



# Samenwerken tussen mensen van verschillende achtergronden aan een goed doel

Hoe leidt dat tot meer gelijkheid?

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.

Kijk voor meer informatie op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl).

## Colofon

Deze publicatie is onderdeel van het programma Respectvol Samenleven, mede mogelijk gemaakt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inzet van dit programma is om bij te dragen aan een maatschappij waarin individuen en groepen met verschillende culturele, etnische of religieuze achtergrond respectvol (kunnen) samenleven. Praktijkverhalen van initiatieven die contact in verscheidenheid bevorderen worden gedeeld op het platform Buurtwijs in de rubriek Aangenaam Kennismaken.

**Auteurs:** Hanneke Felten, Emiel Stobbe en Jeroen Vlug

**Vormgeving:** Suggestie & illusie

Met bijzondere dank aan Marie-Jose van der Meij van de Rotary Club Feijnoord

Dit onderzoek is mogelijk gemaakt met subsidie van het ministerie van SZW

© Movisie



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

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.

September 2022

In opdracht van Ministerie van VWS



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
Onderzoeksmethode	4
Onderzoeksverantwoording	5
Verandertheorie	6
Onderzoeksvragen	7
Opbouw van het rapport	7
<b>1. Van samenwerken tot inspiratie en goed samenwerken</b>	<b>8</b>
1.1. Samenwerken in een diverse groep gaat dat gepaard met inspiratie?	8
1.2. Geldt dat ook specifiek voor goede doelen?	11
Samenvatting en conclusie hoofdstuk 1	12
<b>2. Goed samenwerken en informatie uitwisselen met elkaar</b>	<b>13</b>
2.1. De effecten van samenwerken met een diverse groep mensen	13
2.2. Zelfonthulling door samenwerking	14
Samenvatting en conclusie hoofdstuk 2	15
<b>3. Voorwaarden</b>	<b>16</b>
3.1. Effect van zelfonthulling op vriendschap en fellowship	16
3.2. Het effect van beroepsmatige informatie uitwisselen op vriendschap of fellowship	19
3.3. Het effect van zelfonthulling op oog voor elkaars kwaliteiten	20
Samenvatting en conclusie hoofdstuk 3	22
<b>4. De invloed van vriendschap en gelijkheid en waardering van verschil</b>	<b>23</b>
4.1. Van vriendschap tot gelijkheid	23
4.2. Van vriendschap tot waardering van verschil	26
Samenvatting en conclusie hoofdstuk 4	28
<b>5. Conclusie en samenvatting</b>	<b>30</b>
Onderzoeksmethode	30
Verandertheorie	30
Onderzoeksvraag 1: Van samenwerken tot inspiratie	31
Onderzoeksvraag 2: Goed samenwerken en informatie uitwisselen met elkaar	32
Onderzoeksvraag 3: Van informatie uitwisselen tot vriendschap	32
Onderzoeksvraag 4: De invloed van vriendschap op gelijkheid en waardering van verschil	33
<b>Bronnen</b>	<b>34</b>



# Inleiding

Overal in Nederland werken mensen samen aan goede doelen. Ze zamelen bijvoorbeeld geld in voor vluchtelingen, halen legen flessen op voor recycling, gaan afval ruimen of werken samen in een tuin voor een meer groene omgeving. Dat is natuurlijk goed voor de omgeving en samenleving maar kan ook goed zijn voor de mensen zelf die hier eraan werken. Want door samenwerken met elkaar leer je elkaar beter kennen en kunnen vriendschappen ontstaan. Zeker wanneer het gaat om mensen die van elkaar verschillen in bijvoorbeeld culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond.

Een van de organisaties die op deze manier werkt is de Rotary club. De Rotary club Feijenoord werkt bewust samen met diverse organisaties en zetten zij zich in voor meer diversiteit binnen hun eigen organisatie. Rotary heeft vele afdelingen (waaronder dus in Feijenoord) en is een internationale organisatie waarvan de leden zich inzetten om vanuit een gedeelde passie en betrokkenheid het welzijn van mensen over de hele wereld te verbeteren. Leden van Rotary zetten zichzelf in door het mede opzetten van zowel lokale als wereldwijde fundraisingprojecten, maar ook door het ter beschikking stellen van hun kennis. De missie van Rotary (die op hun website staat, zie [rotary.nl](http://rotary.nl)) bestaat uit *het bieden van diensten aan anderen, het bevorderen van integriteit en begrip voor elkaar in de wereld en het bevorderen van goodwill en vrede door samenwerking van zakelijke, professionele en maatschappelijke leiders*. De kernwaarden van Rotary zijn integriteit, diversiteit, service, leiderschap, 'fellowship' en vriendschap. En dan het liefst dus ook fellowship en vriendschap tussen mensen die verschillen van elkaar in onder meer culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond. Want veronderstelt wordt door de Rotary – en specifiek de Rotary in Feijenoord - dat dit leidt tot meer waardering van verschillen en meer gelijkheid.

In dit onderzoek gaan we na of deze aanname van de Rotary in Feijenoord klopt en zo ja onder welke omstandigheden. Dit onderzoek is daarmee relevant voor de Rotaryclub zelf om inzicht te krijgen in hoeverre hun aanname juist zijn. Maar het geeft daarnaast ook een breder inzicht in of en hoe vrijwillig samenwerken tussen mensen met een verschillende culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond aan een goed doel kan leiden tot betere verhoudingen tussen verschillende groepen mensen. Dat is inzicht is van belang voor alle organisaties in Nederland die samenwerken aan goede doelen en in dat samenwerken het stimuleren van inclusie belangrijk vinden.

## Onderzoeksmethode

Om te achterhalen of samen werken aan goede doelen bijdraagt aan respectvol met elkaar samenleven wordt een *Theory Based Evaluation* (TBE) als onderzoeksmethode gebruikt. Met deze methode kan men inzicht krijgen in waarom een bepaald type interventie wel of niet werkt. Deze manier van het evalueren van interventies is ontwikkeld door de Amerikaanse Carol Weiss (1955). Deze methode gaat ervan uit dat ieder type interventie zowel impliciet als expliciet is gebaseerd op een theorie over waarom dit type interventie zou werken. Deze theorie, inclusief alle impliciete en expliciete aannames die eraan ten grondslag liggen, zou naar voren moeten komen in de interventie.

De onderliggende aannames en het veronderstelde verband daartussen wordt de Theory of Change genoemd, oftewel de 'verandertheorie' (zie onder meer het werk van Stame (2004) en van Lub (2013)). De verandertheorie maakt de reeks oorzaken en gevolgen inzichtelijk die door de interventie in gang zouden moeten worden gezet. Het gaat om het aantonen van de causale relatie tussen proces A en B en vervolgens tussen proces B en C enzovoorts (Birckmayer & Weiss, 2000; Carvalho & White, 2004; Weiss, 1998).

Een TBE geeft antwoord op de vraag of de verandertheorie klopt op basis van (kwantitatief en kwalitatief) wetenschappelijk onderzoek. Dit geeft inzicht in of de interventie daadwerkelijk werkt of dat de interventie moet worden aangepast om het beoogde doel te bereiken. Het gaat dus niet om het evalueren van de interventie zelf, maar om het toetsen van de onderliggende theorie (De Leeuw, 2003; Lub, 2013). Er bestaan verschillende manieren om een verandertheorie te evalueren, zoals onder meer door Lub (2013) is gedaan. In dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van literatuuronderzoek, waarmee wordt onderzocht of er empirisch bewijs is voor de opgezette verandertheorie. Hierbij wordt dus gekeken of er een causaal verband is tussen proces A en B en tussen proces B en C en hoe dit proces verloopt. Op die manier wordt duidelijk wat de mechanismen zijn die ertoe moeten leiden dat de interventie effectief is.

## Onderzoeksverantwoording

Een TBE bestaat uit verschillende fasen die moeten worden doorlopen. De fasen die zijn doorlopen voor dit onderzoek worden hieronder beschreven:

### **Fase 1: Het opstellen van de verandertheorie om te achterhalen welke mechanismes er geëvalueerd moeten worden:**

Voor het opstellen van de verandertheorie is een gesprek gevoerd met de Rotary Club in juli 2021. In overleg met deze organisatie is gezamenlijk de verandertheorie opgesteld. Op basis van deze verandertheorie zijn vervolgens de onderzoeksvragen geformuleerd.

### **Fase 2: De mechanismes in de verandertheorie onderwerpen aan wetenschappelijke literatuur:**

In online databanken, met name in Google Scholar, is gezocht naar onderzoeken die kennis verschaffen over de opgestelde verandertheorie. Hierbij zijn zoektermen gebruikt die parallel lopen aan de begrippen uit de verandertheorie of synoniemen hiervan, zowel in het Nederlands als in het Engels. Er is voornamelijk gezocht naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in peer reviewed journals. Als het geen peer reviewed studies betrof dan is deze alleen opgenomen als deze afkomstig is van academici die wel peer-reviewed gepubliceerd hebben over het onderwerp en welke goed (theoretisch) onderbouwd zijn.

Bij de peer-reviewed studies gaat om de volgende type studies die zijn meegenomen:

- Meta-analyses en systematische reviews: dit zijn studies die verschillende onderzoeken over een bepaald thema samennemen en evalueren.
- Studies die gebruik maken van (quasi) experimenteel design wat betekent dat een of meerdere variabelen (een factor die een situatie kan veranderen) gemanipuleerd zijn. In het bijzonder is er gekeken naar studies met Randomized Controlled Trial (RCT) design. Hierin worden respondenten willekeurig verdeeld over verschillende groepen en wordt de





ene groep wel aan de interventie onderworpen en de andere groep niet. Door zowel een voor- als een nameting te doen is het op deze manier mogelijk om het causale effect van de interventie te achterhalen (Bryman, 2008).

- Studies met een cross-sectioneel design; dit betreft onderzoek onder grote groepen mensen een één specifiek moment dat een verband (een relatie) kan aantonen tussen de ene variabele en de andere. Dit type onderzoek geeft dus aan in hoeverre bepaalde variabelen aan elkaar gerelateerd zijn maar er kan geen causaal verband uit afgeleid worden (Bryman, 2008).
- Longitudinale studies; dit zijn studies met een cross-sectioneel design maar waar op meerdere momenten onderzoek is gedaan waardoor duidelijk wordt welke variabele eerst verschijnt en welke volgt waardoor er wel een causaal verband kan worden vastgesteld (Bryman, 2008).
- Kwalitatieve studies: kwalitatief onderzoek geeft allereerst inzicht in de ervaringen van een doelgroep zelf; hoe zij iets beleven (Bryman, 2008). Kwalitatief evaluatieonderzoek geeft specifiek informatie over hoe een doelgroep een interventie heeft beleefd; denken zij dat het gewerkt heeft? (Lub, 2014). Daarnaast kunnen via kwalitatief evaluatieonderzoek waarbij observaties zijn gebruikt veronderstellingen over een verandertheorie en/ of (de daarin) werkzame mechanismen weerlegd worden. Wanneer de vereiste omstandigheden die bepaalde causale schakels in werking zouden moeten zetten niet aanwezig zijn of als de condities er niet zijn waaronder de interventie zou moeten werken, dan wordt duidelijk dat de interventie niet effectief kan zijn (Lub, 2014).

Het betreft geen systematische review dus dat betekent dat niet uitgesloten kan worden dat er relevante studies ontbreken maar we verwachten echter wel dat dat we de meest relevante studies hebben gevonden. We hebben uiteindelijk ongeveer 120 studies meegenomen.

### **Fase 3: Het beantwoorden van de onderzoeksvragen:**

Met behulp van de gevonden literatuur in fase 2 is antwoord gegeven op de onderzoeksvragen die in fase 1 zijn geformuleerd. De inzichten uit de wetenschappelijke literatuur zijn vertaald naar de voorwaarden die laten zien hoe de interventie effectief zou kunnen zijn. Deze inzichten zijn gedeeld en besproken met de Rotary Club, de organisatie waarmee de verandertheorie is vastgesteld.

## **Verandertheorie**

De verandertheorie is dus opgesteld in fase 1 van het onderzoek. In samenspraak met de Rotary Club is de volgende verandertheorie opgesteld:

Samen komen met een diverse groep mensen om samen te werken aan goede doelen → Door deze samenkomsten doet men gezamenlijk inspiratie op en kan men goed en goed samenwerken → Tijdens deze samenkomsten wisselt men zowel persoonlijke informatie als beroepsinformatie uit → Het uitwisselen van deze informatie zorgt voor meer oog voor elkaars kwaliteiten en ontstaan vriendschappelijke banden en fellowship → Hierdoor neemt de gelijkheid tussen deze mensen toe en ontstaat er een hogere waardering voor hun onderlinge verschillen.

## Onderzoeksvragen

Op basis van bovenstaande verandertheorie zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. In hoeverre leidt het samen komen met een diverse groep mensen om samen te werken aan goede doelen tot gemeenschappelijke inspiratie en een prettige samenwerking?
2. In hoeverre leiden het goed en geïnspireerd samenwerken met een diverse groep tot het uitwisselen van persoonlijke informatie en beroepsinformatie?
3. In hoeverre leidt de uitwisseling van persoonlijke- en beroepsinformatie tot oog voor elkaars kwaliteiten, vriendschappelijke banden en fellowship?
4. In hoeverre leiden oog voor elkaars kwaliteiten, vriendschappelijke banden en fellowship tot gelijkheid en waardering van verschil?

## Opbouw van het rapport

In ieder hoofdstuk wordt één van de onderzoeksvragen beantwoord op basis van de beschikbare wetenschappelijke literatuur. Hoofdstuk 1 gaat over de vraag of het samenkomen van een diverse groep mensen om samen te werken aan een goed doel leidt tot gezamenlijke inspiratie en hoofdstuk 2 over hoe dit leidt tot het uitwisselen van persoonlijke informatie en beroepsinformatie. Hoofdstuk 3 gaat over de vraag of het uitwisselen van die informatie zorgt voor meer oog voor elkaars kwaliteiten, vriendschappelijke banden en fellowship en in hoofdstuk 4 wordt besproken hoe dit leidt tot meer gelijkheid en een grotere waardering van de onderlinge verschillen. Het rapport wordt afgesloten met een samenvatting van de bevindingen en een conclusie.



# 1

## Van samenwerken tot inspiratie en goed samenwerken

In de praktijk van de Rotaryclub is te zien dat mensen die onderling van elkaar verschillen in onder meer afkomst, goed samen kunnen werken aan goede doelen en daardoor samen geïnspireerd raken. Maar wat zegt de wetenschap hierover? In hoeverre leidt het samen komen van een diverse groep mensen om samen te werken tot gezamenlijke inspiratie en een goede samenwerking? In dit hoofdstuk zetten we de aanwijzingen daarvoor op een rij.

### 1.1. Samenwerken in een diverse groep gaat dat gepaard met inspiratie?

Over 'inspiratie' is weinig onderzoek gedaan, mede mogelijk omdat een lastig te definiëren begrip is. Volgens de encyclo (2022) is inspiratie een "toestand dat je creatief nadenkt en weet hoe je iets goed moet doen". Over 'creativiteit' en het samenwerken in een diverse groep is wél veel onderzoek gedaan. Ook is er onderzoek dat gaat overeen aanverwant begrip namelijk 'synergie' wat volgens encyclo is 'een situatie waarin een samenwerking effectiever is dan dat iedereen voor zich zou werken'.

Het ontstaan van creatieve ideeën is vaak het gevolg van het verzamelen van nieuwe combinaties van verschillende perspectieven en benaderingen waar mensen aan blootgesteld worden via sociale interacties (Allen, 1977, geciteerd door Bear, 2010). Homogene groepen leiden vaker tot "groupthink", tot één richting van denken, tot verlies aan creativiteit en reflectie op alternatieven. In heterogene groepen, bijvoorbeeld naar etnische herkomst, is bij het nemen van besluiten naar alle waarschijnlijkheid een groter aantal verschillende visies aanwezig, zo stellen de hoogleraren Van der Zee en Van Oudenhoven (2006) in hun boek 'Culturele diversiteit op het werk' op basis van theoretische concepten. In lijn hiermee: uit een experimenteel onderzoek van De Dreu en West (2001) komt naar voren dat verschillende perspectieven die teamleden inbrengen, leiden tot meer creativiteit aan ideeën. Afwijkende meningen bevorderen innovaties in teams (De Dreu & West, 2001). Samenwerken met een groep mensen die verschillen in bijvoorbeeld culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond, leidt dus vaak tot meer creativiteit dan samenwerken met mensen die juist op elkaar lijken. In een bekend boek van de Vries (2005) «Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dat?» dat geschreven is op basis van de wetenschappelijke literatuur, wordt dit bevestigd: een divers samengesteld personeelsbestand stimuleert de creativiteit binnen de organisatie, zo komt naar voren uit onderzoek van De Vries (et al. 2005). Verschillende invalshoeken, ervaringen en visies voorkomen een 'tunnelvisie' en inspireren medewerkers om buiten de gebaande paden en bestaande kaders te denken (De Vries et al., 2005). Diverse teams, die deze kwaliteit echt weten te benutten, leiden ook tot meer synergie aldus een review van Knippenberg, Nishii en Dwertmann (2020).

Diversiteit in een groep kan creativiteit opleveren en een betere manier van werken maar kan ook juist zorgen voor meer spanningen, zo wordt beargumenteerd door Bassett-Jones (2005)



en komt uit een review van Knippenberg, Nishii en Dwertmann (2020). Desalniettemin, lijkt de aanname dat een diverse groep mensen door samenwerking kan zorgen voor inspiratie te kloppen met wat bekend is uit wetenschappelijk onderzoek in bedrijven.

Maar er is ook bewijs uit onderzoek dat niet alleen kijkt naar bedrijven. In een studie van Leung, Maddux, Galinsky en Chiu (2008) wordt verwezen naar een experiment waarbij studenten keken naar een slideshow; er was een conditie waarin ze alleen slides zagen over de Chinese cultuur, een conditie waarin ze alleen slides zagen over de Amerikaanse cultuur, een conditie over zowel de Chinese als Amerikaanse cultuur en een conditie over de fusie van Chinese en Amerikaanse cultuur. Bij die laatste twee condities nam de creativiteit van de studenten toe na afloop en bijna een week later, bij de eerste twee niet (zie ook Leung & Chiu, 2010). Geconcludeerd kan worden dat een multicultureel perspectief leidt tot creativiteit. Een ander experiment waar Leung (et al. 2008) naar verwijzen is een experiment waarbij studenten een lijst met cadeaus moesten proberen te onthouden. Het bleek dat studenten die meer multiculturele ervaring hadden, makkelijker onconventionele cadeaus (ofwel originele, creatief bedachte cadeaus) konden herinneren dan de studenten die minder multiculturele ervaring hadden. Ook een review van Dunne (2017) concludeert dat interculturele ervaringen zorgen voor meer creativiteit.

Kortom: ook onderzoek buiten het bedrijfsleven, laat zien dat samenwerken met mensen die 'anders' zijn dan jezelf, leidt tot meer creativiteit.

## Voorwaarden

Hieronder beschrijven we de voorwaarden om te komen van samenwerken in een divers team tot inspiratie of beter gezegd meer creativiteit.

### **In teams waarin niet routinematig gewerkt wordt**

Diversiteit leidt alleen tot creativiteit in teams met een complexe, niet-routinematige taak (Molleman, 1995). In een review van Knippenberg, Nishii en Dwertmann (2020) wordt beschreven dat het met name gaat om teams waarin hard moeten worden nagedacht en teamleden van elkaar afhankelijk zijn in het oplossen van een vraagstuk. Dit is in lijn met de conclusie van een Movisie onderzoek waarin geconcludeerd wordt dat diversiteit met name toegevoegde waarde is in organisaties die kennisintensieve en/of high-tech organisaties waar diversiteit bijdraagt aan creativiteit en innovatie (Visser & Felten, 2018). Ook sluit dit enigszins aan bij de bevinding van De Dreu en West (2001) waaruit naar voren komt dat meer diversiteit leidt tot meer innovatie wanneer medewerkers ook echt mogen meepraten en meebeslissen. Voor het samenwerken in een organisatie als een Rotary club betekent dit dus ook dat gekozen moet worden voor een vorm voor samenwerken aan een goed doel waarbij een manier van werken centraal staat die niet-routine matig is en waarin iedereen mag meebeslissen.

### **Geen tijdsdruk**

Uit het eerdergenoemde onderzoek van Leung, Maddux, Galinsky en Chiu (2008) komt naar voren dat onder tijdsdruk, multiculturele ervaringen (ervaringen in het samenleven met mensen uit verschillende culturen) niet meer leiden tot meer creativiteit. Uit een andere review komt in lijn hiermee naar voren dat mensen meer behoefte hebben aan duidelijke en definitieve antwoorden (dus eigenlijk juist géén creativiteit maar zekerheid), sterker wordt



onder tijdsdruk (Kruglanski & Webster, 2018). Belangrijk is dus om de tijd te nemen voor samenwerking tussen mensen van verschillende culturele achtergronden.

### Een goed klimaat

Uit een review van Knippenberg, Nishii en Dwertmann (2020) komt naar voren dat om te zorgen dat diversiteit leidt tot een goede 'synergie' in een team waarin werk wordt gedaan waarbij hard nagedacht moet worden, er een sfeer moet zijn waarin stereotypen geen kans krijgen, waarin de tijd wordt genomen om diverse perspectieven en ideeën mee te nemen in het proces en mensen gemotiveerd zijn. Dit is in lijn met een studie van Shin & Zhou, (2009): creativiteit komt alleen tot stand als groepen goed samenwerken, er onderling vertrouwen heerst en gezamenlijke doelen helder en voor iedereen herkenbaar zijn gedefinieerd. Ook uit een onderzoek van TNO (2008) komt naar voren dat diversiteit alleen leidt tot betere prestaties als er een cultuur binnen de organisatie heerst waarin wordt gestreefd naar een open sfeer, een thuisgevoel en respect voor elkaar. In een recent artikel van Van Knippenberg en van Ginkel (2021) staat dat het bereiken van synergetische voordelen van diversiteit vereist dat teamprocessen zodanig worden vormgegeven worden dat de negatieve interpersoonlijke spanningen die kunnen worden veroorzaakt door ongelijkheid tussen teamleden worden voorkomen en de uitwisselen van informatie onderling wordt gestimuleerd.

Simpeler gezegd: om samenwerking tussen mensen van verschillende culturele achtergronden dus te laten leiden tot creativiteit, is het belangrijk dat er een goede sfeer wordt neergezet waarin stereotypen en vooroordelen geen ruimte krijgen.

### Ingrijpen als omstander

Een manier om een goede sfeer in een organisatie te creëren is om medewerkers te leren en te stimuleren zich uit te spreken tegen discriminerend gedrag en 'grapjes' en andere opmerkingen over anderen die kwetsend, beledigend of denigrerend zijn (Broekroelofs, Felten, Cadat-Lampe, Razenberg, 2020). Een manier om mensen in een organisatie dit te leren is via een 'active bystander' training waarin je leert in te grijpen als getuige van discriminerende gedrag (Felten, Broekroelofs & Verloove, 2020; Nelson et al. 2011; Van Hal, Brock, Bouteba & Van den Berg, 2020).

### Niet alleen divers in afkomst maar ook in kennis

Uit een review van Roberson, Holmes en Perry (2017) komt naar voren dat organisaties die echt divers zijn wat betreft kennis, meer creatief zijn. Diversiteit leidt tot meer creativiteit in het geval dat diversiteit ook echt betekent dat mensen op andere manieren denken. In de review wordt onder meer verwezen naar een studie van Quintana-García en Benavides-Velasco (2008) waaruit dit naar voren komt. Dit is lijn met onderzoek van Van de Ven en De Dreu (2010); hieruit komt naar voren dat diversiteit niet zonder meer tot meer creativiteit en innovatie binnen de organisatie. Onderzoek toont aan, aldus de auteurs, dat alleen diversiteit in termen van kennis, competenties en ervaring de creativiteit en inventiviteit van organisaties bevordert. Diversiteit in termen van demografische kenmerken of etniciteit speelt hierbij veel minder een rol. Dit komt ook uit de review van Knippenberg (et al. 2020).



### Leider die diversiteit weet te benutten

Uit de review van Knippenberg (et al.2020) komt naar voren dat diverse teams alleen leiden tot synergie wanneer een manager het goede voorbeeld hierin geeft. In het rapport 'Diversiteit en innovatie: geen vanzelfsprekende relatie maar wel geslaagde voorbeelden' van TNO (Wolk, Brugman, Dekker, Oeij, 2008) wordt ingegaan op de bevinding dat diversiteit niet automatisch leidt tot betere prestaties van een organisatie. Er wordt gesteld dat diversiteit 'bemiddeld' moet worden en dat er voorwaarden zijn verbonden aan het succes van diversiteitsinspanningen. Het vraagt onder meer het benutten om competenties van leidinggevendenden, waarbij het onder meer belangrijk is dat een leidinggevende vertrouwen geeft en toegankelijk en flexibel is. Dit is in lijn met een andere studie die laat zien dat heterogene teams bijvoorbeeld alleen beter presenteren dan homogene teams als zij een manager hebben die de diversiteit van het team volledig weet te benutten (DiStefano & Maszniewski, 2001).

### 1.2. Geldt dat ook specifiek voor goede doelen?

Of samenwerken met een diverse groep mensen ook leidt tot inspiratie wanneer het specifiek het samenwerken aan een goed doel betreft, is zo ver we hebben kunnen vinden, is niet onderzocht. Wel wordt genoemd in een review over vrijwilligerswerk van Stukas, Snyder en Clary (2015) dat het op basis van de sterk bewezen 'contacttheorie' (zie voor uitleg hierover hoofdstuk 2.1.) in de lijn der verwachting ligt dat wanneer mensen met verschillende culturele achtergronden met elkaar gaan samenwerken, dat leidt tot 'bridging social capital'. Dit verwijst



naar de bekende theorie van Robert Putman (2000, 2007) over sociale binding en diens indeling in 'bonding social capital' en 'bridging social capital'. 'Bonding' verwijst naar de mate waarin individuele burgers deel uitmaken van eigen netwerken en organisaties, terwijl 'bridging' betrekking heeft op de mate waarin er juist verbindingen met de bredere samenleving en daarmee buiten de eigen kring worden aangegaan (Day & Badoe, 2019). Samen je vrijwillig inzetten voor een goed doel zou dus kunnen zorgen voor die 'bridging'. Maar in hoeverre dat ook echt het geval is, is nog niet onderzocht. Wel is bekend dat witte vrijwilligers in een kwalitatief onderzoek aangaven dat ze merkten dat hun vooroordelen verminderden over mensen van kleur; maar dat was niet omdat ze met hen samenwerkten in het vrijwilligerswerk maar omdat zij hen hielpen door middel van het vrijwilligerswerk (Primavera, 2014).

## **Samenvatting en conclusie hoofdstuk 1**

Uit wetenschappelijke onderzoeken in met name het bedrijfsleven komt naar voren dat samenwerken met een divers team onder de juiste omstandigheden kan leiden tot meer creativiteit; creativiteit is een concept dat nauw verwant is aan het concept 'inspiratie'. Ook kan diversiteit in teams leiden tot meer synergie. Maar dat geldt alleen voor teams die niet -routine matig werk doen waarbij juist kennis komt kijken, die niet onder tijdsdruk werken, werken in een goed klimaat, die niet alleen verschillen in afkomst maar ook in kennis én die een leider hebben die weet hoe je de diversiteit van de groep kan benutten.

Of samenwerken met een diverse groep mensen ook leidt tot inspiratie wanneer het specifiek het samenwerken aan een goed doel betreft, is zo ver we hebben kunnen vinden, is niet onderzocht, maar dit ligt wel in de lijn der verwachting.





# Goed samenwerken en informatie uitwisselen met elkaar

De aanname is dat wanneer mensen die van elkaar verschillen in culturele, etnische of religieuze achtergrond goed en fijn met elkaar samenwerken (en inspiratie ervaren), dat zij dan ook informatie gaan uitwisselen; zowel persoonlijke informatie als beroepsinformatie. In dit hoofdstuk gaan we na wat de wetenschap hierover zegt.

## 2.1. De effecten van samenwerken met een diverse groep mensen

Een bekende wetenschappelijke theorie over samenwerken tussen mensen van verschillende afkomsten komt van Allport (1954) en staat bekend als de 'contacttheorie'. Deze theorie stelt dat het hebben van een positief contact met iemand van andere etnische groep kan zorgen voor minder vooroordelen naar uit deze andere etnische groep. Deze theorie heeft een sterk bewijs: in een veel geciteerde en omvangrijke meta-analyse van Pettigrew en Tropp (2006) zijn 515 studies tegen het licht gehouden, waarin onder meer gerandomiseerde experimenten met controlegroep. Uitkomst was dat in 94% van de gevallen werden vooroordelen verminderd door het contact met mensen uit de andere groep. Ook een meta-analyse van Lemmer en Wagner (2015) waarin alleen veldstudies zijn gedaan (dus geen studies in een labsetting), leidt tot de conclusie dat contact tussen mensen van verschillende afkomst leidt tot een betere houding naar mensen met een andere afkomst. In reviews van Paluck en Green (2009) en Dovidio (et al., 2017) wordt dan ook duidelijk gesteld dat de contact theorie duidelijk bewezen is. Een belangrijke voorwaarde die Allport (1954) noemt voor een positief effect van contact, is samenwerken aan een gezamenlijk doel. Echter, dit blijkt geen noodzakelijke voorwaarde aldus onderzoek van Pettigrew en Tropp (2006) maar het heeft wel een versterkend effect.

Dat samenwerken zorgt voor betere verhoudingen, blijkt ook uit studies over collectief leren, waarin een gemeenschappelijk proces en een gemeenschappelijk resultaat de belangrijkste kenmerken zijn, aldus lector Manon Ruijters (2016). De kern van collectief leren is het vormen van collectieve beelden en ambities rondom opgaven, en daarmee ook het samen formuleren van wat men beschouwt als 'goed' (Ruijters, 2017). Verschillende studies laten zien dat 'cooperative learning' ofwel collectief leren, effectief kan zijn om de relaties tussen kinderen en jongeren van verschillende afkomst te verbeteren (Kyndt, et al. 2013; Levy, Shin, Lytle & Rosenthal, 2017; Slavin & Cooper, 1999).

### Voorwaarden

#### Onderlinge afhankelijkheid

De theorie over collectief leren is met name uitgewerkt voor kinderen en cruciaal is dat kinderen en jongeren echt moeten samenwerken en dus afhankelijk van elkaar zijn om een goed resultaat te krijgen; dat kan bijvoorbeeld doordat ieder kind een stukje informatie heeft waardoor de opdracht samen opgelost kan worden (zie ook: Felten, Broekroelofs en



van de Kamp, 2020). In dat geval zijn de deelnemers dus afhankelijk van elkaar en is samenwerking echt noodzakelijk (Walker & Crogan, 1998). Dit sluit ook aan bij de 'theorie van onderlinge afhankelijkheid' van Johnson en Johnson (2005).

## 2.2. Zelfonthulling door samenwerking

Samenwerken zorgt dus voor betere verhoudingen tussen groepen. Of samenwerken leidt tot zelfonthulling is minder vaak onderzocht. Uit een experimentele studie van Stiadi, Ma'mun en Juliantine (2020) komt naar voren dat 'cooperate learning' onder leerlingen vaker leidt tot zelfonthulling tussen leerlingen. Het lijkt er dus op dat goed samenwerken, de kans op zelfonthulling tussen de groepsleden onthuld maar er zijn weinig studies gevonden die dit hebben onderzocht.

### Voorwaarden

Samenwerking in een groep leidt tot zelfonthulling onder de volgende voorwaarden:

#### Ervaren dat je één groep bent

Uit onderzoek van Dovidio (et al. 1997) komt naar voren dat wanneer mensen samenwerken als één groep er meer als zelfonthulling wordt gedaan dan wanneer er niet op ingezet wordt om mensen van twee verschillende groepen, tot een zelfde groep te laten behoren. Dat betekent dus dat om van samenwerking tussen mensen van verschillende culturele achtergronden tot zelfonthulling te komen, het belangrijk is om eerst te werken aan een gezamenlijke groepsidentiteit. Kies bijvoorbeeld eenzelfde soort naam, draag een zelfde shirt of doe andere dingen waardoor je expliciet samen één groep wordt. Dovidio, Gaertner en Kafati (2000) schrijven in lijn hiermee in een theoretisch artikel dat een gemeenschappelijke identiteit zelfonthulling stimuleert. Dit past bij het 'common ingroup identity'-model (Gaertner, Dovidio, Anastasio, Bachman & Rust, 1993; Gaertner, Mann, Murrell Dovidio, 1989) en hieruit komt naar voren dat scheidlijnen en vooroordelen tussen groepen verminderd kunnen worden als er een overstijgende groep wordt benoemd. Dit model kan worden gezien als een complementair aan intergroup contact aldus Eller en Abrams (2004): in goede contacten categoriseren mensen elkaar als behorende tot een dezelfde groep (zie ook van Wonderen & Felten, 2020).

### Nog beter: behoren tot meerdere groepen

Een verfijning op het 'common ingroup identity'-model is het 'Mutual Intergroup differentiation model': dit wordt onder meer door Hornseny en Hogg (2000) beschreven. Deze theorie gaat er vanuit dat contact tussen mensen van verschillende groepen zo gestructureerd moet zijn dat de groepsidentiteiten zelf niet bedreigd worden. Dat betekent dat allereerst status verschillen niet onderuit gehaald moeten worden maar ieders expertise erkend moet worden. Ten tweede betekent het dat de eigen groep ook benoemd moet worden. Het gaat er om dat het onderscheid tussen de groepen zelf dus niet bedreigd wordt. In verschillende studies is bewijs hiervoor gevonden (Branscombe & Wann, 1994). Een theorie die hier sterk op lijkt is het 'dual identity model': door de eigen groep te blijven noemen maar ook een grotere, meer overstijgende groep, te noemen, kunnen vooroordelen ten aanzien van de andere groep minder sterk zijn (Crisp, Stone, Hall, 2006) of de verhoudingen verbeteren (Scheepers, Saguy, Dovidio, Gaertner, 2014).



### **De ander beschouwen als oke**

Uit onderzoek van Warber, Taylor en Makstaller (2011) komt naar voren dat studenten die geen lid zijn van een studentenvereniging meer bereid zijn om persoonlijke informatie uit te wisselen met studentenvereniging leden wanneer zij de indruk hebben dat die ander zich niet schuldig maakt aan verkeerd gedrag passend bij het stereotiep van studentenvereniging leden. Een voorwaarde voor zelfonthulling is dus al een enigszins een positief beeld te hebben van een ander.

### **Niet het idee hebben dat de ander angstig is/ ontspannen sfeer**

Uit experimenteel onderzoek van West, Pearson en Stern (2014) komt naar voren dat wanneer in het contact tussen personen van verschillende huidskleur, de bereidheid tot zelfonthulling afneemt wanneer er gedacht wordt dat de ander angstig of zenuwachtig is. Blijkbaar is een ontspannen setting nodig voor zelfonthulling; dat is logisch omdat bekend is dat persoonlijk contact tussen mensen van verschillende afkomst of huidskleur kan leiden tot meer angstige of zenuwachtige gevoelens (Plant & Butz, 2006; Trawalter, Richeson, Shelton, 2009).

## **Samenvatting en conclusie hoofdstuk 2**

Samenwerken met een diverse groep mensen leidt tot betere verhoudingen tussen verschillende etnische, culturele en/ of religieuze groepen; in het bijzonder wanneer de samenwerking zo is ingericht dat de deelnemers onderling van elkaar afhankelijk zijn.

De aanname dat wanneer mensen die van elkaar verschillen in etnische, culturele en/ of religieuze achtergrond goed met elkaar samenwerken en inspiratie ervaren, zij ook persoonlijke informatie onderling gaan uitwisselen met elkaar lijkt ook in lijn met wat we hebben gevonden in de wetenschappelijke literatuur. Er is echter nog niet veel onderzoek op dit gebied dus het bewijs is er dun. Wel zijn er aantal voorwaarden bekend: het werkt alleen in het geval wanneer je samen echt ervaart één groep te zijn, wanneer je de ander ziet als (in enige mate) oké en er een ontspannen sfeer is.



# 3 Voorwaarden

In de Rotaryclub die we hebben gesproken voor dit onderzoek wordt ervaren dat de uitwisseling van persoonlijke – en beroepsinformatie tussen mensen die van elkaar verschillen in culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond belangrijk is: men ervaart dat dit leidt tot oog hebben voor elkaars kwaliteiten en voor vriendschappelijke banden en ‘fellowship’. In dit hoofdstuk beschrijven we welke aanwijzingen er zijn uit de wetenschap dat dit proces inderdaad zo verloopt en onder welke voorwaarden dat het geval is. We beschrijven eerst of persoonlijke informatie uitwisselen leidt tot vriendschap of fellowship (3.1.), vervolgens of beroepsmatige informatie uitwisselen leidt tot vriendschap (3.2.) en vervolgens of deze uitwisseling het ook leidt tot meer oog voor elkaars kwaliteitseisen (3.3.)

## 3.1. Effect van zelfonthulling op vriendschap en fellowship

Leidt het onthullen van persoonlijke informatie tot vriendschappelijke banden en fellowship? Een fellowship is een vriendelijk gevoel dat bestaat tussen mensen die een gezamenlijke interesse hebben of samenwerken in een groep (Cambridge dictionary, 2022). ‘Fellowship’ lijkt dus veel op vriendschap. De vraag is dus of het onthullen van informatie aan elkaar, leidt tot vriendschap of vriendschappelijke gevoelens.

Als een wit persoon een zwart persoon interviewt en deze wit persoon vertelt iets persoonlijks over zichzelf, ofwel doet aan zelfonthulling, dan vindt deze zwarte persoon deze witte persoon aardiger vergelijken met de situatie dat de witte persoon niet aan zelfonthulling doet, zo komt uit een studie uit 1988 van Berg & Wright-Buckley. Zelfonthulling is een belangrijke manier om intimiteit te vergroten en is een van de bepalende kenmerken van een hechte relatie (Brehm et al., 2002). Zelfonthulling gaat gepaard met meer empathie en meer vertrouwen en dat gepaard met een meer positieve houding ten aanzien van de ‘outgroup’ (Turner, Hewstone, Voci, 2007). Ook uit een review van Miller (2002) komt dat zelfonthulling leidt tot meer empathie. Zelfonthulling lijkt dus leiden tot een diepere band tussen mensen. Dit komt ook uit een studie van Aron, Melinat, Aron, Vallone en Bator uit 1997. Hierin werd een vriendschap nagebootst in een sessie van 45 minuten door personen aan persoonlijk informatie te laten delen, ofwel zelfonthulling en te zien was dit leiden tot een gevoel van nabijheid. In Gaertner (et al. 2000) wordt verwezen naar een ongepubliceerde studie van Gaertner, Rust & Dovidio (1997) waaruit bleek dat zelfonthulling leidt tot het meer worden van één groep; je gaat door zelfonthulling elkaar minder zien als ‘anders’ maar meer als behorende tot dezelfde groep. In lijn met deze studies, wordt in een meta-analyse van Collins en Miller (1994) waarin 45 studies zijn bekeken, geconcludeerd dat mensen die aan zelfonthulling doen aardiger worden gevonden en mensen vinden anderen aardiger als zij iets persoonlijks over zichzelf hebben onthuld aan de ander. Zelfonthulling tussen mensen die van elkaar verschillen in afkomst gaat ook gepaard met het verzachten van de negatieve gevolgen van te maken krijgen met vooroordelen op basis van afkomst (Imai & Imai, 2019). Vrouwen doen iets makkelijker aan zelfonthulling dan mannen maar de verschillen zijn klein, zo wordt geconcludeerd in de een artikel van Dindia (et al. 2002).

Er zijn verschillende verklaringen voor het gegeven dat zelfonthulling leidt tot meer vriendschappelijke banden. Een daarvan is de *social attraction-trust hypothese*, theorieën over sociale uitwisseling en normen van wederkerigheid (Dindia, 2002; Sprecher & Treger, 2015). De *social attraction-trust* hypothese stelt dat het onthullen van intieme informatie aantrekking en vertrouwen uitstraalt, wat leidt tot onderlinge aantrekking en vervolgens zorgt voor verdere onthulling. Theorieën over sociale uitwisseling suggereren dat mensen onthulling zien als een *return-on-investment* of een kosten-baten analyse, waardoor mensen zich aan elkaar blootgeven om te laten zien dat ze bereid zijn om evenveel te investeren in de relatie. Volgens Gouldner (1960) worden relaties gedreven door een norm van wederkerigheid; het legt een druk op mensen om positieve sentimenten te beantwoorden met positiviteit. Mensen hebben een voorkeur voor vriendschappen die wederkerig zijn omdat wederkerigheid wederzijdse affectie en vertrouwen benadrukt (Leenders, 1996). Vriendschappen worden dus onder andere gevormd door zelfonthulling doordat het ervoor zorgt dat mensen meer tot elkaar aangetrokken worden, elkaar meer gaan vertrouwen en dezelfde openheid terug willen geven die zij van de ander ontvangen.

Zelfonthulling leidt dus tot vriendschappelijke gevoelens met de persoon aan wie de zelfonthulling wordt gedaan maar het effect gaat nog verder: zelfs de gehele groep waaruit de persoon afkomstig is, wordt positiever gevonden, zo blijkt onder meer uit een experiment van Ensari & Miller (2002), een longtinudale studie van Turner & Feddes (2011) en een meta-analyse van Davies (et al. 2011). Uit experimenteel onderzoek van Lytle en Levy (2015) onder heteroseksuelen kwam ook naar voren dat in de experimentele groepen waarin aan zelfonthulling werd gedaan met een homo of lesbische gesprekspartner, de heteroseksuelen positiever gingen denken over lesbische vrouwen, homomannen en biseksuelen (Lytle & Levy, 2015). Men gaat dus positiever denken over gestigmatiseerde groepen door zelfonthulling met een persoon uit de gestigmatiseerde groep. Zelfonthulling vormt ook een belangrijke verklaring voor de positieve effecten van vriendschappen tussen mensen uit verschillende groepen (Pettigrew, 1998; Turner, Hewstone, Voci, 2007). Dat zien we ook in een studie van Kende, Tropp en Lantos uit 2017. In deze studie hebben Hongaarse studenten een uur een intiem gesprek met een Hongaarse persoon die Roma is. De Roma hebben te maken met veel discriminatie in Hongarije. In het uur delen de twee antwoorden op persoonlijke vragen zoals 'Wat is je grootste angst?'. In vergelijking met de controlegroep is in de experimentele groep te zien dat de houding van de studenten verbetert ten aanzien van Roma personen en dat zij meer bereid zijn tot een vriendschap met een Roma persoon (Kende et al. 2017).

Het lijkt er dus op dat het delen van persoonlijke informatie met iemand die anders is dan jijzelf, bijvoorbeeld op grond van afkomst, leidt tot een relatie van nabijheid en dus daarmee de kans op een vriendschap vergroot. Er zijn echt wel een aantal belangrijke voorwaarden die we hieronder noemen.

### Voorwaarden

Om te zorgen dat zelfonthulling leidt tot vriendschap of vriendschappelijke gevoelens tussen mensen van verschillende afkomst, moet er voldaan worden aan een aantal voorwaarden:

Persoonlijke informatie en geen 'smalltalk'



In een onderzoek van Aron, Melinat, Aron, Vallone en Bator uit 1997 werd een vriendschap nagebootst in een sessie van 45 minuten door personen aan persoonlijk informatie te laten delen, ofwel zelfonthulling en te zien was dit leiden tot een gevoel van nabijheid. Dat was niet het geval wanneer deelnemers 'smalltalk' uitwisselden. Het was alleen het geval bij echt persoonlijke informatie uitwisselen met elkaar, ofwel zelfonthulling (Aron, et al.1997). Volgens een meta-analyse van Collins & Miller (1994) moet de informatie die onthuld wordt dus persoonlijk zijn maar niet té persoonlijk; het moet er een beetje tussen in zitten.

### Wederkerigheid

Om informatie van iemand te verkrijgen is het effectiever om iets over jezelf te onthullen dan wanneer je diegene vraagt om iets over zichzelf te delen. Dit komt door onze neiging naar wederkerigheid (Tardy & Dindia, 2006). Een meta-analyse van Dindia (2002) toont aan dat zelfonthulling wederkerig moet zijn, ongeacht of het gaat om vreemden of bekenden. Kortom: om zelfonthulling te laten werken, moeten beide gesprekspartners iets over zichzelf vertellen. Dit komt ook uit een experimentele studie van Sprecher (et al. 2013): er waren in deze studie (1) tweetallen waarbij eerst de een luisterde en de ander aan zelfonthulling deed aan de hand van een set vragen en dan wisselde van rol en (2) tweetallen die allebei in gesprek aan zelfonthulling deden; dus ieder bij iedere vraag ieder iets vertelde over zichzelf en luisterden naar het

antwoord van de ander. De tweetallen in die tweede setting vonden de uitwisseling prettiger en vonden elkaar aardiger en vonden ook dat ze meer op elkaar leken dan de tweetallen in eerste setting (Sprecher et al. 2013). Belangrijk is dus dat het gaat om een echt wederkerig gesprek waarin de tweetallen gezamenlijk aan zelfonthulling doen en niet om een gesprek waarbij je op je beurt moet wachten om aan zelfonthulling te mogen doen.

### Opletten met het delen van negatieve ervaringen

Negatieve ervaringen en emoties delen zorgt juist er vaak niet voor dat je aardiger wordt gevonden, zo komt naar voren uit een artikel van Wood en Forest (2016). Dit concluderen ook Howell en Conway (1990); al hoewel negatieve emoties delen leidt tot meer intimiteit, wordt het delen van positieve emoties meer gezien als gepast dan het delen van negatieve emoties.

### Positieve emoties zorgen dat mensen makkelijker delen

Uit experimenteel onderzoek van Forgas (2011) komt naar voren dat mensen makkelijker delen als ze positieve emoties ervaren. Wanneer je zelfonthulling wilt stimuleren is het dus aan te raden om te zorgen dat mensen in een positieve bui zijn. Ook lachen kan ervoor zorgen dat mensen makkelijker persoonlijke informatie delen (Gray, Parkinson, Dunbar, 2015).

### Geen grote status verschillen om goed te kunnen samenwerken

Volgens een artikel van Phillips, Rothbard en Dumas (2009) werkt het uitwisselen van persoonlijke informatie minder goed wanneer er grote statusverschillen zijn zoals wanneer je dit in een bedrijf doet. De onderzoekers werpen dit echter op als hypothese maar hebben dit niet verder uitgetest. Echter in een studie van Gibson, Harari en Marr (2018) is dit wel uitgetest. In deze studie is te zien dat wanneer er een duidelijk status verschil is tussen mensen en de gene met de hoge status iets persoonlijks deelt over zichzelf wat deze persoon meer kwetsbaar maakt (bijvoorbeeld vertelt iets niet goed te kunnen), de persoon met een lagere status de feedback van de persoon met de hogere status minder serieus neemt, eerder conflicten ervaart en de kwaliteit van de relatie afneemt. Aandachtspunt in de praktijk is dus om te zorgen dat zelfonthulling alleen plaats vindt dus mensen die een vergelijkbare taak hebben in het werken aan de goede doelen en niet de ene persoon bijvoorbeeld de begeleider is van de andere.

## 3.2. Het effect van beroepsmatige informatie uitwisselen op vriendschap of fellowship

Zelfonthulling kan een belangrijke manier zijn om te zorgen voor goede relaties op de werkvloer, zo wordt betoogd door Chiu en Staples (2013). In een experimentele studie laten zij zien dat zelfonthulling zorgt er ook voor dat sterke verschillen van mening minder snel leiden tot conflict (Chiu & Staples, 2013). In lijn hiermee: uit onderzoek van Lim (2018) komt naar voren dat wanneer mensen die met elkaar samenwerken in een virtueel team, meer persoonlijke informatie met elkaar uitwisselen zij elkaar ook meer helpen. En uit Deens cross-sectioneel onderzoek komt naar voren dat er een duidelijke relatie is tussen contact hebben met mensen op het werk van een andere afkomst en zelfonthulling ten aanzien van mensen van een andere afkomst (Frølund Thomsen, 2012). Mensen die meer contact hebben met mensen van een andere afkomst op het werk zijn ook toleranter ten aanzien van mensen van een andere afkomst. Een verklaring daarvoor is de zelfonthulling; doordat er op het werk ook meer persoonlijke informatie uitgewisseld wordt met collega's van een andere afkomst, worden mensen ook toleranter (Frølund Thomsen, 2012).





Zelfonthulling op de werkvloer is dus goed voor de relaties op de werkvloer maar hierin wordt juist wel uitgegaan van de uitwisseling van persoonlijke informatie en niet zo zeer beroepsmatige informatie. Of beroepsmatige informatie uitwisselen, blijft onduidelijk: er zijn geen studies hierover gevonden.

### Voorwaarden

Als het gaat om persoonlijke informatie uitwisselen in een werksetting om te komen tot een meer vriendschappelijke relatie, zijn er de volgende voorwaarden:

Juist persoonlijke informatie i.p.v. beroepsinformatie

Met zelfonthulling, of in het Engels '*self disclosure*', wordt bedoeld op het verbaal (of via schrift, film) delen van persoonlijke informatie over jezelf (Omarzu, 2000). De kern is dus juist dat het persoonlijk is wat er gedeeld is, zoals emoties of feiten over jezelf.

Perceptie van sociale normen

De kans is groter dat er een vriendschap ontstaat met iemand van een andere afkomst in het geval mensen denken dat zo'n vriendschap maatschappelijk gezien wordt geaccepteerd (Titzmann, Brenick, Silbereisen, 2015). Dus wanneer in een organisatie wordt uitgedragen dat het oké is om een vriendschap aan te gaan met iemand die een andere afkomst heeft dan jijzelf, vergroot dit de kans op vriendschappen tussen mensen van verschillende achtergronden.

### 3.3. Het effect van zelfonthulling op oog voor elkaars kwaliteiten

De aanname van De Rotaryclub is dat het uitwisselen van persoonlijke- en beroepsmatige informatie niet alleen leidt tot vriendschappelijke banden maar ook tot meer oog voor elkaar voor elkaars kwaliteiten. Hier is echter slechts beperkt onderzoek naar gedaan. De onderzoeken die er zijn lijken erop te duiden dat persoonlijke informatie delen over jezelf soms er toe kan leiden dat je als minder competent wordt gezien. Dit is het geval wanneer de persoonlijke informatie stereotypen bevestigt. In een theoretisch artikel zetten Phillips, Rothbard en Dumas (2009) uiteen dat verschillen in status op het werk in de weg kunnen zitten bij zelfonthulling. Het gaat dan om status qua positie op het werk maar ook om demografische factoren zoals afkomst en etniciteit. Als vrouw kun je bijvoorbeeld in een mannenbedrijf je bewust onthouden van het delen van persoonlijke informatie zoals over je kinderen, uit angst dat dit stereotypen activeert bij je collega's en je daarna meer wordt gezien als 'vrouw' of 'moeder' dan als een collega met kwaliteiten. Zelfonthulling zou dus ook kunnen leiden tot juist minder oog voor elkaars kwaliteiten wanneer de persoonlijke informatie die onthuld wordt, stereotype beelden van de ander bevestigt, zo wordt beredeneerd door Phillips, Rothbard en Dumas (2009). Dat zelfonthulling stereotypen kan activeren komt ook voort uit een studie van Bonnesen en Hummert (2002). Uit deze studie komt naar voren dat de zelfonthulling van oudere mensen ertoe kan leiden dat stereotypen over oudere mensen geactiveerd worden bij hun (jongere) gesprekspartner. Ook bij positieve zelfonthulling zoals over kleinkinderen, worden positieve stereotypen geactiveerd. En bij pijnlijke zelfonthulling, zoals vertellen over het leven met een partner met Alzheimer of last hebben van ziektes, worden negatieve stereotypen over ouderen geactiveerd, zo komt naar voren uit dit experiment van Bonnesen en Hummert (2002).



Persoonlijke informatie kan dus soms juist zorgen voor minder oog voor elkaars kwaliteiten doordat het stereotypen activeert. Maar persoonlijke informatie delen hoeft niet altijd effect te hebben. In een studie van Mazer, Murphy en Simonds (2009) is bekeken wat het effect is van zelfonthulling op een facebookpagina door een docent; het bleek dat de docenten die aan zelfonthulling deden als meer geloofwaardig werden gezien maar niet als meer competent. Zelfonthulling bleek geen effect te hebben op de leraar wel of niet zien als competent.

Andere studies die zijn gedaan over de relatie tussen het zien van de competenties/ kwaliteiten van een ander met zelfonthulling zijn veelal gedaan in de therapeutische context. Een onderzoek van Borden en collega's (2010) naar zelfonthulling van therapeuten naar cliënten uit de LHB-gemeenschap laat zien dat therapeuten die alleen beroepsmatige informatie over zichzelf delen worden gezien als minder bekwaam, betrouwbaar en aantrekkelijk dan therapeuten die zowel persoonlijke als beroepsmatige informatie over zichzelf delen. Een eerdere studie uit 1982 laat juist zien dat therapeuten die doen aan persoonlijke zelfonthulling worden gezien als minder bekwaam (Curtis, 1982). In een review uit 2001 over zelfonthulling in een therapeutische relatie wordt geconcludeerd dat het over het algemeen zelfonthulling goed is maar dan vooral over beroepsmatige informatie over zichzelf; dit kan de geloofwaardigheid van de therapeut vergroten; het laat zien dat de therapeut competent is. Persoonlijke informatie wordt juist niet aangeraden om te onthullen (Hill & Know, 2001). Hieruit kan worden afgeleid dat beroepsmatige informatie delen dus mogelijk positieve effecten kan hebben in de zin dat het er mogelijk voor kan zorgen dat je meer geloofwaardig of competent over komt vanuit je professie.

## Voorwaarden

Om te zorgen dat het delen van informatie over jezelf het effect heeft dat je kwaliteiten beter worden gezien, zijn er de volgende voorwaarden:

### **Niet vertellen over je eigen falen**

Als je wil gezien worden als competent is het niet aan te raden om te vertellen over je eigen falen en je zwakheden in je karakter. Dat klinkt logisch maar is ook aangetoond door Miller, Katt, Brown en Sivo (2014); docenten die negatieve zelfonthulling doen worden gezien als minder competent.

### **Eerder beroepsmatig dan persoonlijk**

Zoals hierboven beschreven staat, werkt het delen van beroepsmatige informatie waarschijnlijk beter dan het delen van persoonlijke informatie wanneer je wil dat je kwaliteiten beter gezien worden (Hill & Know, 2001).

### **Niet stereotiep bevestigend**

Het delen van persoonlijke informatie moet niet stereotiep bevestigend zijn zoals hierboven beschreven staat, in het geval dat het de bedoeling heeft meer oog te hebben voor elkaars kwaliteiten. Stereotypen zijn beschrijft overdreven denkbepelden van mensen die rekent tot een bepaalde groep en simplificaties van de werkelijkheid die kunnen leiden tot verkeerde conclusies (Gordijn & Wigboldus, 2013). Stereotypen kunnen ook positief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013) maar leiden desalniettemin dus waarschijnlijk tot een goed beeld van de kwaliteiten van een ander maar eerder tot een verkeerd beeld daarvan.



### **Samenvatting en conclusie hoofdstuk 3**

Persoonlijke informatie delen met een ander kan zorgen voor een vriendschappelijke band met die andere persoon; ook als die persoon een andere afkomst heeft dan jij zelf. Persoonlijke informatie uitwisselen, wordt door wetenschappers 'zelfonthulling' genoemd en kan dus zoals in lijn met de verandertheorie leiden tot een meer vriendschappelijke band. Hier zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden zoals dat het wederkerig is (dus iedere gesprekspartner doet aan zelfonthulling), de ervaringen en emoties die gedeeld worden niet te negatief zijn en er geen grote statusverschillen zijn. Om zelfonthulling te bevorderen helpt het om positieve emoties en lachen te bevorderen.

Beroepsmatige informatie uitwisselen daarentegen zorgt waarschijnlijk niet tot een meer vriendschappelijke band. Het gaat juist er om dat de informatie persoonlijk is, niet té persoonlijk maar ook zeker geen 'small talk'. Beroepsmatige informatie uitwisselen kan mogelijk wel zorgen dat iemand meer wordt gezien als competent; dus oog voor elkaars kwaliteiten kan hierdoor wel toenemen in het geval dat er niet verteld wordt over het eigen falen of stereotypen worden bevestigd.

# 4

## De invloed van vriendschap en gelijkheid en waardering van verschil

Wanneer er eenmaal een vriendschap of fellowship is ontstaan tussen mensen van verschillende culture achtergronden of religies, zou er een normalisering van verschil en zelfs waardering voor elkaars verschillen, moeten ontstaan. Dat is de visie en ervaring van de Rotaryclub die is gesproken voor dit onderzoek. In dit hoofdstuk beschrijven we in hoeverre het plausibel is volgens de wetenschap dat dit ook echt zo gebeurt en onder welke voorwaarden.

### 4.1. Van vriendschap tot gelijkheid

Gelijkheid is het omgekeerde van discriminatie; discriminatie is namelijk iemand ongelijk behandelen vanwege zaken die er niet toe doen zoals afkomst.

Een belangrijke voorspeller van minder discriminatie zijn vooroordelen, zoals naar voren komt uit diverse onderzoeken (Talaska, Fiske & Chaiken, 2008). Vooroordelen zijn affectieve (gevoelensmatige) reacties van mensen ten opzichte van bepaalde groepen mensen zonder dat zij deze mensen uit deze groepen persoonlijk kennen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Vooroordelen kunnen expliciet en bewust zijn of meer impliciet en onbewust. Zowel expliciete als impliciete vooroordelen kunnen een voorspeller zijn van (ervaren) discriminatie of anderszins negatieve bejegening (Greenwald, Poehlman, Uhlmann, Banaji, 2009; Hall et al., 2015).

Een andere belangrijke voorspeller van vooroordelen zijn stereotypen (Cuddy, Fiske & Glick, 2007; Talaska, Fiske & Chaiken, 2008). Bij vooroordelen gaat het over een houding, terwijl stereotypen meer cognitief zijn (Gordijn & Wigboldus, 2013). Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep. Dit zijn simplificaties; het gaat om generalisaties naar alle mensen uit die groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Niet alleen expliciete stereotype beelden zijn van invloed of iemand zich wel of niet discriminerend gedraagt, maar ook impliciete stereotypen hebben invloed op gedrag (Amodio & Devine, 2006; Sekaquaptewa, Espinoza, Thompson, Vargas, von Hippel, 2003).

Om te weten of vriendschap leidt tot meer gelijkheid, is het dus belangrijk om te weten of vriendschap tussen mensen van verschillende afkomst leidt tot minder discriminatie, minder vooroordelen en/ of minder stereotypen. Er is in het bijzonder veel onderzoek gedaan naar vriendschap tussen mensen van verschillende afkomst en het effect daarvan op vooroordelen. Dit is onderzocht in de eerder beschreven 'contact theory' of 'intergroup contact' genoemd (Allport, 1954): zie Hoofdstuk 2. Meestal wordt in deze studies gekeken naar vooroordelen maar contact kan ook stereotypen verminderen (Kotzur, Schäfer, Wagner, 2019; Knecht & Martinez, 2009).



Contact kun je op vele manieren hebben, maar vriendschap is de meest intensieve en de beste manier van contact om de verhoudingen tussen verschillende groepen mensen te verbeteren (Pettigrew, 1997; Pettigrew et al. 2011). Dat vriendschap werkt om minder vooroordelen te krijgen komt ook uit een longitudinale studie In Zuid Afrika van een jaar. De onderzoekers vonden een verband op de lange termijn tussen het aangaan van een vriendschap en minder vooroordelen, en de vriendschap kwam eerst en daarna verminderde de vooroordelen (Swart, Hewstone, Christ & Voci, 2011). Dit in tegenstelling tot een Europese studies van Binder (et al. 2009). Zij zagen in een studie naar vriendschappen tussen kinderen uit etnische minderheidsgroepen en andere kinderen in België, Duitsland en Engeland in een half jaar tijd het verband twee richtingen op gaan: dus kinderen kregen minder vooroordelen als ze bevriend waren met een kind van een andere etnische achtergrond maar kinderen die minder vooroordelen hadden raakten ook eerder bevriend met een kind van een andere etnische achtergrond. De Zuid Afrikaanse onderzoekers geven als mogelijke verklaring voor dit verschil dat de studie van Binder et al. (2009) een kortere onderzoeksperiode betrof. Uit een Duitse longitudinale studie onder tieners komt ook naar voren dat vriendschappen met een leeftijdgenoot van een andere afkomst leiden tot minder vooroordelen naar alle mensen van diezelfde afkomst (Titzmann, Brenick, Silbereisen, 2015). In lijn hiermee: uit de meta-analyse van Pettigrew (1997) komt naar voren dat het verband tussen interetnische vriendschappen en positieve attitudes twee kanten op werkt: het hebben van vrienden uit een andere etnische groep leidt tot een positievere attitude naar die groep en het hebben van een positieve attitude over mensen uit een andere etnische groep leidt tot meer vriendschappen met mensen uit die groep. Hierbij blijkt het pad van vriendschappen naar attitudes sterker dan het pad van attitudes naar vriendschap (Pettigrew, 1997).

## Allport's optimale condities van contact kunnen helpen

Toen Allport zijn contacttheorie bedacht, verwachtte hij dat dit alleen zou werken onder de volgende condities: als er samen wordt gewerkt aan gemeenschappelijke doelen, als de omgeving samenwerking stimuleert, als de groepen gelijke status hebben en als er een autoriteit is die het contact goed keurt (Pettigrew & Tropp, 2006). Wanneer contact plaatsvindt in de context van groepsoverstijgende vriendschappen (Levin, van Laar & Sidanius, 2003) of onder de optimale condities van Allport (1954) brengt dit doorgaans grotere verminderingen van vooroordelen tussen groepen met zich mee. Vriendschap roept veel van de optimale condities voor positieve effecten van contact op: het gaat doorgaans gepaard met samenwerking en gemeenschappelijke doelen en ook met herhaaldelijk contact van gelijke status over een langere periode en in verschillende contexten (bron). Het is overigens niet noodzakelijk dat er aan de optimale condities wordt voldaan om vooroordelen te verminderen via contact, maar ze faciliteren het effect wel (Pettigrew & Tropp, 2006; Pettigrew et al., 2011).

Een vriendschap leidt waarschijnlijk niet alleen tot minder vooroordelen en stereotypen maar lijkt ook een direct effect te hebben op gedrag in relatie tot gelijkheid en non-discriminatie: uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat mensen die goed contact hebben met mensen uit een minderheidsgroep, meer bereid zijn om actie te voeren voor gelijke rechten voor deze groep of beleid te ondersteunen dat de positie van deze minderheidsgroep verbetert (Cakal, Hewstone, Schwär, Heath, 2011; Selvanathan, Techakesari, Tropp, Barlow, 2018; Tropp & Ulu-, 2019; Zingora & Graf, 2019). Uit een experimenteel onderzoek in Duitsland komt ook een positieve uitkomst naar

voren: Duitsers die een positief contact aangingen met een asielzoeker, waren daarna meer voorstander van beleid dat de positie van asielzoekers verbetert (Kotzur, Schäfer, Wagner, 2019).

Tot slot leidt vriendschap met iemand uit een 'outgroup' ook tot meer vaardigheden die weer kunnen helpen met vriendschappen met anderen in de toekomst: althans bij jongeren en kinderen. Schwarzenenthal en collega's (2019) laten zien dat er relatie is tussen interculturele vriendschappen en interculturele vaardigheden; zij beschrijven interculturele vriendschappen als een perfect 'oefenterrein' voor jongeren voor het verwerven van interculturele vaardigheden.

Kortom: het is dus zeer plausibel dat vriendschap met iemand die anders is dan jij zelf, leidt tot meer gelijkheid: zo'n vriendschap leidt namelijk tot minder vooroordelen en stereotypen over leden van die groep maar ook meer inzet voor gelijkheid/ tegen discriminatie.

### Voorwaarden

Om te zorgen dat vriendschap met een persoon uit een andere culturele, religieuze en/of etnische groep leidt tot een betere houding naar alle mensen uit die andere groep, zijn de volgende voorwaarden van belang:

### Empathie vergroten en angst verminderen

Uit de meta-analyses van Pettigrew en Tropp (2008, 2011) blijkt dat contact alleen werkt als het empathie vergroot en het gevoel van bedreiging en angst vermindert. Pettigrew en Tropp (2008) hebben namelijk de drie meest bestudeerde mediators getest: contact vermindert vooroordeel door (1) vergroten van kennis over de andere groep, (2) verminderen van angst voor contact met mensen uit de andere groep en (3) vergroten van empathie en verplaatsen in een ander. De testen laten zien dat de drie mediators allemaal een effect hebben, maar de mediërende waarde van grotere kennis lijkt minder sterk dan die van angstreductie en empathie (Pettigrew & Tropp, 2008). Kortom: essentieel is dat vriendschappen tussen mensen van verschillende culturele, etnische en/ of religieuze groepen zorgen voor minder angst en meer empathie.

### Typisch

Als het gaat om het verminderen van stereotypen door vriendschap, dan is van belang het gegeven dat van iedere groep of categorie mensen een bepaald 'prototype' in hun hoofd hebben. Dit prototype is een abstractie van eigenschappen die niet belichaamd hoeft te worden door een specifiek lid van de categorie; de leden van de groep variëren in de mate waarin zij overeenkomen met dit prototype (Hogg, 2001). In een experiment van Ensari & Miller (2002) is te zien dat zelfonthulling van iemand die wordt gezien als 'anders' alleen leidt tot een positievere houding naar mensen uit die gehele groep, als die persoon wordt gezien als typisch voor de andere groep; ofwel als iemand enigszins lijkt op het prototype. Wat ook werkt, is te benadrukken tot welke groep de persoon hoort (Ensari & Miller, 2002). Dus als je een goede persoonlijke uitwisseling hebt met iemand uit een andere culturele of etnische groep, dan is het belangrijk dat je deze ziet als typisch voor de eigen groep of dat er duidelijk benadrukt wordt dat deze persoon behoort tot die andere culturele of etnische groep, om ervoor te zorgen dat het leidt tot een betere houding naar die gehele groep (anders verandert alleen de houding naar die ene persoon). Anders ontstaat er eerder 'sub-



typing'; je gaat de ander beschouwen als uitzondering en niet representatief voor de hele groep (Kunda & Oleson, 1995; Richards & Hewstone, 2001). Idealiter ontmoet je verschillende mensen uit de gestereotypeerde groep die allemaal lichte afwijkingen vertonen met het stereotiepe beeld. Deze 'gradatieverschillen' maken het subcategoriseren moeilijker, wat stereotyperingen kan doorbreken (Johnston & Hewstone, 1992; Weber & Crocker, 1983).

Het effect van positief contact met iemand uit een andere groep hangt echter ook af van het beeld dat je al hebt over leden van die groep: als je al een positief beeld hebt verandert er niet veel maar als je nog geen positief beeld hebt en ander voldoet niet aan dat beeld (blijkt wel een leuk persoon te zijn), dan heeft het meer effect (Zingora, Vezzali. Graf (2021).

### Onderdeel zijn van een meerderheidsgroep

Onderzoek van Feddes, Noack & Rutland (2009) in Duitsland laat bijvoorbeeld zien dat het effect van interetnische vriendschappen op attitudes verschilt tussen de meerderheidsgroep en minderheidsgroepen: het hebben van vrienden uit een andere etnische groep voorspelde positieve interetnische attitudes bij Duitse kinderen, maar niet bij Turkse kinderen. Dit komt waarschijnlijk doordat kinderen die tot een minderheidsgroep behoren al minder vooroordelen hebben over de meerderheidsgroep dan andersom (Feddes, Noack & Rutland, 2009) en dat blootstelling aan deze vooroordelen van de meerderheidsgroep een meer negatieve houding uitlokt bij de mensen van de minderheidsgroep (Tropp & Pettigrew, 2005). Dit is in lijn met bevindingen uit andere studies die laten zien dat het verband tussen contact en positieve attitudes sterker is voor leden van de meerderheidsgroep (Tropp & Pettigrew, 2005) en bevindingen van Aboud en collega's (2003) die een verband vonden tussen interetnische vriendschappen en minder vooroordelen bij kinderen uit de meerderheidsgroep, maar niet bij kinderen uit minderheidsgroepen.

## 4.2. Van vriendschap tot waardering van verschil

In de vorige paragraaf hebben we besproken hoe vriendschappen tussen mensen uit verschillende groepen ertoe kan leiden dat zij elkaar als gelijken zien. Dit hoeft echter nog niet te betekenen dat men elkaars verschillen ook volledig waardeert. Forst (2017) maakt binnen zijn vier concepties van tolerantie namelijk onder andere onderscheid tussen 'respect' en 'waardering'. In de conceptie van respect respecteren de tolererende partijen elkaar op een meer wederkerige manier. Hoewel zij fundamenteel verschillen in hun ethische overtuigingen over wat goed of fout is en in hun culturele uitingen, herkennen zij elkaar als morele gelijken. De conceptie van waardering impliceert echter een nog sterkere, meer veeleisende notie van onderlinge erkenning. Hierin betekent tolerantie dat mensen elkaar niet alleen als morele gelijken zien, maar dat er ook een bepaalde ethische waardering is voor hun overtuigingen. Alhoewel zij de overtuigingen van de ander niet delen is men wel in staat om te begrijpen dat de ander goede redenen heeft voor diens overtuigingen en die overtuigingen kan waarderen. Het waarderen van elkaars verschillen gaat dus nog een stap verder dan het respecteren van elkaar verschillen (Forst, 2017). Waarderen van verschillen is leren over anderen, persoonlijke verhalen horen en geconfronteerd worden met verschillende perspectieven in persoonlijke ontmoetingen; het is een openheid naar leren over realiteiten die verschillen van je eigen realiteit (Pettigrew, 1998).



Als het gaat om het negeren, en juist niet waarderen van verschil, wordt in de sociale wetenschap ook wel de term 'kleurenblindheid' gebruikt (Richeson & Nussbaum, 2004). Kleurenblindheid gaat ervan uit dat raciale categorieën er niet toe doen en geen rol zouden moeten spelen bij beslissingen zoals sollicitatieprocedures. Het basisprincipe van deze benadering is dat sociale categorieën moeten worden opgeheven en genegeerd moeten worden en dat iedereen als een individu behandeld moet worden. De tweede benadering, het multiculturalisme, gaat ervan uit dat verschillen tussen groepen en groepslidmaatschappen niet alleen erkend en in overweging moeten worden genomen, maar ook gevierd moeten worden (Richeson & Nussbaum, 2004). Bij het multiculturele perspectief lijkt er dus meer sprake te zijn van waardering van verschillen, terwijl bij het kleurenblinde perspectief men doet alsof er geen verschillen bestaan. Uit onderzoek blijkt verder dat blootstelling aan een multiculturele passage impliciete vooroordelen tijdelijk vermindert (Lai et al., 2014) en leidt tot minder impliciete en expliciete vooroordelen dan blootstelling aan een kleurenblinde passage (Richeson & Nussbaum, 2004). Als het gaat om het waarderen van verschillen tussen mensen met verschillende achtergronden lijkt dus met name de multiculturele benadering een geschikte manier om dat te bereiken.

Of vriendschappen tussen mensen van verschillende culturele, etnische en religieuze afkomst, leidt tot een meer multiculturele houding (dus het waarderen van verschil), is onderzocht door Verkuyten & Martinovic (2006). In dit onderzoek onder jongeren van verschillende afkomst in Nederland werd aangetoond dat mensen uit de meerderheidsgroep die meer vrienden hebben uit een andere etnische groep meer geneigd zijn om een voorstander te zijn van het multiculturalisme (Verkuyten & Martinovic 2006). Ook uit een studie van Callens, Meuleman en Valentova (2015) onder inwoners uit Luxemburg komt naar voren dat wanneer mensen meer vriendschappen hebben met mensen met een andere afkomst dan zij, dat zij meer multiculturalisme onderschrijven; ofwel verschillen waarderen. Een andere studie in Luxemburg vond ook een verband: mensen die aangaven meer vrienden te hebben die in een ander land geboren, hadden vaker een multiculturele attitude (Murdock & Ferrings, 2016). En in een studie van Van Geel & Vedder (2011) en in een studie van Verkuyten, Thijs en Bekhuis (2010) is een relatie gevonden tussen meer etnische diversiteit in de klas en het meer onderschrijven multiculturalisme door de leerlingen. In een studie van Visintin, Berent, Green en Falomir-Pichastor (2019) werd ook een relatie gevonden tussen de ervaring hebben met sociaal contact met mensen van een andere etnische groep en het meer onderschrijven van een multiculturele houding maar niet voor iedereen. En een studie in Bulgarije liet zien dat wanneer mensen wonen in meer etnisch diverse gebieden, zij vaker multiculturele rechten onderschrijven (Visintin, Green, Bakalova, Zografova, 2016).

In één studie van Ngwayuh en Croucher (2018) onder Finse jongeren werd geen verband gevonden tussen contact met mensen van de andere groep en mensen hun mening over integratie van mensen met een andere cultuur. Echter, de meeste studies vonden dus wel een duidelijke relatie. Er zijn geen studies gevonden die een effect hebben bestudeerd. Wel is bekend dat multiculturele educatie op scholen (wat bestaat uit veel verschillende typen lessen) positieve resultaten heeft voor de houding van de leerlingen naar leerlingen met een andere afkomst dan zij zelf (Verkuyten & Thijs, 2013). Ook is bekend dat het verband mogelijk twee richtingen op gaat: een multiculturele houding voorspeld een grotere kans op vriendschappen met mensen met een andere afkomst (Hui, Chen, Leung, Berry, 2015; Schalk Soekar & Van de Vijver, 2008).



Kortom, zo ver bekend lijkt het er op dat vriendschap met een persoon met een andere culturele, etnische of religieuze achtergrond dan jijzelf, leidt tot het meer waarderen van verschil (een 'multiculturele houding') maar waarschijnlijk werkt het ook andersom.

### Voorwaarden

**Een vriendschap met iemand van een andere culturele, etnische en/of religieuze achtergrond kan leiden tot een meer multiculturele houding onder de volgende voorwaarde:**

#### Lid van de meerderheidsgroep

De bevinding van Verkuyten en Martinovic (2006) laat zien dat het aantal vrienden met een andere etnische achtergrond positief samenhangt met steun voor multiculturalisme met name onder leden uit de meerderheidsgroep. Dit komt vooral doordat het voor hen, op basis van groeps-grootte, uitzonderlijker is om bevriend te zijn met iemand uit een andere groep dan voor mensen uit de minderheidsgroepen. Verkuyten en Martinovic (2006) concluderen dan ook dat het bieden van mogelijkheden voor en het stimuleren van interetnische vriendschappen met name mogelijkheden biedt voor het verbeteren van de houding van mensen uit de meerderheidsgroep over multiculturalisme. Dit is in lijn met onderzoek dat laat zien dat 'intergroep contact' vooral de houding verandert van de meerderheid zoals beschreven in paragraaf 4.1.

#### Alleen effect onder mensen die uitgaan van hiërarchie?

In de hierboven genoemde studie van Visintin, Berent, Green en Falomir-Pichastor (2019) werd gevonden dat contact tussen mensen met een andere culturele, etnische en / of religieuze achtergrond alleen gerelateerd is aan meer steun voor multiculturalisme, voor mensen die hoog scoren op SDO. Deze afkorting staat voor 'social dominance orientation'; mensen die hier hoog op scoren vinden dat er hiërarchieën moeten zijn tussen verschillende (o.a. etnische) groepen moeten zijn, en zij geloven in een wereldorde waarin dominante groepen de baas zijn (Pratto, Sidanius, Levin, 2006) Uit een meta-analyse en review van Sibley en Duckitt. (2008) en uit een review van Anderson en Ferguson (2018) blijkt dat SDO mensen sterke expliciete vooroordelen hebben.

Of vriendschap echt alleen voor mensen die hoog scoren op SDO leidt tot een meer multiculturele houding is nog niet helemaal duidelijk omdat er geen effectstudies zijn gedaan en andere deze relatie niet vinden. Wel is duidelijk uit eerdere onderzoeken dat 'intergroep contact' juist voor deze groep positieve effecten kan hebben (Turner, Hodson, Dhont, 2020), al zijn er ook onderzoeken die negatieve resultaten hebben gevonden (Asbrock, Christ, Duckitt, Sibley, 2012). Dat betekent dat juist mensen die een negatieve houding hebben naar mensen met een andere afkomst, baat hebben bij contact.

## Samenvatting en conclusie hoofdstuk 4

Wanneer er eenmaal een vriendschap of fellowship is ontstaan tussen mensen van verschillende culture, etnische of religieuze achtergronden zou volgens de Rotary club, er meer gelijkheid en een waardering voor elkaars verschillen moeten ontstaan. Als we kijken naar de wetenschappelijke kennis die beschikbaar is, lijkt dit inderdaad plausibel. Er is namelijk veel bewijs dat een vriendschap met een persoon uit een etnische, culturele of religieuze minderheidsgroep onder bepaalde voorwaarden leidt tot minder vooroordelen en minder stereotypen vanuit de meerderheid naar etnische, culturele of religieuze minderheidsgroepen. Voorwaarden is wel dat angst wordt verminderd en empathie wordt vergroot door de vriendschap

en dat je de persoon uit de minderheidsgroep niet ziet als 'uitzondering' maar als onderdeel van de minderheidsgroep. Wanneer mensen minder vooroordelen en stereotypen hebben van de andere groep wordt de kans kleiner dat zij hun ongelijk behandelen (ofwel discrimineren). Elkaar gelijk behandelen komt dus dichtbij door 'intergroep' vriendschap. Zo'n vriendschap tussen mensen van verschillende culture, etnische of religieuze achtergronden gaat ook vaak gepaard met meer waardering van verschillende culturen (ook wel aangeduid als een 'multi-culturele houding'), althans bij mensen uit de meerderheidsgroep en mogelijk in het bijzonder bij mensen die sterk denken in 'sociale hiërarchie'.



# 5 Conclusie en samenvatting

Overal in Nederland werken mensen samen aan goede doelen. Ze zamelen bijvoorbeeld geld in voor vluchtelingen, halen legen flessen op voor recycling, gaan afval ruimen of werken samen een in een tuin voor een meer groene omgeving. Dat is natuurlijk goed voor de omgeving en samenleving maar kan ook goed zijn voor de mensen zelf die hier eraan werken. Want door samenwerken met elkaar leer je elkaar beter kennen en kunnen vriendschappen ontstaan. Zeker wanneer het gaat om mensen die van elkaar verschillen in bijvoorbeeld culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond.

Een van de organisaties die op deze manier werkt is de Rotary club. De Rotary club Feijenoord werkt bewust samen met diverse organisaties en zetten zij zich in voor meer diversiteit binnen hun eigen organisatie. In dit onderzoek gaan we na of hun veronderstellingen over hoe het samenwerken aan een goed doel met mensen die die van elkaar verschillen in bijvoorbeeld culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond leidt tot positieve uitkomsten.

## Onderzoeksmethode

De onderzoeksmethode die we hebben gebruikt is een 'theory based evaluation' (afgekort TBE). Dit is een type onderzoek dat meer inzicht biedt in waarom een bepaald type interventie wel of niet werkt. De eerste fase van deze methode houdt in dat er een verandertheorie wordt opgesteld. Een verandertheorie is een korte omschrijving van de onderliggende assumpties over de werkzaamheid van een bepaald type interventie. Een verandertheorie beschrijft dus waarom en hoe een bepaald type interventie werkt. De tweede stap in een TBE is om te onderzoeken of verandertheorie klopt op basis van de wetenschappelijke literatuur en zo ja wanneer dit het geval is.

## Verandertheorie

De verandertheorie is dus opgesteld in samenspraak met een vertegenwoordiger van de Rotary Club Feijenoord en deze is als volgt:

Samen komen met een diverse groep mensen om samen te werken aan goede doelen →  
Door deze samenkomsten doet men gezamenlijk inspiratie op en kan men goed samenwerken →  
Tijdens deze samenkomsten wisselt men zowel persoonlijke informatie als beroepsinformatie uit →  
Het uitwisselen van deze informatie zorgt voor meer oog voor elkaars kwaliteiten en ontstaan vriendschappelijke banden en fellowship --> Hierdoor neemt de gelijkheid tussen deze mensen toe en ontstaat er een hogere waardering voor hun onderlinge verschillen.

Op basis van bovenstaande verandertheorie zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. In hoeverre leidt het samen komen met een diverse groep mensen om samen te werken aan goede doelen tot gemeenschappelijke inspiratie?
2. In hoeverre leiden het samen komen van een diverse groep mensen om samen te werken aan goede doelen en gezamenlijke inspiratie tot het uitwisselen van persoonlijke informatie en beroepsinformatie?
3. In hoeverre leidt de uitwisseling van persoonlijke- en beroepsinformatie tot oog voor elkaars kwaliteiten, vriendschappelijke banden en fellowship?
4. In hoeverre leiden oog voor elkaars kwaliteiten, vriendschappelijke banden en fellowship tot gelijkheid en waardering van verschil?

Er zijn ongeveer 120 wetenschappelijke (met name peer reviewed) studies geraadpleegd. Hieronder zullen we de antwoorden op onderzoeksvragen gezamenlijk beschrijven op basis van de geraadpleegde studies.

## In een notendop

De verandertheorie is grotendeels in lijn is met de wetenschappelijke kennis die bekend is. Het samenwerken met een diverse groep mensen (die van elkaar verschillen in culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond) aan een goed doel is een goede manier om niet alleen iets goeds te doen voor de samenleving, maar om mensen nader tot elkaar te brengen en vooroordelen te verminderen. Want wanneer mensen samenwerken met een diverse groep mensen, is het plausibel volgens dat er meer inspiratie in de vorm van creativiteit ontstaat dan wanneer je samenwerkt met een groep mensen die meer op elkaar lijken. En als mensen goed samenwerken met elkaar dan leidt dat betere verhoudingen tussen groepen mensen en zou dat mogelijk ook kunnen leiden het delen van persoonlijke informatie. Dat delen van die persoonlijke informatie kan weer leiden tot vriendschappelijke banden. En wanneer er een vriendschap is tussen mensen die van elkaar verschillen in bijvoorbeeld culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond, dan leidt dat tot minder vooroordelen en stereotypen ten aanzien van mensen uit etnische, culturele of religieuze minderheidsgroepen. Niet alleen die persoon waar de vriendschap mee is maar van de gehele minderheidsgroep en mogelijk zelfs andere minderheidsgroepen. En zo'n vriendschap kan ook gepaard gaan met meer waardering van culturele verschillen.

## Onderzoeksvraag 1: Van samenwerken tot inspiratie

Uit wetenschappelijke onderzoeken in met name het bedrijfsleven komt naar voren dat samenwerken met een divers team onder de juiste omstandigheden kan leiden tot meer creativiteit; creativiteit is een concept dat nauw verwant is aan het concept 'inspiratie'. Ook kan diversiteit in teams leiden tot meer synergie. Voor de Rotaryclub en andere vrijwilligersorganisaties die werken aan goede doelen met een diverse groep mensen die werken aan goede doelen zijn hierbij de volgende tips vanuit de literatuur:

- Kies voor een vorm van activiteiten die niet routine matig is en waarbij ieder mee kan beslissen
- Zet in op het creëren van een goed klimaat waar geen ruimte is voor bijvoorbeeld stereotypering



- Werk niet onder tijdsdruk
- Zorg niet alleen voor verschillen in culturele, etnische en/ of religieuze achtergrond bij de deelnemers maar ook voor verschillen in expertise
- Kies iemand als leider/ coördinator die weet hoe positief om te gaan met verschillen
- Of samenwerken met een diverse groep mensen ook leidt tot inspiratie wanneer het specifiek het samenwerken aan een goed doel betreft, is zo ver we hebben kunnen vinden, is niet onderzocht, maar dit ligt wel in de lijn der verwachting.

## Onderzoeksvraag 2: Goed samenwerken en informatie uitwisselen met elkaar

Samenwerken met een diverse groep mensen leidt tot betere verhoudingen tussen verschillende etnische, culturele en/ of religieuze groepen. Tip hierbij is om te zorgen dat deelnemers onderling afhankelijk van elkaar zijn; bijvoorbeeld door ze ieder een stuk van de puzzel te geven. Op die manier komt samenwerking echt tot stand.

De aanname dat wanneer mensen die van elkaar verschillen in etnische, culturele en/ of religieuze achtergrond goed met elkaar samenwerken, zij ook persoonlijke informatie onderling gaan uitwisselen met elkaar lijkt ook in lijn met wat we hebben gevonden in de wetenschappelijke literatuur. Er is echter nog niet veel onderzoek op dit gebied dus het bewijs is er dun. Wel zijn er aantal voorwaarden bekend die we kunnen omzetten naar tips voor de Rotary club en andere vrijwilligersorganisaties die werken aan goede doelen met een diverse groep mensen:

- zet actief in op samen een groep worden; onder meer door duidelijk te maken wat het gemeenschappelijke doel is en wat de gemeenschappelijke identiteit is
- zorg eerst voor enigszins een positief beeld voor elkaar; als mensen erg sterk negatief denken over elkaar, gaan ze vaak geen persoonlijke informatie uitwisselen met elkaar
- zorg voor een ontspannen sfeer: wanneer mensen erg zenuwachtig of angstig zijn durven ze vaak geen persoonlijke informatie te delen.

## Onderzoeksvraag 3: Van informatie uitwisselen tot vriendschap

Persoonlijke informatie delen met een ander kan zorgen voor een vriendschappelijke band met die andere persoon; ook als die persoon een andere afkomst heeft dan jij zelf. Persoonlijke informatie uitwisselen, wordt door wetenschappers 'zelfonthulling' genoemd en kan dus zoals in lijn met de verandertheorie leiden tot een meer vriendschappelijke band. Hier zijn wel een aantal voorwaarden aan verbonden die we om kunnen zetten in tips voor

- Laat mensen allebei iets over zichzelf vertellen: belangrijk is dat zelfonthulling wederkerig is en niet eerst de ene persoon een lang verhaal vertelt en daarna pas de andere maar dat ze bijvoorbeeld allebei antwoord geven op een persoonlijke vraag
- Kies een positieve insteek: negatieve ervaringen en emoties delen werkt minder goed. Lachen helpt juist om de zelfonthulling te bevorderen.
- Zorg voor weinig statusverschillen: het werkte het beste wanneer mensen ongeveer eenzelfde positie innemen in de vrijwilligersorganisatie; dus niet de een de coördinator en ander niet maar beide moeten idealiter een vergelijkbare functie hebben.

Beroepsmatige informatie uitwisselen daarentegen zorgt waarschijnlijk niet tot een meer



vriendschappelijke band. Tip is niet té persoonlijk maar ook zeker geen 'smalltalk'. Ook is een tip om als organisatie het uitwisselen van deze informatie duidelijk te stimuleren/ laten zien dat het de norm is.

Beroepsmatige informatie uitwisselen kan mogelijk wel zorgen dat iemand meer wordt gezien als competent; dus oog voor elkaars kwaliteiten kan hierdoor wel toenemen in het geval dat er niet verteld wordt over het eigen falen of stereotypen worden bevestigd. Dat zijn dus ook twee belangrijkste tips als het gaat om meer oog voor elkaars kwaliteiten door de uitwisseling:

- Wissel niet uit over dingen die je juist niet kan of over faal-ervaringen
- Voorkom dat je over onderwerpen gaat uitwisselen die mogelijk stereotypen bevestigen

## **Onderzoeksvraag 4: De invloed van vriendschap op gelijkheid en waardering van verschil**

Wanneer er eenmaal een vriendschap of fellowship is ontstaan tussen mensen van verschillende culture, etnische of religieuze achtergronden zou volgens de Rotary club, er meer gelijkheid en een waardering voor elkaars verschillen moeten ontstaan. Als we kijken naar de wetenschappelijke kennis die beschikbaar is, lijkt dit inderdaad plausibel. Er is namelijk veel bewijs dat een vriendschap met een persoon uit een etnische, culturele of religieuze minderheidsgroep onder bepaalde voorwaarden leidt tot minder vooroordelen en minder stereotypen vanuit de meerderheid naar etnische, culturele of religieuze minderheidsgroepen. Wanneer mensen minder vooroordelen en stereotypen hebben van de andere groep wordt de kans kleiner dat zij hun ongelijk behandelen (ofwel discrimineren). Elkaar gelijk behandelen komt dus dichterbij door 'intergroep' vriendschap. Tips voor effect zijn:

- Zet in op inleving en empathie en voorkom juist angst naar elkaar
- Als je onderdeel bent van een culturele, etnische of religieuze groep die (letterlijk qua aantallen) in de minderheid is in de samenleving en regelmatig maken krijgt met discriminatie, dan is het aan te raden om je niet van je groep te distantiëren maar juist te laten zien dat je een onderdeel bent van die (zeer diverse) groep. Want als de persoon (uit de meerderheidsgroep) dan ontdekt dat je niet voldoet aan het stereotiepe beeld dan is de kans groter dan het stereotiepe beeld naar de gehele minderheidsgroep minder wordt en niet alleen naar jezelf.

Een vriendschap tussen mensen van verschillende culture, etnische of religieuze achtergronden gaat ook vaak gepaard met meer waardering van verschillende culturen (ook wel aangeduid als een 'multiculturele houding'), althans bij mensen uit de meerderheidsgroep en mogelijk in het bijzonder bij mensen die sterk denken in 'sociale hiërarchie'.



# Bronnen

Aboud, F. E., Mendelson, M. J., & Purdy, K. T. (2003). Cross-race peer relations and friendship quality. *International Journal of Behavioral Development, 27*, 165–173.

Allen, T. J. (1977). *Managing the flow of technology*. Cambridge, MA: MIT Press.

Amodio, D. M., & Devine, P. G. (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.

Anderson, J., & Ferguson, R. (2018). Demographic and ideological correlates of negative attitudes towards asylum seekers: A meta-analytic review. *Australian journal of psychology, 70*(1), 18-29.

Aron, A., Melinat, E., Aron, E. N., Vallone, R. D., & Bator, R. J. (1997). The experimental generation of interpersonal closeness: A procedure and some preliminary findings. *Personality and social psychology bulletin, 23*(4), 363-377.

Asbrock, F., Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2010). Right-wing authoritarianism and social dominance orientation and the dimensions of generalized prejudice: A longitudinal test. *European Journal of Personality, 24*, 324-340.

Asbrock, F., Christ, O., Duckitt, J. & Sibley, C.G. (2012). "Differential Effects of Intergroup Contact for Authoritarians and Social Dominators." *Personality and Social Psychology Bulletin 38* (4): 477–490.

Bassett-Jones, N. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. *Creativity and innovation management, 14*(2), 169-175.

Berg, J. H., & Wright-Buckley, C. (1988). Effects of racial similarity and interviewer intimacy in a peer counseling analogue. *Journal of Counseling Psychology, 35*(4), 377.

Baer, M. (2010). The strength-of-weak-ties perspective on creativity: a comprehensive examination and extension. *Journal of applied psychology, 95*(3), 592

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

Birckmayer, J. D., & Weiss, C. H. (2000). Theory-based evaluation in practice: What do we learn?. *Evaluation review, 24*(4), 407-431. doi: 10.1177/0193841X0002400404

Bonnesen, J. L., & Hummert, M. L. (2002). Painful self-disclosures of older adults in relation to aging stereotypes and perceived motivations. *Journal of Language and Social Psychology, 21*(3), 275-301.

Borden, L. A., Lopresto, C. T., Sherman, M. F., & Lyons, H. Z. (2010). Perceptions of self-disclosing counselors among lesbian, gay, and bisexual individuals. *Journal of LGBT Issues in Counseling, 4*(2), 54-69.

- Branscombe, N. R., & Wann, D. L. (1994). Collective self esteem consequences of outgroup derogation when a valued social identity is on trial. *European journal of social psychology, 24*(6), 641-657.
- Brehm, S. S., Miller, R. S., Perlman, D., & Campbell, S. M. (2002). *Intimate relationships* 4th ed. New York, NY: Mcgraw-Hill.
- Brewere, M. B., & Mittelman, J. (1980). Effects of normative control of self disclosure on reciprocity 1. *Journal of Personality, 48*(1), 89-102.
- Broekroelofs, R. Felten, H., Cadat-Lampe, M., Razenberg, I. (2020) 'Je moet het gewoon gaan doen'. *Onderzoek naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in het mkb*. Utrecht: KIS
- Cakal, H., Hewstone, M., Schwär, G., & Heath, A. (2011). An investigation of the social identity model of collective action and the 'sedative' effect of intergroup contact among Black and White students in South Africa. *British Journal of Social Psychology, 50*(4), 606-627.
- Callens, M. S., Meuleman, B., & Valentova, M. (2015). Perceived Threat, Contact and Attitudes Towards the Integration of Immigrants. Evidence from Luxembourg. *Evidence from Luxembourg. (October 2015). Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) Working Paper Series, 1.*
- Cambridge Dictionary (2022) Fellowship. Geraadpleegd op 17 mei 2022 van [FELLOWSHIP | meaning in the Cambridge English Dictionary](#)
- Carvalho, S., & White, H. (2004). Theory-based evaluation: the case of social funds. *American journal of evaluation, 25*(2), 141-160.
- Chiu, Y. T., & Staples, D. S. (2013). Reducing faultlines in geographically dispersed teams: Self-disclosure and task elaboration. *Small Group Research, 44*(5), 498-531.
- Collins, N. L., & Miller, L. C. (1994). Self-disclosure and liking: a meta-analytic review. *Psychological bulletin, 116*(3), 457.
- Corthouts, F. (1995). Werken aan een lerende organisatie. In: *Opleiding & Ontwikkeling*, jrg. 8 (4), 21-25
- Crisp, R. J., Stone, C. H., & Hall, N. R. (2006). Recategorization and subgroup identification: Predicting and preventing threats from common ingroups. *Personality and Social Psychology Bulletin, 32*(2), 230-243.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of personality and social psychology, 92*(4), 631.
- Curtis, J. M. (1982). The effect of therapist self-disclosure on patients' perceptions of empathy, competence and trust in an analogue psychotherapeutic interaction. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 19*(1), 54.
- Davies, K., Tropp, L. R., Aron, A., Pettigrew, T. F., & Wright, S. C. (2011). Cross-group friendships and intergroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review, 15*(4), 332-351.



- Day, M. & Badoe, M. (2019) *Geboren en getogen. Onderzoek naar de identiteitsbeleving en gevoelens van binding van jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven
- De Dreu, C. K., & West, M. A. (2001). Minority dissent and team innovation: the importance of participation in decision making. *Journal of applied Psychology*, 86(6), 1191.
- De Leeuw, F. L. (2003). Reconstructing program theories: Methods available and problems to be solved. *American journal of evaluation*, 24(1), 5-20.
- De Vries, S. D., Ven, C., Nuyens, M., Stark, K., Schie, J. V., & van Sloten, G. C. (2005). Diversiteit op de werkvloer: hoe werkt dit?-Voorbeelden van diversiteitsbeleid in de praktijk.
- Dindia, K., Allen, M., Preiss, R., Gayle, B., & Burrell, N. (2002). Self-disclosure research: Knowledge through meta-analysis. *Interpersonal communication research: Advances through meta-analysis*, 169-185.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Kafati, G. (2000). Group identity and intergroup relations The common in-group identity model. In *Advances in group processes*. Emerald Group Publishing Limited.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Validzic, A., Matoka, K., Johnson, B., & Frazier, S. (1997). Extending the benefits of recategorization: Evaluations, self-disclosure, and helping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 33(4), 401-420.
- Duckitt, J. (2001). A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 33, pp. 41-113). San Diego, CA: Academic Press.
- Dunne, C. (2017). Can intercultural experiences foster creativity? The relevance, theory and evidence. *Journal of Intercultural Studies*, 38(2), 189-212.
- Eller, A., & Abrams, D. (2004). Come together: Longitudinal comparisons of Pettigrew's reformulated intergroup contact model and the common ingroup identity model in Anglo French and Mexican American contexts. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 229-256
- Encyclo *Inspiratie*. Geraadpleegd op 17 mei 2022 van [Inspiratie - 20 definities - Encyclo](#)
- Ensari, N., & Miller, N. (2002). The out-group must not be so bad after all: the effects of disclosure, typicality, and salience on intergroup bias. *Journal of personality and social psychology*, 83(2), 313.
- Feddes, A. R., Noack, P., & Rutland, A. (2009). Direct and extended friendship effects on minority and majority children's interethnic attitudes: A longitudinal study. *Child development*, 80(2), 377-390.
- Felten, H. Broekroelofs, R. en van de Kamp, J. (2020). *Opgroeien zonder vooroordelen. Wat werkt in het verminderen van vooroordelen en discriminatie onder kinderen op de basisschool?* Utrecht: KIS
- Felten, H., Broekroelofs, R., & Verloove, J. (2020). *Ingrijpen bij discriminatie als omstander: het nut, de noodzaak en de tips*. Utrecht: KIS

- Felten, H. & Taouanza, I. (2018). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Utrecht: KIS.
- Forgas, J. P. (2011). Affective influences on self-disclosure: Mood effects on the intimacy and reciprocity of disclosing personal information. *Journal of personality and social psychology*, 100(3), 449.
- Forst, R. (2017). Toleration. In E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford encyclopedia of philosophy* (Fall 2017 Edn.).
- Frølund Thomsen, J. P. (2012). How does intergroup contact generate ethnic tolerance? The contact hypothesis in a Scandinavian context. *Scandinavian Political Studies*, 35(2), 159-178.
- Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Banker, B. S., Houlette, M., Johnson, K. M., & McGlynn, E. A. (2000). Reducing intergroup conflict: From superordinate goals to decategorization, recategorization, and mutual differentiation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 98.
- Gibson, K. R., Harari, D., & Marr, J. C. (2018). When sharing hurts: How and why self-disclosing weakness undermines the task-oriented relationships of higher status disclosers. *Organizational behavior and human decision processes*, 144, 25-43.
- Gray, A. W., Parkinson, B., & Dunbar, R. I. (2015). Laughter's influence on the intimacy of self-disclosure. *Human Nature*, 26(1), 28-43.
- Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 17.
- Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013): Stereotypen. In: Vonk, R. (2013) (red.) *Sociale psychologie*. Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Haisfield, L. M. (2012). *Interracial contact and self-disclosure: Implicit trust, racial categorization, and executive functioning* (Doctoral dissertation, Temple University. Libraries).
- Hartup, W. W., Laursen, B., Stewart, M. I., & Eastenson, A. (1988). Conflict and the friendship relations of young children. *Child Development*, 59, 1590.
- Hill, C. E., & Knox, S. (2001). Self-disclosure. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 38(4), 413.
- Hall, W. J., Chapman, M. V., Lee, K. M., Merino, Y. M., Thomas, T. W., Payne, B. K., ... & Coyne-Beasley, T. (2015). Implicit racial/ethnic bias among health care professionals and its influence on health care outcomes: a systematic review. *American journal of public health*, 105(12), e60-e76.
- Imai, T., & Imai, A. (2019). Cross-ethnic self-disclosure buffering negative impacts of prejudice on international students' psychological and social well-being. *Journal of International Students*, 9(1), 66-83.



- Hornsey, M. J., & Hogg, M. A. (2000). Assimilation and diversity: An integrative model of subgroup relations. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 143-156.
- Hui, B. P. H., Chen, S. X., Leung, C. M., & Berry, J. W. (2015). Facilitating adaptation and intercultural contact: The role of integration and multicultural ideology in dominant and non-dominant groups. *International Journal of Intercultural Relations*, 45, 70-84.
- Johnston, L., & Hewstone, M. (1992). Cognitive models of stereotype change: 3. Subtyping and the perceived typicality of disconfirming group members. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28(4), 360-386.
- Kende, A., Tropp, L., & Lantos, N. A. (2017). Testing a contact intervention based on intergroup friendship between Roma and non-Roma Hungarians: Reducing bias through institutional support in a non-supportive societal context. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(1), 47-55.
- Kessler, T., & Cohrs, J. C. (2008). The evolution of authoritarian processes: Fostering cooperation in large-scale groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 12, 73-84.
- Knecht, T., & Martinez, L. M. (2009). Humanizing the homeless: Does contact erode stereotypes?. *Social science research*, 38(3), 521-534.
- Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2019). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 668-690.
- Howell, A., & Conway, M. (1990). Perceived intimacy of expressed emotion. *The Journal of social psychology*, 130(4), 467-476.
- Kruglanski, A. W., & Webster, D. M. (2018). Motivated closing of the mind: "Seizing" and "freezing". *The motivated mind*, 60-103.
- Kunda, Z., & Oleson, K. C. (1995). Maintaining stereotypes in the face of disconfirmation: constructing grounds for subtyping deviants. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 565.
- Kyndt, E., Raes, E., Lismont, B., Timmers, F., Cascallar, E., & Dochy, F. (2013). A meta-analysis of the effects of face-to-face cooperative learning. Do recent studies falsify or verify earlier findings?. *Educational research review*, 10, 133-149.
- Lai, C. K., Marini, M., Lehr, S. A., Cerruti, C., Shin, J.-E. L., Joy-Gaba, J. A., . . . Nosek, B. A. (2014). Reducing implicit racial preferences: I. A comparative investigation of 17 interventions. *Journal of Experimental Psychology*, 143, 1765-1785.
- Leenders, R. T. A. (1996). Evolution of friendship and best friendship choices. *Journal of Mathematical Sociology*, 21(1-2), 133-148.
- Leung, A. K. Y., & Chiu, C. Y. (2010). Multicultural experience, idea receptiveness, and creativity. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(5-6), 723-741.
- Leung, A. K. Y., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C. Y. (2008). Multicultural experience enhances creativity: the when and how. *American psychologist*, 63(3), 169.



- Lim, J. Y. K. (2018). IT-enabled awareness and self-directed leadership behaviors in virtual teams. *Information and Organization*, 28(2), 71-88.
- Lytle, A., & Levy, S. R. (2015). Reducing heterosexuals' prejudice toward gay men and lesbian women via an induced cross-orientation friendship. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(4), 447.
- Matusitz, J. (2012). Relationship between knowledge, stereotyping, and prejudice in interethnic communication. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 10(1), 89-98.
- Mazer, J. P., Murphy, R. E., & Simonds, C. J. (2009). The effects of teacher self-disclosure via Facebook on teacher credibility. *Learning, Media and technology*, 34(2), 175-183.
- Miller, N. (2002). Personalization and the promise of contact theory. *Journal of Social Issues*, 58(2), 387-410.
- Miller, A. N., Katt, J. A., Brown, T., & Sivo, S. A. (2014). The relationship of instructor self-disclosure, nonverbal immediacy, and credibility to student incivility in the college classroom. *Communication Education*, 63(1), 1-16.
- Murdock, E., & Ferrings, D. (2016). Attitude toward multiculturalism: Majority in the minority perspective. In C. Roland-Lévy, P. Denoux, B. Voyer, P. Boski, & W. K. Gabrenya Jr. (Eds.), *Unity, diversity and culture. Proceedings from the 22nd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*. [https://scholarworks.gvsu.edu/iaccp\\_papers/219](https://scholarworks.gvsu.edu/iaccp_papers/219)
- Ngwayuh, E. N., & Croucher, S. M. (2018). Exploring the relationship between acculturation preferences, threat, intergroup contact, and prejudice toward immigrants in Finland. In *The Routledge Companion to Migration, Communication, and Politics* (pp. 307-320). Routledge.
- Omarzu, J. (2000). A disclosure decision model: Determining how and when individuals will self-disclose. *Personality and Social Psychology Review*, 4(2), 174-185.
- Pettigrew, T. F. (1997). Generalized intergroup contact effects on prejudice. *Personality and social psychology bulletin*, 23(2), 173-185.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology*, 49, 65-85.
- Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International journal of intercultural relations*, 35(3), 271-280.
- Phillips, K. W., Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. (2009). To disclose or not to disclose? Status distance and self-disclosure in diverse environments. *Academy of Management Review*, 34(4), 710-732.
- Plant, E. A., & Butz, D. A. (2006). The causes and consequences of an avoidance-focus for interracial interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(6), 833-846.
- Primavera, J. (2014). The unintended consequences of volunteerism: Positive outcomes for those who serve. In *Educating Students to Make a Difference* (pp. 125-140). Routledge.



- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European review of social psychology, 17*(1), 271-320.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.
- Putnam, R. (2007). *E pluribus unum: Diversity and community in the twentyfirst century. The 2006 Johann Skytte Prize lecture*. *Scandinavian Political Studies, 53*(1), 74-96
- Richards, Z., & Hewstone, M. (2001). Subtyping and subgrouping: Processes for the prevention and promotion of stereotype change. *Personality and Social Psychology Review, 5*(1), 52-73.
- Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 417-423.
- Ruijters, M.C.P. (2016). Het is de toon die de muziek maakt. *M&O, 6*, 79-93.
- Ruijters, M. C. P. (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. (2nd ed.). Vakmedianet.
- Scheepers, D., Saguy, T., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2014). A shared dual identity promotes a cardiovascular challenge response during interethnic interactions. *Group Processes & Intergroup Relations, 17*(3), 324-341.
- Schalk Soekar, S. R., & Van de Vijver, F. J. (2008). The concept of multiculturalism: A study among Dutch majority members. *Journal of Applied Social Psychology, 38*(8), 2152-2178.
- Schwarzenthal, M., Juang, L., Schachner, M. K., & van de Vijver, F. J. (2019). "When birds of a different feather flock together"—intercultural socialization in adolescents' friendships. *International Journal of Intercultural Relations, 72*, 61-75.
- Sekaquaptewa, D., Espinoza, P., Thompson, M., Vargas, P., & von Hippel, W. (2003). Stereotypic explanatory bias: Implicit stereotyping as a predictor of discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology, 39*(1), 75-82.
- Selvanathan, H. P., Techakesari, P., Tropp, L. R., & Barlow, F. K. (2018). Whites for racial justice: How contact with Black Americans predicts support for collective action among White Americans. *Group Processes & Intergroup Relations, 21*(6), 893-912
- Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2008). Personality and prejudice: A meta-analysis and theoretical review. *Personality and Social Psychology Review, 12*(3), 248-279.
- Sprecher, S., & Treger, S. (2015). The benefits of turn-taking reciprocal self-disclosure in get-acquainted interactions. *Personal Relationships, 22*(3), 460-475.
- Sprecher, S., Treger, S., Wondra, J. D., Hilaire, N., & Wallpe, K. (2013). Taking turns: Reciprocal self-disclosure promotes liking in initial interactions. *Journal of Experimental Social Psychology, 49*(5), 860-866.
- Stame, N. (2004). Theory-based evaluation and types of complexity. *Evaluation, 10*(1), 58-76.

- Stiadi, D., Ma'mun, A., & Juliantine, T. (2020). The Effect of Cooperative Learning Intentionally Structuring Model on Self-Disclosure and Self-Awareness in Physical Education Learning at School. *Jurnal Pendidikan Jasmani dan Olahraga*, 5(1), 22-28.
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (2015). Volunteerism and community involvement: Antecedents, experiences, and consequences for the person and the situation.
- Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: a three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1221.
- Talaska, C. A., Fiske, S. T., & Chaiken, S. (2008). Legitimizing racial discrimination: Emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social justice research*, 21(3), 263-296.
- Tardy, C. H., & Dindia, K. (2006). Self-disclosure: Strategic revelation of information in personal and professional relationships.
- Thomsen, L., Green, E., & Sidanius, J. (2008). We will hunt them down: How social dominance orientation and right-wing authoritarianism fuel ethnic persecution of immigrants in fundamentally different ways. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 1455-1464.
- Titzmann, P. F., Brenick, A., & Silbereisen, R. K. (2015). Friendships fighting prejudice: A longitudinal perspective on adolescents' cross-group friendships with immigrants. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(6), 1318-1331.
- Trawalter, S., Richeson, J. A., & Shelton, J. N. (2009). Predicting behavior during interracial interactions: A stress and coping approach. *Personality and Social Psychology Review*, 13(4), 243-268.
- Tropp, L. R., & Ulu-, Ö. M. (2019). Are white women showing up for racial justice? Intergroup contact, closeness to people targeted by prejudice, and collective action. *Psychology of Women Quarterly*, 43(3), 335-347.
- Turner, R. N., & Feddes, A. R. (2011). How intergroup friendship works: A longitudinal study of friendship effects on outgroup attitudes. *European Journal of Social Psychology*, 41(7), 914-923.
- Turner, R. N., Hewstone, M., & Voci, A. (2007). Reducing explicit and implicit outgroup prejudice via direct and extended contact: The mediating role of self-disclosure and intergroup anxiety. *Journal of personality and social psychology*, 93(3), 369.
- Turner, R. N., Hodson, G., & Dhont, K. (2020). The role of individual differences in understanding and enhancing intergroup contact. *Social and Personality Psychology Compass*, 14(6), e12533.
- Van der Zee, K. & Van Oudenhoven, J.P. (2006). *Culturele diversiteit op het werk*. Van Gorcum: Assen
- Van Geel, M., & Vedder, P. (2011). Multicultural attitudes among adolescents: The role of ethnic diversity in the classroom. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(4), 549-558.



Van Hal, L., Brock A., Bouteba, S., & Van den Berg, J. (2020). *Inclusie op de werkvloer: wat laat 'de praktijk' zien?* Utrecht: KIS

Van de Ven, C., & de Dreu, C. (2010). Denkfouten over diversiteit. Wetenschap en praktijk leren onvoldoende van elkaar. *Gids voor Personeelsmanagement*, 89(11), 34.

van Knippenberg, D., & van Ginkel, W. P. (2021). A diversity mindset perspective on inclusive leadership. *Group & Organization Management*, 1059601121997229.

van Knippenberg, D., Nishii, L. H., & Dwertmann, D. J. (2020). Synergy from diversity: Managing team diversity to enhance performance. *Behavioral Science & Policy*, 6(1), 75-92.

Van Wonderen, R. & Felten, H. (2020) *Waarom contact werkt: het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie*. Utrecht: KIS

Verkuyten, M., & Martinovic, B. (2006). Understanding multicultural attitudes: The role of group status, identification, friendships, and justifying ideologies. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(1), 1-18.

Verkuyten, M., Thijs, J., & Bekhuis, H. (2010). Intergroup contact and ingroup reappraisal: Examining the deprovincialization thesis. *Social Psychology Quarterly*, 73(4), 398-416.

Verkuyten, M., & Thijs, J. (2013). Multicultural education and inter-ethnic attitudes: An intergroup perspective. *European Psychologist*, 18(3), 179.

Visser, A. & Felten, H. (2018) *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie

Visintin, E. P., Berent, J., Green, E. G., & Falomir-Pichastor, J. M. (2019). The interplay between social dominance orientation and intergroup contact in explaining support for multiculturalism. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(5), 319-327.

Visintin, E. P., Green, E. G., Bakalova, D., & Zografova, Y. (2016). Identification and ethnic diversity underlie support for multicultural rights: A multilevel analysis in Bulgaria. *International Journal of Intercultural Relations*, 51, 1-13.

Warber, K. M., Taylor, M. E., & Makstaller, D. C. (2011). A social identity approach to intergroup contact between fraternity and sorority members and non-members. *Oracle: The Research Journal of the Association of Fraternity/Sorority Advisors*, 6(2), 15-25.

Weber, R., & Crocker, J. (1983). Cognitive processes in the revision of stereotypic beliefs. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 961.

Weiss, C. H. (1995). Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families. *New approaches to evaluating community initiatives: Concepts, methods, and contexts*, 1, 65-92.

Weiss, C. H. (1998). Have we learned anything new about the use of evaluation? *The American Journal of Evaluation*, 19(1), 21-33.

West, T. V., Pearson, A. R., & Stern, C. (2014). Anxiety perseverance in intergroup interaction: When incidental explanations backfire. *Journal of personality and social psychology*, 107(5), 825.

Wolk, J. van der, A. Brugman, G.P.M. Dekker, P.R.A. Oeij (2008) *Diversiteit en innovatie: Geen vanzelfsprekende relatie maar wel geslaagde voorbeelden*, TNO-rapport R081029/031-12988, Hoofddorp : TNO Kwaliteit van Leven.

Wood, J. V., & Forest, A. L. (2016). Self-protective yet self-defeating: the paradox of low self-esteem people's self-disclosures. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 53, pp. 131-188). Academic Press.

Zingora, T., & Graf, S. (2019). Marry who you love: Intergroup contact with gay people and another stigmatized minority is related to voting on the restriction of gay rights through threat. *Journal of applied social psychology*, 49(11), 684-703.

Zingora, T., Vezzali, L., & Graf, S. (2021). Stereotypes in the face of reality: Intergroup contact inconsistent with group stereotypes changes attitudes more than stereotype-consistent contact. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(8), 1284-1305.



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken