van discriminatie verminderen; de meer 'subtiele' vormen van discriminatie zijn moeilijker aan te pakken bij iemand die alleen gemotiveerd is door de sociale norm (De França & Monteiro, 2013). Als sociale normen geïnternaliseerd worden bijvoorbeeld doordat de persoon zich helemaal identificeert met de groep waar de sociale normen bij horen, dan kan er 'intrinsieke motivatie' ontstaan om zich minder bevooroordeeld te gedragen (Crandall et al. 2002; Thijs et al., 2016). Deze intrinsieke motivatie zorgt voor betere controle over het eigen gedrag dan externe motivatie en kan zelfs voorkomen dat subtiele vooroordelen en stereotypen worden geuit.

Omdat sociale normen gaan over groepsnormen, werkt het mechanisme alleen als de normen gecommuniceerd worden door iemand die wordt gerekend tot de eigen groep, zoals bijvoorbeeld een recente studie van Munger (2017) over online discriminatie aantoont. Er wordt veel slechter of zelfs niet geluisterd naar mensen van buiten de groep. In GSA's zijn het dus de hetero-jongeren (die zelf geen transgender zijn) die een sociale norm kunnen uitdragen naar de andere hetero-jongeren. Doordat zij laten zien dat samenwerking prima is, kunnen zij een voorbeeld zijn voor anderen en een sociale norm stellen.

4.3 Verschillende mechanismen in één interventie

In een interventie wordt vaak gebruik gemaakt van het bevorderen van meerdere werkzame mechanismen. Dit geldt ook voor de GSA. Op basis van de literatuur kunnen mogelijk werkzame mechanismen worden vastgesteld. In onderstaand kader hebben we deze weergegeven met het doel, de kern van de aanpak en de toepassing.

Er wordt veel slechter of zelfs niet geluisterd naar mensen van buiten de groep

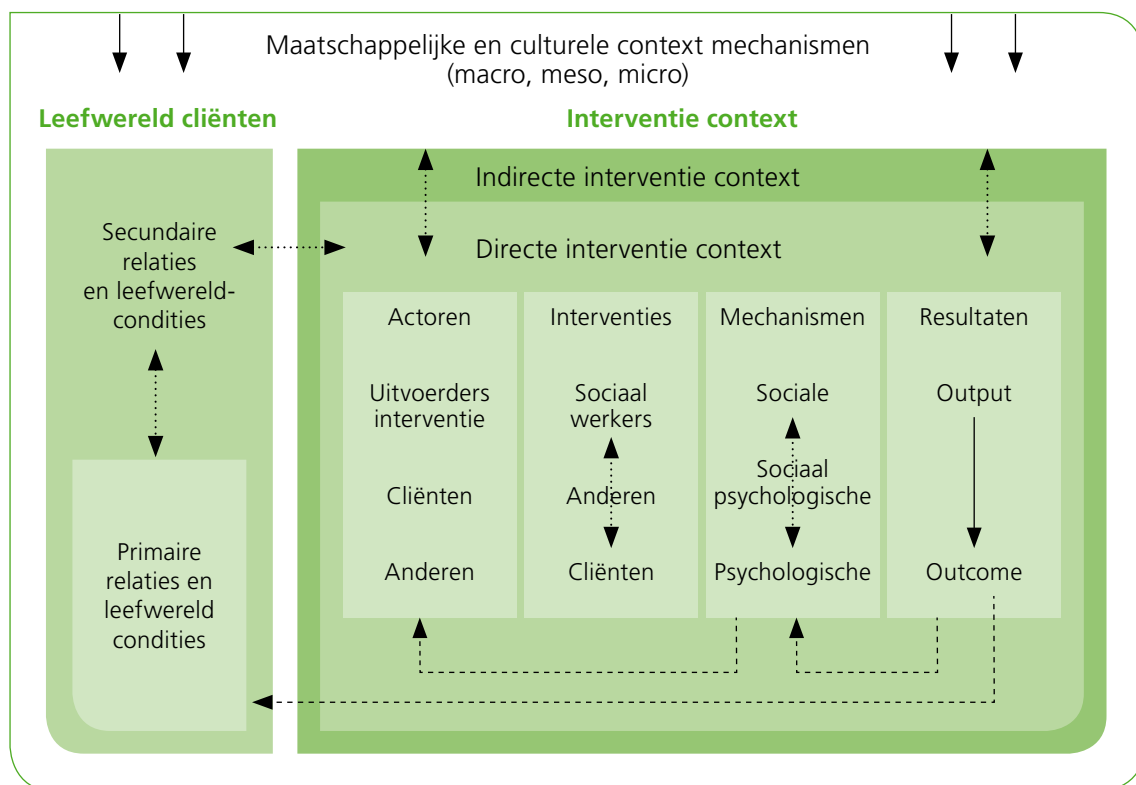
Figuur 1 Werkzame mechanismen Gender & Sexuality Alliances

Doel	Kern aanpak	Werkzame mechanisme	Toepassing
Negatief bejegenen van LHBT-leerlingen verminderen	Dialogoog tussen LHBT-leerlingen en niet-LHBT leerlingen	Wanneer LHBT's persoonlijke verhalen delen over hoe het is om LHBT te zijn, dan kunnen niet-LHBT's zich hierin inleven. Wanneer dit leidt tot empathie, dan vermindert dat vooroordelen. Via dialoog kunnen ook stereotypen verminderd worden, mits aangevuld met kennis over wat en wie LHBT's zijn. Dit leidt vervolgens tot een nieuw interpretatiekader van LHBT's.	Dialogoog kan via voorlichting van het COC, maar ook via allerlei acties waarbij LHBT-leerlingen en niet-LHBT-leerlingen met elkaar in gesprek gaan over hoe het is om LHBT te zijn.
Niet-LHBT leerlingen uiten zich positief over seksuele en gender-diversiteit (LHBT's)	Sociale norm stellen dat LHBT-zijn oké is	Via modeling (o.a. via sociale media) wordt het goede voorbeeld gegeven aan niet-LHBT leerlingen om LHBT-leerlingen te accepteren. Wanneer niet-LHBT's de indruk krijgen dat andere niet-LHBT's uit hun eigen omgeving het niet goed vinden om LHBT's te discrimineren en oké zijn met LHBT's, gaan ze zich minder discriminerend gedragen. Wat verandert is de perceptie van de 'sociale norm': men gaat anders denken over wat normaal wordt gevonden in de eigen omgeving.	Leerlingen organiseren aantrekkelijke actiedagen zoals Parsee vrijdag. Zij volgen het voorbeeld van andere leerlingen in het land via sociale media. Wanneer niet-LHBT-leerlingen op school zien dat andere LHBT-leerlingen hieraan meedoen, krijgen ze de boodschap dat anderen denken dat LHBT zijn oké is.
Sociale steun verbeteren aan LHBT-leerlingen	Mobiliseren van sociale netwerken en sociale steun	LHBT-leerlingen en niet-LHBT-leerlingen worden aangemoedigd om samen te werken waardoor er een sociaal netwerk ontstaat. Deze sociale netwerken zijn er vervolgens op gericht om emotionele steun te bieden, positieve feedback te geven en steun te bieden in de vorm van informatie.	In het bereiken en activeren van LHBT- en niet-LHBT-leerlingen wordt in werende filmpjes, foto-strips en verhalen duidelijk gemaakt dat er een probleem is (LHBT-leerlingen voelen zich onveilig op school), waarbij tegelijkertijd duidelijk wordt gemaakt hoe je daar zelf gemakkelijk iets aan kunt doen. Door het gericht inzetten van modeling op de doelgroep maken leerlingen kennis met de GSA en zien ze hoe gemakkelijk het is om er één op te starten.

5. CAIMeR, werkzame mechanismen in sociaal werk-perspectief

Björn Blom en Stefan Morén, twee Zweedse hoogleraren sociaal werk, ontwikkelden de CAIMeR theory, een theorie die volgens hen kan verklaren waarom en hoe sociaal werk werkt (2009). Mechanismen nemen hierin een centrale plek in. CAIMeR staat voor contexts, actors, interventions en mechanisms and results. Ze werken dit uit in het onderstaande model.

Figuur 2 CAImeR-model voor sociaal werk



- > vaste pijlen tonen belangrijkste beïnvloeding
- ←----- gestippelde pijl in één richting toont terugkoppeling
- ←-----> gestippelde pijl in twee richtingen toont wederzijdse invloed

Mechanismen
worden
getriggerd door
interventies,
maar - via de
sociaal werkers
- hebben de
mechanismen
ook weer
invloed op de
interventies

Voor een heldere uiteenzetting over het hele model verwijzen we naar het zeer interessante artikel van Blom en Morén (2009). Hier beperken we ons tot de manier waarop zij werkzame mechanismen in het geheel plaatsen. Mechanismen spelen op verschillende niveaus, van individueel tot sociaal. Er zijn altijd verschillende mechanismen op meerdere niveaus tegelijk 'aan het werk'. Mechanismen worden door interventies in gang gezet en leiden tot resultaat. Dat gebeurt in een ingewikkelde context van de leefwereld van de cliënt en de context van de interventie. Mechanismen worden door deze context beïnvloed. Mechanismen worden getriggerd door interventies, maar – via de sociaal werkers – hebben de mechanismen ook weer invloed op de interventies. Resultaten hebben op hun beurt invloed op de betrokkenen en ook dit verloopt via mechanismen. Hetzelfde geldt voor mechanismen die in de leefwereld van de cliënt worden getriggerd. Hoe cliënten of burgers worden beïnvloed door interventies is dus het gevolg van een ingewikkeld samenspel van mechanismen. De resultaten van deze mechanismen zijn deels zichtbaar en vormen het door ons als waarnemers ervaren 'topje van de ijsberg' van het mechanisme dat theoretisch kan worden gedeut.

Door de verbinding te maken tussen de context, actoren en resultaten maken Blom en Morén inzichtelijk dat een individuele casus (dat kan een cliënt, groep mensen of een buurt zijn) bestaat uit een complex samenstel van invloeden die verschillende mechanismen in werking zetten. Die complexiteit maakt de auteurs niet minder hoopvol over de CAIMeR Theory. Want zeggen zij: ook al is het niet mogelijk alle mechanismen die in een individuele casus spelen te kennen, het is wel mogelijk om werkzame mechanismen stap voor stap te leren kennen, daar theorieën op te construeren en die uit te werken in concrete interventies.

Blom en Morén erkennen dat het construeren van werkzame mechanismen in het sociaal werk complex is. Maar zij geven aan dat er op dit terrein al veel theorievorming is en dat het mogelijk is om met verschillende vormen van onderzoek, waarbij kwalitatief onderzoek onmisbaar is, nieuwe theorieën over werkzame mechanismen van sociaal werk te ontwerpen. Blom en Morén formuleren het zo: 'Irrespective of being a social worker evaluator or agency-developer, there is a need for accurate theory about the core activity (work with clients) within its contextual conditions. And the theory should be capable of paying attention to mechanisms at different analytical levels. Such a theory is necessary if one wants to understand what is going on in a certain agency, and explain the results in a more qualified way.'

6. Conclusie: werkzame mechanismen, complex én praktijkgericht

Aandacht voor zowel werkzame elementen als werkzame mechanismen is volgens ons zinvol. Wanneer het gaat om het uitvoerend werk is het goed om te beseffen wat de betekenis van deze 'concepten' of 'realiteiten' is voor het handelen in de praktijk. Werkzame elementen geven aanwijzingen over waar we op moeten letten en dat is belangrijk. Werkzame mechanismen gaan een stapje verder. Zoals we hierboven in het voorbeeld van discriminatie hebben kunnen zien: discriminatie wordt verminderd door heel precies omschreven processen, bijvoorbeeld het veranderen van de perceptie van de sociale norm. Dit vereist weer een heel specifieke aanpak zoals toegepast in de interventie Gender & Sexuality Alliance. Werkzame mechanismen zijn dus veel preciezer over wat wel en niet werkt dan enkel werkzame elementen. Met werkzame elementen weten uitvoerders in de praktijk vaak nog niet precies wat ze moeten doen, met werkzame mechanismen wel.

We hebben aangegeven dat er werkzame mechanismen zijn op verschillende niveaus. Voor een individuele professional is het buitengewoon ingewikkeld om deze mechanismen – eventueel aangepast aan de lokale praktijk – ter plekke en improviserenderwijs te kennen en een handige aanpak te bedenken om ze te activeren. Daarvoor zijn nu juist interventies bedacht. Een systematische manier van werken om werkzame mechanismen te activeren (en niet-werkzame mechanismen te belemmeren) om zo het beoogde effect te bereiken. Werkzame mechanismen en de onderliggende theorieën zijn de *hardware* van de interventie. Niet voor niets merkte psycholoog Kurt Lewin in 1951 al op: 'Er is niets zo praktisch als een goede theorie'.

Het voorbeeld van discriminatie laat zien dat een werkzaam mechanisme in verschillende typen interventies een plek kan krijgen. Interventie-ontwikkelaars moeten nog steeds zelf hun eigen interventies bedenken, maar ze kunnen hierbij gebruik maken van de werkzame mechanismen die bekend zijn uit onderzoek. Ze krijgen als het ware de motoronderdelen cadeau, maar moeten de motor nog werkend

Werkzame
mechanismen
zijn dus veel
preciezer over
wat wel en
niet werkt dan
enkel werkzame
elementen

Het voorbeeld
van discriminatie
laat zien dat
een werkzaam
mechanisme in
verschillende
typen
interventies
een plek kan
krijgen

maken. Dat is overigens al ingewikkeld genoeg. Want het werkend maken van werkzame mechanismen vergt aandacht voor het professioneel handelen (vaardigheden, competenties en houding), randvoorwaarden, uitvoeringsaspecten en concrete activiteiten.

Vanuit gemeenten, maatschappelijke organisaties, cliënten en burgers en hun organisaties worden instituten als Movisie erop aangesproken kennis te leveren over 'wat werkt'. Terecht wil de praktijk dit aangeleverd krijgen in de meest toepasbare vorm. Uit een evaluatie van het erkenningstraject, een beoordelingssystematiek van interventies, bleek dat betrokken maatschappelijke organisaties en interventie-eigenaren liever kennis krijgen aangeboden over 'werkzame elementen' dan over 'interventies'. De implementatie en uitvoering van (effectieve) interventies wordt ervaren als complex en ingewikkeld. Een set van werkzame elementen biedt ten opzichte van interventies een lonkend perspectief. En dat is logisch. De professional denkt: als ik op een aantal aspecten in mijn werk let, dan ben ik effectief en behoud ik de vrijheid om zo goed mogelijk maatwerk te leveren. Het voorbeeld van het veranderen van de perceptie van de sociale norm toont echter aan dat het niet gezegd is dat deze manier van werken – gestoeld op een mix van gezond verstand, intuïtie en kennis van werkzame elementen – ook leidt tot het beoogde effect. In het geval van bestrijding van discriminatie kan het – zoals hierboven weergegeven – ook aantoonbaar ineffectief zijn en dat is zonde. En zo geldt het voor alle hulp en ondersteuning in het sociaal domein.

Tegelijkertijd moeten we erkennen dat werkzame mechanismen complex zijn en niet altijd glashelder is hoe deze in de praktijk kunnen en moeten worden toegepast. Er moet nog veel worden geleerd, uitgezocht en geëxperimenteerd om de lacunes voor het uitvoerend werk in het sociaal domein boven te krijgen. Gelukkig zijn daar allerlei vormen van kwantitatief en kwalitatief (evaluatie)onderzoek voor beschikbaar. Mechanismen zijn niet zaligmakend en ze moeten steeds bekeken worden binnen de context.

Gezien onze beschouwing hierboven lijkt er sprake te zijn van een paradox. Werkzame elementen hebben de schijn van eenvoud maar geven beperkt houvast in de concrete uitvoering, waardoor ze het werk niet per se verbeteren. Degenen die het werk moeten uitvoeren, lijken dus te vragen om informatie waar ze uiteindelijk weinig aan hebben. Werkzame mechanismen lijken (en zijn soms) ingewikkeld, maar geven uiteindelijk wel concrete steun in het uitvoerend werk.

Het feit dat werkzame mechanismen en interventies complex kunnen zijn, neemt niet weg dat ze uiteindelijk meer te bieden hebben voor het concreet handelen van de professional dan werkzame elementen. Althans wanneer het streven is doeltreffend en uiteindelijk ook doelmatig bezig te zijn. In die zin zou het logischer zijn wanneer er een professionele roep ontstaat om 'werkzame mechanismen'. Een effectieve aanpak loopt langs een ingewikkelde lijn die niet direct een appel doet op de 'handen uit de mouwen'-mentaliteit van werkers in het sociaal domein. Als kennisinstituut hebben we hier een taak om tekst en uitleg te geven. Het helpt in ieder geval niet om zonder meer mee te gaan in 'de roep' om werkzame elementen. We moeten hier wel degelijk het gesprek over aangaan.

Mechanismen
zijn niet
zaligmakend
en ze moeten
steeds bekeken
worden binnen
de context

Literatuur

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-16.

Barnhoorn, J. et al. (2013). *Clïënt-, professional- en alliantiefactoren: hun relatie met het effect van zorg voor jeugd*. Den Haag: ZonMw.

Barth, R., Lee B., Lindsey, M., Collins, K., Strieder, F., Chorpita, B., Becker, K. and Sparks, J. (2014). Evidence-Based Practice at a Crossroads: The Timely Emergence of Common Elements and Common Factors. *Research on Social Work Practice*. 22(1) 108-119.
DOI:10.1177/1049731511408440

Blanchard, F., Crandall, C., Brigham, J. & Vaughn, L. (1994). Condemning and condoning racism: A social context approach to interracial settings. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 993.

Blom, B. & Morén, S. (2009). Explaining social work practice – the CAIMeR Theory. *Journal of Social Work* DOI: 10.1177/1468017309350661

Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.

Cloostermans, L. & Dale, D. van (2016). *Definitie en kader werkzame elementen*. CGL/RIVM (intern document).

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

De França, D. & Monteiro, M. (2013). Social norms and the expression of prejudice: The development of aversive racism in childhood. *Eur. J. Soc. Psychol.*, 43: 263-271. DOI:10.1002/ejsp.1965.

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

Felten, H., Oostrum, D. van, Taouanza, L. & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

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

Gordijn & Wigboldus (2013). Stereotypen. In: Vonk, R. (red.) *Sociale Psychologie* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Hsueh, M., Yogeeswaran, K. & Malinen, S. (2015). "Leave your comment below": Can biased online comments influence our own prejudicial attitudes and behaviors? *Human communication research*, 41(4), 557-576.

Kok, G., Gottlieb, N., Peters, G., Dolan Mullen, P., Parcel, G., Ruiter, R., Fernández, M., Markham, C. & Bartholomew, L. (2015). A Taxonomy of Behaviour Change Methods: Tables and Figures for an Intervention Mapping approach. *Health Psychology Review*. DOI: 10.1080/17437199.2015.1077155

Klonis, S., Plant, E. & Devine, P. (2005). Internal and external motivation to respond without sexism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1237-1249.

Kuyper, L. (2015). *Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper & Brothers.

Mahoney, J. (2001). Beyond correlational analysis: Recent innovations in theory and method. *Sociological Forum* 16(3): 575-93.

McAlister, A., Perry, C. & Parcel, G. (2008). How individuals, environments and health behaviors inter-act: social cognitive theory. In: Glanz, K., Rimer, B., & Viswanath, K. (Eds.), *Health Behavior and Health Education: Theory, Research and Practice (3rd edition)*, 169-188.

McCormick, A., Schmidt, K. & Clifton, E. (2014). Gay-Straight Alliances: Understanding Their Impact on the Academic and Social Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Questioning High School Students. *Children & Schools, Volume 37, Issue 2, 1 April 2015*, 71-77.

Michie, S., Richardson M., Johnston M., et al. (2013). The Behavior Change Technique Taxonomy (v1) of 93 hierarchically clustered techniques. Building an international consensus for the reporting of behavior change interventions. *Annals of Behavioral Medicine*, 46, 81-95.

Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649.

Paluck, E. (2009). Reducing intergroup prejudice and conflict using the media: a field experiment in Rwanda. *Journal of personality and social psychology*, 96(3), 574.

Scholte, R., Nelen, W., Wit, W. de & Kroes, G. (2016). *Sociale veiligheid in en rond scholen*. Nijmegen: Praktikon B.V..

Sechrist, G. & Milford, L. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-374.

Stangor, C., Sechrist, G. & Jost, J. (2001). Changing racial beliefs by providing consensus information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(4), 486-496.

Tankard, M. & Paluck, E. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

Taouanza, I., Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Toomey, R. & Russell, S. (2011). Gay-Straight Alliances, Social Justice Involvement and School Victimization of Lesbian, Gay, Bisexual, and Queer Youth: Implications for School Well-Being and Plans to Vote. *Youth and Society*. DOI:10.1177/0044118X11422546

Toomey, R., Ryan, C., Diaz, R. & Russell, S. (2011). High school gay-straight alliances (GSAs) and young adult wellbeing: An examination of GSA presence, participation and perceived effectiveness. *Applied developmental science*, 15(4), 175-185.

Vijlbrief, A. & Felten, H. (2018). *Samen sterk met een GSA. Onderzoek naar de ervaren baat van GSA's onder LHBT-leerlingen op het vmbo*. Utrecht: Movisie.

Walls, N., Kane, S. & Wisneski, H. (2010). Gay-Straight alliances and school experiences of sexual minority youth. *Youth & Society*, 41(3), 307-332.

Wartna, J., Vaandrager, I., Wagemakers, A., Koelen, M. (2012). *Er is geen enkel werkzaam principe dat altijd werkt. Een eerste verkenning naar het begrip 'werkzame principes'*. Leerstoelgroep Gezondheid en Maatschappij, Departement Maatschappijwetenschappen, Wageningen University.

Yperen, T. van, Veerman, J. & Berg, G. van den (2015). *Elementen die er toe doen. Overzicht van begrippen over werkzame elementen en een voorstel voor een indeling*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

Zitek, E. & Hebl, M. (2007). The role of social norm clarity in the influenced expression of prejudice over time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(6), 867-876.

ZonMw Consortia *Effectiviteit psychosociale interventies Jeugd* (<https://publicaties.zonmw.nl/consortia-effectiviteit-psycho-sociale-interventies-jeugd/>, 20190408).



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

'Wat verandert - De waarde van werkzame mechanismen voor de praktijk van sociaal werk' gaat over werkzame mechanismen: processen die eraan bijdragen dat een bepaald gewenst effect optreedt. Of het nu gaat om het voorkomen van eenzaamheid, het helpen ontplooiën van talent, het verbeteren van het speelklimaat op pleinen, of het voorkomen en bestrijden van discriminatie, bij een geslaagde aanpak is er altijd sprake van een werkzaam mechanisme.

Werkzame mechanismen zijn lang niet altijd direct zichtbaar. Het veranderen van de sociale norm, of empowerment van mensen in armoede kun je niet direct waarnemen. Maar er ligt wel een mechanisme aan ten grondslag en dat kan in samenwerking tussen cliënt, burger, professional, beleidsmaker en onderzoeker worden achterhaald. Vaak weten we al uit eerdere ervaring en onderzoek welk mechanisme tot welk resultaat kan leiden.

In het sociaal werk vragen professionals vaak om werkzame elementen. Een logische vraag. Vertel ons wat de belangrijkste aspecten zijn waar we rekening mee moeten houden, dan doen wij de rest. Wij betogen dat je er met werkzame elementen alleen niet bent. Bij verandering gaat het om een proces. Wanneer je weet welke elementen belangrijk zijn, weet je nog niet wat je met die elementen moet doen, om een proces van verandering in gang te zetten. Met werkzame mechanismen kunnen elementen in perspectief worden geplaatst. We laten dit zien aan de hand van praktische voorbeelden.

De titel van deze publicatie is dubbelzinnig. 'Wat verandert' legt de relatie tussen wat er verandert en wat je daarvoor kunt doen. Hierin ligt ook de waarde van het begrip werkzame mechanismen. Zodra we weten welke mechanismen een rol spelen, kunnen we ze ook proberen te gebruiken in het dagelijks werk. In deze publicatie breken we dan ook een lans voor het verder onderzoeken en benutten van werkzame mechanismen.