

DE AANPAK VAN DISCRIMINATIE IN DE SOCIALE BASIS



Inzicht en handelperspectieven voor sociaal professionals in de sociale basis





INHOUD

Inleiding	3
1. Sociale basis in de wijk.....	8
2. Reacties, copingstrategieën & impact	18
3. Wat zijn behoeften en wat kun je doen?	30
4. Drie lessen voor het sociaal werk	42
Literatuur	46
Bijlage verantwoording	49



INLEIDING

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

In deze verkenning wordt er gekeken naar discriminatie in de sociale basis. Met de sociale basis bedoelen we het geheel aan informele en formele diensten, voorzieningen en relaties in de leefomgeving van mensen die eraan bijdragen dat mensen tot hun recht komen en kunnen floreren (Werkplaatsen sociaal domein, 2022). In deze verkenning wordt specifiek ingegaan op discriminatie in het sociaal werk. Deze verkenning is gebaseerd op 31 interviews met sociaal professionals. In de gesprekken ging het vooral over hun ervaringen met discriminatie. Meestal ging dit om discriminatie in de publieke ruimte en minder over de huiselijke sfeer. Meer informatie over de opzet van het onderzoek is te vinden in de [bijlage](#).

Waarom deze verkenning?

Discriminatie en vooroordelen komen in alle segmenten van de samenleving voor. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau weten we dat 27 procent van de bevolking in 2018 één of meerdere vormen van discriminatie heeft ervaren. Voor mensen met een beperking, voor lhbt+ personen, voor vrouwen en voor mensen met een migratieachtergrond ligt dit percentage hoger. Zo heeft twee derde van de mensen met een migratieachtergrond discriminatie ervaren in 2018 (Andriessen et al., 2020). Tussen de 9 procent en 16 procent van alle Nederlanders ervaart discriminatie door instanties. Denk hierbij aan discriminatie op de woningmarkt,

door de politie of een overheidsinstelling zoals een gemeente. Dit percentage ligt veel hoger voor mensen met een migratieachtergrond (Andriessen et al., 2020).

In experimenteel onderzoek zien we deze hoge cijfers van discriminatie bevestigd. Met exact eenzelfde cv heeft een sollicitant met een Nederlands klinkende achternaam 60 procent meer kans om door de selectie heen te komen dan een sollicitant met een Arabisch klinkende achternaam (Blommaert et al., 2014). Zelfs als personen zonder migratieachtergrond een strafblad voor een geweldsdelict hebben, dan nóg hebben zij een grotere kans op een positieve reactie na een sollicitatie, dan personen met een migratieachtergrond en zónder strafblad (Van den Berg, et al., 2017). En uit onderzoek op de woningmarkt is bekend dat mensen op basis van hun afkomst minder kans maken op een woning. Ook wijst slechts 14 procent van de benaderde makelaars een discriminerend verzoek af, de overige 86 procent wilden direct of indirect meewerken aan discriminatie (Hoogenbosch & Fiere, 2021).

Discriminatie is ook een obstakel voor maatschappelijke participatie (Andriessen et al., 2020) en zet onderlinge verhoudingen en dus sociale cohesie onder druk, alsook de (ervaren) sociale veiligheid. Discriminatie kan bijdragen aan de sociale ongelijkheid ofwel 'de sociale kloof'. Armoede kan een gevolg zijn van discriminatie of discriminatie kan juist een gevolg zijn van armoede (College voor de Rechten van de Mens, z.d.). Mensen kunnen in armoede raken doordat mensenrechten zijn geschonden. Daarnaast kan armoede worden gezien als een vorm van uitsluiting (College voor de Rechten van de Mens, 2017).



Discriminatie zorgt nog voor meer obstakels in de maatschappelijke participatie. Uit onderzoek van het Cultureel en Sociaal Planbureau (2020) blijkt dat 3 procent van de scholieren en studenten is gestopt met hun studie doordat zij discriminatie ervaarden. En 5 procent van de werkzoekenden heeft het zoeken naar een baan opgegeven als gevolg van discriminatie. Daarnaast hebben mensen die met discriminatie te maken hebben, minder vertrouwen in instituties en voelen zich minder betrokken bij de samenleving.

Discriminatie kan ook gevolgen hebben op de gezondheid en gezondheidsachterstanden. Ervaren discriminatie kan leiden tot een slechtere gezondheid, denk aan meer kans op hart- en vaatziekten, hogere bloeddruk, obesitas, maar ook depressie en stress. Ook hebben kinderen die gediscrimineerd worden een verhoogde kans op middelenmisbruik op latere leeftijd, heeft discriminatie invloed op de schoolprestaties en kan het leiden tot een lager zelfbeeld (Felten, Broekroelofs & Kamp, 2020).

Betrokkenen (professionals (en hun organisaties) en vrijwilligers) weten vaak niet hoe zij met discriminatie om kunnen gaan. Zo bleek uit een eigen rondgang bij verschillende hogescholen die de opleiding sociaal werk aanbieden. Uit onderzoek van Ipsos naar agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer in de sector Zorg en Welzijn, bleek dat 19 procent van de sociaal werkers te maken heeft gehad met discriminatie van cliënten, 11 procent met discriminatie door familie, vrienden of omstanders van cliënten en 6 procent van collega's of leidinggevendenden (Ipsos, 2021). Onbekend is in welke vorm of op welke grond deze discriminatie heeft plaatsgevonden.

Omdat discriminatie dus veel voorkomt in Nederland, is de verwachting dat daarom ook binnen de sociale basis discriminatie kan voorkomen: zowel van professional naar cliënt/ buurtbewoner, van cliënt/ buurtbewoner

naar professional, tussen professionals onderling, tussen cliënten/ buurtbewoners onderling en tussen vrijwilligers onderling. Om die reden hebben we een verkenning uitgevoerd waarin we dit probleem in beeld brengen en bieden we handvatten om het aan te pakken.

Doel van deze verkenning

Deze publicatie geeft inzicht in hoe discriminatie speelt in de sociale basis. Wat zien sociaal professionals in hun werk aan discriminatie en wat zijn volgens hen de oplossingen, vraagstukken en aanbevelingen? Er wordt gekeken naar:

- De wijk waarin de sociaal professionals werken en de discriminatie die zij daar ervaren of signaleren.
- Hoe wordt er omgegaan met eigen ervaren discriminatie of de discriminatie die zij zien.
- Welke behoeften leven er over het ervaren en zien van discriminatie en welke oplossingen voor het sociaal werk zien zij.

Aan het einde reflecteren wij op wat er specifiek voor het sociaal werk geldt als het gaat om discriminatie en sociaal professionals.

In deze verkenning wordt gefocust op de wettelijke discriminatiegronden die uitgewerkt zijn in de Algemene wet gelijke behandeling¹. Dit gaat om discriminatie op grond van: godsdienst/levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, afkomst, geslacht (waaronder valt gediscrimineerd worden omdat je een transgender bent en discriminatie van mensen vanwege hun zwangerschap), nationaliteit, heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid (of biseksuele gerichtheid) en burgerlijke staat (gehuwd of ongetrouwd en wel of geen geregistreerd partnerschap).

¹ [wetten.nl - Regeling - Algemene wet gelijke behandeling - BWBR0006502 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl - Regeling - Algemene wet gelijke behandeling - BWBR0006502 (overheid.nl))



Definities

Ervaren discriminatie wordt door het SCP gedefinieerd als 'de interpretatie van een meegemaakt incident als discriminatie: de situatie dat een als onrechtvaardig ervaren uitkomst of verloop van een meegemaakt voorval te maken heeft met negatieve houdingen over de groep waar het individu toe gerekend wordt'.

Juridische discriminatie wordt in de wet gedefinieerd als 'elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast'².

Institutioneel racisme (discriminatie) betekent dat de processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Het gaat om twee typen regels of processen:

- Regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren.
- Regels of processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

Kenmerkend is tot slot dat institutioneel racisme structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten en betreft niet het handelen van een specifieke medewerker van een instituut (Felten 2021).

Microagressie, zijn verbale en/ of non-verbale opmerkingen of beledigingen die mensen kleineren. En die gemaakt worden omdat iemand tot een gemarginaliseerde/gediscrimineerde groep behoort. Microagressie kan zeer schadelijk zijn. Zo kan het invloed hebben op mentale en fysieke gezondheid. Microagressie kan zowel individueel als institutioneel zijn via beleid (Haynes-Baratz, Metinyurt, Li, Gonzales, & Bond, 2021).

Sociaal werk is een praktijkgericht beroep en een academische discipline die maatschappelijke verandering, sociale cohesie en de emancipatie en zelfstandigheid van mensen bevordert. Principes van sociale rechtvaardigheid, mensenrechten, collectieve verantwoordelijkheid en respect voor diversiteit staan centraal in het sociaal werk. Versterkt door theorieën van sociaal werk, sociale wetenschappen, geesteswetenschappen en relevante lokale kennis, stimuleert het sociaal werk mensen en instituties om uitdagingen in het leven aan te gaan en het welzijn van individu en samenleving te verbeteren³.

² <http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html>

³ [Global-Definitie-Social-Work-2014-Dutch-.pdf \(ifsw.org\)](https://www.ifswo.org/global-definitie-social-work-2014-dutch-.pdf)



Voorspellers van discriminerend gedrag

Er zijn verschillende voorspellers van discriminerend gedrag. De belangrijkste zijn vooroordelen, stereotypen en sociale normen. Om discriminerend gedrag aan te pakken op individueel en institutioneel niveau is het van belang om te focussen op deze voorspellers.

Vooroordelen zijn negatieve gevoelens over bepaalde groepen mensen in de samenleving. Als je sterke vooroordelen hebt over bijvoorbeeld mensen met een beperking of mensen met een migratieachtergrond, is de kans groter dat je hen discrimineert (Gordijn & Wigboldus, 2013).

Stereotypen gaan over denkbeelden en zijn meer cognitief, dit zijn overtrokken denkbeelden van groepen mensen. Hoe sterker de stereotypen zijn, hoe groter de kans is dat je discrimineert (Gordijn & Wigboldus, 2013).

Sociale normen of de perceptie hiervan voorspellen ook of iemand of een organisatie discrimineert. Het gaat hierbij over wat je denkt dat anderen 'normaal' vinden, of hoe je je hoort te gedragen. Welke sociale norm geldt, verschilt per context. Vaak handel je naar de sociale normen die gelden in de groep waartoe je je (vaak onbewust) rekent. Kom je in een andere context, dan kunnen de sociale normen anders zijn en kunnen mensen zich ook anders gaan gedragen (Bartholemew, Parcel, Kok, Gottlieb & Fernandez, 2011; Tankard & Paluck, 2016).

Bewust en onbewust?

Vooroordelen en stereotypen kunnen bewust en (semi) onbewust aanwezig zijn. Dit wordt ook wel impliciet en expliciet genoemd. Bij impliciete vooroordelen en stereotypen gaat het om het meer onbewuste gedeelte. Expliciet gaat om het meer uitgesproken. Stel je moet een vragenlijst invullen, dan zijn je antwoorden op het meer expliciete gedeelte gebaseerd. Impliciete en expliciete vooroordelen en stereotypen hoeven niet overeen te komen. Zo kun je zelf tegen discriminatie zijn, maar handel je toch op je impliciete vooroordelen en stereotypen (Felten & Broekroelofs, 2022).



Leeswijzer

In hoofdstuk 1 beschrijven we de context en wijken waarin de sociaal professionals werken die geïnterviewd zijn en wat er aan discriminatie zichtbaar is in deze wijken.

In hoofdstuk 2 beschrijven we de reactie op deze discriminerende gebeurtenissen van de professionals zelf en de omgeving. Wat is de impact en welke copingstrategieën worden er gebruikt?

In hoofdstuk 3 wordt er ingegaan op de behoeftes en oplossingen.

In de conclusies en aanbevelingen gaan we in op wat er specifiek voor het sociaal werk speelt als het gaat om discriminatie in de wijk.



1. SOCIALE BASIS IN DE WIJK

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de wijken waarin de geïnterviewde sociaal professionals actief zijn. Vervolgens schetsen we het beeld dat deze sociaal professionals hebben van wat er in deze wijken gebeurt als het gaat om discriminatie. Tenslotte geven we een overzicht van de lokale groepen die betrokken zijn bij discriminatie-ervaringen.

1.1. Een typologie van de wijk

De wijken worden getypeerd aan de hand van een paar criteria: regio, soort gemeente, etnisch-culturele diversiteit en sociaaleconomische situatie. Deze typering is gebaseerd op het beeld van de geïnterviewde sociaal professionals die werkzaam zijn in deze wijken.

Het beeld van de wijken is gekenmerkt door veel verscheidenheid: de sociaal professionals werken verspreid over het hele land: Randstad en platteland, dorpen, middelgrote en kleine gemeenten en de grote steden. Wat opvalt is dat in dorpen en kleine gemeenten de mate van etnisch-culturele diversiteit vaak bepaald wordt door de af- of aanwezigheid van een azc⁴. Het azc is meestal aan de randen van het dorp of wijk gelegen. Daardoor blijven het dorp of de wijken meestal bewoond door homogene groepen zonder herleidbare migratieachtergrond.

In middelgrote gemeenten komt het voor dat een enkele grote groep inwoners met een migratieachtergrond is gevestigd in historisch bepaalde

wijken, door arbeids- of koloniale migratie van traditionele groepen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Molukse migratieachtergrond. Ook kan het voorkomen dat in deze gemeenten de wijk gekenmerkt wordt door grote diversiteit met de aanwezigheid van enkele tientallen nationaliteiten, inclusief vluchtelingen en Moelanders⁵. Hier ontstaan regelmatig etnisch-culturele enclaves van inwoners met en zonder migratieachtergrond. Dit verschijnsel vinden we vooral terug in de wijken van de grotere steden. Hier gaat het vaak over superdiversiteit, met de aanwezigheid van honderden nationaliteiten in combinatie met andere socio-demografische kenmerken zoals leeftijd en sociaaleconomische achtergrond. Soms is er sprake van een meerderheid-minderheid situatie: geen enkele groep heeft een numerieke meerderheid in de wijk, ook niet de groep inwoners zonder migratieachtergrond. Alle groepen vormen elk een minderheid.

Overeenkomst van nagenoeg alle wijken waar onze geïnterviewde sociaal professionals te vinden zijn, is dat deze wijken vaak een lage sociaaleconomische status (lage SES) hebben, er sprake is van veel laaggeletterdheid en een mate van polarisatie in de sociale basis zichtbaar is. In grote steden is er ook in sommige volkswijken sprake van gentrificatie⁶ als gevolg van het woningdifferentieerbeleid koopwoningen/(geliberaliseerde) huurwoningen van woningcorporaties en gemeenten.

4 Asielzoekerscentrum

5 De Midden- en Oost-Europese landen

6 Een variatie aan woningtypen



Wijken met een lage SES

Dat de sociaal professionals veel werken in wijken met een lage SES betekent dat er diverse problemen spelen, want het hebben van een lage sociaaleconomische status hangt onder andere samen met gezondheidsachterstanden, schulden en armoede (Pharos, 2022). Dit zijn indicaties die sociale ongelijkheid in stand houden of versterken. Het gaat over mensen die minder makkelijk toegang hebben tot bepaalde hulpbronnen en hangt samen met de bestaanszekerheid (Movisie, 2022). Die hulpbronnen en de toegang tot die hulpbronnen bepalen vaak de sociale ongelijkheid. De verschillen tussen de groepen op de maatschappelijke ladder zijn in een periode van 2014 tot 2020 nagenoeg gelijk gebleven (Hoff et al., 2021). Juist de groep mensen met de minste toegang tot de hulpbronnen, ziet vaker wrijving tussen bevolkingsgroepen door een te kort aan de verschillende [hulpbronnen](#).

Lees meer over [bestaanszekerheid](#).

Aan de hand van bovenstaande kenmerken beschrijven we nu de wijken waar deze verkenning naar discriminatie in de sociale basis is verricht. We hanteren een paar dimensies: hoe wit/divers de wijk is, de grootte van het woongebied en de SES. De analyse aan de hand van deze drie dimensies levert de volgende typen op:

- Homogene witte wijk, met als belangrijke kenmerken: schaarse aanwezigheid van inwoners met een migratieachtergrond. Vooral in dorpen en kleine gemeenten.
- Geleurd witte wijk, met als belangrijke kenmerken: één of enkele grote minderheidsgroepen uit de historische arbeids- en/of koloniale migratiegeschiedenis. Vooral in kleine- en middelgrote gemeenten.
- Diverse wijk, met als belangrijke kenmerken, witte groep nog in de meerderheid, vele nationaliteiten. Vooral in middelgrote en grote(re) steden.
- Superdiverse wijk, met als belangrijke kenmerken, 100+ nationaliteiten, alle bevolkingsgroepen zijn numerieke minderheden. Alleen in grote(re) steden.

**Tabel 1. Typologie wijken**

	Inwoners	Diversiteit	SES	Soort woongebied
Homogene witte wijk	Witte inwoners	Wit bepaalt het beeld; Weinig of geen kleur op straat. Vaak: azc	Laag	Dorpse gebieden/buitengebieden, kleine, middelgrote en grote(re) steden
Gekleurde witte wijk	Demografische meerderheid is wit; aanwezigheid één of enkele grote (historische) migrantengroepen	Kleur is aanwezig op straat	Laag	Klein, middelgrote gemeenten
Diverse wijk	Meerderheid is wit; aanwezigheid van vele nationaliteiten	Kleur is zeer aanwezig op straat	Laag	Middelgrote en grote(re) steden
Superdiverse wijk	Alle bevolkingsgroepen in de minderheid; zeer veel (100+) nationaliteiten	Kleur bepaalt het beeld van de straat	Laag	Grotere steden

Aandachtspunten bij deze typologie van wijken:

- In dorpen vinden we meestal homogene witte wijken.
- Gekleurde en diverse wijken vinden we meestal in kleine, middelgrote en grote(re) gemeenten.
- Superdiversiteit vinden we alleen in grote(re) steden.
- De wijken waar de geïnterviewde sociaal professionals werken hebben nagenoeg allemaal als belangrijke sociaaleconomische kenmerken: een lage sociaaleconomische status (achterstandswijken met aanwezigheid van laaggeletterdheid) al dan niet in combinatie met welgestelde (witte) enclaves als gevolg van gentrificatie.
- Platteland- en verstedelijkte gebieden hangen vaak samen met homogene witte wijken. Hoe meer plattelands het gebied, hoe meer homogeen c.q. minder divers. Wat overigens niet samenvalt met meer of minder discriminatie-ervaringen van de geïnterviewde sociaal professionals.
- De mate van ervaring met discriminatie in de sociale basis verschilt niet zozeer kwalitatief (hoe erg die discriminatie is) als wel kwantitatief: hoe groter de wijk én het woongebied, hoe diverser en talrijker de aanleidingen voor discriminatie.

1.2. Gebeurtenissen in de wijk

Sociaal professionals hebben we bevraagd over wat er gebeurt in de sociale basis met discriminatie: hun directe eigen ervaring met discriminatie en hun ervaring met waargenomen discriminatie van anderen. Dit levert drie dimensies: de individuele en collectieve dimensie, de institutionele dimensie én een combinatie van beide dimensies. Namelijk, waar de institutionele dimensie vooral individueel – ook in collectief verband - beleefd wordt, dus als de directe belevenis van een individu of een gemeenschap door een institutie, ontstaat er een derde dimensie: het (zelf) ervaren indi-

viduele discriminatie in het contact met (medewerkers van) instituties en voorzieningen.

Hieronder presenteren we deze drie dimensies in de vorm van niveaus van ervaring met discriminatie.

Op individueel en groepsniveau

De geïnterviewde sociaal professionals schetsen het beeld van een sociale basis waar discriminatie een permanente realiteit is in de dagelijkse omgang: de dagelijkse micro-processen van uitingen van racisme tussen individuen (Essed, 1984, 1991). Discriminatie beslaat het hele spectrum, van alledaagse uitsluiting tot openlijk racisme (Felten et al., 2021). Het vindt plaats tussen individuen en tussen groepen. Het vindt ook plaats binnen en tussen gediscrimineerde groepen.

'Ja het is meestal gewoon opmerkingen achter de rug om. En als bijvoorbeeld één jongen, weet ik veel, tegen de andere per ongeluk aanstoot bijvoorbeeld, een donkere jongen, dan is het wel van hé, kijk uit, zwarte. Weet je, dus er wordt wel altijd gelijk iets gezegd over het uiterlijk of over waar diegene vandaan komt.'

Alledaagse uitsluiting drukt zich uit in microagressie op straat, op school, in het buurthuis of op de werkvloer in de welzijnsorganisatie. Mensen van kleur, lhbt+ personen, Joodse mensen, vrouwen en mensen met een beperking worden regelmatig door collega's, burens, soms familieleden en vrienden aangesproken op hun uiterlijk en achtergrond. Zij worden als anders gezien en aangesproken. Soms lief bedoeld, vaak denigrerend.

'Wat spreek je goed Nederlands'; Grapjes over Belgische uitspraak; 'Wat is nou eigenlijk jouw afkomst?'; 'Jij mag blijven' (tegen een 'leuke' Moslima'); 'Ja, maar ze schreeuwen zo...' Ook lief bedoeld maar denigrerend: 'Daar hebben we de meisjes van Dunya' [= joking-down]. Opmerkingen over hoofddoek 'Die moet je zeker dragen van je man';

Bij openlijk racisme gaat het om zowel verbale als fysieke uitingen en gedragingen. Het vindt plaats op de werkvloer, in de openbare ruimte of in 'Third Places' (Oldenburg, 1999) zoals buurthuizen of op straat.

'En daar is een moskee gevestigd in een oud schoolgebouw (...) [de witte buurtbewoners] stoorden [zich] aan de vrouwen met hoofddoeken die in- en uitliepen. Dat ging zelfs zo ver dat buurtbewoners deze mensen gingen filmen en dan filmpjes gingen opsturen naar de wethouder, gingen schreeuwen richting bezoekers en kinderen die dan daar kwamen bezoeken. En letterlijk van: "Nederland is niet meer van ons. En waarom komen ze met allemaal dure auto's de kinderen brengen?" (...) [De] dames, de vrijwilligers en ook de bestuurders, maar ook de bezoekers hadden op een gegeven moment zoiets van: maakt niet uit wat we doen, we worden toch niet gezien. Dus die zijn uit contact gegaan en zijn vooral ook gaan terug ruziemaken. Als zij gefilmd werden, gingen zij ook filmen. Als zij gingen schelden, dus de buurtbewoners, gingen zij ook schelden. En, nou ja, met vechten als gevolg. Op de vuist, deuren dichtklappen van auto's, slaan op de auto's, ja.'

Discriminatoire uitingen zijn soms individueel, soms collectief. Bijvoorbeeld: moslima's worden bespuugd en nageroepen, tegenstanders van Zwarte Piet worden bekogeld, een homostel wordt uit de wijk weggejaagd. Maar ook: witte bewoners acteren tegen de komst van een azc of een moskee in hun wijk, mensen van kleur en/ of met een migratieachtergrond worden uitgescholden, joden met een Kipa krijgen een Hitlergroet en mensen met een beperking worden negatief bejegend.

Alhoewel bepaalde groepen mensen duidelijk meer discriminatie ervaren dan anderen (mensen van kleur, Zwarte mensen, moslims, lhbti+ personen en personen met een beperking), zien we ook dat groepen die zelf gediscrimineerd worden, ook zelf weer kunnen discrimineren.

'We hebben in de wijk nu net weer meegemaakt dat er een groep Surinaamse jongens van dertien, veertien jaar, twee lesbische vrouwen hebben bekogeld, hun huis hebben ze geprobeerd in brand te steken, hun banden van hun fiets en hun auto hebben ze lek gestoken. Dit soort signalen komen bij de politie terecht.'

Discriminatie wordt op allerlei verschillende manieren ervaren. In de interviews met de sociaal professionals kwamen nog verschillende andere voorbeelden naar boven. Zoals lhbti+ personen die in de wijk bedreigd, aangevallen en weggejaagd werden door jongeren met een migratieachtergrond. Een moslimvader die het lhbti+ zijn van zijn kinderen niet accepteerde. Lhbti+ moslims die discriminatie ervoeren uit de lhbti+ gemeenschap. En er zijn spanningen te zien tussen inwoners tussen een Turkse en Koerdische migratieachtergrond. Jongeren met een Marokkaanse migratieachtergrond discrimineren inwoners met een Joodse achtergrond en omgekeerd.



Op institutioneel niveau

De sociaal professionals geven inzichten in hun belevenissen en ervaringen met uitsluiting, marginalisering en discriminatie van individuen die bij bevolkingsgroepen horen, door instituties en institutionele processen op basis van afkomst, sociaaleconomische status/armoede, gezondheid, religie en/of huidskleur.

Het gemeentelijk beleid speelt een belangrijke rol. Het voeren van algemeen beleid houdt vaak geen rekening met specifieke behoeften van doelgroepen die vaker te maken krijgen met discriminatie. Zo zien sociaal professionals dat subsidieaanvragen voor specifieke doelgroepen keer op keer afgewezen worden. De gemeente en haar gesubsidieerde voorzieningen voeren veelal geen flankerend beleid dat via indirecte maatregelen op gebied van werken, wonen en weten, ruimte zou kunnen geven aan het oplossen van specifieke sociale vraagstukken onder migrantengemeenschappen.

'Wij hebben een aantal plannen (...) Daar hebben we subsidie, ook vanuit de sociale basis, voor aangevraagd (...) En [het] is dus afgewezen. We hebben hem op drie verschillende manieren afgewezen gekregen (...) Het zit hem voor mij vooral op het stukje: als je een aanvraag doet (...) de beslissingen, de beoordeling van de aanvragen wordt gedaan door een vrij witte groep mensen.'

Participatie in gemeentelijke adviesraden gaat moeilijk, want deze raden betrekken mensen met een migratieachtergrond vaak niet. Gebeurt het wel, dan worden ze vooral gevraagd om lastige vraagstukken in de sfeer van overlast, bijvoorbeeld van jongeren, op te pakken. Naar de welzijnsbehoeften en wensen van inwoners met een migratieachtergrond wordt minder geluisterd, is het beeld onder de geïnterviewde sociaal professionals. En wanneer mensen uit minderheidsgroepen zich juist betrokken en assertief opstellen - door zich bijvoorbeeld in te zetten voor een moskee in

de wijk - dan benadrukken de sociaal professionals dat de gemeente gaat dwarszitten, dat procedures opgeworpen worden die vele jaren in beslag kunnen nemen.

Op het snijvlak individueel - institutioneel

In deze verkenning komen veel ervaringen aan bod van negatieve bejegening van gediscrimineerde groepen binnen een gemeente of voorziening. Zo vertelt een sleutelfiguur uit de eerste generatie Marokkaanse gastarbeiders (voorzitter van een vereniging en gebruikt een rolstoel vanwege een beperking) het volgende:

'Op dit moment zijn heel veel mensen met beperking gewoon thuis. Heel veel mensen. Dus misschien van 100 procent zijn nu misschien vijf aan het werk of zo, 95 zijn gewoon terugtrokken. Dus dat is op het werk maar je komt ook discriminatie tegen bij de hulpverleners. Er komen [bij ons spreekuur in de wijk] veel migranten [met een beperking], klagen over hulpverleners.'

Uit de interviews met de sociaal professionals, blijkt dat institutionele uitsluiting gaat via de toepassing of soms juist het niet toepassen van formele en ongeschreven en informele regels door individuen. De uitsluiting wordt in stand gehouden door het feit dat betrokkenen bij gemeenten en voorzieningen niet vaak verantwoordelijkheid nemen hierin.

Het spectrum van uitsluiting gaat van het (proberen) onthouden van basisinformatie over regelingen tot het actief ontnemen van toegang tot voorzieningen via etnische profilering.



'Dus soms zit ik gewoon aan een tafel met allemaal professioneels en dat gaat over de WMO, Wet maatschappelijke ondersteuning en daar word ik ook gediscrimineerd. Zo'n Marokkaan die zit gewoon bij ons hieraan tafel en hij zit in een rolstoel, je bent ons ...? Wat doe je hier?'

'En ook de toegankelijkheid, je komt niet overal met zo'n rolstoel.'

Professionele kringen uit de sociale basis die genoemd worden zijn de politie, hulpverlening, sociaal-cultureel werk, onderwijs en (non)-profitorganisaties. Opmerkelijk is dat ook de relatie bestuur-burger wordt benoemd. Er wordt gesteld dat een burgemeester of wethouder die de sociale norm stelt en een autoriteit is, discriminatoir gedrag vertoont jegens bijvoorbeeld vrijwilligers met een migratieachtergrond.

'Hij zegt: nou ja goed wil je de burgemeester ontmoeten? Ik zeg: nou we hebben net een nieuwe burgemeester. We hadden vorig jaar hadden we een heel groot project afgesloten en daar moest de burgemeester dan even zijn praatje doen. En normaal loop ik buiten met een hoofddoek en ik ben één vijftenzestig of één zestig. En toen zei die [burgemeester] van: oh ben jij jongerenwerker? Luisteren jongeren wel naar zo'n klein vrouwtje met een hoofddoekje? (...) Het is voor mij... dit is voor mij dagelijkse kost joh, dit is voor mij dagelijkse kost.'

Mensen van kleur die werkzaam zijn in voorzieningen van de sociale basis en in het ambtelijk apparaat – ook in leidende posities - merken op dat mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond vooral werkzaam zijn binnen uitvoerende taken. Dit in tegenstelling tot witte mensen die vaker leidende functies hebben. Ze zetten een vraagteken bij het feit dat zij als professionals van kleur en/of met een migratieachtergrond gevraagd worden door de instelling om een 'wit beleid' te gaan ontwikkelen en uitvoeren.

1.3. Matrix van spanningsvelden in de sociale basis

Een belangrijk kenmerk van ervaringen van sociaal professionals met discriminatie in de wijk is het bestaan van spanningsvelden van discriminatie tussen lokale actoren. Wrijvingen lijken te bestaan op micro-, meso- en macroniveau: tussen individuen, tussen en onder bevolkingsgroepen, tussen de leefwereld en systeemwereld van instituties. Er ontstaat een beeld van kruispunten van negatieve ervaringen met elkaar in de sociale basis. Dit levert de basis voor een matrix van individuele, collectieve en institutionele vormen van discriminatie in de wijk (zie Tabel 2.).

De matrix is gebaseerd op beelden die onze twee groepen van respondenten uit de sociale basis hebben gedeeld: beelden van sociaal professionals en vrijwilligers. Deze groepen ervaren spanningen op de niveaus die we in voorgaande alinea gedefinieerd hebben: het individueel en collectief niveau in de wijk, het institutioneel niveau en het niveau van ervaringen van individuen in en met instituties. Op het individueel en collectief niveau gaat het in elke groep vooral over de onderlinge relatie in de wijk en/of op de werkvloer, tussen individuen, in en tussen gemeenschappen. Op het institutioneel niveau gaat het om de ervaring van zowel vrijwilligers als sociaal professionals met en in publieke instellingen, daarmee bedoelen we de lokale overheid en de lokale voorzieningen in de sociale basis. Dit betreft zowel de verhoudingen binnen de groepen zelf als tussen de groepen, met andere woorden, tussen sociaal professionals, en inwoners. Een derde tussenniveau is de individuele ervaring met het 'gedrag' van voorzieningen en het ambtelijk apparaat richting minderheidsgroepen.

Opvallend is dat discriminatie op individueel niveau plaatsvindt tussen alle verschillende groepen, maar op institutioneel niveau gaat het vooral om witte mensen zonder beperking die de norm lijken te zijn en die de beslissingen kunnen maken. De discriminatie op institutioneel niveau treft dus



vooral mensen die niet aan die norm voldoen zoals mensen van kleur, Zwarte mensen, moslims en mensen met een beperking.

Spanningen ontstaan in de wijk en rond verschillende organisaties en voorzieningen. De geïnterviewde sociaal professionals noemen overheidsinstellingen en politiek, maatschappelijke (gesubsidieerde) organisaties, politie en justitie, sociale ondernemingen en bewonersorganisaties.

Sociaal professionals en vrijwilligers in de sociale basis zijn ook nog dragers van vele identiteiten. Deze diversiteit drukt zich uit in de dimensies van gender, leeftijd, opleiding enzovoort. Hier ontstaan in de sociale basis intersectionele spanningen: een kruispunt van tegenstellingen die elkaar vaak overkoepelen. We onderscheiden voor de matrix (Tabel 2) spanningsvelden tussen:

- Sociaal professionals (zoals hulpverleners, huisartsen, jongerenwerkers, opbouwerkers) en inwoners (vrijwilligers, migranten, vrouwen, mensen met een beperking, lhbt+ personen, jongeren, ouderen en combinaties daarvan).
- Sociaal professionals en overheidsinstellingen (ambtenaren, bestuurders).
- Sociaal professionals onderling. Denk aan collega's onderling en de relatie met de hiërarchie.
- Inwoners (bijvoorbeeld woonwagenebewoners, jongeren met een migratieachtergrond) en overheidsinstellingen (bestuurders, ambtenaren en vrijwilligers).
- Tussen bewoners onderling (bevolkingsgroepen met verschillende achtergronden langs de dimensies etnisch-cultureel, religie, leeftijd, gender, leeftijd, beperking, SES).

Deze spanningsvelden vatten we in onderstaande tabel 2 samen.



Tabel 2. Matrix spanningsvelden ervaren discriminatie in de sociale basis

Spanningsvelden tussen functies	Sociaal professionals	Vrijwilligers/inwoners	Bestuurders	Ambtenaren
Sociaal professionals <ul style="list-style-type: none"> • Gesubsidieerde instellingen • Vluchtelingenwerk • Azc • Politie • Nationale politie • OM • Kringloopwinkel • Hema • Leerwerkbedrijven • Duo • School • Zwarte school 	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminatie (micro-agressie en openlijk racisme) op de werkvloer • Management en werknemers: geen sociale norm opstellen 	In sociale voorzieningen: hulp- en dienstverlening van sociaal professionals met migratieachtergrond weigeren	<ul style="list-style-type: none"> • Kleinere sociaal professionals met migratieachtergrond • Institutioneel racisme in gesubsidieerd beleid niet tegengaan 	Sociaal professionals als niet geschikt/competent behandelen (Wmo vragen)
Vrijwilligers/ inwoners in bewonersorganisaties: <ul style="list-style-type: none"> • Woonwagenkamp • Bewonersplatform • Wijkplatform • Wijkraden • Moskee/kerk 	In sociale voorzieningen: hulp- en dienstverlening niet op mogelijkheden en kwetsbaarheden inwoners afgestemd (met twee maten en over één kam scheren)	<ul style="list-style-type: none"> • In de wijk (publieke ruimte, voorzieningen): van micro-agressie tot openlijk racisme • Onderlinge discriminatie tussen en in de groepen zelf (bijv. geaardheid, afkomst) 	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie burger-bestuur: geen aandacht voor (sommige) minderheidsgroepen • Institutioneel racisme niet tegengaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleid (algemeen beleid terwijl specifiek/ flankerend beleid gewenst is) • Institutioneel racisme: gebruik maken van regels om beleidswensen migranten te belemmeren (moskee, iftar in publieke ruimte)
Bestuurders <ul style="list-style-type: none"> • Gemeente • Stadsdeel gemeente • Dorp 	Het al dan niet bewust of onbewust serieus nemen van bestuurders met minderheidsachtergrond	Relatie burgerbestuur: oppositie tegen bestuurders uit minderheidsgroep	Onderling: geen collegiaal bestuur	Niet serieus nemen bestuurders met minderheidsachtergrond/ wit beleid uitvoeren
Ambtenaren <ul style="list-style-type: none"> • Gemeente • Stadsdeel gemeente • Dorp 	Ambtenaren met migratieachtergrond niet serieus nemen. Weinig ambtenaren die niet wit zijn	Beleids wensen migranten belemmeren (moskee, iftar in publieke ruimte)	In de hiërarchische verhouding: ambtenaren met een niet 'mainstream' achtergrond niet serieus nemen tot zelfs 'kapot maken'	<ul style="list-style-type: none"> • Collega's onderling kleineren • Op de werkvloer: witte collega's in leidinggevende posities



In dit eerste hoofdstuk hebben we de context van de discriminatie-ervaringen in de sociale basis (wijktypologie) geschetst. Vervolgens hebben we uiteengezet wat er volgens onze geïnterviewde sociaal professionals gebeurt op drie niveaus: individu in een bevolkingsgroep, institutioneel en in de directe, alledaagse relatie tussen individuen en instituties.

We gaan in hoofdstuk 2 verder met het presenteren van reacties op discriminatie, copingstrategieën en de impact van discriminatie en copingstrategieën.

2. REACTIES, COPINGSTRATEGIEËN & IMPACT

In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaren discriminatie door de geïnterviewde sociaal professionals. Wat zijn hun reacties op eigen ervaringen, ervaringen van anderen en welke copingstrategieën worden er gebruikt? Tot slot gaan we in op de impact die de (ervaren) discriminatie heeft. Coping gaat over hoe iemand omgaat met problemen en stress.

2.1. Ervaren discriminatie

Ervaringen van discriminatie kunnen behoorlijk heftig zijn voor degenen die het meemaken. Reacties op discriminatie kunnen dan ook behoorlijk verschillen, zowel van de slachtoffers zelf als van de omgeving. Discriminatie brengt allerlei gevoelens teweeg: van uitsluiting, boosheid, verdriet, frustratie of zelfs angst. Sommigen reageren vermijdend, terwijl anderen juist de confrontatie opzoeken, bijvoorbeeld door de dader aan te spreken of door melding te maken of aangifte te doen. Verder zijn er allerlei copingstrategieën die mensen gebruiken om met ervaringen van discriminatie om te gaan. In dit hoofdstuk brengen we in kaart hoe onze respondenten, zowel sociaal professionals als burgers, en hun omgeving reageerden op discriminatie. Verder gaan we in op verschillende copingstrategieën en de korte- en langetermijnimpact van discriminatie.

2.2. Reageren en omgaan met discriminatie

Reacties op discriminatie zijn afhankelijk van allerlei zaken, bijvoorbeeld iemands persoonlijkheid, eerdere ervaringen of iemands kennis en vaardigheden. Verder zijn van invloed de sociale context, opvoeding en groepsfactoren, zoals etniciteit, religie, leeftijd, sekse of opleidingsniveau

(Omlo, 2014). Deze zaken hebben allemaal invloed op het handelsperspectief van mensen die discriminatie meemaken.

Bij de interviews met de sociaal professionals zagen we de volgende reacties:

- De confrontatie aangaan en direct ingrijpen.
- Conformereren, compenseren of aanpassen aan de situatie.
- Conflict vermijden of niet reageren op discriminatie.

De verschillende reacties lichten we hieronder toe, met enkele verhelderende citaten. Vervolgens gaan we in op de verschillende manieren waarop de omgeving reageerde wanneer er sprake was van discriminatie.

De confrontatie aangaan en direct ingrijpen

Meerdere sociaal professionals gaven aan de confrontatie opgezocht te hebben of op andere manieren direct ingegrepen te hebben bij discriminatie. Zo gaf een aantal respondenten aan naar hun leidinggevende gestapt te zijn bij discriminatie op de werkvloer. Anderen hebben aangifte gedaan bij de politie. Het kwam ook voor bij een respondent die afgevoerd werd bij een stage (om duidelijk discriminerende redenen) dat het slachtoffer feedback vroeg en de werkgever confronteerde met de discriminatie (op basis van de achternaam op haar cv werd ervan uitgegaan dat ze slecht Nederlands zou spreken).



In enkele gevallen deden sociaal professionals geen melding bij een leidinggevende of de politie, maar probeerden zij het zelf op te lossen door daders aan te spreken. Bijvoorbeeld in een geval van antisemitisme stapte de respondent direct op de dader af en confronteerde hem met het discriminerende gedrag:

'Op straat zei iemand: "Hé, rotjood". Toen ben ik naar die jongen toegestapt. En ik zei: "Wat zeg je nou?". ... Luister, stel nou voor ik zie jou lopen met jouw krantenbakje, met de fiets, en ik begin jou uit te schelden als 'Rotmarokkaan'. Wat zeg jij dan? Jij bent net zo kwetsbaar als ik ben. Geef elkaar een hand en dan doen we het nooit meer.'

Het kwam dus bij verschillende respondenten voor dat zij probeerden op een positieve en verbindende manier het gesprek te voeren.

Conformeren, compenseren en aanpassen aan situatie

Bij veel van de sociaal professionals kwam het voor dat zij zich conformeerden of aanpasten aan de situatie. Zo hadden meerdere sociaal professionals last van discriminatie vanwege een 'niet-Nederlands klinkende' achternaam. Dat zorgde in sommige gevallen, soms al vanaf jeugdige leeftijd, voor overwegingen om de naam te veranderen. Ook gebruikten enkele sociaal professionals een ander e-mailadres (of overwogen een ander e-mailadres te gebruiken) tijdens sollicitaties naar stageplekken of banen. Zo vertelde één van de respondenten:

'Ik heb structureel gesolliciteerd met mijn moeders achternaam. ... Ik heb dat altijd moeten doen. Vandaar ook dat ik twee e-mails heb ..., waarvan eentje met mijn moeders achternaam is. Want dan weet ik: dat is makkelijker.'

Sociaal professionals hadden ook vaak het gevoel extra hun best te moeten doen om geaccepteerd te worden. Zo lachte iemand met een Belgische achtergrond mee met 'Belgenmoppen' terwijl diegene dat eigenlijk als discriminerend en vernederend ervaarde. Een andere respondent deed extra opleidingen en cursussen om te 'compenseren' voor haar migratieachtergrond. Dit had ook effect op hoe zij omgingen met discriminatie. Zo durfden sommige respondenten discriminatie niet aan te kaarten. Eén respondent zei daarover:

'Het eerste wat er in mij opkwam was: wegduiken hiervan. ... Pas je aan, maak niet te veel heisa, want je staat al 1-0 achter.'

Een andere uiting van conformeren was om bepaalde plekken of mensen te vermijden. Zo vertelde een sociaal professional dat hij bepaalde wijken vermeed omdat hij daar eerder uitgescholden werd vanwege zijn joodszijn. Hij gaf aan zich daarbij ook niet veilig te voelen.

Enkele respondenten nemen van tevoren maatregelen, uit angst op afwijzing en onbegrip of om vooroordelen voor te zijn. Dit kan ook gezien worden als een vorm van compenseren. Zo maakte één respondent een introductiefilmpje bij sollicitaties om op die manier op witte sollicitanten een streepje voor te hebben. Dezelfde respondent vertelde:

'Als ik ergens wil werken, dan ga ik daar het liefste fysiek naartoe. Of dan zorg ik dat ik iemand van de receptie heb gesproken en dat ik haar naam ken. Daarmee wil ik zeggen dat ze mij letterlijk horen praten en denken: die zou niet gelijk buitenlands zijn. En dan pas introduceer ik het liefste mijn (niet-Nederlands klinkende) achternaam.'



Andere respondenten zeiden bijvoorbeeld een 'olifantenhuid' ontwikkeld te hebben en 'altijd voorbereid' te zijn op discriminatie, of dat zij in leidinggevende functies al anticipeerden op discriminatie door de diversiteit van het team te vergroten.

Conflict vermijden of niet reageren op discriminatie

Bij een discriminerend incident geven slachtoffers vaak een vertraagde reactie. Er wordt verteld dat ze vaak in shock zijn of niet weten hoe ze moeten reageren. Zo vertelde één van de respondenten dat ze het heel frustrerend vond, omdat ze als 'donkere' persoon vaak te maken krijgt met discriminatie, maar naar eigen zeggen de tools mist om daar adequaat op te reageren. Anderen gedragen zich conflictvermijndend uit gevoelens van schaamte. Zo vertelde een student sociaal werk met een migratieachtergrond over schaamte bij witte klasgenoten:

'Als we het over stage hadden, dan moest je uiteen in groepjes op Teams en dan sparren van: Oké, waar heb jij gesolliciteerd? Dan hoorde ik vet leuke verhalen van mijn klasgenoten en dacht ik: O, leuk voor jullie, maar ik ben gewoon keihard afgewezen.'

Meerdere respondenten reageerden niet op discriminatie uit gevoelens van machteloosheid. Bij één respondent was dit omdat hij nog jong was en het zijn eerste baan was waar hij de discriminatie meemaakte. Dat maakte hem onzeker. Een andere respondent sprak in deze context van handelingsverlegenheid en ook dat ze het moeilijk vond om de discriminatie te weerleggen.

Van de respondenten waren er enkelen die niet reageerden op een situatie van discriminatie uit een gevoel van onveiligheid. Zo had één van de respondenten, een transgender persoon, te maken met discriminatie op grond van gender. Zij vertelde:

'Ik dacht, weet je, ik ga hier niet eens over beginnen. Ik werd gewoon voorzichtig om de 'genderkaart' te trekken, want ik voelde me niet veilig.'

De respondent vond dit heel moeilijk. Ze had namelijk een opleiding in Genderstudies gevolgd en eerder gewerkt in de veilige omgeving van COC Nederland. Ondanks die achtergrond voelde zij zich onveilig en voelde zij zich niet in staat om adequaat te reageren op de situatie.

2.3. Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie

Wanneer mensen discriminatie en sociale uitsluiting ervaren dan is dat heel moeilijk. Het zorgt voor enorme stress en het kan dan ook een grote uitdaging zijn om hiermee om te gaan. Daarom ontwikkelen mensen, zeker als ze het vaker meemaken, allerlei manieren om met stress en andere negatieve gevoelens die voortkomen uit ervaren discriminatie om te gaan. Dit noemen we copingstrategieën. Een copingstrategie wordt als volgt gedefinieerd:

Inspanningen om stressvolle situaties – zoals discriminatie – en daarmee gepaard gaande emoties te overwinnen, te verminderen of te tolereren (Lazarus & Folkman, 1984).

Copingstrategieën worden op allerlei manieren ingedeeld door wetenschappers. Zo zijn er bijvoorbeeld 'emotiegerichte' en 'probleemgerichte' copingstrategieën, waarbij de eerste focust op stressvermindering, terwijl de tweede focust op het veranderen van de situatie. Een andere indeling is 'actieve' versus 'passieve' copingstrategieën. Deze verschillende indelingen sluiten elkaar niet per se



uit: het zijn slechts verschillende manieren om copingstrategieën in kaart te brengen en te categoriseren. Een overzichtelijke manier om copingstrategieën van elkaar te onderscheiden werd bedacht door onderzoeker Jurriaan Omlo (2014), die copingstrategieën verdeelt in vier soorten: polariserende, vermijdende, conformerende en verbindende copingstrategieën. Hieronder volgt een korte omschrijving van deze vierdelige typologie van copingstrategieën.

Polariserende strategieën: Bij deze strategie zoeken mensen die discriminatie ervaren de confrontatie op. Dat gebeurt op een manier die scherp, vijandig of zelfs agressief kan zijn. Deze strategie richt zich op de dader van discriminatie en kenmerkt zich door een 'vijandige houding'. Deze strategie kan groepsdenken en 'wij-zij denken' in de hand werken, doordat de gediscrimineerde zich steeds meer met de eigen groep gaat identificeren en juist meer gaat afzetten van de groep van de dader. Dat kan in sommige gevallen zelfs radicalere vormen aannemen, waarbij de gediscrimineerde groep uit is op wraak om het ervaren onrecht te 'herstellen'.

Vermijdende strategieën: Bij deze strategie gaan mensen die discriminatie ervaren juist de confrontatie uit de weg. Dit gebeurt door zich fysiek of psychologisch terug te trekken uit relaties, domeinen of situaties. Bij fysieke terugtrekking kan je denken aan bepaalde plekken vermijden (zoals bepaalde buurten) of bepaalde collega's op het werk vermijden. Bij psychologische terugtrekking gaat het meer om het negeren of ontkennen van discriminatie en je heel terughoudend opstellen. Mensen die vermijdend zijn, zijn vaak minder assertief en vinden het lastig om voor gelijke rechten op te komen. Het probleem, kortom, wordt niet aangepakt, maar vermeden.

Conformerende strategieën: Bij deze strategie gaat het erom dat mensen die discriminatie ervaren zich aanpassen aan de situatie, zodat de kans op sociale uitsluiting en discriminatie kleiner wordt. Aanpassen gebeurt op allerlei manieren: meer ijver tonen of je best doen (bijvoorbeeld op school, stage of werk), overcompensatie door extra energie te stoppen in relaties of sociale vaardigheden of extra vriendelijk/hulpvaardig zijn voor mensen buiten de etnische groep. Op deze manier proberen mensen zichzelf 'aantrekkelijker' te maken en de kans op sociale insluiting te vergroten. Bij deze strategie willen mensen zichzelf niet als 'slachtoffer' profileren. In het kader van mensen met een migratieachtergrond wordt hier gesproken van een 'assimilatiestrategie', waarbij zij zich verregaand aanpassen aan de meerderheidsgroep. Uitingen van de eigen culturele achtergrond worden (publiekelijk) vermeden.

Verbindende strategieën: Bij deze strategie zetten mensen die discriminatie ervaren zich actief in om stereotypes en negatieve vooroordelen te verminderen, in een poging om onderlinge relaties te verbeteren. De opstelling hierbij is constructief en positief. Dit gebeurt op verschillende manieren: bijvoorbeeld door het inleven in degene die discrimineert (en zo te relativeren) of het gesprek aan te gaan om vooroordelen te ontcrachten. Het gesprek wordt gevoerd op basis van argumenten en onderbouwing. Ook wordt de nadruk gelegd op overeenkomsten, en niet verschillen, tussen groepen. Dat gebeurt ook wel door identificatie met 'etnisch overstijgende' categorieën (zoals wereldburger). Het doorbreken van 'groeps grenzen' kan ook uitmonden in nieuwe claims over wat het betekent om Nederlander te zijn in het kader van inclusiviteit en gelijkheid, waarbij minderheden een plek opeisen als volwaardig burger.



In onze interviews met sociaal professionals zagen we diverse copingstrategieën terug. Alle copingstrategieën kwamen in een bepaalde mate wel voor, hoewel de polariserende aanzienlijk minder dan de andere strategieën. De radicalere vormen van de polariserende strategie zagen we helemaal niet terug bij onze respondenten. Wel werden sommige respondenten boos of reageerden zij fel. Van echte vijandigheid leek echter geen sprake te zijn.

De copingstrategie die we vooral zagen, zoals blijkt uit de hierboven beschreven resultaten, waren van de categorie 'conformerende' strategieën. Dit komt ook overeen met de wetenschappelijke literatuur, waaruit blijkt dat conformerende copingstrategieën veel toegepast worden, met name door mensen met een migratieachtergrond in het geval van discriminatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs (Waters, 2014). Zo pasten respondenten hun naam aan om deze meer 'Nederlands' te laten klinken en compenseerden ze door beter hun best te doen (middels extra opleidingen en cursussen of extra uren werken). Ook leggen veel respondenten de verantwoordelijkheid bij henzelf; ze geven aan dat ze zelf niet goed in staat waren om te reageren op discriminatie en dat ze zelf vaardigheden misten om er mee om te gaan.

'Blaming the victim'

Discriminatie is natuurlijk nooit de schuld van het slachtoffer, maar in het Nederlandse discours is eerder opgemerkt door onderzoekers dat slachtoffers van discriminatie vaker de schuld krijgen ('blaming the victim'), worden gezien als 'te gevoelig' en ook - of daardoor - soms zichzelf ook liever zien als actieve partij in plaats van slachtoffer (Van Dijk, 1992; Verkuyten, 2005). Het fenomeen van 'blaming the victim' is wijdverspreid en gebeurt ook vaak automatisch en enigszins onbewust (Goldinger et al., 2003).

Ook zagen we veel vermijdende strategieën waarbij respondenten uit gevoelens van angst, onmacht of schaamte niet de confrontatie aangingen met de dader. Het kwam bij deze respondenten ook voor dat zij geen melding maakten en ook het onderwerp niet bespreekbaar durfden te maken (bijvoorbeeld bij klasgenoten of collega's). Bij een enkele respondent die antisemitisme ervaarde ging het ook om 'fysieke terugtrekking' (door bepaalde wijken te vermijden).

Verder zagen we enkele keren verbindende strategieën (hoewel in mindere mate dan conformerende en vermijdende strategieën). Bijvoorbeeld bij respondenten die een verbindend gesprek aangingen met de dader.

**Tabel 3. Reactie en bijbehorend gedrag/gevoel**

Reacties	Gedrag/gevoel	Copingstrategie
Confronteren en direct ingrijpen	<ul style="list-style-type: none"> • Naar leidinggevende stappen • Aangifte doen bij de politie • Dader zelf aanspreken • Verbindend gesprek aangaan 	Polariseren/verbinden
Confronteren, compenseren en aanpassen	<ul style="list-style-type: none"> • Naam veranderen • E-mailadres veranderen • Extra cursussen volgen • Mensen vermijden • Plekken vermijden 	Conformereren
Conflict vermijden/niet reageren	<ul style="list-style-type: none"> • Vertraagde reactie op incident • Gevoel van angst/ongeloof • Gevoel van schaamte • Gevoel van machteloosheid/onzekerheid • Onveilig voelen/zijn 	Vermijden

2.4. Reacties van de omgeving

Soms gebeurt het dat degene die discriminatie meemaakt alleen is en dus op zichzelf aangewezen is om te reageren op discriminatie. Vaak zijn andere mensen in de omgeving echter ook getuige van een discriminatie-incident, bijvoorbeeld op de werkvloer, op school, op straat of in de supermarkt.

Deze omstanders kunnen andere burgers of wijkbewoners zijn, vrienden of familieleden of collega's. Het is niet vanzelfsprekend dat de omgeving ook ingrijpt bij discriminatie. Soms zorgen zaken als schaamte, angst, taboe, gebrek aan kennis of een beperkt handelsperspectief (niet weten wat je moet of kan doen) een rol bij het niet ingrijpen bij discriminatie. Het komt echter ook voor dat omstanders wél ingrijpen, bijvoorbeeld door iemand aan te spreken, iemand in bescherming te nemen of door melding te maken van de discriminatie.

Ingrijpen als omstander

Het ingrijpen als omstander bij discriminatie is een belangrijke manier om discriminatie een halt toe te roepen, zo is bekend uit de wetenschappelijke literatuur (zie o.a. Nelson et al., 2011). Het meeste onderzoek is gedaan op het terrein van racisme en seksisme, maar de verwachting is dat het principe ook werkt bij andere vormen van discriminatie. Een omstander kan namelijk een belangrijke rol vervullen als getuige van discriminatie-uitingen. Omdat omstanders juist direct getuige zijn, hebben ze de mogelijkheid om zich uit te spreken en de 'dader' te confronteren, zeker als het gaat om vrienden (Moisuc & Brauer, 2019). Ook online zien we dat het ingrijpen van omstanders een verschil kan maken; plegers maken zich minder schuldig aan discriminatie wanneer zij daarover zijn aangesproken door een omstander (Munger, 2017). Uit een review van Nelson et al., (2011) komt naar voren dat het activeren van omstanders daarom een essentieel element moet zijn van een antidiscriminatie-aanpak. Bystander-trainingen (trainingen waarin mensen leren ingrijpen als omstander) laten dan ook veelal positieve resultaten zien (Coker et al., 2011; Haynes-Baratz et al., 2021; Jouriles et al., 2018).



Uit de interviews blijkt dat er verschillende reacties zijn waargenomen bij de mensen die discriminatie bij anderen tijdens hun (vrijwilligers)werk in de sociale basis zagen:

- Emoties en empathie tonen.
- Confronteren, benoemen en bespreekbaar maken.
- Niet kunnen reageren of niet weten hoe te reageren.
- Niet willen reageren, herkennen of bagatelliseren.

Emoties en empathie tonen

Meerdere respondenten gaven aan hun emoties te tonen als zij bij een ander discriminatie zagen. Dit waren meestal gevoelens van boosheid of ongeloof. Zo vertelde een respondent bij een incident met discriminatie op school dat ze boos naar school ging. Verschillende respondenten zeiden dat ze boos werden of boos reageerden richting de dader. Eén van de respondenten, een witte sociaal werker, vertelde dat ze er 'fel' van werd als ze discriminerende grapjes hoorde, bijvoorbeeld bij familie of collega's. Ze vertelde dat als iemand er 'etniciteit' bijhaalt dit als een probleem geïdentificeerd wordt:

'Ik word er altijd wel een beetje fel van, dat ik denk van nou, dat is helemaal niet nodig.'

Ook werd er door de omgeving empathie getoond. Zo vertelde een respondent dat haar vriendinnen en familieleden haar opvingen en vertelden hoe vervelend ze het vonden wat ze had meegemaakt. Zij probeerden de respondent emotioneel te ondersteunen.

Confronteren, benoemen en bespreekbaar maken

Bij meerdere respondenten kwam het voor dat zij de dader confronteerden met de discriminatie of dat zij het benoemden of bespreekbaar probeerden te maken. Zo vertelden verschillende respondenten, met name

op de werkvloer, dat ze mensen erop aanspraken als ze discrimineerden. Eén van de respondenten die sociaal werker is zei hierover:

'Ik heb ingegrepen, ik heb die collega aangegeven wat ik heb gezien, wat het met de cliënt deed, maar ik heb ook aangegeven wat het met mij deed.'

Dat confronteren gebeurde ook door mensen die zelf een migratie-achtergrond hebben en als zodanig zelf te maken hebben gehad met discriminatie. Een sociaal professional met een Marokkaans-Nederlandse achtergrond vertelde bijvoorbeeld dat hij met werkpartners sprak in Den Haag over jongerenproblematiek waarbij de etnische achtergrond van de jongeren werd benadrukt:

'En ik zit daarbij als sociaal professional, als Marokkaan. Dus ik zeg van: "En hier begint het. Het zijn geen Marokkanen, het zijn Nederlanders. ... Die zijn van de derde, vierde generatie. Die zijn hier geboren. En als je ze daarop al benoemt, als je ze linguïstisch benoemt als 'de ander', dan zal je ze niet bereiken. Geef ze nou het gevoel dat ze een onderdeel zijn van de gehele samenleving." Dus dan krijgen ze het ook zo terug.'

Dat aanspreken van de dader kan ook voor de dader wel eens confronterend zijn. Vooral als het gaat om microagressies in de vorm van racistische grapjes. De dader lijkt dan niet altijd een negatieve reactie te verwachten. Zo vertelde één van de respondenten dat mensen dan wel eens 'schrikken' en zich daarna 'niet meer zo heel goed een houding weten te geven'. Daders verwachten niet dat iemand fel kan reageren op een dergelijk 'grapje'.



Het kwam ook voor, bij zowel witte respondenten als respondenten met een migratieachtergrond, dat zij de behoefte voelden om op te komen voor het slachtoffer. Zo zei één van de respondenten:

'Ze mogen zelf ook aangeven van: "Goh hé, dit vind ik niet kunnen." En als ze dat niet durven, dat kunnen wij dan voor hen doen.'

Dat opkomen voor slachtoffers kan ook nog wel eens leiden tot twijfel of ze daar wel goed aan doen. In één geval werd op straat tegen een moslima een opmerking gemaakt over haar hoofddoek, waarop een respondent er wat van zei. Toen ze zag dat het slachtoffer tranen in de ogen kreeg twijfelde ze of ze juist had gehandeld. De beredenering was dat zij niet in die wijk woonde, terwijl het slachtoffer daar wél leeft en misschien nog vaker in contact zou komen met deze wijkbewoners. De respondent vertelde hierover:

'Mijn bewoonster was stil en had tranen in haar ogen. Ik dacht: misschien wil ze ook niet dat ik hierop reageer. Want zij woont hier en ik niet, natuurlijk. Zij moet wel weer naar de supermarkt gaan.'

In een aantal gevallen werd er ook door de respondent met het slachtoffer gesproken. Dit was dan om te horen hoe zij of hij zich voelde en om ondersteuning te bieden. Verder werd er ook door respondenten ingegrepen door melding te maken, zoals bij een meldpunt, de onderwijsinspectie of op school bij de mentor.

Een enkele keer kwam het voor dat iemand met een hogere status ingreep. Dit was bijvoorbeeld het geval bij een respondent die in zijn jeugd naar eigen zeggen werd lastig gevallen door politieagenten op een wijze waarbij hij zich niet veilig voelde. Een agent die hoger in rang stond greep in en riep de agenten ter orde, waardoor de respondent zich gesteund voelde.

Niet kunnen reageren of niet weten hoe te reageren

Hoewel er meerdere respondenten waren die ingrepen, waren er ook meerdere respondenten die juist niet ingrepen. Dit had verschillende redenen, zoals gevoelens van machteloosheid, niet weten hoe te kunnen reageren, angstgevoelens of schaamte. Een enkele keer werd er niet ingegrepen omdat de discriminatie gebagatelliseerd werd.

Van de meeste respondenten hoorden we dat er helemaal niet ingegrepen werd door de omgeving als er discriminatie plaatsvond. Soms kwam dat omdat discriminatie niet herkend of benoemd werd, maar soms ook omdat omstanders niet precies wisten wat ze konden doen. Soms voelen omstanders zich machteloos en 'verward'. Zo zei één van de respondenten:

'We wisten niet goed hoe hierop te reageren. Ik voelde me echt een 'bystander', maar ik werd geen 'upstander' zeg maar. Dus dat vond ik ook een beetje lastig. Ik dacht van goh, wat ga ik nou zeggen? Ga ik nou zeggen van: "Dit is racistisch"? ... Ik voelde verwardheid. Van, oké, hoe reageer je nu hierop?'

Het gaat soms dus over een gebrek aan kennis, over wat discriminatie of racisme is én over hoe je nu het beste in zo'n situatie adequaat kan reageren. Ook na het incident wisten omstanders vaak niet wat ze konden doen. Zo gaven enkele respondenten bijvoorbeeld aan niet op de hoogte te zijn van het meldproces bij een discriminatiemeldpunt.

Een andere reden voor het niet ingrijpen bij discriminatie zijn gevoelens van angst, onmacht of schaamte. Zo gaf een van de respondenten aan niet te durven ingrijpen als de dader 'een of andere grote man' zou zijn. Soms kwam het voor dat respondenten achteraf spijt hadden van het niet ingrijpen. Bij één respondent werd iemand met een asielachtergrond op



een discriminerende wijze afgewezen voor een baan, en voelde zij onmacht om in te grijpen. Daarover zei de respondent achteraf:

'Als ik er nu aan terugdenk ... dan nog misschien met die man gebeld en gevraagd van: "Joh, ik heb geen fijn gevoel bij hoe dat gesprek is gelopen. Wat is eigenlijk de reden geweest dat hij hier niet zou kunnen blijven?" ... En ik vind het nu wel jammer dat ik dat achteraf niet heb gedaan. Dat ik dat gesprek niet heb gevoerd één-op-één met z'n leidinggevende.'

Niet willen reageren, herkennen of bagatelliseren

Het komt ook voor, zo gaven meerdere respondenten aan, dat er onwil is om in te grijpen. Zo gaf een respondent aan dat de directie van de organisatie er niet altijd wat aan doet als er melding van discriminatie wordt gemaakt, vooral als de dader zelf ook een hoge positie in het management heeft. Ook bij andere respondenten heerste het gevoel dat 'er niks mee gedaan wordt'.

Bij enkele respondenten met een witte achtergrond (die zelf geen discriminatie meemaakten) zagen wij terug dat zij soms moeite hadden om discriminatie te herkennen of te benoemen. In een enkel geval kwam het zelfs voor dat discriminatie gebagatelliseerd werd of dat de ernst ervan niet onderkend werd. Zo zei een witte sociaal werker:

'Ik heb wel gemerkt, op het moment dat je gewoon goed luistert en in contact blijft met zo iemand, dat zo'n uitspraak niet eens, dat is niet per se discriminerend bedoeld, maar dat is meer bedoeld vanuit een soort, ja, simpelheid.'

Een witte jonge vrouw, met een opleiding in Social Work en in haar eerste baan als sociaal professional, gaf zelf ook aan weinig kennis te hebben van andere culturen en als gevolg daarvan weinig cultuursensitief te zijn, waar-

door het lastiger kan zijn discriminatie te herkennen. Pas tijdens haar werk maakte zij kennis met andere culturen en is het 'niet meer zo onbekend' voor haar. Ook merkte deze respondent op dat in haar grotendeels witte gemeente discriminatie niet of nauwelijks een onderwerp van gesprek is, wat erop kan duiden dat het niet herkend wordt of dat het thema niet benoemd wordt.

Leren ingrijpen bij discriminatie

Volgens Nelson et al., (2011) en Ashburn-Nardon et al., (2008) en het Confronting Prejudice Model (CPR-model) zijn er specifieke elkaar opvolgende fasen die doorlopen moeten worden zodat mensen leren om in te grijpen bij discriminatie. Het gaat om: (1) herkennen van discriminatie: sommige vormen van discriminatie zijn expliciet en makkelijk te identificeren. Sommige vormen zijn meer subtiel, 'alledaags' of verpakt in de vorm van 'grapjes'. Het herkennen van alle vormen kan getraind worden via professionele training. (2) De omstander moet bereid zijn om in iedere situatie na te denken of ingrijpen wenselijk is en hoe je ingrijpt. Kortom: je moet dus gemotiveerd zijn om de afweging te maken om in te grijpen en bereid zijn om in te grijpen. Tot slot gaat het erom dat (3) de omstander moet kunnen bepalen of hij wel of niet ingrijpt en de omstander moet weten wat te doen: welke woorden of strategieën kun je gebruiken, wie kun je inschakelen? Een persoon moet hiervoor ook de vereiste vaardigheden hebben en erin geloven zelf in staat te zijn om effectief in te grijpen.

Kort gezegd, mensen moeten bereid zijn in te grijpen (motivatie) en de vaardigheden hebben om in te grijpen maar ze moeten ook weten wanneer ze moeten ingrijpen.



2.5. De impact van discriminatie

Het ervaren van discriminatie kan een behoorlijke impact hebben. Vooral omdat discriminatie vaak niet een incident is, maar meestal langdurig plaatsvindt. Zo gebeurt het vaak dat mensen die gediscrimineerd worden, al vanaf hun jeugd last hebben van discriminatie. Dat begint al op de basisschool, vind plaats tijdens de studie en stages en gaat voort in het volwassen beroepsleven. Discriminatie kan een kortetermijnimpact hebben, zoals acute gevoelens van angst, schaamte, agressie en woede na een incident, of een langetermijnimpact, zoals het ontwikkelen van gevoelens van lage eigenwaarde (of zelfs een minderwaardigheidscomplex) of andere psychosociale problemen.

Kortetermijnimpact

Met impact op de korte termijn bedoelen we emoties die optreden direct nadat de discriminerende situatie plaats heeft gevonden. We kregen van onze respondenten mee dat zij gevoelens ervaren van boosheid en ongelijkheid. Meerdere respondenten gaven aan frustratie te voelen, bijvoorbeeld omdat zij het zo vaak meemaken of omdat ze de tools misten om adequaat te reageren. Een enkele respondent had het over een gevoel van vervreemding, het idee dat je een 'alien' bent.

Verschillende respondenten noemden gevoelens van eenzaamheid, machteloosheid, gekwetst zijn en verdriet. Deze respondenten gaven aan dat emoties behoorlijk hoog konden oplopen als zij discriminatie meemaakten. Zo vertelde één van de respondenten dat ze intense gevoelens van verdriet had na een incident van discriminatie in de wijk:

'Ik zat thuis en na die avond ik moest huilen, ik moest zo hard huilen. Ik dacht: jemig... Ik voelde me zó buiten de maatschappij gezet.'

Meerdere respondenten hadden het over een gevoel van uitsluiting en afwijzing om wie je bent als persoon. Dat je niet 'jezelf' kan zijn. Zo zei één van de respondenten in het geval van een afwijzing voor een stage voor haar opleiding in sociaal werk bijvoorbeeld:

'Ik voelde me super afgewezen om wie ik ben in de basis. Dat vind ik de ergste afwijzing die er is. Want je hebt gedrag en persoon en die onderscheid ik altijd. Gedrag kun je niet altijd even lekker doen, maar iemand afwijzen op hoe die is als persoon, dat vind ik zó erg.'

In dit geval werd de respondent op basis van vooroordelen over haar achternaam afgewezen, omdat gedacht werd dat ze niet goed Nederlands zou spreken en onvoldoende zou aansluiten bij de cultuur van de cliënten van de organisatie. Dat terwijl de respondent welbespraakt was en geboren in Nederland. Dezelfde respondent noemde ook gevoelens van teleurstelling en angst om jezelf telkens te moeten bewijzen:

'Ik vroeg me af: Wil ik wel bij zo'n organisatie werken? Ik dacht: nee, dan moet ik al constant mijzelf bewijzen, elke dag, keer op keer. Als ik dan op mijn tenen loop en ik maak een keer een misstap, dan pakt ze me daar meteen op aan. Dus ik dacht: Ik laat het maar gaan.'

We kunnen stellen dat de discriminatie die mensen meemaken in de sociale basis direct na het incident op allerlei manieren impact heeft op hun emoties en hoe ze handelen in bepaalde situaties. Wat echter opvallend was is dat bij veruit de meeste respondenten de discriminatie niet bleef bij een incident, maar vaak veelvuldig voorkwam tijdens hun leven. Zij vertelden dan ook hoe discriminatie op de langere termijn een impact op hen had.



Langetermijnimpact

Meerdere respondenten vertelden hoe discriminatie al plaatsvond in hun jeugd. Bijvoorbeeld op school, als ze gepest werden omdat ze een hoofd-doek hadden of een niet-Nederlands klinkende achternaam. Het kwam voor dat zowel leerlingen als leerkrachten hieraan mee deden. Vervolgens hadden deze respondenten in verschillende fases van hun leven te maken met discriminatie, bijvoorbeeld tijdens de studie, tijdens stages, op de werkvloer, op straat of in de supermarkt. Daardoor ontwikkelden zij, naar eigen zeggen, bepaalde angsten. Zo vertelde één van de respondenten:

'Ik was bang en schaamde me. Want je achtergrond is niet iets wat je met make-up of zo leuk kan maken. Nee, dat is gewoon je achtergrond, punt. Ik was bang dat ik ook op school die afwijzing zou krijgen. Omdat ik op de basisschool, de middelbare school en het mbo ook veel afwijzingen heb gehad. Op het hbo is het voor het eerst dat ik als een normaal iemand word gezien, dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen een Nederlander en een buitenlander. Alleen voel ik nog die bagage van vroeger.'

In dit geval ging het dus om angst voor constante afwijzing en sociale uitsluiting omdat je 'anders' zou zijn. Verschillende respondenten gaven aan dit telkens weer te ervaren, bijvoorbeeld als ze een nieuwe studie gingen doen, een nieuwe baan kregen of verhuisden naar een nieuwe buurt.

Bij de kortetermijnimpact noemden we al gevoelens van frustratie direct na een incident. Enkele respondenten hadden het echter ook over gevoelens van frustratie, boosheid en onrechtvaardigheid omdat ze het zo vaak meemaakten. In het kader van afwijzing bij een stageplek noemde een respondent bijvoorbeeld:

'Het is gewoon heel vaak gebeurd. Als je al die dingen bij elkaar optelt, en je kijkt ook naar mensen in de omgeving met een buitenlandse afkomst, dan is dat gewoon jammer. ... Dan probeer je het weer op een andere plek. ... Maar als je structureel afgewezen wordt, dan is dat gewoon heel frustrerend.'

Dit geval sluit aan bij een andere respondent die zich constant als 'de ander' bejegend voelde. Bijvoorbeeld als ze microagressie meemaakte, opmerkingen zoals 'wat spreek je goed Nederlands', terwijl ze gewoon in Nederland geboren was. Deze respondent vertelde:

'Ik zou gewoon zo graag een keertje van de daken willen schreeuwen dat het gewoon niet leuk is om iedere keer te horen: "Oh, wat praat je goed Nederlands". ... Weet je, dat een hulpverlener mijn huis binnenkomt en zegt: "Wat heb jij het hier Nederlands ingericht".'

Bij enkele respondenten zagen wij ook terug dat zij op langere termijn gevoelens ontwikkelden dat ze zich 'constant' moesten bewijzen of angst dat je verkeerd begrepen zouden worden bij sociale gelegenheden. Dat dingen bij mensen 'in het verkeerde keelgat zou schieten'. Eén respondent, zelf sociaal professional, noemde expliciet dat de negatieve gevoelens van vroeger een directe impact hadden op de keuzes die ze nu maakt. Zo durfde ze nooit te praten over eerder meegemaakte discriminatie uit angst voor onbegrip en schaamte:

'Ik merkte dat ik me er ook zo voor schaamde, dat ik het niet durfde te delen op school. Pas later, in mijn stage bij het wijkteam, toen discriminatie meer een onderwerp werd in de pauzes, durfde ik te delen: ik heb dit en dit meegemaakt.'



Uit deze voorbeelden van de door ons geïnterviewde respondenten kunnen we begrijpen dat discriminatie niet alleen op de korte, maar ook op de lange termijn effect heeft. De respondenten dragen meegemaakte discriminatie mee als 'bagage' tijdens verschillende fases in hun leven en dit beïnvloedt de keuzes die ze maken en de manieren waarop ze in sociale of professionele situaties handelen.

Uit onze interviews met sociaal professionals en burgers die discriminatie ervaren in de wijk blijkt dat er in grote lijnen drie verschillende reacties zijn op ervaren discriminatie: (1) de confrontatie aangaan en direct ingrijpen; (2) conformeren, compenseren of aanpassen aan de situatie; (3) conflicten vermijden of niet reageren op discriminatie. Deze reacties zijn te koppelen aan polariserende, verbindende, conformerende of vermijdende copingstrategieën. Strategieën die we vooral veel terugzagen bij discriminatie in de wijk zijn conformerende en vermijdende strategieën. De andere strategieën (polariserend en verbindend) kwamen in veel mindere mate voor.

Verder kunnen we stellen dat discriminatie in de wijken een enorme korte- en langetermijnpact kan hebben op mensen die de discriminatie ervaren. Dit kan leiden tot psychosociale problemen. Op de korte termijn ervoeren de respondenten direct na incidenten van discriminatie gevoelens van onrechtvaardigheid, ongeloof, boosheid, frustratie, vervreemding, verdriet en teleurstelling. Op de lange termijn ontwikkelden de respondenten angst- en schaamtegevoelens, gevoelens van constante afwijzing en sociale uitsluiting (van 'anders' zijn) en gevoelens van minderwaardigheid (telkens 'tekortschieten'). Ook namen de geïnterviewden deze gevoelens mee in verschillende fases van hun leven, zoals bij een nieuwe studie, een nieuwe baan of als zij verhuisden naar een nieuwe wijk.

Minderheidsstress

Door onder een groep te vallen die te maken heeft met een stigma kan er minderheidsstress ontstaan. De theorie van minderheidsstress stelt dat het gaat om impact op het psychosociale welzijn van mensen (Meyer, 2003). Druk om te voldoen aan de 'norm' kan dus leiden tot angsten, depressieve gedachten en een negatief zelfbeeld (Ryan et al., 2010). Maar ook gezondheidsklachten zoals obesitas en een algehele slechtere lichamelijke gezondheid (Williams & Serpas, 2021). Het steeds opnieuw waarnemen dat je gediscrimineerd wordt, is dus bijzonder schadelijk voor je gezondheid (Schmitt, Branscombe, Postmes & Garcia, 2014).

3. WAT ZIJN BEHOEFTE EN WAT KUN JE DOEN?

In dit hoofdstuk geven we inzicht in de behoeften van de sociaal professionals die discriminatie hebben ervaren. Als laatste reiken we handvatten aan en doen we aanbevelingen voor in de praktijk.

3.1 Behoeften

Veel sociaal werkers zijn ervaringsdeskundigen op allerlei terreinen. De geïnterviewde sociaal professionals hebben verschillende behoeften als zij te maken krijgen met discriminatie. De behoeften die de sociaal professionals genoemd hebben zijn: emotionele steun, weten waar ik kan melden, weten hoe te reageren en bang zijn voor de eigen positie en erkenning en herkenning van discriminatie.

Emotionele steun

Verschillende sociaal professionals die ervaring hadden met discriminatie gaven aan emotionele steun te willen als zij zich gediscrimineerd voelden. Dit kan op verschillende niveaus. Bijvoorbeeld vanuit de organisatie, als er discriminatie wordt ervaren vanuit andere organisaties of de gemeenten.

‘Mijn vlucht was dingen doen die niet mogen, dat soort zaken, en achteraf gezien was het denk ik beter geweest om daar gewoon beter mee om te gaan. Mijn omgeving en daar het gesprek over te voeren van hé, hoe gaat het nou eigenlijk en wat zijn dingen die bij jou spelen?’

Anderen gaven aan dat zij het prettig vonden dat ze over de situatie konden sparren met collega's om zo gezamenlijk tot een oplossing te komen. Begrepen worden is hierbij van belang.

Emotionele steun kan ook gegeven worden door omstanders. Bijvoorbeeld doordat collega's ingrijpen als zij zien dat er discriminerende situaties ontstaan.

Weten waar ik kan melden

Het is moeilijk in cijfers uit te drukken hoe vaak mensen met discriminatie te maken krijgen, omdat weinig mensen hiervan melding maken. Daarnaast kunnen mensen discriminatie soms moeilijk herkennen of realiseren ze zich pas later dat ze gediscrimineerd werden. Uit de interviews die we hebben gehad met de personen die te maken kregen met discriminatie alsook met mensen die getuige waren van discriminatie worden uiteenlopende argumenten gegeven waarom ze geen melding hebben gedaan. Mensen gaven onder meer aan dat ze:

- Angstig waren voor represailles op het werk;
- Niet wisten dat ze een melding konden doen;
- Niet wisten waar ze een melding konden doen;
- Geen (goed) gedragsprotocol of meldingsplek hadden bij hun werkgever;
- Angstig waren om familieleden of vrienden te verliezen of dat er anders met ze zou worden omgegaan;
- Niet het idee hadden dat het zin had om melding te doen.



Waar kan een melding worden gemaakt van discriminatie?

Antidiscriminatiebureau in de regio

[Discriminatie | adressen antidiscriminatiebureaus](#)

Het College voor de Rechten van de Mens

[Discriminatie \(mensenrechten.nl\)](#)

Meldpunt Discriminatie Internet

[MiND | meldpunt internet discriminatie \(mindnederland.nl\)](#)

Slachtofferhulp Nederland

[MiND | meldpunt internet discriminatie \(mindnederland.nl\)](#)

Politie

[Online contactformulier van de politie](#) of op telefoonnummer 0900-8844

Weten hoe te reageren en bang zijn voor de eigen positie

Verschillende sociaal professionals die te maken hebben gehad met discriminatie, weten vaak niet goed hoe zij moeten reageren. Ga je het gesprek aan, sta je stevig genoeg in je schoen en weet je de juiste dingen te zeggen?

'Maar in discussie gaan met de mensen vind ik heel moeilijk, want het lijkt alsof wij gewoon een andere taal praten, weet je, dan begrijpen we elkaar niet. Want ik heb een paar keer geprobeerd om het eens uit te leggen, maar toch heb ik de indruk dat. Ja, dat werkt niet.'

De meeste sociaal professionals die met discriminatie te maken kregen gaven aan dat bewust niet te doen of te durven. Sommige respondenten gaven ook aan dat ze zich in sommige gevallen pas later realiseerden wat er nou echt gebeurd was, maar ook dan voelt het voor hen alsof het te laat is om er iets mee te doen. De redenen waarom sommigen er niet zelf iets van zeggen komt onder meer omdat ze aangeven op zo'n moment in een vries- of vluchtmodus te verkeren, sommigen omschrijven het zelfs als in een 'shocktoestand' verkeren.

'(...)ik raakte in shock, want dat is wat met mij gebeurt, als ik het niet kan plaatsen, raak ik in een freeze moment.'

Het aanspreken van de dader kan extra moeilijk zijn als het om iemand gaat waarmee gedupeerden van discriminatie een afhankelijkheidsrelatie hebben zoals een werkgever, stakeholder, (hooggeplaatste) ambtenaar, sociaal professional of iemand uit de privékring. Ook wordt het als extra lastig ervaren op het moment dat er getuigen bij zijn die niet ingrijpen, bagatelliseren of meelachen. Dat kan intimiderend en eenzaam voelen.



Soms gingen de personen die te maken kregen met discriminatie ook zelf meelachen om de discriminerende uitingen en maakten zij grappen erover. Ze wisten niet hoe de uitingen aan te kaarten op dat moment, omdat ze bijvoorbeeld eerder ervaren hebben niet gesteund te worden als ze zich uitspreken en daardoor bang zijn voor de gevolgen die het kan hebben.

Erkenning en herkenning van discriminatie

Iets wat veel sociaal professionals die met discriminatie te maken kregen nodig hadden was erkenning van de situatie. Dat de ervaring inderdaad discriminerend over kan komen. En als vervolg dat er actie zou ontstaan om herhaling te voorkomen.

'(..)de beleidsmedewerker die heeft een hele open houding, wil leren, wil dit aanpakken en ziet het probleem. En de collega's zien het probleem eigenlijk niet zo. Die herkennen het als eerste al niet.'

Naast erkenning is het herkennen van discriminatie belangrijk. Zo geven verschillende sociaal professionals aan dat de gebeurtenissen niet herkend waren als iets wat onder discriminatie valt. Hierbij werd er veelal gezegd, het valt wel mee, of, het is niet zo bedoeld. Om tot erkenning en herkenning te komen is ruimte voor een open gesprek belangrijk.

Het is van belang om in te gaan op de verschillende behoeften. Zo kan er ook gewerkt worden aan oplossingen en handvatten voor in de praktijk. In de volgende paragraaf gaan we hier verder op in.

3.2 Oplossingen en handvatten

Uit de gesprekken met de sociaal professionals zijn verschillende oplossingen en handvatten gekomen. De meeste oplossingen en handvatten kunnen zowel op het niveau van de organisaties waar sociaal professionals actief zijn worden toegepast, als in de wijk in het contact tussen burgers/klanten/cliënten en de opleidingen sociaal werk.

Ondersteunen en bespreekbaar maken

Emotionele steun van collega's en de organisatie is een van de behoeften die gediscrimineerde personen nodig hadden. Door het onderwerp discriminatie bespreekbaar te maken kan er makkelijker overgegaan worden op emotionele steun. Een open sfeer en reflectie van de organisatie en de collega's is hiervoor belangrijk. Om het te kunnen ondersteunen is het herkennen en erkennen van discriminatie een voorwaarde. Het ondersteunen van gediscrimineerde professionals in de organisatie kan ook door hen weerbaarder te maken. Zo wordt aangegeven dat verschillende professionals steviger in hun schoenen willen staan om voor zichzelf op te komen. Zoals bij de behoeften staat beschreven hebben de sociaal professionals handvatten nodig om te weten hoe zij kunnen reageren op discriminerende incidenten. Tegelijkertijd wordt aangegeven dat de 'schok' van de gebeurtenis er soms voor kan zorgen dat iemand bevriest. Het risico bestaat dat als er alleen wordt ingezet op weerbaarheid, dat het probleem bij het slachtoffer wordt neergelegd. Het werken aan weerbaarheid kan helpen, mits er ook ingezet wordt op de andere collega's die niet gediscrimineerd worden. Het weerbaar maken en ondersteunen van slachtoffers van discriminatie, kan zowel binnen de organisatie gebeuren als in de wijk.



Weerbaarheid

Weerbaarheid houdt in dat een persoon constructief en gebalanceerd om kan gaan met uitsluiting, wat bestaat uit twee elementen: denkvermogen en handelingsvermogen. Deze kernelementen zijn essentieel om emotioneel stabiel te blijven en emotionele stress te kunnen verminderen. Het denkvermogen is belangrijk omdat het een persoon in staat stelt om zich positief en gezond te blijven ontwikkelen ondanks hun ervaringen met sociale uitsluiting. Het handelingsvermogen is belangrijk omdat het vaardigheden omvat om met situaties om te gaan waarbij er sprake is van sociale uitsluiting. Voorbeelden van vaardigheden zijn onder meer het kunnen opkomen voor jezelf, grenzen en wensen kunnen aangeven en rekening houden met de grenzen van anderen.

Factoren

Meijer, Winter-Koçak en Cadat (2018) hebben onderzoek gedaan naar wat werkt in het weerbaar maken van jongeren met een migratieachtergrond. De mechanismen hebben ze in een infographic geplaatst. Hieronder hebben we een aantal factoren opgesomd die bijdragen aan de weerbaarheid. Dit onderzoek is gericht op jongeren; een deel van onze respondenten waren jonge mensen en de verwachting is dat een groot deel van de werkzame mechanismen ook zullen werken bij mensen uit een hogere leeftijdscategorie.

Factoren die bijdragen aan de weerbaarheid

- **Steun sociale omgeving**
Waardoor jongeren zich veilig en gesteund voelen
- **Positieve identiteit**
Goed gevoel van eigenwaarde, positief zelfbeeld & zelfwaardering
- **Zelfvertrouwen**
Het geloof in eigen kunnen
- **Zelfregie**
Het gevoel dat men invloed en controle heeft over het eigen kunnen
- **Reflectief vermogen**
Leren, ontwikkelen en uiteindelijk tot betere keuzes komen
- **Sociale vaardigheden**
Om met anderen en met (conflict)situaties om te kunnen gaan
- **Inzicht in discriminatie & stigmatisering**
Discriminatie kunnen herkennen, voorbereid zijn en adequaat reageren

Een ander principe waar rekening mee gehouden kan worden is lichaamshouding. Uit een experimentele studie (Körner, Petersen, & Schütz, 2021) bleek dat een open uitgestrekte lichaamshouding kan zorgen voor meer zelfvertrouwen. Dit kan worden gebruikt binnen weerbaarheidstrainingen.



Toepassing ondersteunen en bespreekbaar maken

- ✓ In de wijk – inzetten op weerbaarheidstrainingen en bespreekbaar maken door bijvoorbeeld een open gesprek of dialoog (zie ook ontmoeting). Ook kan er ingezet worden op sociale normen en campagnes/trainingen die ingrijpen bij discriminatie stimuleren (zie ook Leren ingrijpen bij discriminatie en sociale normen uitdragen).
- ✓ In de eigen organisatie – door een open gesprek en sfeer te creëren, waarin discriminatie erkend en herkend wordt en ruimte is voor een gezamenlijke reflectie, en waar mensen leren om in te grijpen als er gediscrimineerd wordt (zie ook Leren ingrijpen bij discriminatie). Maar er kan ook ingezet worden op weerbaarheidstrainingen die gericht zijn om goed om te gaan met discriminatie-gebeurtenissen.
- ✓ In de opleidingen – aandacht voor de eigen organisatie om discriminatie en inclusie bespreekbaar te maken. Denk ook aan het voeren van diversiteitsbeleid.

Leren ingrijpen bij discriminatie

Ingrijpen door omstanders kan helpen om discriminatie te stoppen en bespreekbaar te maken. Verschillende sociaal professionals geven aan dat zij vaak wel willen ingrijpen maar niet weten hoe zij dit het beste kunnen doen. Tegelijkertijd zijn er ook sociaal professionals die dit al wel doen.

'Ik denk soms ook wel gestrekt erin te gaan, dus soms ook wel gewoon vertellen waar het op staat. Maar tegelijkertijd ook wel proberen om de aansluiting te houden met zo iemand.'

En

'Ik heb ingegrepen, ik heb die collega aangegeven wat ik heb gezien, wat het met de cliënt deed, maar ik heb ook aangegeven wat het met mij deed.'

Het is belangrijk om in te grijpen als je getuige bent van discriminatie. Op deze manier betuig je steun aan de persoon die het meemaakt en laat je zien aan zowel diegene die discrimineert als diegene die discriminatie heeft moeten ondergaan dat je deze ervaring herkent, erkent en afkeurt. Tijdens een bystander training leren deelnemers ook discriminatie te herkennen. Daarnaast is het goed om in te grijpen zodat je een sociale norm stelt. Door deze sociale norm te stellen geef je het goede voorbeeld en kunnen diegenen die zich schuldig maken aan discriminatie, alsook de omstanders inzichten krijgen en ervan leren. Er kunnen dan schuldgevoelens optreden bij de dader wat ervoor kan zorgen dat iemand terugkomt op de fout en zich hier bewuster van is in de toekomst (Taouanza en Felten, 2017).



De effectiviteit van ingrijpen als je een wit persoon bent

Witte mensen kunnen een belangrijke rol vervullen als het gaat om het tegengaan van discriminatie en racisme. Zij zitten in de positie om verandering te brengen in hun eigen witte omgeving. Dit kunnen ze doen door bijvoorbeeld hun eigen vooroordelen te onderzoeken, in gesprek te gaan met anderen over het thema en een sociale norm stellen die antiracistisch is. Juist als wit persoon is het belangrijk om deze sociale norm te stellen als het om discriminatie gaat. Uit diverse studies blijkt namelijk dat wanneer 'zwarte' mensen ingrijpen als omstander ze eerder als klager worden beschouwd dan wanneer een 'witte' omstander zou ingrijpen ([Felten, Cadat-Lampe en Does, 2022](#)).

Sociale norm stellen als omstander

Een sociale norm stellen bij discriminatie is belangrijk, omdat je een signaal afgeeft dat het gedrag niet geaccepteerd wordt. Als omstanders stilzwijgend toekijken, kan dat ervoor zorgen dat de discriminatie toeneemt.

Fases die iemand doorloopt vóór het ingrijpen:

1. Discriminatie herkennen.
2. Afvragen of het gerechtvaardigd is om in te grijpen.
3. Bepalen om wel/niet in te grijpen.
4. Bepalen welke interventie of strategie je gebruikt.

Een aantal tips hoe in te grijpen als je getuige bent van discriminatie:

- De dader aanspreken op positieve normen en waarden en eigenschappen.
- Geef ruimte aan de gevoelens van slachtoffers.
- Als 'groep' de dader aanspreken kan een positief effect hebben, bijvoorbeeld door met meerdere teamleden op werk of de sportclub of familieleden de dader aan te spreken.

In deze [publicatie](#) kun je lezen hoe je nog meer kan ingrijpen als omstander.

Meer informatie over ingrijpen? Lees [dit](#) artikel en deze factsheet.

Toepassing leren ingrijpen bij discriminatie

- ✓ In de wijk- aanbieden van een bystander training om discriminatie te herkennen en te leren in te grijpen.
- ✓ In de eigen organisatie – aanbieden van een bystander training om discriminatie te herkennen en te leren in te grijpen.
- ✓ In de opleidingen - aanbieden van een bystander training om discriminatie te herkennen en te leren in te grijpen, onder studenten en docenten. Het kan gespecificeerd worden binnen de opleiding hoe je dit als professional kan doen.



Stimuleren van ontmoeting

Een oplossing die door verschillende sociaal professionals wordt aange dragen is het stimuleren van ontmoeting. Er worden voorbeelden gegeven van gezamenlijk eten, gezamenlijk sporten in de buurt, tuinieren in een buurttuin. Hierdoor leren mensen elkaar kennen en kunnen verkeerde beelden bijgesteld worden. Samenwerking binnen het ontmoeten vinden sociaal professionals van belang.

'Alle gelegenheden die er kunnen zijn, moeten we gebruiken om mensen elkaar te laten ontmoeten, omdat die beelden, misverstanden, veronderstellingen op afstand ontstaan. Maar soms als je mensen persoonlijk kent of met elkaar in gesprek raakt, vallen veel veronderstelde verschillen weg. Het is dus belangrijk dat mensen elkaar ontmoeten, met elkaar samenwerken, samen leren en bereid zijn om ook van elkaar te leren, dat ieder bereid is om een stapje naar elkaar toe te zetten.'

Positief contact

Het hebben van contact met mensen, uit bijvoorbeeld een andere cultuur dan jijzelf, wordt door de wetenschap gezien als de meest effectieve manier van discriminatie verminderen. Deze 'contact theorie' (of 'intergroep contact') is al in 1954 beschreven door Allport. De 'contacttheorie' stelt dus dat ontmoetingen tussen verschillende groepen leiden tot minder vooroordelen, mits dit onder de juiste voorwaarden gebeurt.

Welke voorwaarden gelden er voor een positief effect ten aanzien van sociaal contact?

1. Positief contact: de ervaring van het contact dient positief te zijn wil het een positief effect hebben en discriminatie verminderen.
2. Empathie bevorderen: wanneer personen zich echt gaan inleven in een persoon uit een andere groep krijgen ze meer empathie voor iemand uit de andere groep en op een gegeven moment vaak de gehele groep.
3. Angst verminderen: door positief contact tussen mensen uit verschillende groepen worden de verschillende groepen als minder bedreigend ervaren.

In de gesprekken tijdens de ontmoetingen kan er ook gezocht worden naar overeenkomsten. Zo vertelt een sociaal professional erachter te zijn gekomen dat zij meer overeenkwamen dan gedacht. Dit hielp in het gesprek. Een open gesprek met elkaar aangaan wordt ook veel aange dragen als oplossing. Echt luisteren naar elkaar en proberen je in elkaars situatie te verplaatsen.

'Verplaats je, ontwikkel dat empathisch vermogen, lach en wuif het niet weg van 'Nee, stel je niet zo aan,' voel hoe het is om dat misschien dagelijks te moeten meemaken.'

Ontmoetingen kunnen helpend zijn om discriminatie te verminderen tussen wijkbewoners maar ook tussen sociaal professionals. Meer weten over ontmoeting? Lees [dit](#) rapport.



Wat betekent inleven?

Inleven is een voorstelling maken over hoe de situatie is of kan zijn voor een ander persoon of groep personen. Dit kan o.a. vooroordelen en stereotype ideeën doen verminderen. Inleven zorgt voor een positieve houding ten opzichte van de ander.

Wat betekent empathie?

Empathie is het meevoelen of hetzelfde voelen als de andere persoon of groep. Dit kan ervoor zorgen dat iemand minder vooroordelen heeft ten aanzien van een ander individu of groep.

Empathie en verplaatsen in de ander

Het creëren van empathie voor de ander, kan zorgen dat vooroordelen en stereotypen afnemen. Doordat iemand een verhaal hoort of een ervaring waarin iemand gediscrimineerd wordt, kan er empathie ontstaan waardoor iemand zich gaat verplaatsen in de ander. Dit komt doordat mensen gaan meeleven met het verhaal. Op dat moment gebeurt er iets in ons brein. Het eigen zelfbeeld en het beeld van de ander komt dichtbij elkaar en gaat deels overlappen. Omdat mensen graag positief willen denken over zichzelf, gaan ze ook positiever denken over de persoon waarin ze zich hebben ingeleefd. Dit zorgt ervoor dat uitgesproken en bewuste vooroordelen en stereotypen maar ook meer onbewuste automatische vooroordelen en stereotypen verminderen. Meer weten? Lees het [Wat werkt bij dossier](#) over discriminatie (Felten & Broekroelofs, 2022).

Toepassing stimuleren van ontmoeting

- ✓ In de wijk. Faciliteer ontmoetingsmogelijkheden en stimuleer inleving en empathie. Dit kan gedaan worden door bijvoorbeeld dialoog avonden of film of theatervoorstellingen waarin het verhaal van een persoon die gediscrimineerd wordt centraal staat. Zorg voor een positieve ontmoeting en lekker eten. Een fijne ruimte kan ook bijdragen. Gezamenlijk aan een doel werken, samenwerken, elkaar leren kennen kan het effect van ontmoeten versterken.
- ✓ In de eigen organisatie. Faciliteert ontmoetingsmogelijkheden tussen verschillende collega's. Denk hierbij aan dialoogbijeenkomsten, gezamenlijk casussen oplossen of een intervisie. Stimuleer hier ook inleving en empathie. Bijvoorbeeld ook tussen de sociaal professionals als de cliënten en/of bewoners. Voorkom discussie en richt de ontmoeting zo in dat er een positief gevoel aan wordt overgehouden.
- ✓ In de opleidingen. Organiseer dialoogbijeenkomsten, stimuleer samenwerking tussen studenten met verschillende achtergronden en zet in op inleving en empathie om vooroordelen en stereotypen te verminderen.

Werk aan een inclusieve diverse organisatie

Een andere oplossing om discriminatie aan te pakken, is zorgen voor een inclusieve en diverse organisatie. Niet alleen onder de mensen in het veld maar ook op plekken waar de beslissingen genomen worden. Door te steunen naar een divers personeelsbestand kan er tunnelvisie worden voorkomen. Ook is het belangrijk dat er verschillende diverse perspectieven worden meegenomen in het maken van beslissingen.

'(...) beoordelingsmomenten, waarbij zware beslissingen genomen worden, moet je altijd voorkomen dat je in een tunnelvisie komt. En ik zeg dus eigenlijk per definitie: als je alleen maar met mensen met evenveel vinkjes in een commissie zit, dan heb je dus een tunnelvisie.'



Naast dat organisaties zelf meer divers kunnen worden is het ook belangrijk om te zorgen voor diversiteit binnen gemeenten. Ook is het belangrijk dat de inspraak vanuit bewoners/burgers/cliënten vanuit een diverse groep komt.

'Daar heb je dus bewonersondersteuning voor nodig, opbouwwerk. Mensen die ook kritisch durven te zijn naar de verschillende groepen in de wijk. En als gemeente ook lef tonen, en niet meer in die klassieke manier van wijkvertegenwoordiging blijven hangen maar gewoon: hé, hoe gaan we nou echt die afspiegeling van de wijk willen zijn, hoe gaan we nou echt dat buurmanschap met elkaar vormgeven. Want die wijken zijn gemêleerd, en die worden gemêleerd. En dat zijn allemaal alvast richtingen die ik nu kan benoemen. Dus dat wijknetwerk versterken en diverser maken.'

Wat werkt tegen discriminatie op de arbeidsmarkt

Als werkgever kan je veel doen om discriminatie binnen de eigen organisatie of bij stakeholders tegen te gaan. Hieronder staan een aantal tips en voorbeelden. Voor meer voorbeelden kan deze publicatie over hoe je discriminatie op de werkvloer aanpakt worden geraadpleegd. Daarnaast is er ook een speciale handreiking anti-discriminatiebeleid voor gemeentelijke (uitvoerings)organisaties en sociaal professionals.

- Geef als management van een organisatie zelf het goede voorbeeld. Het is belangrijk dat je als organisatie stelling neemt. Hierbij is het belangrijk dat de organisatie zelf de sociale norm stelt, het diversiteitsbeleid steunt en dit opneemt in de missie van de organisatie. Er moet draagvlak worden gecreëerd binnen alle lagen van de organisatie. Monitor regelmatig hoe het gaat;
- Zorg voor positieve ontmoetingen tussen werknemers die van elkaar verschillen op bijvoorbeeld religie, seksuele- en/of gender-oriëntatie of afkomst. Dit kan helpen bij het verminderen van vooroordelen en stereotyperen en hiermee ook discriminatie op de werkvloer. Voorbeelden: teambuildinguitjes, rollenspellen en samen spellen doen waarbij het delen van verhalen centraal staat. Het is belangrijk dat er ruimte wordt gemaakt zodat de mensen uit de verschillende groepen de ruimte krijgen om elkaar echt te leren kennen. Ook is het belangrijk is om bij het organiseren en leiden van zo'n activiteit dat er rekening wordt gehouden met persoonlijke achtergrond en communicatiestijl;
- Maak discriminatie bespreekbaar binnen verschillende teams van de organisatie;



- Samen beslissingen nemen. Het is wetenschappelijk bewezen dat in een inclusieve organisatie sprake is van inclusion in decision making. Dit betekent dat individuele meningen gehoord moet worden. Ook wanneer deze tegen de algemene opvattingen van de organisatie ingaan. Verschillende meningen en perspectieven zorgen namelijk voor nieuwe inzichten, waardoor men van elkaar kan leren. Ongemakkelijke gesprekken moeten gevoegd kunnen worden om tot breed gedragen inclusie te komen;
- Zet in op antidiscriminatie trainingen en interventies;
- Zorg er dat er een goed meldingsprotocol is als het gaat om discriminatie en grensoverschrijdend gedrag. Hierbij is het belangrijk dat deze meldingen goed worden opgepakt en dat er een terugkoppeling plaatsvindt;
- Maak de werkprocessen, werkplannen en beleidsplannen inclusief. Zorg ook dat hierin het tegengaan van discriminatie wordt opgenomen en beschrijf wat er wordt gedaan op het moment dat het voorkomt;
- Sommige gemeenten of organisaties stellen extra eisen (m.b.t. discriminatiebeleid) aan de organisaties waarmee ze samenwerken of organisatie die ze subsidie verstrekken. Zo kunnen gemeenten een norm stellen dat andere organisaties ook actief werken aan een inclusieve en veilige werkomgeving;
- Zorg voor een (meer) divers personeelsbestand;

- Objectiveer het werving en selectieproces. Objectief werven en selecteren is een evidence based aanpak. Hierbij ga je niet afgaat op de 'klik' maar wordt er geselecteerd op basis van competenties van kandidaten. Omdat mensen vaak een voorkeur hebben voor mensen die op hen lijken, zorgt selecteren op 'klik' voor 'bias'. Selecteren op competenties is objectiever en zorgt voor het beter vinden van talent en voor het creëren van gelijke kansen;
- Objectiveer het promotieproces. Promoties kan je op eenzelfde manier aangepakt worden als het werving- en selectieproces. Hierbij maakt je vooraf helder welke competenties werknemers moeten hebben om promotie kunnen maken. Deze competenties je bij iedere werknemer die de promotie ambieert, op exact dezelfde manier. Om 'bias' te voorkomen kun je bijvoorbeeld vragen aan een collega (of nog beter: een externe) om dit proces te controleren. Zo voorkom je dat een werknemer promotie krijgt omdat deze bijvoorbeeld 'goed ligt in het team' of dat 'goed klikt' met de leidinggevende.

Wil je weten hoe je vooroordelen en discriminatie kunt voorkomen in tijdens het werven en selecteren van nieuwe werknemers, lees dit [artikel](#).



Toepassing werk aan een inclusieve diverse organisatie

- ✓ In de eigen organisatie/in de opleidingen inzetten op een divers personeelsbestand. Voorkom hierbij discriminerende protocollen. Laat de mensen uit de verschillende gediscrimineerde groepen mee beslissen en zet in op objectief werven en selecteren.

Werken aan eerlijke processen

Het werken aan eerlijke processen kan discriminatie op institutioneel niveau tegengaan.

1. Verander sociale normen

Geldende sociale normen binnen een organisatie houden discriminatie vaak in stand. Het is belangrijk om juist een duidelijke norm neer te zetten voor inclusie en diversiteit en tegen discriminatie. Dit werkt beter wanneer dit uitgedragen wordt door management en leidinggevende. Denk aan het goede voorbeeld geven of het verankeren van de sociale norm in de visie en/of missie van een organisatie.

2. Processen nalopen op eerlijkheid en zo nodig processen afschaffen of aanpassen

Binnen bestaande processen kan namelijk (onbewust) gediscrimineerd worden. Om dit te voorkomen of te verhelpen is het van belang om de aanwezige processen na te gaan. Het gaat hierbij om processen die:

- Duidelijk discriminerend gedrag stimuleren.
- Het aanpassen van processen dat er niet (onbewust) kan worden gediscrimineerd.
- Specifiek kijken naar processen die mensen van een gediscrimineerde groep kunnen discrimineren.

Een voorwaarde om dit tot een succes te brengen is dat institutionele discriminatie herkend en erkend wordt. Een stap verder is het verantwoordelijkheid afleggen aan een onafhankelijke commissie die de processen toetst op eerlijkheid. Het gaat hierbij niet om de outcome/ output maar om het proces. Ten slotte is het cruciaal om de mensen om wie het gaat te betrekken bij de aanpak van institutionele discriminatie.

Meer weten zie [wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme-def.pdf \(kis.nl\)](#)



3.3 Wat kan je nog meer doen?

Hieronder staan nog een aantal tips die de sociaal professionals hebben genoemd in het onderzoek maar nog niet benoemd zijn.

- Organiseer als gemeente een 'racismevrije dag' en stel een bondgenootschap centraal. Inwoners, werknemers en werkgevers kunnen workshops volgen. Maakt het inclusief en toegankelijk, zowel online als offline. Sommige gemeenten kiezen specifieke thema's bijvoorbeeld: discriminatie bespreekbaar maken binnen de opvoeding of sport.
- Doe aan community building in de wijk. Zorg ook hier dat iedereen kan meedoen en onderdeel kan zijn van de groep. Betrek bijvoorbeeld scholen, jongeren, ouders en ondernemers uit de wijk erbij.
- Sta als bewonersplatform open voor nieuwe inzichten en verschillende perspectieven uit de wijk. Zorg dat de stem van de verschillende groepen worden gehoord en dat een bewonersplatform een brede representatie kent. Betrek bijvoorbeeld ook religieuze instellingen, juist ook bij thema's waarbij je minder snel denkt om deze erbij te betrekken zoals de energietransitie. Sta open voor thema's, hulp en inzet van andere organisaties en individuen.
- Een kringloopwinkel inrichten als ontmoetingsplek voor bewoners.
- Wees kritisch als wijkteam naar hoe over hoe cliënten worden benaderd. Zorg dat het werkplan inclusief is zowel voor de werknemer als cliënt. Zorg voor een divers personeelsbestand waarbij verschillende mensen zich kunnen inleven in de verschillende gemeenschappen. Hierbij is taal een belangrijk onderdeel. Maak van sociale cohesie een prioriteit.
- Krijg inzicht in welke sociale organisaties en bewonersinitiatieven in de gemeente en de wijk zich bezighouden met antidiscriminatie en het tegengaan van uitsluiting. Betrek ze bij buurtpreventie en lokaal beleid.
- Kijk welke lokale en landelijke interventies er zijn die zich richten op de aanpak van discriminatie.



4. DRIE LESSEN VOOR HET SOCIAAL WERK

Wanneer er vanuit een helicopterview gekeken wordt naar de verschillende gesprekken, zien we verschillende aanknopingspunten voor het sociaal werk met betrekking tot discriminatie. Hieruit volgen een aantal conclusies en aanbevelingen die specifiek voor het sociaal werk geleden.

Les 1: Er is discriminatie binnen het sociaal werk

Discriminatie wordt niet altijd gezien en herkend binnen het sociaal werk. Het wordt soms weggewuifd met de gedachte: 'het is niet zo bedoeld'. Echter, het gaat bij discriminatie niet om de intenties maar om het gedrag. Discriminatie speelt ook binnen het sociaal werk. Tussen collega's, bewoners, van sociaal professionals naar bewoners en van bewoners naar sociaal professionals. Daarnaast zijn er veel informele netwerken binnen het sociaal werk, waardoor er weinig grip lijkt te zijn op discriminerende processen en incidenten. Dit maakt het lastiger om het aan te kaarten en een melding te doen. Ook de relatie die een sociaal professional heeft, bijvoorbeeld met een client, kan het aankaarten van discriminatie bemoeilijken. Dit komt door de professionele hulprelatie waarbij het aankaarten discriminatie soms niet helpend kan zijn voor de ondersteuning.

Les 2: Herkennen en erkennen van discriminatie is belangrijk

Discriminatie wordt lang niet altijd herkend en erkend. We hebben tijdens de gesprekken verschillende casussen gezien waarin er sprake was van een discriminerend incident. Echter werd dit incident vaak weggezet als 'sociaal onacceptabel gedrag'. Of dat de casus werd opgelost als iedere

andere casus waarin het discriminerende element buiten beschouwing is gehouden. Wat hier mogelijk aan bijdraagt is dat professionals en vrijwilligers vaak het idee hebben dat zij al bezig zijn om inclusief te werken en dat ze hier dus niet meer op hoeven letten.

'(...) zullen we ook op onze website zetten dat onze organisatie inclusief is? Dat we werken aan inclusief beleid? En dan hoor je de ander denken: ja, maar waarom? Dat is vanzelfsprekend. Ja, en daar gaat het mis. Het is dus niet vanzelfsprekend. En daar gaan sommigen te veel van uit.'

Er wordt dus vaak gedacht dat men niet discrimineert waardoor discriminatie lastig wordt herkend. Dit sluit aan bij het verschijnsel 'kleurenblindheid'. Kleurenblindheid houdt in dat mensen zeggen niet naar huidskleur te kijken, waarbij aantijgingen van racisme worden weggeveegd en het bestaan van discriminatie en racisme ontkend wordt (Felten, Cadat & Does, 2021; Savenije et al., 2014).

Kortom: we zien een groep sociaal professionals die discriminatie ziet en erkent maar daarnaast ook een deel die het wel zien maar niet willen zien en een groep die het niet ziet.



Waar vind ik informatie over het herkennen van discriminatie?

Het herkennen en erkennen van discriminatie is belangrijk binnen het sociaal werk. Maar hoe leer je discriminatie te herkennen en te erkennen? Deel bijvoorbeeld kennis over: definities van discriminatie en de verschillende discriminatie gronden, wat stereotypen en vooroordelen zijn, deel feiten en cijfers over discriminatie.

- Bekijk of de [plaatselijke antidiscriminatiebureaus](#) trainingen of voorlichten geven.
- Bekijk bijvoorbeeld dit onderdeel uit een [toolbox](#) (bedoeld eigenlijk voor docenten op HRM opleidingen) over hoe je vooroordelen en stereotypen verminderen.
- Kijk ook <https://www.kis.nl/themas/discriminatie>.
- Kijk ook <https://www.movisie.nl/inclusie-diversiteit>.
- Kijk ook <https://www.movisie.nl/discriminatie>.

Les 3: Proactieve aanpak van discriminatie is nodig

Wat opvalt is dat er vooral gereageerd wordt als er een discriminerend incident al heeft plaats gevonden; er wordt dus minder ingezet op preventie. Daarnaast wordt aangegeven dat organisaties weinig motivatie hebben om bijvoorbeeld trainingen te geven aan hun personeel om discriminatie aan te pakken. Opvallend was dat weinig sociaal professionals interventies kennen die kunnen bijdragen aan het verminderen van discriminatie, zowel in de wijk als in de eigen organisatie. Een proactieve aanpak van discriminatie ontbreekt dus nog vaak, maar wordt dan ook aanbevolen.

Dilemma's

Het aanpakken van discriminatie en het bevorderen van inclusie en diversiteit kunnen voor allerlei dilemma's zorgen, zoals:

Wat doe je als?

- Je weet dat je discriminatie moet aankaarten maar je weet niet hoe je dat kunt doen.
- Je bang ben om discriminerend over te komen. Bijvoorbeeld wanneer je een probleemgezin met een bepaalde achtergrond wilt helpen. Of wanneer juist jongeren met een bepaalde achtergrond overlast veroorzaken.
- Je cultuurverschillen niet durven te benoemen of mensen daarop aan te spreken.

Er zijn verschillende manieren om hiermee om te gaan. Zoals in de gesprekken naar boven kwam is intervisie of het bespreken van casussen met betrekking tot discriminatie een van de mogelijke oplossingen. Een andere tool die kan helpen zijn de [struisvolgel sessies](#). Dit is een [gesprekstool](#) voor morele dilemma's die te maken hebben met diversiteit. Ook kan het nuttig zijn om te leren ingrijpen [als omstander](#) van discriminatie. Er zijn verschillende cursussen van diverse aanbieders hiervoor beschikbaar (zoals van [Fairspace](#), van [Sex Matters](#)).

4.1 Hoe nu verder?

Sociaal professionals zouden naar aanleiding van deze inzichten kunnen inzetten op het versterken van kennis en vaardigheden over de aanpak van discriminatie, Hierdoor kunnen zowel sociaal professionals als burgers discriminatie beter herkennen en benoemen. Ook zou ingezet kunnen worden op weerbaarheidstrainingen zodat mensen die vermijdende en conformerende copingstrategieën gebruiken beter toegerust worden om met discriminatie om te gaan. Tegelijk moet voorkomen worden dat alleen de gevolgen van discriminatie aangepakt worden. Er moet ook ingezet worden op discriminatie zelf (de oorzaak) te verminderen. Het is belangrijk om in te zetten op zowel het ontwikkelen en uitvoeren van effectieve interventies in de wijk als op organisatieniveau en binnen de instituties. Denk aan het bevorderen van inclusieve organisaties en inclusief handelen zonder discriminatie als gebeurtenis te negeren in bijvoorbeeld de casuïstiek.

Verder is het belangrijk dat bewoners en sociaal professionals in de wijk weten welke wegen ze kunnen bewandelen bij discriminerende incidenten. Bijvoorbeeld door zichtbaarheid en toegankelijke meldpunten en duidelijkheid over het meldproces. Ook is belangrijk dat sociaal professionals inzetten om de lange termijn impact van discriminatie in de wijk door psychosociale problematiek en gevoelens van sociale uitsluiting aan te pakken. Tot slot is het van belang dat de kennis en vaardigheden bij de sociaal professionals komt. Er moet ruimte ontstaan om deze kennis en vaardigheden te trainen en in te zetten in de dagelijkse praktijk. Om dit te bereiken zijn er verschillende zaken nodig:

Lang niet alle interventies die gericht zijn op discriminatie verminderen zijn effectief. Hoe weet je of een interventie gericht op het voorkomen van discriminatie effectief is? Gebruik hier voor [deze checklist](#) waarin alle werkzame mechanismen zoals voortgekomen uit wetenschappelijk onderzoek op een rij staan.

- Een gezamenlijk preventieve wijkaanpak en visie om discriminatie tegen te gaan. Dit kan eventueel worden opgepakt in samenhang met andere sociale vraagstukken rondom sociale ongelijkheid. Zoals structurele armoede en uitsluiting door armoede, gezondheidsverschillen, huiselijk geweld en het missen van bestaanszekerheid. Echter, is het belangrijk dat er een specifieke aanpak komt van discriminatie om te voorkomen dat het thema 'ondergesneeuwd' wordt door andere thema's die al veel duidelijker op de agenda staan van sociale professionals.
- Meer zicht op welke effectieve interventies die sociaal professionals kunnen inzetten om discriminatie te voorkomen en te verminderen, zowel in de wijk als op de werkvloer. Denk hierbij aan:
 - Trainingen waarin je leert ingrijpen als omstander van discriminatie.
 - Interventies gericht op het verminderen van (onbewuste) vooroordelen en stereotypen bij sociale professionals.
 - Interventies gericht op het verminderen van (onbewuste) vooroordelen en stereotypen onder wijkbewoners en vrijwilligers in de wijk (zie [dit artikel](#) voor interventies of buurtwijs.nl).
- Interventies gericht op het vergroten van kennis over discriminatie onder sociaalprofessionals. Stevige sociale normen tegen discriminatie, bijvoorbeeld verankerd in een visie en beleid van organisaties en uitgedragen door brancheorganisaties, lectoren, opleidingen et cetera.
- Een duidelijk handelingsperspectief en protocol binnen organisaties over wat er moet gebeuren als iemand zich gediscrimineerd voelt.
- Er moet onderzoek komen binnen organisaties voor sociaal professionals naar processen en beleid die (bedoeld of onbedoeld) leiden tot ongelijkheid (institutionele discriminatie).
- Aandacht voor de (psychische) langeretermijn impact van discriminatie en de ontwikkeling van interventies op dit terrein.



Wat kan het (hoger) onderwijs doen?

Binnen het onderwijs voor het sociaal werk (met name de hbo-opleidingen social work) kan meer aandacht komen voor de aanpak van discriminatie. Het herkennen van discriminatie en kennis opdoen over discriminatie is hiervoor belangrijk.

Zet in op het vergroten van kennis over:

- Discriminatie, vooroordelen en stereotypen;
- De verschillende discriminatiegronden;
- Weerbaarheid;
- Divers sensitief werken;
- Effectieve aanpakken en interventies om discriminatie te voorkomen.

Zet in op het vergroten van vaardigheden over:

- Het ingrijpen bij discriminatie in het werkveld en binnen de opleiding.
- Reflectievaardigheden over morele dilemma's rondom diversiteit discriminatie.
- Het herkennen van discriminatie.

Zet daarnaast in op het verminderen van vooroordelen en stereotypen onder studenten. Bijvoorbeeld door sterke sociale normen, inleving en empathie.

Meer lezen over discriminatie voorkomen en verminderen? Bekijk dan de thema pagina's van [Kis](#) en [Movisie](#).



LITERATUUR

Ashburn-Nardo, L., Morris, K., & Goodwin, S. (2008). The Confronting Prejudiced Responses (CPR) Model: Applying CPR in organizations. *Academy of Management Learning and Education*, 7(3), 332–342.

Bartholomew, L.K., Parcel, G.S., Kok, G. Gottlieb, N.H., & Fernandez, M.E. (2011). Planning health promotion programs. An Intervention Mapping Approach. Third edition. San Fransico: Jossey- Bas

Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social forces*, 92(3), 957-982.

Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence against women*, 17(6), 777-796.

College voor de Rechten van de Mens. (2017). *2016 jaarlijkse rapportage Armoede, sociale uitsluiting en mensenrechten*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens.

College van de rechten van de mens. (z.d.). Armoede. Geraadpleegd van <https://www.mensenrechten.nl/themas/armoede>

Every, D., & Perry, R. (2014). The relationship between perceived religious discrimination and self-esteem for Muslim Australians. *Australian Journal of Psychology*, 66(4), 241-248.

Feinstein, B. A., & Dyar, C. (2017). Bisexuality, minority stress, and health. *Current sexual health reports*, 9(1), 42-49.

Felten, H., Broekroelofs, R., & Van de kamp, J. (2020). *Oproeien zonder vooroordelen*. Utrecht: KIS.

Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Utrecht: KIS/ Movisie.

Felten, H., Cadat M., & Does, S. (2021). *Een ogenschijnlijke paradox: om racisme aan te pakken moet je niet kleurenblind zijn*. Geraadpleegd op 09-01-23 van <https://www.kis.nl/artikel/een-ogenschijnlijke-paradox-om-racisme-aan-te-pakken-moet-je-niet-kleurenblind-zijn#:~:text=De%20paradox%3A%20om%20onderscheid%20op,racisme%20is%20dit%20niet%20anders>.

Gabriels, R., Verschuur, A. (1997). *Racisme op het werk: alledaags racisme in de sector zorg en welzijn*. Utrecht: NIZW.

Goldinger, S. D., Kleider, H. M., Azuma, T., & Beike, D. R. (2003). "Blaming the victim" under memory load. *Psychological Science*, 14(1), 81-85.



Gordijn, E., & Wigboldus, D. (2013). *Stereotypen*. In: *Sociale psychologie*. Groningen / Houten: Noordhoff Uitgevers

Hatzenbuehler, M. L., & Pachankis, J. E. (2016). Stigma and minority stress as social determinants of health among lesbian, gay, bisexual, and transgender youth: Research evidence and clinical implications. *Pediatric Clinics*, 63(6), 985-997.

Haynes-Baratz, M. C., Metinyurt, T., Li, Y. L., Gonzales, J., & Bond, M. A. (2021). Bystander training for faculty: A promising approach to tackling microaggressions in the academy. *New Ideas in Psychology*, 63, 100882.

Hoff, S., Vrooman, C., Iedema, J., Boelhouwer, J., & Kullberg, J. (2021). *Verschillen in Nederland 2014-2020*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hoogenbosch, A., & Fiere B. (2021). *Gelijke kansen op een huurwoning in Nederland? Monitor discriminatie bij woningverhuur*. Rotterdam: Radar en Art. 1

IPOS (2021) *Agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Rapportage totale sector zorg en welzijn*. Amsterdam: IPSOS

Jouriles, E. N., Krauss, A., Vu, N. L., Banyard, V. L., & McDonald, R. (2018). Bystander programs addressing sexual violence on college campuses: A systematic review and meta-analysis of program outcomes and delivery methods. *Journal of American College Health*, 66(6), 457-466.

Körner, R., Petersen, L. E., & Schütz, A. (2021). Do expansive or contractive body postures affect feelings of self-worth? High power poses impact state self-esteem. *Current Psychology*, 40(8), 4112-4124.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984), *Coping with Minority Status: Responses to Exclusion and Inclusion*. Cambridge: Cambridge University Press.

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 647-697.

Movisie. (2022). *Werken aan bestaanszekerheid*. Utrecht: Movisie.

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

Moisuc, A., & Brauer, M. (2019). Social norms are enforced by friends: The effect of relationship closeness on bystanders' tendency to confront perpetrators of uncivil, immoral, and discriminatory behaviors. *European Journal of Social Psychology*, 49(4), 824-830.

Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284

Omlo, J. (2014), *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Geraadpleegd op 11 november 2022: [Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie. - Bureau Omlo](#)

Pharos. (2022). *Factsheet Sociaal economische Gezondheidsverschillen*. Utrecht: Pharos.

Pittman, D. M., Cho Kim, S., Hunter, C. D., & Obasi, E. M. (2017). The role of minority stress in second-generation Black emerging adult college



students' high-risk drinking behaviors. *Cultural diversity and ethnic minority psychology*, 23(3), 445.

Ryan, C., Russell, S. T., Huebner, D., Diaz, R., & Sanchez, J. (2010). *Family acceptance in adolescence and the health of LGBT young adults*. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 23(4), 205-213.

Savenije, G. M., Van Boxtel, C., & Grever, M. (2014). Learning about sensitive history: "Heritage" of slavery as a resource. *Theory & Research in Social Education*, 42(4), 516-547.

Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921.

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

Van Dijk, T. A. (1992). Discourse and the denial of racism. *Discourse & society*, 3(1), 87-118.

Verkuyten, M. (2005). Accounting for ethnic discrimination: A discursive study among minority and majority group members. *Journal of Language and Social Psychology*, 24(1), 66-92.

Waters, M. C. (2014). 'Nativism, Racism, and Immigration in New York City,' in: Eds. N. Foner, J. Rath, J. W. Duyvendak & R. van Reekum, *New York and Amsterdam: Immigration and the New Urban Landscape*. New York & London: New York University Press.

Werkplaatsen sociaal domein. (2022). *Sociale basis*. Geraadpleegd op 21-11 – 2022 van [Sociale basis | Werkplaatsen Sociaal Domein](#)

Williams, M. J., & Serpas, D. G. (2021). Minority Stress in the Study of LGBTQ PoC Health Disparities. In *Heart, Brain and Mental Health Disparities for LGBTQ People of Color* (13-25). Palgrave Macmillan, Cham.



BIJLAGE VERANTWOORDING

Voor deze verkenning hebben we diepte-interviews uitgevoerd met sociaal professionals die werkzaam zijn in de sociale basis. Hierbij is gefocust op sociaal werkers en (betaalde) sociaal professionals in de wijk.

- We hebben deze een oproep op sociale media, de nieuwsbrief van Movisie en KIS en ons eigen netwerk. Sociaal professionals benaderd die werken in de wijk om mee te doen aan dit onderzoek. Waarbij ze deelnamen aan een diepte-interview over eigen ervaringen in hun werk met discriminatie of discriminatie die zij tijdens hun werk tegenkwamen.
- Er is een interview leidraad samengesteld die leidend was voor de interviews.
- De gesprekken met de sociaal professionals vonden plaats via de telefoon, doormiddel van videobellen en via live gesprekken. De gesprekken duurde ongeveer een uur per keer.
- In totaal zijn er 31 interviews afgenomen.
- De interviews zijn geanalyseerd en systematisch categoriaal gecodeerd doormiddel van het onderzoeksprogramma MAXQDA.
- De resultaten zijn voorgelegd aan een klankbordgroep met stakeholders, waarna de resultaten zijn aangescherpt.
- Naast deze verkenning heeft Movisie een peiling uitgevoerd onder sociaal professionals over hetzelfde onderwerp.

Binnen dit project was er een klankbordgroep van experts en mensen uit het werkveld betrokken. Zij hebben de aanbevelingen aangescherpt en verdieping gegeven.

Colofon

Auteurs: René Broekroelofs, Mellouki Cadat-Lampe,
Tamara Keers, Jeroen Vlug en Hanneke Felten

Foto omslag: 123RF

Ontwerp: Design Effects

Redactie: Imre van den Dop en Pleun van Grunsven

© Movisie

Januari 2023

In opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport



Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

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