

Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'

Hoe werkt dat en wat kunnen verschillende stakeholders hierin doen?



Colofon

Auteurs: Hanneke Felten, Tamara Keers, Caroline Harnacke, René Broekroelofs

Met dank aan: Serena Does (Verwey-Jonker Instituut)

Redactie: Imre van den Dop

Opmaak: Joke Martens

Foto omslag: 123RF

April 2023, Utrecht

© Movisie

Deze publicatie is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van SZW.

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.

INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	3
Inleiding	5
Onderzoeksvragen	8
Onderzoeksmethode	8
Opbouw van dit rapport	9
1 Waaronder ingrijpen belangrijk is maar niet altijd gebeurt	10
1.1 Waaronder wordt er niet altijd ingegrepen?	10
1.2 Waaronder ingrijpen van belang is	14
Samenvatting hoofdstuk 1	15
2 Werkzame mechanismen voor ingrijpen als omstander	17
2.1 Verschillende fasen die doorlopen moeten worden	17
2.2 Het leren herkennen van racisme	18
2.3 Gemotiveerd worden door de sociale norm	21
2.4 Vaardigheden en handelingsperspectief ontwikkelen	24
Samenvatting hoofdstuk 2	27
3 Effectief bewezen interventies	29
3.1 Interventies tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag	29
3.2 Interventies in het onderwijs	31
3.4 Interventies op de werkvloer	33
Samenvatting hoofdstuk 3	34
4 Kansrijke interventies en stakeholders	35
4.1 Een visueel overzicht van de werkzame mechanismen	35
4.2 De kansrijke interventies	37
4.3 Overzicht kansrijke interventies	46
Samenvatting hoofdstuk 4	49
5 Kansrijke interventies verbeteren en nieuwe interventies ontwikkelen	50
5.1 Het ontwikkelen van een nieuwe interventie	50
5.2 Een kansrijke interventie verbeteren	51
5.3 Evalueren en onderzoek	52
5.4 Hoe nu verder met de kansrijke interventies?	54
Samenvatting hoofdstuk 5	55
6 Implementatie vanuit de overheid	56
6.1 Burgers bereiken via sociale media	56
6.2 Burgers bereiken via gemeenten	57
6.3 Stakeholders	60
Samenvatting hoofdstuk 6	61

Conclusies en samenvatting	62
Antwoord op de onderzoeksvragen	63
Aanbevelingen	66
Bronnen	74

INLEIDING

Stel je voor: je zit op een verjaardagsfeestje en een van je vrienden maakt een racistische opmerking. Wat doe je dan?

Ondanks dat de afgelopen jaren de aandacht voor racisme in Nederland enorm is gegroeid, blijft het bespreekbaar maken van het thema nog steeds lastig. In het bijzonder het bespreekbaar maken van racisme in privésituaties is lastig, zoals in vriendengroepen, in familiekringen, of op de sportclub. In bepaalde (vrienden)groepen lijken racistische opmerkingen tussen de (met name witte) mensen onderling veel voor te komen. Uit Nederlands onderzoek van Wolff et al. (2021) blijkt dat 59 procent van de plegers van anti-Zwart racisme mensen in hun omgeving hebben die – soms tot vaak – negatief praten over Zwarte Nederlanders. Binnen deze groep geeft 55 procent aan dat – soms tot vaak – beledigende ‘grappen’ over Zwarte Nederlanders worden gemaakt. Bij de zwaardere plegers komt het minder vaak voor dat familie en vrienden Zwarte Nederlanders niet discrimineren in vergelijking met plegers van lichtere vormen van discriminatie (Wolf et al. 2021). Zoals de onderzoekers stellen, lijkt het erop dat er milieus zijn waar het ‘normaler’ is om te discrimineren (Wolf et al. 2021). Plegers van racisme lijken dus in een soort ‘bubbel’ te zitten waarin hun racistische gedrag de norm lijkt te zijn. De term ‘bubbel’ is afkomstig uit studies over sociale media waaruit blijkt dat we informatie krijgen uit slechts een zeer beperkt aantal bronnen (Nikolov, Oliveira, Flammini, Menczer, 2015). Mensen horen dus weinig andere geluiden en er komt dus weinig tegenwicht ten aanzien van bijvoorbeeld racisme. Door het gebrek aan tegengeluiden wordt de kans groter dat mensen de norm van racisme overnemen en zich hier zelf schuldig aan maken. Dit sluit aan bij vele wetenschappelijke studies die aantonen dat of mensen al dan niet discrimineren, sterk bepaald wordt door de sociale normen in hun omgeving (zie o.a. Crandall, Eshleman, O'brien, 2002; Tankard & Paluck, 2016; Zitek & Hebl, 2007. Voor een overzicht zie: Felten & Broekroelofs, 2022).

Het is mede hierom van belang dat er handvatten en instrumenten komen die ingezet kunnen worden om binnen de eigen ‘bubbel’ racistische uitlatingen en gedragingen bespreekbaar te kunnen maken. Dat wil zeggen dat mensen gestimuleerd worden om elkaar aan te spreken op het racistische gedrag als zijnde een actieve ‘bystander’. In de context van racisme aanklaarten, verwijst de term ‘bystander’ (omstander) naar iemand die getuige is van bijvoorbeeld een racistische uitspraak, maar niet direct betrokken is bij de situatie als slachtoffer of pleger. Wanneer je bijvoorbeeld in de trein zit en je ziet dat iemand wordt gediscrimineerd, dan ben je op dat moment een omstander. Een omstander kan deze discriminatie en/of racisme dan aanklaarten door de dader aan te spreken op het gedrag en het slachtoffer steunen. Vooral vanuit de psychologie is er veel onderzoek gedaan naar hoe je omstanders kunt activeren, dus hoe je ervoor kunt zorgen dat zij ingrijpen.

Waarom inzetten op ‘bystanders’?

Dat vooral omstanders activeren kansrijk is in de aanpak van racisme in de eigen bubbel, heeft te maken met de lastige positie waarin het slachtoffer verkeert. Regelmatig vervelende opmerkingen te horen krijgen vanwege je huidskleur of je afkomst, betekent veel stress voor de slachtoffers (Domínguez & Embrick, 2020). Gediscrimineerd worden tast ook de gezondheid aan (Felten & Achahchah, 2019). Als slachtoffer is het daarom lastig om steeds op je strepen te moeten gaan staan als je gediscrimineerd wordt. Dit vraagt enorm veel energie en aandacht en die hebben slachtoffers lang niet altijd (Kros et al. 2022a). Dat geldt in het bijzonder voor de privésituatie: het melden van discriminatie bij een officiële instantie gebeurt dan ook met name in meer openbare situaties, zoals bij collectieve voorzieningen, op de arbeidsmarkt, in het

onderwijs of bij commerciële diensten (Walz & Fiere, 2022) en niet bij privésituaties. Het melden van racistische opmerkingen tijdens verjaardagsfeestjes, in een sportteam, of tijdens het samen skiën met je (schoon)familie is ook lastig, want er is geen officiële instantie die verantwoordelijk is voor de situatie. Daarbij loop je een kans als 'klager' te worden gezien als je aankaart dat je gediscrimineerd wordt in een situatie, ook al is de discriminatie evident. Dit is aangetoond in het onderzoek van Kaiser en Miller (2001) en in het onderzoek van Gulker, Mark en Monteith (2013). Dit zorgt er ook voor dat 'witte' mensen beter luisteren naar andere 'witte' mensen als het gaat over racisme. 'Zwarte' personen die dit aankaarten zien ze als 'klager' en daar luisteren ze minder goed naar (Gulker et al. 2013). Het is dan ook niet vreemd dat veel onderzoek niet zo zeer gaat over wat het slachtoffer anders kan doen, maar over wat de omstanders kunnen doen en hoe we omstanders daartoe kunnen motiveren.

Een andere reden is dat wanneer we ons vooral richten op de slachtoffers en hen proberen te stimuleren om 'er wat van te zeggen', het risico van 'victim blaming' op de loer ligt. 'Victim blaming' wordt door Slachtofferhulp Nederland (z.d.) beschreven als 'het slachtoffer de schuld geven van hetgeen deze slachtoffer van is geworden'. Wanneer we slachtoffers van discriminatie stimuleren om zich uit te spreken, kan er mogelijk onterecht het beeld ontstaan dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor het voorkomen van hun slachtofferschap.

Hoe kan je als omstander op een constructieve manier ingrijpen als je getuige bent van racisme in de privésfeer? Bijvoorbeeld op de sportclub, bij familie en vrienden, of op school? Dit onderzoek gaat daarover. We beschrijven wat volgens de literatuur de beste manieren zijn van ingrijpen, waarom ingrijpen zo belangrijk is en wat het lastig maakt. Ook gaan we in op welke concrete Nederlandse interventies er voor handen liggen om omstanders te leren ingrijpen.

En tot slot: wanneer er een racistische opmerking wordt gemaakt op bijvoorbeeld een verjaardagsfeestje is er lang niet altijd iemand bij op wie de opmerking betrekking heeft. De opmerking kan ook juist gemaakt worden tussen mensen van dezelfde afkomst, bijvoorbeeld op een verjaardagsfeestje met alleen maar witte mensen. De enige die er dan 'iets' van kunnen zeggen zijn de witte omstanders.

Discriminatie

De juridische definitie van discriminatie luidt: '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 teniet gedaan of aangetast' (Maxius, z.d.). Simpel gezegd gaat het om mensen anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van (persoonlijke) kenmerken (College van de rechten van de mens, z.d.). Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. Dit zijn onder meer ras, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap en chronische ziekte.

Racisme

De term racisme wordt doorgaans gebruikt om te verwijzen naar onder andere het denken, voelen en handelen in onze samenleving, dat er vanuit gaat dat de ene etnische, culturele en religieuze groep mensen (mensen die worden gezien als wit) superieur zou zijn aan andere groepen (zie o.a. American Psychological Association, z.d.; European Commission, z.d.). Het gaat dus om allerlei praktijken in onze samenleving (een systeem) die de witte groep bevoordeelt boven andere groepen (Bonilla-Silva, 1997; Haeny, et al., 2021).

Vooroordelen en stereotypen

Vooroordelen gaan over (meestal negatieve) gevoelens ten aanzien van een groep mensen. Vooroordelen zijn sterke voorspellers van discriminerend gedrag (Amodio & Devine, 2006; Dovidio & Gaertner, 2000; Greenwald, et al. 2009). Stereotypen zijn overtrokken cognitieve beelden die iemand heeft over een bepaalde groep in de samenleving. Vaak gaat het om een automatische semi-onbewuste associatie die iemand heeft. Net zoals vooroordelen zijn stereotypen een sterke voorspeller van discriminerend gedrag (Amodio & Devine, 2006; Gordijn & Wigboldus, 2013).

Zowel vooroordelen als stereotypen kunnen weloverwogen en uitgesproken zijn als meer onderbewust en automatisch ons gedrag beïnvloeden (Amodio & Devine, 2006; Sekaquaptewa, et al. 2003).

Colorism

Colorism is het voortrekken van mensen met een lichtere huidskleur ten opzichte van mensen met een donkere huidskleur (Hunter, 2007). Het betekent dus dat binnen de groep mensen die worden gezien als 'Zwart' of 'van kleur', mensen met een lichtere huidskleur positiever behandeld kunnen worden dan mensen met een meer donkere huidskleur (Hunter, 2007).

Grensoverschrijdend gedrag

Dit zijn omgangsvormen die als gedwongen en/of ongewenst worden ervaren. Een bedreigende, vijandige, beledigende, sociaal onveilige of kwetsende situatie. Voorbeelden: discriminatie, seksueel geweld, pesten en huiselijk geweld (Kovács en Noor, 2021).

Microagressie

Microagressie zijn subtiele bewuste of onbewuste (non-)verbale vormen van pestgedrag op grond van impliciete aannames die als kwetsend kunnen worden ervaren en (in)direct stereotypen in stand kunnen houden. Microagressie wordt vaak gezien als 'grapje', maar heeft een negatieve invloed op iemands zelfbeeld en sociale veiligheid (Balsam, et al. 2011; Nhass & Poerwoatmodjo, 2021; Owen, et al. 2014).

Racistische microagressie

Dit zijn kleine, subtiele, alledaagse verbale, gedragingen of vernederingen, bedoeld of onbedoeld, die vijandige, denigrerende of negatieve racistische opmerkingen en beledigingen zijn jegens mensen van kleur (Sue et.al, 2007).

Omstanders

Een omstander is een persoon die bewust getuige is van een onrechtvaardige situatie waarbij zou moeten worden ingegrepen. Het zijn personen die getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag, maar die er niet direct als pleger of slachtoffer bij betrokken zijn (Scully & Rowe, 2009).

Interventie

Een interventie betreft een systematische manier van handelen om een vooraf bepaald doel te bereiken. Een interventie wordt ook wel een methode genoemd (Movisie, 2015).

Onderzoeksvragen

Onze hoofdvraag is de volgende:

Hoe kan racisme laagdrempelig bespreekbaar worden gemaakt binnen de eigen 'bubbel'?

* Bij racisme gaat het om alle racistische uitspraken; uitspraken gericht tegen een persoon, maar ook racistische opmerkingen in het algemeen zonder dat er een slachtoffer bij aanwezig is. Voor een verdere beschrijving van racisme, zie het begrippenkader.

** Met 'bespreekbaar maken' wordt het aanspreken van personen op racistisch gedrag en uitspraken bedoeld. Ook wordt bedoeld dat de pleger wordt aangesproken op het gedrag door de mensen die er bij aanwezig zijn. Het gaat om het op een laagdrempelige manier bespreekbaar maken, zodat deze aansluit bij de 'eigen bubbel'.

*** Met de eigen 'bubbel' bedoelen we de persoonlijke levenssfeer, zoals vriendengroepen, sportclubs, contacten in de buurt etc. We focussen in principe op drie typen 'persoonlijke levenssfeer' namelijk: (a) familie en vriendengroepen, (b) kennissen (in de buurt, op het schoolplein etc.) en (c) teamleden van dezelfde sportclub of hetzelfde team en medeleden van dezelfde (vrijtijd)vereniging. We focussen ons hierbij op offline interacties.

Deelvragen:

1. Welke werkzame mechanismen* zijn er in het tegengaan van racistische uitingen (gedrag en uitspraken) in de persoonlijke levenssfeer door omstanders?
2. Welke effectieve bewezen interventies (methoden) zijn er (nationaal en internationaal) om racistische uitingen (gedrag en uitspraken) in de persoonlijke levenssfeer te verminderen door het ingrijpen door omstanders, en wat kunnen we leren van de interventies uit het buitenland?
3. Welke Nederlandse kansrijke interventies op het gebied van ingrijpen bij racisme in de eigen 'bubbel' zijn er die in aanmerking komen voor verder onderzoek en investering?
4. Op welke wijze zouden deze Nederlandse kansrijke interventies verder verstevigd en onderzocht kunnen worden?
5. Hoe kan de overheid omstander-interventies implementeren en welke mogelijke (type) actoren/stakeholders en mogelijke samenwerkingspartners zijn er die nodig zijn om tot mogelijk succesvolle interventies te komen?
6. Welke mogelijke nieuwe ideeën voor nieuwe interventies of bestaande interventies zijn er om deze te verbeteren op basis van wetenschappelijke peer reviewed literatuur en good practices?

* Met werkzame mechanismen wordt bedoeld: de processen die ertoe leiden of eraan bijdragen dat een gewenst effect optreedt (Bool, Felten & Rensen, 2019). In paragraaf 5.2.1. wordt hier dieper op ingegaan.

Onderzoeksmethode

We zijn gestart met een literatuuronderzoek. We hebben een search gedaan naar de wetenschappelijke literatuur: we focusten hierbij op de internationale (Engelstalige) peer-reviewed literatuur. Deze literatuur hebben we gezocht via Google Scholar. Zoektermen die we hebben gebruikt zijn onder meer 'bystanders' in combinatie met 'racism', 'prejudice', 'discrimination' en ook in combinatie met termen als 'family', 'friends' en 'private'. We hebben diverse type studies gebruikt: reviews en meta-analyse, Randomized Controlled Trials

(RCT's), onderzoeken met een pre- en postmeting, cross-sectionele studies en kwalitatieve studies. Op basis van dit literatuuronderzoek hebben we deelvraag 1 en 2 beantwoord.

Om een antwoord te formuleren op onderzoeksvraag 3, hebben we een deskresearch gedaan (via een online search) naar interventies die gebruikt worden in de praktijk. Vervolgens hebben we contact opgenomen met de eigenaren of uitvoerders van deze interventies en hen vragen voorgelegd over hun interventie: we hebben gevraagd of zij de werkzame mechanismen die we hebben gevonden in het literatuuronderzoek toepassen in de praktijk, en we hebben hen gevraagd in hoeverre hun interventie ook toegepast zou kunnen worden in relatie tot een privésetting. Van bijna alle interventies die we hebben gevonden, hebben de eigenaren op deze vragen die we hen hebben voorgelegd gereageerd (een enkeling reageerde niet, en deze interventie is dan ook niet meegenomen in het overzicht). Zo hebben we het antwoord op onderzoeksvraag 3 kunnen aanvullen.

Onderzoeksvraag 4 en onderzoeksvraag 5 hebben we beantwoord op basis van de literatuur, maar dan met minder peer reviewed literatuur en meer 'grijze' Nederlandstalige literatuur. Dit omdat het antwoord op vraag 4 te vinden is in verschillende Movisie-publicaties (die weer gebaseerd zijn op ander onderzoek) en omdat het antwoord op vraag 5 sterk gebonden is aan de Nederlandse context.

Tot slot konden we door het combineren van de verschillende antwoorden, onderzoeksvraag 6 beantwoorden. Dit hebben we gedaan in de conclusies aan het einde van het rapport.

Opbouw van dit rapport

In hoofdstuk 1 beginnen we met een introductie over waarom het belangrijk is dat omstanders ingrijpen, maar waarom dat nu vaak niet gebeurt. In hoofdstuk 2 gaan we in op de werkzame mechanismen om ingrijpen bij racisme te bevorderen en beantwoorden we daarmee *onderzoeksvraag 1*. In hoofdstuk 3 gaan we in op *onderzoeksvraag 2* en beschrijven we de bewezen effectieve interventies in het buitenland. In Nederland zijn nog weinig interventies geëvalueerd op hun effect, maar de interventies die kansrijk zijn beschrijven we in hoofdstuk 4 (*onderzoeksvraag 3*). In hoofdstuk 5 beschrijven we hoe deze interventies zouden kunnen worden verbeterd, doorontwikkeld en geëvalueerd (*onderzoeksvraag 4*). We beschrijven in hoofdstuk 6 hoe je als overheid kansrijke interventies zou kunnen doen laten 'landen' in de privésfeer ofwel in de 'bubbels' van burgers. Ook beschrijven we welke stakeholders daarbij nodig zijn (*onderzoeksvraag 5*). Tot slot beantwoorden we in de conclusie *onderzoeksvraag 6*, omdat het antwoord hierop een combinatie van de antwoorden op de verschillende onderzoeksvragen is.

1 WAAROM INGRIJPEN BELANGRIJK IS MAAR NIET ALTIJD GEBEURT

Veel mensen vinden het lastig om in te grijpen als ze getuige worden van discriminatie en racisme. Zeker bij een incident in de privésfeer. In dit hoofdstuk leggen we uit waarom er niet altijd ingegrepen wordt, en waarom het belangrijk is dat dit wel gebeurt.

1.1 Waarom wordt er niet altijd ingegrepen?

Wanneer je in gesprek bent en iemand een racistische opmerking maakt, lukt het niet altijd om daar iets van te zeggen. Daarvoor zijn verschillende redenen, zo blijkt uit de literatuur. Deze beschrijven we hieronder.

1.1.1 Zelf vooroordelen hebben en weinig empathie

Wanneer mensen zelf (sterke) vooroordelen hebben ten aanzien van de groep waar het slachtoffer toe wordt gerekend, grijpen zij minder snel in (Freis & Gurung, 2013; Neto en Pedersen, 2013; Redmond, Pedersen en Paradies, 2014). In lijn hiermee: mensen die empathie voelen voor het slachtoffer, grijpen vaker in dan mensen die dat niet hebben (Neto en Pedersen, 2013; McKee, 2014). Dit sluit aan bij het gegeven dat mensen minder ingrijpen als omstander wanneer zij het slachtoffer de schuld geven, het fenomeen 'victim blaming' (Banyard et al. 2011; Koehler & Weber, 2018). Daarnaast zien we dat mensen die zelf vaker discriminatie hebben ervaren, vaker zeggen in te grijpen bij het zien van discriminatie (Lui, et al. 2020). In lijn hiermee: uit diverse studies komt naar voren dat omstanders eerder geneigd zijn om in te grijpen als ze gelijkenissen in zichzelf zien met het slachtoffer, bijvoorbeeld op basis van huidskleur of groepsidentiteit (Levine, Cassidy, Brazier, & Reicher, 2002; Saucier, Miller, & Doucet, 2005). Zo blijkt uit een metastudie van Saucier, et al. (2005) uit de Verenigde Staten dat witte mensen minder snel geneigd zijn om hulp aan te bieden aan Zwarte Amerikanen (aangehaald door Nelson & Dunn, 2011).

1.1.2 Bang zijn voor de consequenties van ingrijpen

Er wordt dus vaak niet ingegrepen bij racisme door omstanders omdat zij vergelijkbare opvattingen hebben als de pleger. Maar ook als mensen die niet hebben, wordt er vaak niet ingegrepen. Een van de belangrijkste redenen is omdat ingrijpen als omstander bij racisme consequenties kan hebben: zowel offline als online blijkt dat mensen bang zijn voor wat het ingrijpen zou kunnen oproepen en men is bang voor repercussies (Aboud & Fenwick 1999; Berg & Schothorst, 2017). Mensen zijn onder meer bang dat de relatie tussen hen en de pleger wordt verstoord (Schully & Rowe, 2009; aangehaald door Nelson et al, 2011). Wanneer mensen het idee hebben dat hun omgeving niet sterk afkeurend is over discriminatie, is de kans kleiner dat ze ingrijpen bij het zien van discriminatie (Hurd, et al. 2022; Nelson et al. 2011). Dat geldt in het bijzonder voor de dagelijkse conversaties met mensen die men goed kent, zoals vrienden en familie; daar wordt vaak niet ingegrepen omdat men de relatie niet op het spel wil zetten (Mitchell, et al. 2011; Vianden & Gruber, 2020). Zo legt een van de respondenten in een kwalitatief onderzoek uit dat het veel enger is om je vrienden aan te spreken dan een onbekende, omdat je je niet druk maakt over wat een onbekende van je denkt, maar wél wat je vrienden van je denken (Vianden & Gruber, 2020). Dat het zo moeilijk is mensen in de privésfeer aan te spreken, volgt uit diverse onderzoeken en theorieën. Dit is gebaseerd op de notie dat mensen hun best doen om hun sociale relaties te behouden en ergens bij te

horen, en dat ze angstig kunnen worden wanneer ze sociale relaties dreigen te verliezen (Baumeister & Leary, 1995). Moisuc & Brauer (2019) hebben echter een studie onder universitair studenten uitgevoerd die laat zien dat hoe dichterbij de dader bij de student stond, hoe groter de kans was dat de student zou ingrijpen als omstander. Maar het lijkt hier te gaan om gedrag dat in de publieke ruimte werd vertoond en dus mogelijk negatief uitstraalt op jezelf wanneer je niet ingrijpt. Maar juist in privésituaties is ingrijpen vaak zeer spannend voor mensen, omdat ze vrezen dat hun omgeving hen dit aanrekent.

1.1.3 Denken dat ze het niet kunnen of dat het geen effect heeft

Als je denkt dat het ingrijpen bij discriminatie toch geen zin heeft of dat jij er niet de juiste vaardigheden voor hebt, is de kans erg klein dat je ingrijpt (Brinkman, et al. 2015; McKee, 2014; Stewart et al. 2014). Mensen grijpen dus vaak niet in omdat ze denken dat ze dat niet kunnen (Stewart, Pedersen, Paradies, 2014). Dit zien we ook specifiek bij het ingrijpen in de alledaagse conversaties met bekenden zoals familie en vrienden; een van de redenen om niet in te grijpen is omdat men denkt dat het geen zin heeft (Mitchell, Every, Ranzijn, 2011).

1.1.4 Zich niet verantwoordelijk voelen of er geen zin in hebben

Online en offline geldt dat mensen het niet direct ervaren als hun eigen verantwoordelijkheid om in te grijpen (Ter Berg en Schothorst, 2017; Stewart, Pedersen, Paradies, 2014). Het jezelf niet zien als verantwoordelijke ('Het is niet aan mij om hier iets van te zeggen') blijkt zelfs een van de belangrijkste redenen om niets te zeggen van een racistische opmerking van een bekende op een feestje (Stewart et al. 2014). In lijn hiermee kan een reden om niet in te grijpen ook zijn dat discriminerende of racistische opmerkingen worden gezien als 'vrijheid van meningsuiting' (Stewart, et al. 2014; Witenberg, 2007). Daarnaast hebben veel mensen (wel eens) geen zin in 'negatief gedoe', juist omdat het ze heel erg raakt. Maar dat kan betekenen dat mensen zich afsluiten voor discriminatie van anderen (Ter Berg en Schothorst, 2017) en ervoor kiezen om er niets van te zeggen. Het horen van racistische opmerkingen maakt witte mensen ook vaak ongemakkelijk en dat kan tot gevolg hebben dat ze het negeren en er niks van zeggen (Whithead, 2020).

Wat mogelijk de 'zin' om in te grijpen nog verder kan verminderen is dat het nooit klaar is: een verschil met de rol van de 'bystander' in de publieke ruimte is dat in de familie (of vriendengroep) racisme bespreekbaar maken en hierop ingrijpen niet slechts een eenmalige gebeurtenis is, maar iets wat constant werk vraagt (Nelson, 2020). Mogelijk houdt dit mensen ook in de familiecontext tegen om in te grijpen bij racisme; het is werk dat nooit af is.

1.1.5 Racisme niet herkennen

Een van de belangrijkste redenen waarom mensen niet ingrijpen bij het horen van een racistische opmerking van een bekende op een feestje, is omdat mensen het niet ernstig genoeg vinden, zo blijkt uit een onderzoek van Stewart, Pedersen en Paradies uit 2014. Wanneer witte omstanders getuige zijn van discriminatie is het voor hen lastiger om dit te labelen als racisme (Sue & Sue, 2016). Sue et.al (2007) stellen dat witte mensen doorgaans de impact van hun uitingen onderschatten. Het probleem wordt daarbij dan eigenlijk neergelegd bij de mensen die het racisme ervaren. De daad wordt dan gerationaliseerd en gelabeld als een daad die niet met racisme te maken heeft (Dovidio, Gaertner, Kawakami, & Hodson, 2002; Obeir, 2016).

Openlijk en onomwonden racisme wordt vaak beter herkend: dit werd eerder door KIS op basis van de literatuur (Pettigrew en Meertens, 1995; Zick et al., 2008) beschreven als 'racistische gedragingen en uitingen tegen individuen of hele bevolkingsgroepen, die op een open en duidelijke wijze en doelbewust

gedaan worden (Felten, van Wonderen, Cadat, van de Kamp, 2020). Dit onderscheidt zich van meer subtielere vormen van racisme. Bijvoorbeeld: als je niet goed wordt geholpen als persoon van kleur in een winkel door de witte medewerkers weet je niet of dit komt door racisme of doordat de medewerkers überhaupt hun werk niet goed doen (Fisher, Moore, Simmons, Allen, 2017). 'Subtle prejudice' heeft drie kenmerken, aldus Pettigrew & Meertens (1995). Allereerst gaat het om normen van de eigen etnische groep – vaak de witte groep – als leidend zien. Mensen van kleur of Zwarte mensen krijgen vaak zelf de schuld als zij niet slagen; zij moeten 'zich dan maar beter aanpassen', zo wordt gedacht. Ten tweede gaat het om de overdrijving van culturele verschillen. Er bestaan natuurlijk culturele verschillen, maar mensen met 'subtle prejudice' overdrijven deze grove stereotypen. Het derde kenmerk is het niet hebben van positieve gevoelens naar mensen met een andere afkomst (Pettigrew & Meertens, 1995; Pettigrew & Meertens, 2001).

Dat racisme lastig te herkennen kan zijn, is omdat het soms in andere termen wordt gegoten. Hoe dat gebeurt, komt naar voren uit een experimenteel onderzoek in Duitsland. Uit dit onderzoek van Fetz en Kroh (2021) onder bijna 900 willekeurige Duitsers blijkt dat mensen hetzelfde xenofobische statement beschouwen als iets minder xenofobisch wanneer het gaat over moslims dan over Turken. Zoals de onderzoekers aangeven is dat opvallend, want in de praktijk is er veel overlap tussen deze twee groepen. Maar zodra het dus gaat over een religieuze groep herkennen mensen xenofobie dus minder goed dan wanneer het gaat over een etnische groep. Dit sluit aan bij recent onderzoek van Cheng (2022) waaruit naar voren komt dat racisme ten aanzien van moslims minder wordt herkend als racisme, omdat gesteld wordt dat 'moslims geen ras zijn'. Dat betekent dus dat door xenofobe statements te formuleren in termen van cultuur en religie, mensen eerder geneigd zijn dit sociaal acceptabel te vinden dan wanneer het gaat om xenofobe statements die in termen van 'ras' of etniciteit zijn geformuleerd.

Aversive racism

'Subtle prejudice' sluit ook aan bij het concept 'aversive racism'. Mensen die hierdoor worden gekenmerkt, hebben wel vooroordelen, maar openlijk onderschrijven zij onbevooroordeelde standpunten. Echter hun onbewuste negatieve gevoelens en overtuigingen komen vaak tot uiting in subtiele, indirecte en vaak gerationaliseerde manieren (Pearson, Dovidio, Gaertner, 2009). Zij hebben vaak expliciet geen vooroordelen op basis van afkomst, maar impliciet hebben ze dat wel (Gawronski et al. 2012; Son Hing et al. 2008). Deze groep discrimineert met name in situaties waarin er geen duidelijke sterke sociale norm is dat racisme niet door de beugel kan (Pearson et al. 2009) of waarin ze hun beslissing kunnen toeschrijven aan iets anders dan vooroordelen (Son Hing et al. 2008). 'Aversive racism' uit zich bijvoorbeeld in dat witte personen minder snel mensen van kleur of Zwarte mensen helpen, ze minder snel aannemen voor een baan en ze eerder veroordelen in een justitieel systeem. Ook lopen interacties stroever bij 'aversive racists' met mensen van kleur of Zwarte mensen (Pearson et al. 2009). Tevens zorgt 'aversive racism' ervoor dat racisme minder snel wordt herkend (Fisher et al. 2017).

1.1.6 Racisme niet erkennen door kleurenblindheidideologie

Met 'kleurenblindheidideologie' wordt bedoeld op het denken dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij. Mensen die deze ideologie aanhangen, zeggen zaken als 'ik zie helemaal geen kleur' (Mekawi, Todd, Yi en Blevins, 2020). De kleurenblindheidideologie kan ervoor zorgen dat mensen niet ingrijpen bij het zien van racisme (Tynes en Markoe, 2010). Uit een studie van Zou en Dickter (2013) blijkt dat witte mensen die uitgaan van kleurenblindheid, ook vaker negatief oordelen over een Zwarte vrouw die racisme aanklaart dan witte mensen die niet uitgaan van kleurenblindheid.

Deze kleurenblindheidsideologie is een sterke voorspeller van tegenstand tegen 'positive action', ofwel acties om ongelijkheid op basis van afkomst recht te trekken (Awad, Cokley, Ravitch, 2005). In onderzoek zien we ook dat 'kleurenblindheid' in de praktijk leidt tot meer vooroordelen in plaats van minder (Neville, et al. 2013; Poteat & Spanierman, 2012; Richeson & Nussbaum, 2004; Zou, & Dickter, 2013). Het voorspelt ook de voorkeur voor 'All Lives Matter' in plaats van 'Black Lives Matter' (West, Greenland, van Laar, 2021). En er werd in een recente Nederlandse studie gevonden dat de kinderen van moeders die kleurenblindheid als ideologie aanhangen vaker vooroordelen hebben op grond van afkomst (de Bruijn, Emmen, Mesman, 2022). Kortom: stellen dat 'kleur' niet bestaat of niet relevant is terwijl mensen uitgesloten worden op basis van 'kleur', heeft dus het gevaar in zich dat je oogluikend toestaat dat deze discriminatie blijft bestaan of zelfs erger wordt. Uit een recente meta-analyse van Yi, Neville, Todd en Mekawi (2022) komt naar voren dat het vooral het ontkennen van machtsverschillen en racisme in de samenleving is, waardoor kleurenblindheid leidt tot meer vooroordelen en bijvoorbeeld tot minder empathie voor mensen van kleur. Dit is in lijn met een experimentele studie van Mekawi (et al. 2020) waaruit ook blijkt dat het met name het ontkennen van machtsverschillen en racisme is binnen de kleurenblindheidsideologie dat zorgt voor ongelijkheid. Anders dan bij paragraaf 1.2.5 is het probleem bij de kleurenblindheidsideologie dus niet zo zeer dat racisme niet herkend wordt omdat het subtiel is, maar het probleem is dat men überhaupt niet gelooft dat het tegenwoordig nog bestaat.

Deze kleurenblindheidsideologie lijkt zeer dominant te zijn in de VS: Cox (et al. 2022) vindt in een recent onderzoek in de VS dat witte moeders weinig over racisme praten met hun kinderen, en ook niet over wit zijn en wit privilege. In een studie onder Nederlandse studenten wordt een vergelijkbare 'kleurenblindheid' gevonden (Essed & Trienekens, 2008), net als in een recente studie onder Nederlandse moeders (de Bruijn, Emmen, Mesman, 2022).

Kleurenblindheidsideologie lijkt op het concept 'modern racism' (McConahay, 1986). De term 'modern racism' doelt op de houding die ervan uitgaat dat er geen discriminatie meer is; een houding waarin racisme wordt beschouwd als iets van het verleden, en in het heden ontkend wordt. Mensen met deze houding geloven dus niet dat racisme in de huidige samenleving nog bestaat (Gawronski, Brochu, Sritharan, Strack, 2012).

Echter, mensen met deze houding hebben zelf wel een expliciet negatieve reactie ten aanzien van minderheidsgroepen en stellen bijvoorbeeld dat er te veel mensen van een bepaalde groep zijn of dat minderheidsgroepen zouden worden voorgetrokken, of dat ze te veel eisen stellen (Son Hing, Chung-Yan, Hamilton, & Zanna, 2008).

1.1.7 'Het is maar een grapje'

Wat het lastig maakt om in te grijpen, is dat racistische opmerkingen verpakt kunnen worden als 'grapje': deze zogenaamde 'grapjes' worden met name gemaakt wanneer mensen van kleur waar de 'grappen' betrekking op hebben, niet aanwezig zijn (Cabrera, 2014). Belangrijk is dus dat witte mensen onderling elkaar hier op aanspreken. Echter, uit experimenteel onderzoek van Thomas (et al. 2020) blijkt dat mensen vooroordelen minder snel herkennen als ze worden geformuleerd als grapje dan wanneer ze geformuleerd worden als een 'gewoon' statement. Dit sluit aan bij Woodzicka (et al. 2015) die op basis van de literatuur beschrijft dat racistische en seksistische opmerkingen minder serieus worden genomen als deze verpakt worden in grapjes, maar dat deze grapjes wel degelijk discriminatie kunnen stimuleren (zo blijkt ook uit een studie van Ford et al. 2008). Echter, zo concluderen de onderzoekers, mensen hebben niet altijd in de gaten dat ook deze grapjes bijdragen aan discriminatie (Woodzicka et al. 2015).

1.2 Waarom ingrijpen van belang is

Het ingrijpen als omstander bij racisme is een belangrijke manier om racisme een halt toe te roepen, zo is bekend uit de wetenschappelijke literatuur. Een omstander kan namelijk een belangrijke rol vervullen als getuige van racistische en discriminatoire uitingen. Omdat omstanders juist direct getuige zijn, hebben ze de mogelijkheid om zich uit te spreken en de 'dader' te confronteren (Moisuc en Brauer, 2019). Murrell (2020) stelt dat het plegen van een racistische daad, maar ook de impact ervan, niet enkel gezien moet worden als het probleem van de dader. Het is een bredere problematiek waarbij omstanders, met ook goede intenties, niet ingrijpen en dus nalatig handelen. Volgens onderzoekers zoals Nelson en anderen (2011) zou het activeren van omstanders daarom een essentieel element moeten zijn van discriminatiebeleid. De verwachting van mensen zelf is dat dit ingrijpen in persoonlijke relaties zoals met vrienden en familie nog effectiever is dan wanneer het gebeurt bij mensen die men nauwelijks kent (Brown, Craig, Apfelbaum, 2021). Ingrijpen als omstander is effectief omdat het ervoor zorgt dat:

- de pleger ervan kan leren (Son Hing, Li, Zanna, 2002). Mogelijk zelfs met een langeretermijneffect (Czopp & Monteith, 2003; Hyers, 2010; aangehaald door Nelson et al, 2011). In het ideale geval voelt de dader zich schuldig of op een ander manier vervelend over wat hij of zij gedaan heeft. Die gevoelens vormen een motivatie om er in de toekomst op te letten dat het niet meer voorkomt (zie o.a. Burns, Monteith & Parker, 2017; Butz & Plant, 2009; Plant, Devine & Brazy, 2003). Schuldgevoelens zorgen er dus voor dat iemand een actieve houding krijgt om de fout te herstellen en vervolgen weet hoe het in de toekomst anders moet (Silfver, 2007).
- er een sociale norm wordt gesteld. Wanneer mensen denken dat anderen om hen heen (vrienden, klasgenoten, collega's, buurtgenoten, hun stads- of landgenoten) discriminatie afkeuren, dan gaan ze minder discrimineren (Bennett & Sekaquaptewa, 2014; Munger, 2017; Wittenbrink & Henly, 2006; Sechrist & Milford, 2007). Dit werkt ook zo bij kinderen (Rutland, Cameron, Milne, McGeorge, 2005). Dat is belangrijk, want niet alle daders ervaren schuldgevoelens en lang niet bij alle daders treedt er bewustwording op wanneer ze worden geconfronteerd met hun discriminerende gedrag. Desalniettemin kan ingrijpen toch ook bij die mensen effect hebben, omdat ingrijpen een sociale norm stelt: 'Dit accepteren wij hier niet.' En wat mensen denken dat de sociale norm is, heeft veel invloed op of ze al dan niet discrimineren. Wanneer mensen denken dat discriminatie bij hen op de sportclub, op het werk, in de klas, in hun vriendenclub, op een forum of sociale media niet wordt geaccepteerd, dan wordt de kans op discriminatie aanzienlijk minder (zie o.a. Crandall, Eshleman, O'brien, 2002). Helaas werkt het ook andersom: wanneer niemand ooit ingrijpt bij discriminerend gedrag of uitlatingen ontstaat het er beeld dat het 'normaal' is, en dat vergroot de kans dat de discriminatie vaker voor gaat komen. Als omstander zwijgend toekijken bij discriminatie, heeft dus mogelijk het gevolg dat de discriminatie toeneemt. Niet alleen door de pleger maar ook door andere omstanders.
- het slachtoffer een gevoel van veiligheid krijgt. Een studie van Hildebrand, Jusuf en Monteith (2020) laat zien dat wanneer een omstander ingrijpt en andere omstanders dit gedrag bevestigen, dat slachtoffers zich dan veiliger voelen. Cruciaal is wel dat andere omstanders dus reageren en laten zien dat ze het eens zijn met dat er wordt ingegrepen.

1.2.1 Waarom ingrijpen in privésituaties extra van belang is

Verschillende onderzoekers nemen aan dat mensen de indruk hebben dat ze in de privésfeer met hun witte familie en vrienden in tegenstelling tot de publieke sfeer wel racistische opmerkingen mogen maken (Carter, Picca, Murray, 2012; Nelson, 2020; Picca & Feagin, 2020). Dit komt bijvoorbeeld naar voren uit een kwalitatief onderzoek (Cabrera, 2014) onder witte studenten. Het bleek dat racistische 'grapjes' vaker werden gemaakt als er studenten afwezig waren die tot de groep behoorden waarover het 'grapje' ging. Het

idee dat studenten van gediscrimineerde groepen overgevoelig zouden zijn heerste in deze witte 'bubbels' van studenten (Cabrera, 2014). Zo'n witte bubbel kan dus veilig voelen om je racistisch uit te laten (Nelson, 2020; Picca & Feagin, 2020) en is daarmee een risico voor racisme.

En witte 'bubbels' komen veel voor: in 2012 gaf 13% van de mensen zonder migratieachtergrond aan geen vriendschap te willen met iemand die een migratieachtergrond heeft, en 67% kreeg nooit mensen op bezoek met een migratieachtergrond, zo komt naar voren uit SCP-onderzoek uit 2012 (Dagevos & Huijnk, 2012). Uit meer recent SCP-onderzoek komt naar voren dat bijna 80% van de personen zonder migratieachtergrond in de vrije tijd weinig of niet omgaat met personen met een migratieachtergrond (Dagevos, de Voogd-Hamelink, Dame, 2022). Ze zijn daarmee een uitzondering; mensen met een migratieachtergrond hebben gemiddeld wel meer contacten met mensen met een andere afkomst dan zij zelf (inclusief Nederlanders zonder migratieachtergrond) en hebben meestal ook diverse vriendengroepen. Zo heeft slechts een vijfde van de Turkse Nederlanders een vriendengroep die alleen bestaat uit mensen van dezelfde afkomst. Onder mensen van Surinaamse afkomst komt dit zelfs nauwelijks voor (Dagevos et al. 2022).

Uiteraard is het belangrijk dat iedereen – ongeacht afkomst – elkaar aanspreekt op racisme. Racisme lijkt immers wijdverspreid; ook bijvoorbeeld in families van mensen van kleur komt het voor (Nelson, 2021). Maar omdat in de Nederlandse context witte mensen vaker dan anderen in 'bubbels' verkeren met enkel mensen van dezelfde afkomst zoals hierboven is beschreven, is het in het bijzonder belangrijk dat zij zich uitspreken tegen racisme. Ook omdat het daar vaak niet verwacht wordt (Nelson, 2020). Witte mensen die andere witte mensen aanspreken op racisme kunnen ook bijzonder van invloed zijn, want uit diverse studies is bekend dat het uitmaakt wie de omstander is die ingrijpt bij racisme: witte mensen die zich schuldig maken aan racisme luisteren beter naar witte mensen die hen daarop aanspreken, dan Zwarte mensen die hen daarop aanspreken (Czopp & Monteith 2003; Gulker, Mark, Monteith, 2013; Rasinski & Czopp, 2010). In een onderzoek op Twitter was bijvoorbeeld te zien dat witte mannen vaker stopten met hun racistische opmerkingen op Twitter wanneer zij werden aangesproken door andere witte mannen, maar niet wanneer zij werden aangesproken door andere mensen (Munger, 2017). Ingrijpen als omstander stelt een sociale norm zoals hierboven beschreven en sociale normen veranderen kan het beste gebeuren door iemand die tot de eigen groep wordt gerekend. Het werkt dus vaak minder goed als normen afkomstig zijn van mensen die men niet kent en die van buiten de eigen groep komen (Haslam et al. 1996; Puhl, Schwartz, Brownell, 2005; Stangor, Sechrist, Jost 2001). Cruciaal is dat ingrijpen dus juist gebeurt binnen de eigen groep of binnen de eigen 'bubbel'. Dat geldt uiteraard ook in het geval dat er wel personen aanwezig zijn op wie de racistische opmerking betrekking hebben. Opmerkingen of gedrag die het slachtoffer steunen kunnen een positieve impact hebben op het welzijn van de slachtoffers (Sue et al. 2019).

Samenvatting hoofdstuk 1

Als mensen een racistische opmerking horen in hun eigen vrienden- of kennissenkring, in hun familie of andere privésituatie (of eigen 'bubbel') dan vinden ze het vaak moeilijk om hier 'iets' van te zeggen. Dat kan komen omdat de omstanders (of toehoorders) vergelijkbare opvattingen hebben als de pleger. Maar ook wanneer de omstanders racisme duidelijk afkeuren, betekent het niet altijd dat zij ook ingrijpen. Dat komt allereerst omdat omstanders bang zijn voor de schade aan de relatie die het ingrijpen zou kunnen teweegbrengen. Andere redenen om niet in te grijpen zijn: omdat men denkt dat het toch geen zin heeft, men niet weet hoe het moet, of zichzelf niet verantwoordelijk voelt en er geen zin in heeft (afsluiten voor 'negatief gedoe'). Ook kan het zijn dat het racisme niet goed herkend wordt: bijvoorbeeld omdat men denkt

dat racisme geen probleem meer is tegenwoordig, uitgaat van kleurenblindheidideologie ('ik zie geen kleur, maar alleen maar mensen') of omdat het racisme in de vorm van een grapje is gegoten. Echter, ingrijpen bij racisme is van groot belang, omdat de pleger er wat van kan leren en er een sociale norm gesteld wordt. Daarbij kan het gevoel van veiligheid van slachtoffers vergroot worden wanneer die aanwezig zijn in de situatie. 'Er iets van zeggen' wanneer iemand een racistische opmerking maakt is dus van groot belang, zeker in privésituaties. Voor exclusief witte 'bubbels' is dit in het bijzonder van belang omdat men zich hier mogelijk racistischer uitlaat dan in het publieke domein en/of wanneer er 'niet-witte' mensen bij aanwezig zijn. Verandering is dan dus alleen mogelijk wanneer omstanders ingrijpen.

2 WERKZAME MECHANISMEN VOOR INGRIJPEN ALS OMSTANDER

In het vorige hoofdstuk hebben we beschreven waarom ingrijpen als omstander bij discriminatie en racisme belangrijk is, maar door mensen soms nog lastig gevonden wordt. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we ervoor kunnen zorgen dat mensen sneller ingrijpen bij het zien van discriminatie en racisme: we beschrijven de belangrijkste werkzame mechanismen. Hierbij maken we gebruik van bekende en beproefde theorieën over gedragsverandering.

2.1 Verschillende fasen die doorlopen moeten worden

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 vormen van 'grapjes'. Het herkennen van al deze vormen gaat niet vanzelf, maar moet geleerd worden.
2. De omstander moet bereid zijn om in iedere situatie te bedenken of ingrijpen wenselijk is: als omstander moet je in een situatie waarbij je getuige bent van discriminatie, stil kunnen staan bij wat er gebeurt op dat moment, maar ook nadenken of en vervolgens 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.
3. De omstander moet dan kunnen bepalen of die 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, om in te grijpen bij racisme, moeten mensen gemotiveerd zijn en de vaardigheden hebben om in te grijpen. Daarnaast moeten ze ook weten wanneer ze moeten ingrijpen door het kunnen herkennen van racistisch gedrag. Om verder uit te werken wat dit precies inhoudt, maken we gebruik van een aantal belangrijke en bekende wetenschappelijke theorieën over hoe gedragsverandering tot stand komt. In deze verschillende gedragstheorieën (zie kader) is te zien dat om te komen tot gedragsverandering er vrijwel altijd gewerkt moet worden aan de kennis, houding en motivatie van mensen, hun perceptie van de sociale normen, het ontwikkelen van vaardigheden en het vertrouwen in het eigen kunnen. In de uitwerking van wat er nodig is om omstanders te activeren bij discriminatie zullen wij hier gebruik maken – en verwijzen naar – deze theorieën. Op deze manier checken we of dat wat uit de literatuur voortkomt met betrekking tot omstanders activeren bij discriminatie overeen komt met wat bekend is over wat werkt om gedragsverandering te bewerkstelligen.

Hieronder beschrijven we de mechanismen voor het leren ingrijpen als omstander bij racisme in privésituaties waarbij we gebruik maken van de gedragstheorieën. We maken hierbij ook gebruik van literatuur over ingrijpen bij racisme die niet gaat over privésituaties (zoals in families, vriendengroepen etc.) omdat de literatuur over ingrijpen in privésituaties vrij beperkt is. Tevens valt op dat in de beschikbare

literatuur de nadruk ligt op hoe witte mensen kunnen leren ingrijpen bij racisme en dat er minder bekend is over hoe dit gaat in groepen met mensen van diverse achtergronden en met verschillende huidskleuren.

Theorieën over gedragsverandering

- Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1985): gedrag wordt bepaald door de houding, subjectieve/waargenomen normen en de mate van gevoel van controle over bepaald gedrag (Bartholomew et al, 2011).
- Sociaal cognitieve leertheorie (Bandura & Walters, 1977; Bandura, 2000): leren komt tot stand door een interactie tussen het cognitieve proces van leren (het gaat dan om het opdoen van vaardigheden, daarmee oefenen en vertrouwen in je eigen kunnen ontwikkelen), de omgeving (het gaat dan onder meer om sociale normen en de mate waarin je invloed hebt op je omgeving), en persoonlijk factoren (het gaat dan onder meer om kennis en houding). Bij het cognitieve proces van leren (kennis) hoort onder meer dat mensen nieuw gedrag leren door te kijken naar het gedrag van anderen. Het geloof in eigen effectiviteit is essentieel (Baldur, 1977, 2000).
- De 'Theory of reasoned action' (Ajzen & Fishbein, 1980): de gedragsintentie is heel belangrijk. In hoeverre je gedragsintentie ook leidt tot gedrag hangt onder meer af van de omgeving en de vaardigheden die je hebt (Bartholomew, et al. 2011). Gedragsintentie komt verder tot stand door gedragsovertuigingen (je houding; je gevoel ten aanzien van bepaald gedrag), normatieve overtuigen (sociale normen) en door de waargenomen controle over het eigen gedrag (Armitage & Conner, 2001). Je houding wordt weer bepaald door je normatieve opvattingen over wat goed en fout is en in hoeverre je verwacht in staat te zijn om het gedrag te vertonen (Armitage & Conner, 2001; Bartholomew, et al. 2011; LaCaille, 2020).
- Het ASE model: gedragsintentie wordt voorspeld door iemands houding, (de A van attitude) de verwachte sociale normen in de omgeving (de S van sociale invloed) en het gevoel van eigen effectiviteit (de E van eigen-effectiviteit) (de Vries, Dijkstra, Kuhlman, 1988; van Es, et al. 2001).

2.2 Het leren herkennen van racisme

Zoals beschreven in hoofdstuk 1 kan het leren herkennen van racisme lastig zijn. Openlijk en onomwonden racisme (ook wel 'blatant racism' genoemd) is vaak wel makkelijk te herkennen. Meer subtiele vormen van racisme kunnen lastiger zijn om te herkennen, zowel voor omstanders als voor slachtoffers als voor plegers; het is veel meer verborgen (Gattino, Miglietta, Testa, 2008; Pettigrew & Meertens, 1995), maar desalniettemin veelvoorkomend, zelfs alledaags (Essed, 1984). Dat geldt in het bijzonder voor microagressie (Sue et al. 2019).

Hieronder wordt op basis van literatuur beschreven hoe mensen beter kunnen leren om racisme te herkennen.

2.2.1 Kennis geven

Kennis geven over de meer subtiele vormen van racisme en discriminatie; dat is de aanpak die Fisher (et al. 2017) kiezen op basis van Sue (et al. 2007). In een cursus voor sociaal werkers wordt daarom ingezet op het vergroten van deze kennis door onder meer allerlei voorbeelden te laten zien, rollenspellen te spelen en in gesprek te gaan met elkaar (Fisher et al. 2017). Wat het effect hiervan is, is niet onderzocht. Echter, in een review van Radke (et al. 2020) over mensen die zich inzetten tegen een vorm van discriminatie waar zij zelf geen slachtoffer van zijn ('bondgenoten'), blijkt ook dat kennis over ongelijkheid en de geprivilegieerde positie waarin je jezelf begeeft (bijvoorbeeld als wit persoon wanneer het gaat om racisme), een factor van invloed is die ervoor zorgt dat mensen zich gaan inzetten tegen discriminatie.

Maar hoe geef je die kennis? In een theoretisch artikel van Gawronski (et al. 2012) wordt beargumenteerd dat er overtuigende communicatie nodig is met feitelijke kennis om mensen te doen inzien dat racisme nog steeds bestaat. In een artikel van Schultz & Maddox (2013) wordt deze overtuigende communicatie toegelicht, op basis van The Elaboration Likelihood Model (zie kader). Inhoud doet er duidelijk toe, al is het niet alles: een witte spreker die spreekt over racisme wordt beter beoordeeld dan een Zwarte spreker, maar beide zijn even overtuigend. Tevens blijkt dat goede argumenten, dus een goede onderbouwing met bijvoorbeeld feiten en voorbeelden, zorgt dat witte mensen beter worden overtuigd van het bestaan van racisme (Schultz & Maddox, 2013). Zowel de argumenten als de boodschappers zijn dus belangrijk bij het geven van kennis over racisme. Ook laat onderzoek zien dat witte mensen minder kennis hebben van het racistische verleden dan Zwarte mensen, en daardoor minder systemisch racisme in het heden herkennen (de Marley Hypothesis genoemd; Nelson et al., 2013).

Onderzoek laat ook zien dat wanneer een korte interventie waarin meer kritische informatie wordt gegeven over racisme in het verleden helpt om witte mensen zich bewuster te maken van racisme in het heden (Bonam et al., 2019).

Volgens de sociale leertheorie zoals beschreven in paragraaf 2.1. wordt kennis ook vooral opgedaan door te kijken naar wat anderen doen en door te zien hoe anderen racisme herkennen.

Het Elaboration Likelihood Model

Dit model is van Petty & Cacioppo (1986), en het idee is dat het verschilt in hoeverre mensen gemotiveerd zijn en in staat zijn om een boodschap goed te verwerken (Bartholomew, et al. 2011). Volgens het model zijn er twee routes die leiden naar het overtuigen van mensen om een andere houding of gedrag aan te nemen: de centrale route en de perifere route. De centrale route houdt in dat mensen een boodschap weloverwogen benaderen; sterke argumenten zijn dan van belang. De perifere route vereist minder denkwerk en betekent dat de boodschap minder goed wordt bekeken. Het maakt dan bijvoorbeeld uit wie de boodschapper is; bijvoorbeeld een bekend persoon of niet (Bartholomew, et al. 2011).

2.2.2 Contact en empathie

Witte studenten uit de VS die een driedaagse cursus volgden over racisme waarin zij onder meer contact hadden met Zwarte studenten, waren zich na de cursus meer bewust van racisme en hun eigen privilege, al begrepen zo nog niet goed het concept van institutioneel racisme (Bañales, Hudson Banks, Burke, 2021). Dat het hebben van Zwarte vrienden ervoor kan zorgen dat de kleurenblindheidsideologie onder witte studenten verminderd wordt, komt ook naar voren uit een longitudinale studie van Neville, Poteat, Lewis en Spanierman (2014).

Het kan ook gaan om niet echt contact maar het leren kennen van iemand via film, tv of boek: wanneer mensen een verhaal lezen over iemands ervaringen met discriminatie of racisme en daarbij ook leest hoe je als omstanders kunt reflecteren en ingrijpen, zullen mensen in een echte situatie ook sneller ingrijpen (Nelson et.al, 2011). Dit heeft ermee te maken dat mensen zich kunnen gaan inleven en identificeren met iemands karakter door een verhaal te lezen met iemands ervaringen. De lezer kan namelijk meevoelen met degene die gediscrimineerd wordt. Dit komt ook naar voren uit een studie van Soble, Spanierman en Liao (2011). In een doctoraal thesis van Bronder (2016) werd gevonden dat een korte interventie met een filmpje ervoor kan zorgen dat direct erna maar ook na twee weken, de kleurenblindheidsideologie van de deelnemers verminderd werd. De korte interventie bestond uit een filmpje van 16 minuten waarin je twee mannen ziet van 28 jaar, waarvan de een Zwart is en de ander wit. Je ziet hoe zij anders worden behandeld terwijl ze bijvoorbeeld dezelfde opleiding hebben. Het filmpje werd gevolgd door een gesprek van 5 à 10 minuten over het filmpje. Door het kijken van het filmpje werd ook de empathie vergroot; empathie is ook een van de redenen waarom contact (zoals beschreven in de contacttheorie) vooroordelen vermindert (Pettigrew &

Tropp, 2008). De 'contacttheorie' van Allport (1954) is gericht op het tegengaan van vooroordelen, het bevorderen van ontmoetingen en positief contact tussen groepen. Het gaat er vanuit dat mensen geen intrinsieke of doelbewuste 'hekel' aan een andere groep hebben, maar dat de loyaliteit en verbondenheid met de mensen in de eigen 'bubbel' van gelijkgestemden sterker is. Het is door talloze studies aangetoond dat positief contact – onder de juiste omstandigheden – vooroordelen en stereotypen kan verminderen (Lemmer & Wagner, 2015; Paluck & Green, 2009; Pettigrew & Tropp, 2006; Pettigrew, Tropp, Wagner, Christ, 2011). Dit komt onder meer omdat contact ervoor zorgt dat angst vermindert, maar dus ook omdat de empathie wordt vergroot (Pettigrew et al. 2011; Pettigrew & Tropp, 2008).

2.2.3 Confrontatie met eigen impliciete vooroordelen van mensen

Mensen confronteren met hun impliciete vooroordelen is een manier om 'aversive racism' te verminderen, aldus de review van Pearson (et al. 2009). 'Aversive racism' wordt gekenmerkt door de vooroordelen van mensen die openlijk onbevooroordeelde standpunten onderschrijven, maar wiens onbewuste negatieve gevoelens en overtuigingen tot uiting komen op subtiele, indirecte en vaak generationaliseerde manieren (Pearson, Dovidio, Gaertner, 2009): zie het kader voor meer uitleg.

Confrontatie met de eigen vooroordelen en stereotypen kan leiden tot negatieve gevoelens, waardoor mensen zich gaan realiseren dat zij toch meer vooroordelen hebben dan zij hadden gedacht (Burns, Monteith, Parker, 2017; Monteith, 1993; Monteith, Ashburn-Nardo, Voils, Czopp, 2002; Monteith & Ashburn-Nardo 2010, Monteith, 1996; Parker, Monteith, Moss-Racusin, Van Camp, 2018).

Mensen die zich op deze manier bewust zijn geworden van hun eigen vooroordelen en stereotypen, en zich hier schuldig over voelen, proberen deze vervolgens vaak op verschillende manieren onder controle te houden

(Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2007; Butz & Plant, 2009; Monteith, 1993; Monteith, Ashburn-Nardo, Voils, Czopp, 2002). Maar zoals zij schrijven werkt dit alleen voor mensen die geen sterke vooroordelen hebben. In aansluiting hierop is uit eerder onderzoek bekend dat iemand zich echt naar of schuldig voelt als hij of zij

constateert wel vooroordelen of stereotypen te hebben. Puur het vervelend vinden hoe je overkomt op de buitenwereld ('externe motivatie' genoemd), is meestal niet voldoende om te voorkomen dat impliciete vooroordelen en stereotypen invloed uitoefenen op je gedrag, zo laten verschillende studies zien (Amodio, Devine, Harmon-Jones, 2008; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002, Legault, Green-Demers, Grant & Chung, 2007; Gonsalkora-le, Sherman, Allen, Klauer & Amodio, 2011; Plant & Devine, 1998; Plant, Devine, Peruche, 2010; Ratcliff, Lassiter, Markman, Snyder, 2006).

Dat schuldgevoelens belangrijk kunnen zijn, zien we ook terug in onderzoek onder zogenoemde 'bondgenoten' (mensen die zich inzetten tegen een vorm van discriminatie waar zij zelf niet het slachtoffer van zijn); hun inzet kan onder meer voortkomen uit schuldgevoel eerder niets te hebben gedaan tegen

Wat is 'aversive racism'?

Mensen met het label 'aversive racists' geloven, anders dan mensen met 'modern racism', dus wel dat racisme bestaat in de samenleving (Gawronski et al. 2012) en hebben vaak expliciet geen vooroordelen op basis van afkomst, maar impliciet hebben ze die wel (Gawronski et al. 2012; Son Hing et al. 2008). Deze groep discrimineert met name in situaties waarin er geen duidelijke sterke sociale norm is dat racisme niet door de beugel kan (Pearson et al. 2009) of waarin ze hun beslissing kunnen toeschrijven aan iets anders dan vooroordelen (Son Hing et al. 2008). 'Aversive racism' uit zich bijvoorbeeld in dat witte personen minder snel mensen van kleur of Zwarte mensen helpen, ze minder snel aannemen voor een baan en ze eerder veroordelen in een justitieel systeem. Ook lopen interacties stroever bij 'aversive racists' met mensen van kleur of Zwarte mensen (Pearson et al. 2009). Tevens zorgt 'aversive racism' er voor dat racisme minder snel herkend wordt (Fisher et al. 2017).

discriminatie (Russell, 2011) of uit meer collectief schuldgevoel over wat de eigen groep doet of in het verleden heeft gedaan (Radke, et al. 2020).

Het confronteren met eigen vooroordelen is dus geen goede aanpak voor mensen met 'modern racism'; die gaan er immers vanuit dat racisme überhaupt niet meer bestaat. Maar het werkt wel voor mensen met 'aversive racism'. Er zijn in de praktijk verschillende interventies positief geëvalueerd waarin mensen werden geconfronteerd met hun eigen vooroordelen en waarbij ook na een aantal weken nog effect is te zien (zie o.a. Carnes et al. 2015; Devine, et al. 2012; 2017). Het geconfronteerd worden met je eigen vooroordelen, leidt dus tot het beter kunnen erkennen van je eigen vooroordelen. Mensen die zich inzetten tegen discriminatie waar zij zelf geen slachtoffer van zijn (dus als 'bondgenoten') in onder meer hun privé-omgeving, zijn mensen die door anderen zijn geconfronteerd met hun eigen vooroordelen, zo komt naar voren uit kwalitatief onderzoek van DeTurk (2011).

2.3 Gemotiveerd worden door de sociale norm

Mensen die zich inzetten tegen vormen van discriminatie waar zij geen slachtoffer van zijn (de zogenoemde 'bondgenoten') doen dat vaak omdat ze sociale rechtvaardigheid belangrijk vinden en een sterk moreel besef hebben (DeTurk, 2011; Radke, et al. 2020; Russell, 2011). Ze zijn dus sterk gemotiveerd om verandering in de wereld te brengen. Maar hoe worden mensen gemotiveerd hiertoe?

Om motivatie te vergroten, zijn er de werkzame mechanismen gevonden die we hieronder zullen omschrijven.

2.3.1 Inleving en empathie

Mensen die goed contact hebben met mensen uit een minderheidsgroep, zijn meer bereid om actie te voeren voor gelijke rechten voor deze groep of beleid te ondersteunen dat de positie van deze minderheidsgroep verbetert (Cakal, Hewstone, Schwär, Heath, 2011; Selvanathan, Techakesari, Tropp, Barlow, 2018; Tropp & Uluğ, 2019; Zingora & Graf, 2019). Inleving leidt ook tot betere erkenning van discriminatie en tot het meer onderschrijven van beleid tegen discriminatie (Todd, Bodenhausen, Galinsky, 2012). Mensen die zich inzetten in onder meer hun privé-omgeving tegen discriminatievormen waar zij zelf geen slachtoffer van worden, zijn ook vaker gedreven door inleving en empathie (DeTurk, 2011) en/of hebben goede relaties (gehad) met mensen uit de gediscrimineerde groep (Russell, 2011). Uit een experimenteel onderzoek in Duitsland komt ook een positieve uitkomst naar voren: Duitsers die een positief contact aangingen met een asielzoeker waren daarna meer voorstander van beleid dat de positie van asielzoekers verbetert (Kotzur, Schäfer, Wagner, 2019). Uit een studie van Abbott (2014) komt in lijn daarmee naar voren dat contact tussen verschillende culturele groepen, waarbij er ruimte is om elkaar te leren kennen een belangrijk indirect effect heeft op het ingrijpen. Door empathisch te zijn en open te staan voor de cultuur van een ander nemen de vooroordelen van een potentiële omstander ten aanzien van de andere groep af. 'Cultural openness' is volgens het onderzoek van Abbott (2014) het belangrijkste mechanisme om een omstander te laten ingrijpen.

Maar hoe komt het dat contact motiveert om in te grijpen bij discriminatie? Uit meta-analyses van Pettigrew en Tropp (2008, 2011) blijkt dat sociaal contact alleen werkt als het empathie vergroot (en het gevoel van bedreiging vermindert). Wanneer mensen zich echt gaan inleven in een persoon uit een andere groep, dan ervaren zij empathie voor die ander en verminderen de negatieve gevoelens. Ook voor de langetermijneffecten speelt empathie een belangrijke rol in de 'contacttheorie' (Swart, Hewstone, Christ &

Voci, 2011). Tevens is bekend dat contact met mensen met een andere afkomst een manier is om 'aversive racism' te verminderen, aldus de review van Pearson (et al. 2009).

Empathie blijkt inderdaad belangrijk voor de motivatie om in te grijpen: het jezelf inleven in mensen die worden gediscrimineerd, leidt tot meer bereidheid om mensen te helpen die worden gediscrimineerd, zo komt naar voren uit een review van Todd en Galinsky (2014). Ook bij andere vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten en seksueel geweld, zien we dat empathie een belangrijke voorspeller is van het al dan niet ingrijpen als omstander (Deng, Yang, Wu, 2021; Kotze & Turner, 2021; Rudnicki, et al. 2022). Empathie leidt ook in het algemeen tot meer sociaal gedrag van mensen (zie o.a. Batson, Eklund, Chermok, Hoyt, Ortiz, 2007; Goubert, et al. 2005). Tot slot kan empathie ook vooroordelen verminderen (zie kader) en zo het ingrijpen bij racisme waarschijnlijker maken (zie hoofdstuk 1).

Passend bij dat inleving werkt, komt ook naar voren uit de literatuur dat mensen die zich oprecht inzetten om een vorm van discriminatie tegen te gaan waar ze zelf geen slachtoffer van zijn ('bondgenoten'), zichzelf vaak niet sterk identificeren met hun 'eigen groep': ze zien zichzelf

eerder als onderdeel van een grotere gemeenschappelijke groep waar ook de gediscrimineerde groep toe behoort, zoals 'mensen', 'kinderen' of inwoners van een bepaalde stad (Louis, et al. 2019; Radke, et al. 2020). Aandachtspunt is wel dat dit niet betekent dat je denkt te weten hoe het voor een ander voelt die gediscrimineerd wordt terwijl jij dat niet wordt; het gaat dus om meeleven met een ander, maar je realiseren dat jij bepaalde ervaringen met discriminatie zelf niet hebt (DeTurk, 2011; Louis, 2019).

Dat gevoelens van empathie belangrijk zijn om uiteindelijk in te kunnen grijpen wanneer racisme zich voordoet in de eigen omgeving, is in lijn met de Theory of Reasoned Action zoals beschreven in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk, waaruit naar voren komt dat hoe iemand zich voelt, een sterke invloed heeft op of iemand een bepaald gedrag wil gaan vertonen. Het lijkt erop dat door inleving en empathie ten aanzien van de slachtoffers van racisme, mensen racisme sterker gaan afkeuren en ingrijpen ten aanzien van racisme meer gaan goedkeuren.

2.3.2 Sociale normen

Mensen vinden vaak wat andere mensen in hun omgeving (hun ingroup) ook vinden. Als mensen horen (zien of lezen) dat anderen discriminatie afkeuren, dan gaan zij zelf ook meer discriminatie afkeuren (Blanchard et al., 1994; Crandall, Eshleman & O'Brien, 2002; Monteith, Deneen & Tooman, 1996). In alle vier de gedragstheorieën, de Theory of Planned Behavior, de sociaal cognitieve leertheorie van Bandura, de Theory of reasoned action' en het ASE model wordt dan ook benadrukt dat hoe je denkt dat jouw omgeving reageert op bepaald gedrag, mede bepaalt of je een bepaald gedrag zal gaan vertonen. Ook uit de review van Nelson (et al. 2011) over bystanders die ingrijpen bij racisme, komt naar voren dat er duidelijke antiracistische normen nodig zijn om te zorgen dat mensen eerder ingrijpen bij het zien van racisme. Dat sociale normen belangrijk zijn in de motivatie om in te grijpen als omstander komt ook uit onderzoeken die gaan over andere vormen van ongewenst gedrag: uit verschillende studies blijkt dat om te zorgen dat mensen eerder ingrijpen bij het zien van seksueel grensoverschrijdend gedrag, er gewerkt moet worden aan

Empathie en inleving verminderen vooroordelen

Zoals beschreven staat in het wat werkt dossier 'Discriminatie verminderen', kunnen inleving en empathie zorgen voor minder vooroordelen. Dat werkt als volgt: wanneer mensen luisteren (of kijken) naar het verhaal van iemand die te maken heeft met discriminatie, dan kunnen zij zich gaan inleven in dit verhaal. De luisteraar gaat als het ware meevoelen met de persoon die gediscrimineerd wordt. Door inleving kan empathie ontstaan en empathie kan vooroordelen en stereotypen verminderen: zowel impliciete als expliciete vooroordelen en stereotypen (Felten & Broekroelofs, 2022).

het veranderen van de perceptie van de sociale norm van mensen (Banyard, 2011; Fenton, Mott, McCartan, Rumney, 2016). In het bijzonder bij mannen is wat zij denken 'dat anderen denken' van sterke invloed op of ze wel of niet ingrijpen als omstander bij seksueel geweld (Carlson, 2008; Fabiano, et al. 2003).

Wanneer iemand probeert minder te discrimineren, vanwege de sociale norm, dan heet dit 'externe motivatie'. Je denkt dat anderen vooroordelen afkeuren en daarom keur jij ze ook af. Je wilt dus ook niet laten merken aan anderen dat je vooroordelen hebt, omdat dit 'not done' is in de omgeving waarin jij verkeert. Intrinsieke motivatie werkt anders: je vindt het zelf niet oké dat je vooroordelen hebt omdat dit botst met je persoonlijke normen en waarden. Het past niet bij je om vooroordelen te hebben; je wilt iemand zijn zonder vooroordelen, zo blijkt uit verschillende onderzoeken (Butz & Plant, 2009; Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002; Dunton & Fazio, 1997; Plant & Devine, 1998; Plant e.a., 2003). Uit een studie van Redmond, Pedersen en Paradies (2014) naar het ingrijpen bij racisme komt naar voren dat het vooral belangrijk is dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn. Dat komt overeen met onderzoek dat aantoonde dat wanneer mensen intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren, ze dat altijd doen en overal, ongeacht de sociale normen die daar heersen (Plant & Devine, 1998). Zij doen dat ook effectiever dan mensen die alleen door de sociale norm worden gemotiveerd (Devine, Plant, Amodio, Harmon-Jones en Vance, 2002). Intrinsieke motivatie ontstaat echter juist wanneer mensen zich onderdeel gaan voelen van groepen met een sterke antidiscriminatie-norm en zij zich gaan identificeren met de groep; dan internaliseren zij langzaam maar zeker de sociale normen van de groep. Na verloop van tijd geven zij aan niet alleen vooroordelen te onderdrukken omdat 'dit zo hoort', maar ook omdat ze dat zelf zo willen (Crandall, et. 2002). Sociale normen hebben dan ook de sterke invloed op de impliciete houding van mensen ten aanzien van andere groepen mensen (Vuletic & Payne, 2019).

Dat perceptie van sociale normen een belangrijke component is in gedrag sluit ook aan bij de 'Theory of planned behavior'. Volgens de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1985) wordt gedrag bepaald door de houding, subjectieve/waargenomen normen en de mate van gevoel van controle over een bepaald gedrag (Bartholomew et al, 2011). Met subjectieve normen wordt bedoeld wat mensen denken dat andere mensen uit hun omgeving denken.

Kortom: sociale normen kunnen dus zorgen voor motivatie, maar vooral wanneer mensen langere tijd onderdeel zijn van een omgeving met die sociale normen, zodat zij deze normen echt kunnen internaliseren.

2.3.3 Onbewust doelen activeren

Onbewust het doel nastreven om iedereen gelijk te behandelen is een manier om 'aversive racism' te verminderen, aldus de review van Pearson (et al. 2009). Dit wordt ook wel 'goal priming' genoemd en wordt beschreven in de KIS-publicatie over priming (Broekroelofs & Felten, 2019). Door middel van 'goal priming' kun je mensen er onbewust aan laten herinneren dat hun doel (om anderen gelijk te behandelen) nog niet behaald is. Denk bijvoorbeeld aan een groep hulpverleners of docenten. Een van de studies waaruit het effect blijkt van dit type 'goal priming' is het onderzoek van Moskowitz & Li (2011). In deze studie werd een interventie gedaan waarbij deelnemers eerst een opdracht deden om hen onbewust te motiveren om meer naar gelijkheid te streven. Dat gebeurde door de deelnemers situaties op te laten noemen waarin het niet gelukt is om te handelen naar hun doel iedereen gelijk te behandelen. Onbewust zorgde dit ervoor dat deelnemers gaan proberen beter hun best te doen voor dit doel. Dit was te zien doordat deelnemers vervolgens minder stereotypen hanteerden (Moskowitz & Li, 2011). Deelnemers hadden zelf niet door dat dit proces zich had voltrokken; daarom kan dit beschouwd worden als een voorbeeld van 'priming'. Priming is kort gezegd het (on)gemerkt beïnvloeden van mensen zodat ze ander gedrag gaan vertonen, anders gaan denken, of zich anders gaan voelen (Felten & Broekroelofs, 2019). Opmerkelijk is dat wanneer deelnemers

eerst beschrijven hoe succesvol ze zijn in anderen gelijk behandelen, het doel niet wordt geactiveerd en stereotypen niet worden geremd (Moskowitz & Li, 2011). Kortom: mensen kunnen zich dus onbewust voornemen om zich op een bepaalde manier te gedragen. Dit betekent dat het niet nodig is om je eerst bewust te worden van vooroordelen en stereotypen: mensen kunnen ook onbewust voorkomen dat vooroordelen en stereotypen actief worden (Moskowitz, 2014). Dit komt ook naar voren in de studies van Moskowitz, Li, Ignarri en Stone (2011), een review van Moskowitz en Ignarri (2009) en een studie van Araya, Akrami, Ekehammar en Hedlund (2002).

2.4 Vaardigheden en handelingsperspectief ontwikkelen

Je moet niet alleen bereid zijn om in te grijpen, maar je moet ook weten hoe dat te doen. Je moet de juiste vaardigheden hebben. Hieronder beschrijven we om welke vaardigheden het precies gaat en hoe mensen deze vaardigheden aangeleerd kunnen krijgen.

2.4.1 Weten wat adequaat reageren is

De vraag blijft natuurlijk hoe je goed kan reageren als omstander. Uit een kwalitatief onderzoek van Nelson (2021) komt naar voren dat er in families verschillende strategieën worden gebruikt om familieleden aan te spreken op hun racistische uitspraken: onder meer door het familielid te wijzen op beredeneerfouten, door feiten te delen, voorbeelden te noemen van mensen die niet voldoen aan het stereotype en de feedback in humor te gieten. Ook worden er directie confrontaties gedaan. Voor de families van kleur waarin racistische opmerkingen worden gemaakt over andere minderheidsgroepen, is een strategie van familieleden ook wel om de familieleden te herinneren aan de eigen ervaringen met racisme.

Maar wat werkt precies? In een review van Sue (et al. 2019) over microagressies worden de volgende vier belangrijke stappen onderscheiden:

1. Maak het onzichtbare zichtbaar. Hierbij wordt bijvoorbeeld bedoeld dat je de pleger vraagt om verheldering ('wat bedoel je daar nu eigenlijk mee?') en de meta-communicatie van een microagressie expliciet maakt ('begrijp je welke boodschap je nu eigenlijk geeft?').
2. Maak de microagressie onschadelijk. Dit betekent dat je beschrijft wat er gebeurt, dat je laat zien dat je het er niet

Meer dan woorden

Naast er 'iets' van zeggen, blijkt uit recent kwalitatief onderzoek dat je ook op andere manieren in familie- en vriendencontexten racisme bespreekbaar kan maken: namelijk door zelf het goede voorbeeld te geven. Bijvoorbeeld door te laten weten aan je vrienden dat je meedoet aan een antiracisme-demonstratie of door een 'Black Lives Matter' shirt te dragen (Collins, et al. 2023). Maar ook door antiracistisch gedrag te belonen en racistisch gedrag juist niet, vanuit de persoonlijke relatie met de ander (Collins et al. 2023). Dat niet alleen uitspreken, maar ook voorbeeldgedrag kan zorgen voor minder racisme komt ook naar voren uit de 'extended contact' theorie: door een vriend te hebben die op zijn beurt weer bevriend is met iemand uit een gestigmatiseerde groep, kunnen vooroordelen verminderd worden. Het effect hiervan is aangetoond in diverse studies (Lemmer & Wagner, 2015; Turner, Hewstone, Voci, Paolini & Christ, 2007; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe & Ropp, 1997; Zhou, Page-Gould, Aron, Moyer, Hewstone, 2018). Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer je als witte persoon duidelijk laat zien of weten aan je witte vrienden of witte familieleden die enigszins racistische opvattingen hebben, dat je bevriend bent met een persoon van kleur, dit de vooroordelen van deze familieleden of vrienden kan verminderen. Het beste is als die vrienden en familie ook direct getuige zijn van die vriendschap. Dat direct zien van het goede contact tussen de persoon uit je eigen groep en de persoon uit de andere groep wordt ook wel 'vicarious contact' genoemd (Vezzali, Hewstone, Capozza, Giovannini & Wölfer, 2014). Echter, 'ik heb Zwarte vrienden, hoor' kan ook gebruikt worden als een excuus of verdediging van het eigen racisme (Brito, 2020).

mee eens bent, dat je normen en grenzen stelt en ook non-verbaal laat zien dat je het er niet mee eens bent.

3. Geef educatie aan de pleger. Spreek de pleger aan op gemeenschappelijke waarden, maak een onderscheid tussen bedoeling en impact ('het is denk ik niet je bedoeling maar dit is het gevolg..'), stimuleer inleving en empathie ('verplaats je eens in de persoon tegen wie je dit zegt'). Belangrijk daarbij is dat voorkomen wordt dat de pleger zich bedreigd voelt (Felten, 2019).

4. Zoek hulp van buitenaf. Meld het voorval bij een autoriteit of meldpunt, verwijs naar therapie etc. Bij deze vier stappen wordt wel opgemerkt dat context belangrijk is; zeker voor slachtoffers zelf, maar ook voor omstanders kan ingrijpen soms vergaande consequenties hebben en zelfs gevaarlijk zijn (Sue et al. 2019).

Uit ditzelfde artikel komt naar voren dat mensen die zelf niet het slachtoffer worden van racisme, hun steun kunnen geven door te laten zien aan het slachtoffer dat ze niet alleen zijn, hun ervaring herkennen, hen waarderen als persoon, hun identiteit waarderen en sociale steun bieden (Sue et al. 2019).

Uit de literatuurstudie van Nelson (2011) komt ook naar voren dat een omstander die zich uitspreekt tegen racisme het meest effectief zal zijn wanneer (1) een omstander de daad afkeurt of (2) het ongemak daarbij aanklaagt zonder dat de persoonlijke relatie wordt beschadigd en defensief gedrag uitlokt. Dit omdat een van de belangrijkste redenen dat omstanders niet ingrijpen bij het zien van racisme in interpersoonlijke relaties angst voor relatiebeschadiging is. Hierbij is een goede communicatietechniek essentieel. Interventies zullen effectiever zijn wanneer de omstander een defensieve houding van de persoon die het heeft gedaan kan vermijden (Plous, 2000). In een kwalitatieve studie van DeTurk (2011) wordt beschreven hoe mensen dit doen die zich inzetten in onder meer hun privé-omgeving tegen een vorm van discriminatie waar zij zelf geen slachtoffer van zijn ('bondgenoten'): zij doen dit met name door in dialoog te gaan met hun omgeving. In die dialoog worden vragen gesteld (zoals 'Wat betekent het eigenlijk wat je zegt?'), waardoor de ander gaat reflecteren, zo is de ervaring van de respondenten in dit onderzoek. Ze laten ook zien dat ze begrijpen waarom de ander de discriminerende opmerking maakt; het is onderdeel geweest van hoe ze zijn opgegroeid. Op die manier vermijden ze een defensieve houding van de persoon die ze aanspreken op het discriminerende gedrag (DeTurk, 2011).

In de studie van Nelson (et al. 2011) maar ook in de studie van Plous (2000) komen allerlei tips naar voren op basis van de literatuur als het specifiek gaat om het effectief reageren als omstander op racisme:

- De dader aanspreken op de positieve waarden en normen en eigenschappen: ook mensen die openlijk discrimineren, hebben vaak normen en waarden die er vanuit gaan dat je anderen gelijk en respectvol moet behandelen. Het is raadzaam om deze normen en waarden 'te activeren' bij de dader (Monteith et al 2019; Stone et al. 2011). Een voorbeeld is: 'Ik ben verbaasd dat je dat zegt/doet, aangezien ik dacht dat jij gelijkwaardigheid belangrijk vindt.'

- Ruimte geven aan de gevoelens van het slachtoffer: daders staan namelijk vaak niet stil bij wat hun gedrag veroorzaakt bij slachtoffers. Vooral online blijven de gevolgen van racisme onzichtbaar voor daders doordat de daders geen fysieke reactie zien bij het slachtoffer (Fox et al, 2015). Ook kan het helpen om aan de dader te vragen om zich in te leven in het slachtoffer (Stone, et al. 2011). Bijvoorbeeld door te vragen: 'Kan je voorstellen dat je je misschien minder fijn hier op de voetbalclub voelt, als je met regelmaat dit soort opmerkingen over je afkomst hoort?'
- Aanspreken vanuit de groep: Omdat mensen eerder iemand zullen helpen die op hem of haar lijkt, kan het helpen om de dader aan te spreken op diens groepsidentiteit. Bijvoorbeeld als beide voetbalfans, buurtbewoners of vrienden. Als je wat deelt met elkaar, is het makkelijker om elkaar aan te spreken: 'Zo willen we toch hier niet met elkaar omgaan?' of 'Dit past toch niet in onze familie?'

Hierbij aansluitend blijkt uit het eerder genoemde kwalitatieve onderzoek van Nelson (2021) dat het goed werkt in families die zelf ook wat betreft afkomst in de minderheid zijn, maar die wel racistische uitspraken doen ten aanzien van andere groepen, om deze familieleden te herinneren aan hun eigen ervaringen met racisme. Het persoonlijk aansluiten lijkt dus goed te werken.

Zowel Sue (et al. 2019) als Nelson (et al. 2011) en Plous (2000) benadrukken dus dat het belangrijk is om de pleger te confronteren met wat deze doet, wat de gevolgen hiervan zijn en aan te sluiten bij de normen en waarden van de pleger om te laten zien dat diens gedrag niet door de beugel kan. Hierbij moet er rekening mee worden gehouden dat sommige mensen meer vanuit de sociale norm worden gemotiveerd en op die manier het beste aangesproken kunnen worden ('dit hoort hier niet'), terwijl andere mensen beter aangesproken kunnen worden vanuit hun intrinsieke motivatie ('ik weet dat je zelf niet wil discrimineren, dus daarom wijs ik je erop') (Burns en Monteith, 2019). Dit sluit aan bij het onderscheid tussen 'modern racism' en 'aversive racism': de eerste groep reageert waarschijnlijk beter op de sociale norm, de tweede op eigen waarden (zie paragraaf 1.1.).

2.4.2 Het trainen van vaardigheden door middel van rollenspellen

Trainingen zijn vooral effectief als mensen hierin rollenspellen doen waarmee ze oefenen om in te grijpen bij discriminatie, zo komt naar voren uit een review van Monteith, Burns en Hildebrand (2019). In een studie van Lawson, McDonough en Bodle (2010) is getest met een pre- en posttest of studenten door middel van het doen van een rollenspel effectiever gingen reageren op vooroordelen. Dat bleek inderdaad het geval. In een latere studie is dezelfde aanpak gehanteerd, maar dan bij atleten. Ook hier is te zien dat het effectief ingrijpen bij het horen van vooroordelen toenam (Lawson & Veraldo (2022)). Ook uit de review van Nelson (et al. 2011) komt naar voren dat om te leren ingrijpen als omstander het zien van het juiste gedrag, maar ook het oefenen daarmee, cruciaal is.

Emoties delen als slachtoffer

Als je als slachtoffer zelf en niet zozeer als getuige een pleger confronteert, dan is het belangrijk om vooral primaire emoties te delen, zo blijkt uit eerder onderzoek van KIS (Felten, 2019a). Primaire emoties zijn emoties zoals woede, blijdschap en verdriet. Secundaire emoties zijn meer subtiele emoties zoals teleurstelling, schaamte, schuldgevoel, wrok of spijt. Het blijkt uit diverse studies dat het in ieder geval niet werkt om secundaire emoties te uiten wanneer je als slachtoffer wordt gezien als behorende tot een andere groep. Deze emoties worden namelijk minder goed herkend bij mensen die worden gezien als 'anders'. Sterker nog: ze roepen dan vaak negatieve reacties op. Dit in contrast met wanneer iemand die wordt gezien als 'eigen' secundaire emoties uit. Bij het delen van primaire emoties treedt dit verschil niet op. Het lijkt erop dat het voor slachtoffers dus alleen zinvol is om primaire emoties te uiten (Felten, 2019a).

Dat echt oefenen met ingrijpen belangrijk is, sluit ook aan bij de eerdergenoemde 'Theory of planned behavior' zoals beschreven in paragraaf 2.1. De mate van zelfcontrole gaat over het gevoel in staat te zijn het gewenste gedrag te vertonen. Dit wordt ook wel het vertrouwen in eigen effectiviteit genoemd, zoals ook beschreven in de sociale leertheorie van Bandura (2000). Met name de eigen effectiviteit wordt verwacht een belangrijke bijdrage te leveren aan het toepassen van het gewenste gedrag. Een goede manier om te werken aan eigen effectiviteit is te oefenen met concrete vaardigheden: om deelnemers gedrag te laten uitproberen door middel van bijvoorbeeld een rollenspel en feedback hierop (McAlister, Perry, & Parcel, 2008).

2.4.3 Leren van het goede voorbeeld

Om een gevoel van eigen effectiviteit te gaan ervaren kan er ook gedacht worden aan 'verbaal overtuigen' zoals wordt beschreven door Bartholomew (et al., 2011). Dit is in het Engels bekend als verbal persuasion/exhortation en is een effectieve manier om het vertrouwen in eigen kunnen te vergroten (zie bijvoorbeeld Luzzo & Taylor, 1993 voor een studie naar het effect van 'verbal persuasion' op eigen effectiviteit). Dit betekent dat je de boodschap afgeeft dat mensen in staat zijn om het gewenste gedrag te laten zien. Dit doe je met name door mensen te laten zien (die op je lijken of in eenzelfde positie) die het gewenste gedrag vertonen. Dus door mensen te zien die het goede voorbeeld geven leren mensen vertrouwen in hun eigen kunnen (Bandura, 2000).

2.4.4 Aandachtspunt: ruimte om te leren en leren omgaan met ongemak

Uit de studies Sue et.al (2007 en 2021) komt naar voren dat wanneer witte mensen in een bepaalde setting te maken krijgen met een persoon van kleur, waarbij ze in een discussie belanden die gaat over thema's als racisme en discriminatie, er ongemak ontstond. Naar voren kwam dat mensen bang waren om iets verkeerd te zeggen, zelfs bij iets als bijvoorbeeld een naam verkeerd uitspreken. Dit leidde soms juist onbedoeld tot microagressie. Een belangrijk aandachtspunt is daarom dat wanneer mensen nieuwe vaardigheden aanleren op het gebied van 'ingrijpen bij racisme', mensen ook de ruimte moeten kunnen voelen en krijgen om te leren. Dat ze meekrijgen dat het niet erg is om ongemak te voelen. Om deze reden is het belangrijk dat er binnen interventies ook specifiek ruimte is om te praten over dit soort thema's en gevoelens, zodat mensen er juist meer vertrouwd mee raken. Op deze manier worden mensen uitgedaagd om na te denken over hun eigen positie, rol en privileges en kunnen (witte) mensen (1) beter in de gaten krijgen wat bijvoorbeeld microagressie precies is en wat hun persoonlijke rol daarin is, (2) leren hoe microagressie (van hunzelf of anderen) impact heeft op mensen van kleur, (3) als dader leren accepteren dat aangesproken en gecorrigeerd worden op de microagressie bedoeld is om bijvoorbeeld vooroordelen te doen verminderen (Sue et.al, 2007 en 2021).

Samenvatting hoofdstuk 2

Uit dit hoofdstuk komt naar voren dat mensen drie belangrijke dingen nodig hebben om te leren ingrijpen als omstander bij racisme:

1. Het kunnen herkennen van racisme: dit kan door kennis op te doen over racisme (zoals feiten en cijfers, idealiter verteld door een persoon die vertrouwd wordt), contacten te hebben met mensen die het slachtoffer worden van racisme, het inleven in het slachtoffer en leren over je eigen impliciete vooroordelen.

2. Motivatie om in te grijpen: je moet bereid zijn om te willen ingrijpen bij het zien van racisme. Deze motivatie kan zich ontwikkelen door inleving en empathie voor slachtoffers van racisme maar ook door sociale normen. Ook kan motivatie versterkt worden door stil te staan bij situaties waarin je nog niet het gewenste gedrag vertoonde.
3. Vaardigheden ontwikkelen, bijvoorbeeld door middel van een training om te leren ingrijpen bij het zien van racisme. Zo ontwikkel je het vertrouwen in je eigen kunnen, wat cruciaal is om in te kunnen grijpen als omstander. Ook leer je van het goede voorbeeld van anderen.

Deze analyse maakt op de volgende manieren gebruik van bekende wetenschappelijk beproefde gedragstheorieën: Theory of Planned Behavior, de sociaal cognitieve leertheorie van Bandura, de Theory of reasoned action' het ASE model en Elaboration Likelihood Model.

Hieronder is schematisch weergegeven wat er nodig is om te zorgen dat iemand ingrijpt als omstander bij racisme in de eigen 'bubbel':

Herkennen van racisme	Gemotiveerd zijn om in te grijpen bij racisme	Vaardigheden om in te grijpen bij racisme en vertrouwen in eigen kunnen
<ul style="list-style-type: none"> • Kennis over wat racisme is • Contact met slachtoffers en je inleven in hen (empathie) • Confrontatie met eigen impliciete vooroordelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Inleving en empathie t.a.v. slachtoffers racisme • Sociale normen tegen racisme • Stil staan bij wat je nog moet leren (onbewust doelen activeren) 	<ul style="list-style-type: none"> • Weten wat adequaat ingrijpen is • Het trainen van vaardigheden door middel van rollenspellen • Leren van het goede voorbeeld van anderen • Ruimte om te leren

3 EFFECTIEF BEWEZEN INTERVENTIES

Internationaal zijn er verschillende effectief bewezen interventies gericht op het leren ingrijpen van omstanders bij racisme en discriminatie. Deze gaan echter niet over de privésfeer. Om die reden beschrijven we in dit hoofdstuk interventies die ingezet worden om de privésfeer te veranderen, maar die gaan over een andere vorm van grensoverschrijding, namelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook beschrijven we interventies die ingezet worden tegen racisme buiten de privésfeer: in het onderwijs, in de sport en op de werkvloer. We beschrijven de verschillende interventies aan de hand van de werkzame mechanismen uit hoofdstuk 2. Het overzicht in dit voorliggende hoofdstuk beoogt niet compleet te zijn maar geleerde lessen en inspiratie voor de Nederlandse context op te halen.

3.1 Interventies tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag

Er zijn diverse internationale onderzoeken naar interventies die omstanders willen bereiken om in te grijpen bij seksueel geweld en grensoverschrijdend gedrag. Uiteraard hoeven dergelijke situaties zich niet af te spelen in de privésfeer. Ook in de openbare ruimte, bijvoorbeeld in de uitgaansscene, kan iemand getuige worden van seksueel geweld. Maar veel van de omstanderinterventies zijn zo opgezet dat ze zich richten op de privésfeer. Zo bootsen de rollenspellen die worden ingezet bijvoorbeeld situaties in de vriendenkring na, zoals bij het interACT Sexual Assault Prevention Program (Ahrens, Rich & Ullman, 2011).

In het onderzoek naar dergelijke omstanderinterventies is te zien dat deze interventies positieve effecten hebben. Zo hebben Park en Kim (2023) heel recent een systematische review en meta-analyse gepubliceerd naar de effectiviteit van trainingen voor omstanderinterventies voor seksueel geweld en partnergeweld. Zij analyseren 136 verschillende uitkomsten van 33 studies. Het grootste deel van deze studies, namelijk 25, werd in de VS uitgevoerd. De onderzoekers stellen vast dat interventies die zich zowel op mannen als vrouwen richten in plaats van alleen op vrouwen of alleen op mannen succesvoller waren. Ook werken interventies die zich op volwassenen richten beter dan interventies gericht op jongeren. Offline methoden, *virtual reality* en internetgebaseerde methoden hadden effect terwijl video's geen effect hadden. Ook in een andere systematische review (Mujal, Taylor, Fry, Gochez-Kerr & Weaver, 2021) van 44 studies uit de VS en Canada worden meestal significante positieve resultaten gevonden. De meeste interventies hierbij werkten op basis van een presentatie (werkzaam mechanisme nummer 1: leren herkennen/kennis), discussie of actieve

Voorbeeld: het 'interACT Sexual Assault Prevention program'

Dit is een effectief bevonden interventie bestaande uit onder meer een interactieve voorstelling die deelnemers traint om effectief in te grijpen als omstander. Gebaseerd op Augusto Boal's (1985) 'Theater van de onderdrukten', maakt deze interventie gebruik van dramatische technieken om deelnemers uit de rol van passieve toeschouwer naar de rol van actieve omstander te verplaatsen. De deelnemers worden op het podium uitgenodigd om hun ideeën uit te proberen. Deelnemers ontdekken zo zelf waarom sommige manieren van reageren als omstander effectiever zijn dan andere. Door het gebruik van zorgvuldig opgebouwde real-life scenario's, worden deelnemers ook aangemoedigd om kritisch na te denken over de oorzaken van verkrachting en om nieuw gedrag te oefenen in een relatief veilige omgeving (Ahrens, et al. 2011).

leeroefening (werkzaam mechanisme nummer 2: motivatie en 3: vaardigheden). Deze interventies richten zich dus vermoedelijk op alle werkzame mechanismen beschreven in hoofdstuk 2.

In een andere, kleinere studie werden diepte-interviews gevoerd met 15 mannen die eerder hadden ingegrepen bij seksueel geweld (Kaya, Le, Brady & Iwamoto, 2020). 6 van deze mannen hadden ook een omstandertraining gevolgd. Dat is een hoog getal, maar gezien de opzet van deze studie kunnen we hieruit niet concluderen dat het volgen van de training positief heeft bijgedragen aan het feit dat deze mannen hebben ingegrepen. Wel geven meerdere mannen aan dat de training voor hen hierbij nuttig was. Ze zeggen ook dat een belangrijk aspect in de training was dat de training hun empathie met het potentiële slachtoffer heeft vergroot. Empathie heeft invloed op het werkzame mechanisme nummer 2: de motivatie om in te grijpen wordt ermee verhoogd.

Ook rollenspellen lijken een positief effect te hebben. Dat blijkt uit de evaluatie van het interACT Sexual Assault Prevention Program (Ahrens et al., 2011). Zie het kader voor meer uitleg. De onderzoekers hebben 509 studenten voor de interventie, na de interventie en drie maanden later bevroegd. Uit de resultaten concluderen de onderzoekers dat de interventie succesvol was. Deze interventie zet in op werkzame mechanismen (2) motivatie en (3) vaardigheden vergroten.

Een andere interventie werkt naast een rollenspel met informatieverstrekking (dus het werkzame mechanisme kennis, horend bij mechanisme nummer 1) en een belofte die de deelnemers maken om actief in te grijpen als ze omstander worden van seksueel geweld (dus motivatie als werkzaam mechanisme). Deze interventie werd een onderzoek door twee groepen met in totaal bijna 400 studenten met elkaar te vergelijken waarbij alleen één groep de interventie had gekregen (Banyard, Moynihan, & Plante, 2007). Interessant hierbij is dat de interventiegroep voor een deel de interventie één keer had gedaan en voor een deel een intensievere versie met meer bijeenkomsten. Alle groepen werden 2 maanden, 4 maanden en 1 jaar na de interventie met elkaar vergeleken. Beide groepen die die interventie hadden gekregen lieten een verbetering zien in hun houding, kennis en gedrag, terwijl de controlegroep zonder interventie dit niet liet zien. Ook deze interventie was dus succesvol, zowel in de 'eenvoudige' als in de uitgebreide versie. Een vergelijkbare conclusie trekken ook Senn en Forrest (2016) in een studie met ruim 800 studenten in een quasi-experimentele omgeving. Zij stellen daarnaast ook vast dat de effecten zowel geldig zijn voor de vriendenkring als onder onbekenden.

Naast deze vooral positieve resultaten merkt een ander onderzoek kritisch op dat omstander-interventies beter rekening moeten houden met de diversiteit binnen groepen, bijvoorbeeld ook gericht op lhbt+ personen (Kirk-Provencer, et al. 2023). Een andere kritische opmerking ten aanzien van omstander-trainingen gericht op leren ingrijpen bij seksueel geweld is dat deze zich alleen focussen op seksueel geweld en idealiter ook zouden moeten focussen op racisme en lhbt+ discriminatie (McMahon, Burnham en Banyard, 2020).

Het blijkt dus dat interventies gericht op het ingrijpen van omstanders bij seksueel geweld onder verschillende omstandigheden goed werken. De onderzochte interventies zetten vaak in op alle drie de werkzame mechanismen. Wel zijn veel van deze studies in de VS uitgevoerd; mogelijk zijn de resultaten niet direct over te dragen naar Nederland. Daarnaast kunnen deze situaties zowel in de privésfeer als in de openbare ruimte plaatsvinden. Als we deze kanttekeningen in acht nemen, dan blijkt uit het internationale onderzoek dat verschillende factoren bijdragen aan het succes van deze interventies: ten eerste, zet in op zowel mannen als vrouwen en op volwassenen in plaats van op jongeren. Ten tweede, gebruik offline methoden, *virtual reality* en internetgebaseerde methoden. Ook rollenspellen en inzetten op empathie lijken nuttig te zijn. Let er ook op dat er rekening wordt gehouden met diversiteit in bijvoorbeeld de casussen onder de omstanders. De belangrijkste conclusie uit dit internationale onderzoek is dat omstanderinterventies werken en dus verder in te zetten zijn.

3.2 Interventies in het onderwijs

Het onderwijs is een van de sectoren waar omstander-interventies of trainingen al worden ingezet. Dat gebeurt met name ten aanzien van pestgedrag of agressief gedrag. Uit een meta-analyse blijkt dat deze interventies (althans degene die onderzocht zijn) doorgaans succesvol zijn in het ervoor zorgen dat omstanders vaker ingrijpen; in het bijzonder op middelbare scholen is de effectiviteit groot (Polanin, Espelage, Pigott, 2012). Deze omstander-interventies worden ook specifiek toegepast bij discriminatie en laten ook positieve resultaten zien. Allereerst is er een studie van Paluck (2011): in dit experiment werden scholieren van ongeveer 15 en 16 jaar oud als peer trainers opgeleid om actieve omstanders te worden in gevallen van discriminatie. Onderdeel van hun training is het oefenen van scenario's in rollenspellen (zie kader). Deze peer trainers konden discriminatie beter herkennen en andere scholieren gaven aan dat zij inderdaad scholieren zijn die vermoedelijk zouden ingrijpen in gevallen van discriminatie (Paluck, 2011). Daarnaast is er een onderzoek van Lawson, McDonogh en Bodle (2010) onder studenten Psychologie; zij deden een rollenspel waarbij ze antwoorden moesten bedenken op bevooroordeelde stellingen. Dit had een significant positief effect op hun vaardigheden om goed te reageren op bevooroordeelde stellingen in hun alledaagse leven. Het praktisch oefenen met vaardigheden (werkzaam mechanisme nummer 3) stond hierin dus centraal. Een andere interventie is het 'Speak Out Against Racism' voor basisscholen: een programma waarin kinderen leren ingrijpen als omstander bij racisme. Uit een voor- en nameting en uit focusgroepen komt naar voren dat dit programma effectief was (Priest et al. 2021). In deze interventie kwamen alle drie de werkzame mechanismen terug: zowel kennis (passend bij werkzaam mechanisme nummer 1), als empathie en inleving (passend bij motivatie vergroten; nummer 2) als het oefenen van praktische vaardigheden (nummer 3). Een andere interventie betreft een interventie onder studenten, en hier werd vooral ingezet op het geven van kennis en voorbeelden om microagressies en subtiele vormen van discriminatie te leren herkennen. Dit bleek goed te werken, na afloop van de training wisten de studenten beter wat microagressies waren dan de controlegroep (Banks et al. 2022).

Er zijn een aantal kritische kanttekeningen of aandachtspunten geplaatst bij omstandertrainingen in het onderwijs met betrekking tot racisme. Allereerst ligt de focus vaak op basisschoolleerlingen, zo wordt gesteld in onderzoek van Mulvey, Palmer en Abrams (2016). Hieruit

Voorbeeld: Anti-Defamation League's (ADL) A World of Difference Institute Peer Training program

In de studie van Paluck (2011) werden jongeren op een middelbare school opgeleid tot peer-trainers in het kader van the Anti-Defamation League's (ADL) A World of Difference Institute Peer Training program. De jongeren werden getraind in het ingrijpen wanneer zij bevooroordeeld of discriminerend gedrag zagen of zulke opmerkingen hoorden. Zorgvuldig werden verschillende leerlingen geselecteerd: leerlingen die actief waren in de sport, in de muziek, in de leerlingenraad, in de wiskundeclub of leerlingen die bij geen enkel clubje zaten. Op deze manier was de bedoeling dat Peer Trainers later verschillende leerlingen binnen de school konden gaan beïnvloeden.

Er was een wekelijkse les voor Peer Trainers die inging op verschillende vooroordelen. De lessen behandelden ook institutionele vormen van discriminatie. Ook leerden de Peer Trainers vaardigheden te ontwikkelen om in te grijpen wanneer klasgenoten een of andere vorm van vooroordelen uitten. Het instructieboekje van de Peer Trainer beschrijft de interventie als 'het uitdagen van schelden, kleineren en ongevoelige opmerkingen die maar al te vaak voorkomen in [school] gangen.'

Voorgestelde acties zijn onder meer rechtstreeks met de dader praten terwijl het incident zich ontvouwt, met de dader praten na het incident, je afkeuring kenbaar maken aan andere studenten, een volwassene bellen om in te grijpen en ondersteuning bieden aan het slachtoffer van vooroordelen na het incident. De Peer Trainers leerden hiermee te oefenen.

komt naar voren dat de adolescenten over het algemeen racistische grappen niet acceptabel vinden, maar dat zij ook meestal niet verwachten dat hun peers ingrijpen. De onderzoekers schrijven dat de jongeren mogelijk zorgen hebben om van de groep uitgesloten te worden als ze ingrijpen. Bij dit onderzoek deden jongeren van 13 jaar oud en van 16 jaar oud mee. Opvallend is dat de oudere groep de racistische grappen acceptabeler vond dan de jongere groep, vermoedelijk omdat de oudere adolescenten gevoeliger zijn voor groepsnormen (Mulvey, et al. 2016). De onderzoekers concluderen dat het dus een gemis is dat anti-pestprogramma's zich over het algemeen op kinderen in de basisschoolleeftijd richten.

Een ander aandachtspunt is dat het in omstander-interventies mogelijk niet alleen moet gaan om het trainen van vaardigheden (werkzaam mechanisme nummer 3) maar ook om empathie en contact, zoals passend bij het werkzame mechanisme nummer 2, dus de motivatie om in te grijpen als omstander. Abbott & Cameron (2014) hebben onderzoek gedaan naar de effecten van contact tussen verschillende groepen onder 11- tot 13-jarige kinderen en hun intenties om al dan niet in te grijpen als omstander. Uit de resultaten blijkt dat kinderen sneller ingrijpen als omstander als ze contact hebben met andere groepen kinderen. Dit had ermee te maken dat ze meer empathie hadden voor de andere groep, open stonden voor andere culturen en daardoor minder vooroordelen hadden. Dit laat tevens zien dat het bevorderen van positief contact (Allport, 1954) ook effect heeft op het verminderen van vooroordelen bij kinderen. Dat contact en empathie cruciaal zijn in omstander-interventies op scholen blijkt ook uit een meta-analyse van Torgal (et al. 2021): in deze meta-analyse wordt gekeken naar interventies gericht op het bevorderen van ingrijpen bij online pestgedrag. Effecten waren in het algemeen niet significant, maar inzetten op het vergroten van empathie naar slachtoffers, vergrootte het effect (Torgal, et al. 2021).

Vanuit de internationale interventies ontwikkeld rondom het onderwijs kunnen we dus verschillende lessen meenemen naar de Nederlandse context: ten eerste, zorg dat er ook interventies zijn die zich richten op de doelgroep van kinderen van middelbare schoolleeftijd. Ten tweede, zet in op interventies die positief contact tussen verschillende groepen kinderen bevorderen en/of empathie bevorderen. Ten derde, gebruik rollenspellen in interventies om vaardigheden om in te grijpen te ontwikkelen (mechanisme nummer 3) en geef kennis (zoals passend bij werkzaam mechanisme nummer 1) om racisme te leren herkennen.

3.3 Interventies in de sport

In de sport zijn weinig internationale studies bekend die omstander-interventies evalueren. De enige is van Lawson en Veraldo (2022): een aantal vrouwensportteams op de universiteit kregen een korte training waarin ze nadachten hoe ze konden reageren op vooroordelen; ze probeerden dit uit en bespraken dit met elkaar. In vergelijking met andere vrouwensportteams die als controlegroep diende, waren zij na de training vaker bereid om in te grijpen bij vooroordelen. Opvallend was dat het ging om een training van slechts 30 minuten.

Er zijn verder geen interventies gevonden in de sport. Onderzoekers die studies hebben gedaan rondom omstanders en de vorming van ally's in de sport roepen wel op om dergelijke interventies te ontwikkelen. Zo schrijven Greenspan, Griffith, Hayes en Murtagh (2019) dat interventies nodig zijn om lhbt+ sporters op scholen te ondersteunen. Er zijn ook verschillende zaken bekend over omstanders in de sport en welke profielen zij hebben als ze wel of niet actieve omstanders worden, en welke factoren hieraan bijdragen (Toomey & McGeorge, 2018). Tredinnick (2022) stelt vast dat onder de onderzochte groep student-atleten trainingen voor omstanderinterventies bijzonder nodig zijn omdat deze studenten vaker dan anderen bepaalde problematische genderrollen geïnternaliseerd hebben. Maar tot nu toe ontbreekt onderzoek naar

dergelijke interventies. Ook uit de grijze literatuur zijn geen interventies bekend. Hier is wel inspiratie te vinden om een actieve omstander te worden, informatie en checklists (zie bijvoorbeeld [deze](#)). Voor de Nederlandse context kunnen we concluderen dat de internationale roep om onderzoek naar interventies in de sport vermoedelijk ook voor Nederland van toepassing is. Tevens kunnen we concluderen dat zelfs een korte training al effect kan hebben.

3.4 Interventies op de werkvloer

Ingrijpen als omstander bij racisme op de werkvloer blijkt voor veel mensen niet makkelijk: het behouden van een goede relatie met je werkgever of collega's is een belangrijke reden waarom omstanders niet ingrijpen als ze getuige zijn van discriminatie op de werkvloer. Angst voor het verliezen van vriendschappen, schaamte voor mensen in een hogere positie zoals een leidinggevende, het verliezen van privacy en de potentiële consequenties zijn de voornaamste redenen om niet in te grijpen op de werkvloer (Scully & Rowe, 2009). Er zijn dan ook verschillende interventies ontwikkeld om als omstander in te leren grijpen op de werkvloer. Haynes-Baratz, Metinyurt, Li, Gonzales en Bond (2021) hebben een microagressietraining geëvalueerd die gedaan is onder medewerkers van een universiteit. De medewerkers konden zich hiervoor vrijwillig opgeven. Deze training richtte zich op alle drie de eerder beschreven werkzame mechanismen van omstanderinterventies: (1) discriminatie herkennen, (2) motiveren om in te grijpen en (3) vaardigheden ontwikkelen om in te grijpen. Medewerkers kregen namelijk uitleg over (1) het concept microagressie, (2) wat voor problematische gevolgen het heeft, (3) het belang van actief omstander zijn en het belang om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen om tot actie over te gaan, en als laatste (4) interventiestrategieën om tot actie over te gaan als getuige van microagressie. Daarnaast werd een overzicht ontwikkeld om te bespreken welke strategieën het beste aansluiten bij de personen. Het idee erachter is dat niet elke context, (werk)relatie, organisatiecultuur, etc. hetzelfde is. Door te anticiperen op de verschillende contexten, en dus ook te begrijpen dat iemand niet in elke context hetzelfde zal reageren, kan een omstander effectiever optreden als getuige (Haynes-Baratz et al. 2021). Uit de resultaten kwam naar voren dat 12 weken na de training deelnemers vaker aangaven als omstander in te grijpen bij microagressies en ook dat op een betere manier te kunnen doen. Opvallend is dat deze training een dergelijk positief effect bereikt met een niet al te grote inzet, want de training duurde maar twee uur (Haynes-Baratz et al. 2021). Een ander voorbeeld van een evaluatie van een interventie is een interventie gericht op medewerkers van een universiteit. Uit de evaluatie kwam naar voren dat de medewerkers veel hadden geleerd over discriminatie en ingrijpen maar dat ze het lastig vonden om intersectioneel te kijken naar discriminatie; ze zagen meestal seksisme of racisme maar niet beide (Rose, Wood, Farhangi, 2022). Bij het herkennen van racisme is het dus ook van belang om aandacht te besteden aan intersectionaliteit. Er worden een aantal kritische opmerkingen of aandachtspunten genoemd bij de bestaande bystander-trainingen op de werkvloer. In het algemeen stellen Collings, Zhang en Sisco (2021) vast dat veel bestaande interventies op de werkvloer zich met name richten op opzettelijke, duidelijke discriminatie. Daardoor valt bijvoorbeeld het aanpakken van microagressies buiten de boot, zo stellen de onderzoekers. Hun oproep kan ook begrepen worden als een pleidooi om op de werkvloer aandacht te besteden aan het leren herkennen van discriminatie in de lijn van het eerste werkzame mechanisme (Collings et al. 2021). Een ander aandachtspunt is volgens Hellemans, Dal Cason en Casini (2017), en dat in lijn is met het vorige, dat het op de werkvloer belangrijk is om aandacht te besteden aan interventies die zich richten op het eerste werkzame mechanisme, het leren herkennen van discriminatie. De onderzoekers leggen uit dat situaties op de werkvloer voor werknemers vaak dubbelzinnig zijn. Werknemers zouden daarom getraind moeten worden

om te herkennen welke handelingen verboden zijn, welke handelingen mogelijk, aanbevolen of noodzakelijk zijn met betrekking tot discriminatie, zodat zij ingrijpen als omstanders (Hellemans, et al. 2017).

Uit dit korte overzicht van internationale studies rondom interventies op de werkvloer kunnen we het volgende meenemen voor de Nederlandse context: ten eerste, besteed op de werkvloer aandacht aan interventies die zich richten op het leren herkennen van discriminatie. Vooral het intersectioneel kijken naar discriminatie kan lastig zijn en verdient de aandacht. Ten tweede kunnen we, net als in de sport, zien dat al een relatief korte, relatief eenvoudige interventie een positief effect heeft, ook drie maanden na het volgen van de training. Dat suggereert dat een dergelijke training een veelbelovende benadering kan zijn om omstanders effectief en efficiënt toe te rusten om in te grijpen.

Samenvatting hoofdstuk 3

Internationaal zijn verschillende effectief bewezen interventies ontwikkeld om omstanders te laten ingrijpen. Er zijn geen bewezen interventies gevonden die specifiek zijn gericht op het ingrijpen bij racistische uitingen in de privésfeer. Maar er zijn wel bewezen interventies gevonden die (1) gericht zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomen, en deze hebben vaak betrekking op de privésfeer en (2) wel gaan over discriminatie of racisme maar worden toegepast in de domeinen onderwijs, sport en op de werkvloer. Deze interventies zetten in op een of meerdere werkzame mechanismen die in het vorige hoofdstuk uitgelegd zijn: (1) kennis, (2) motivatie en (3) vaardigheden vergroten. Uit het internationale onderzoek volgen een aantal belangrijke lessen voor de Nederlandse context:

- Richt interventies op zowel mannen als vrouwen en zowel op volwassenen als op jongeren. Ook kunnen interventies voor kinderen ingezet worden.
- Oefenen van vaardigheden kan niet alleen via rollenspellen maar ook via *virtual reality* en internetgebaseerde methoden.
- Geef duidelijke kennis over hoe discriminatie herkend kan worden; interventies zouden idealiter vanuit een intersectionele blik worden ontworpen in de zin dat er aandacht is voor hoe verschillende vormen van discriminatie tegelijkertijd voorkomen en gecombineerd kunnen zijn.
- Let op dat wanneer je een interventie toepast op een doelgroep, je oog hebt voor de onderlinge diversiteit binnen die groep.
- Stimuleer empathie ten aanzien van slachtoffers of zorg voor ontmoeting en contact waardoor deze empathie kan ontstaan.
- Zelfs korte interventies (een half uur of uur) kunnen een verschil maken.

Over het algemeen laat het internationale onderzoek zien dat omstanderinterventies veelbelovende benaderingen zijn om vormen van discriminatie tegen te gaan.

4 KANSRIJKE INTERVENTIES EN STAKEHOLDERS

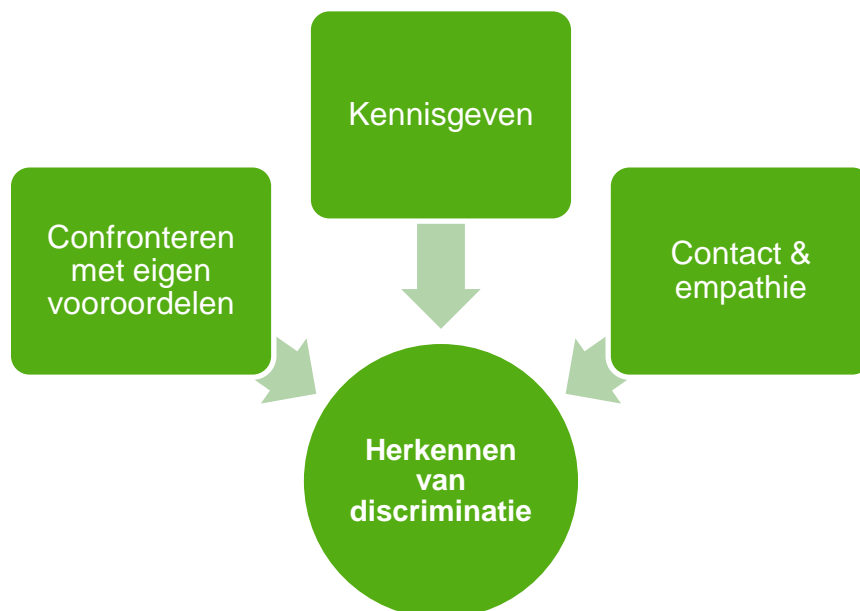
Er zijn in Nederland geen interventies gevonden die zich richten op het tegengaan van racisme in persoonlijke 'bubbels'. Wel zijn er interventies die zich richten op net iets andere terreinen en die gebruik maken van de werkzame mechanismen, zoals beschreven in hoofdstuk 2. In dit hoofdstuk beschrijven we deze kansrijke interventies aan de hand van de informatie die online te vinden is en die de eigenaren van de interventies ons hebben toegestuurd. Tot slot beschrijven we welke stakeholders aan zet zijn.

4.1 Een visueel overzicht van de werkzame mechanismen

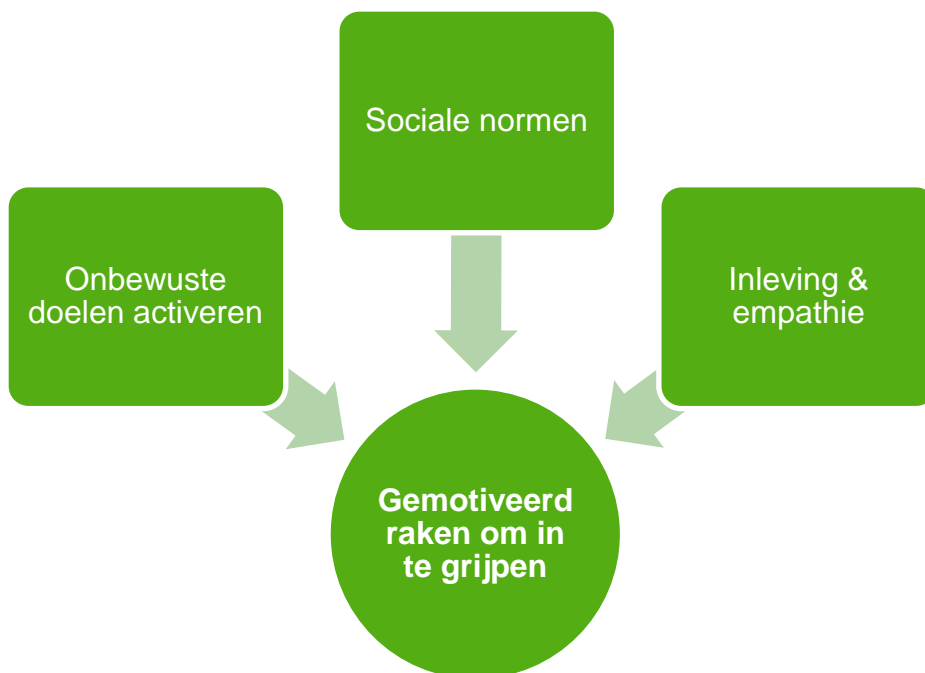
In dit hoofdstuk beschrijven we omstander-interventies die de werkzame mechanismen beschreven in hoofdstuk 2 (deels) toepassen. Het gaat om drie werkzame mechanismen die we ieder in een schema hieronder weergeven.

In het rondje wordt het werkzame mechanisme beschreven, in de vierkantjes staan de werkzame elementen die zorgen dat het werkzame mechanisme gaat werken. Bij vaardigheden staan verschillende vaardigheden die helpend zijn om te ontwikkelen.

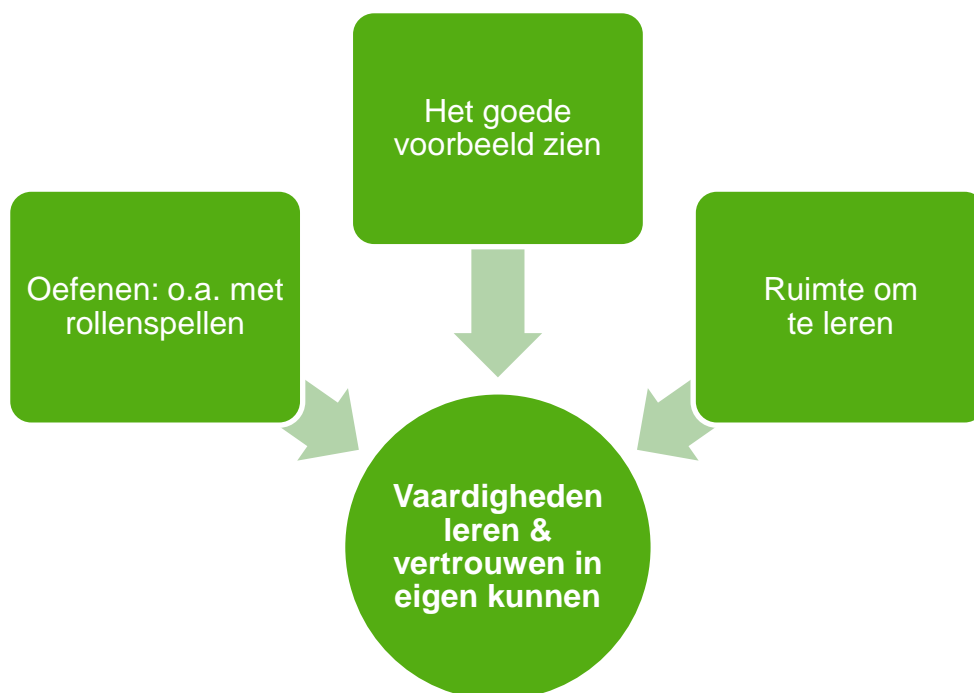
(1) Leren herkennen van discriminatie



(2) Gemotiveerd raken om in te grijpen



(3) Vaardigheden ontwikkelen



4.2 De kansrijke interventies

Hieronder beschrijven we de zes kansrijke interventies die we hebben gevonden via onze deskresearch en waarvan de eigenaren bereid waren om op onze vragen over de interventie te antwoorden.

4.2.1 Playground Heroes

Beschrijving

De Playground Heroes-interventie is een schoolbrede aanpak voor groep 7 en 8 van het primaire onderwijs om kinderen in de leeftijdscategorie van 9 tot 13 jaar beter te laten begrijpen wat discriminatie is en hoe ze veilig en effectief kunnen ingrijpen op het moment dat ze getuige zijn van een pestincident op basis van discriminatie. Het programma bestaat uit een serious game, een lessenplan en een lerarentraining. In de komende periode worden de interventiematerialen verder doorontwikkeld. Daarnaast wordt er ook een schoolprotocol ontwikkeld en een informatiepakket voor ouders.

Werkwijze

Het programma duurt vier weken en bestaat uit een serious game (computer game), een lessenplan en een lerarentraining. Specifiek richt het zich op omstanders van pestincidenten. Effectief ingrijpen door omstanders is een belangrijke strategie om pesten te stoppen en de gepeste te steunen. Daarnaast richt het programma zich ook op leerkrachten. Door hen vaardigheden te leren hoe discriminatie te bespreken in de klas en aan te pakken, kunnen de leerkrachten een positieve norm stellen.

Werkzame mechanismen

Welke werkzame mechanismen en werkzame elementen uit hoofdstuk 2 worden in deze interventie toegepast, die ervoor zorgen dat mensen daadwerkelijk gaan ingrijpen bij discriminatie en racisme?

- *Leren herkennen van discriminatie:* In een serious game worden herkenbare racistische pestscenario's weergegeven. Er wordt dus kennis toegevoegd over het herkennen van discriminatie. In een aparte lerarentraining worden docenten getraind om racistisch pestgedrag te identificeren. Daarnaast wordt er ook ingezet op contact en empathie.
- *Gemotiveerd worden om in te grijpen:* In deze interventie worden verschillende technieken gebruikt om leerlingen te motiveren. Zo krijgen ze inzicht in sociale normen, en is er een empathietraining en vaardigheidstraining om zo self-efficacy te bevorderen. Al deze determinanten samen moeten de intentie tot ingrijpen vergroten. Er is ook aandacht om leraren te trainen om zelf effectief met racistische situaties om te gaan en een positieve sociale norm neer te zetten.
- *Vaardigheden ontwikkelen:* Er wordt ingezet op het ontwikkelen van vaardigheden door een vaardigheidstraining. Daarnaast wordt in de klassenopdrachten verder geoefend met niet alleen het herkennen van racistisch pestgedrag maar ook het reageren daarop (oefenen vaardigheden). Dit gebeurt ook al in de serious game, waarbij de leerlingen dit in een virtuele omgeving kunnen oefenen.

Doelgroep

De doelgroep zijn leerlingen in groep 7 en 8. Deze interventie is ook buiten de school inzetbaar en is dan geschikt voor kinderen rond de 10-12 jaar. De lerarentraining kan eventueel ingezet worden bij volwassenen die te maken hebben met kinderen van deze doelgroep, zoals trainers van een sportclub.

In deze interventie ligt de nadruk op racisme vanuit witte personen naar personen van kleur; er wordt nog geen aandacht besteedt aan discriminatie tussen personen en groepen van kleur (dus tussen niet-witte groepen en personen), maar de materialen zijn in ontwikkeling.

Doel

Het hoofddoel van de interventie is dat omstanders van racistisch gemotiveerde pestincidenten op een veilige en effectieve manier in kunnen grijpen. Daarnaast zijn er nog andere doelen:

- Leerlingen kunnen zich inleven in de ervaringen van het slachtoffer van een op racisme gebaseerd pestincident.
- Leerlingen weten hoe om te gaan met groepsdruk.
- Leerlingen beheersen vaardigheden om veilig en effectief in te grijpen bij op racisme gebaseerde pestincidenten.

Daarnaast speelt de leerkracht ook een belangrijke rol in het bereiken van het hoofddoel voor kinderen.

Sector

Deze interventie wordt ingezet in het onderwijs. De scenario's in de game en de klassenopdrachten zijn niet specifiek gericht op schoolsituaties en zijn daarmee breed toepasbaar.

Evaluatie

De Playground Heroes-interventie is een doorontwikkeling van het door Erasmus+ gefinancierde GATE-BULL project ([using a GAMES Approach to TEACH children about discriminatory BULLYing](#)), waarin de eerste versie van de game, het lessenplan en de lerarentraining zijn geëvalueerd op effect in een pilot onderzoek in een quasi experimenteel onderzoeksdesign. Dat betekent dat er een voor- en nameting is gedaan. Hiervan gaven de resultaten eerste positieve indicaties. Kinderen die het programma hadden gevolgd rapporteerden een positievere ervaren groepsnorm. Ook rapporteerden kinderen van minderheidsgroeperingen een hoger vertrouwen om peers (klasgenoten) te verdedigen (Sapouna, et al. 2020).

In 2023-2025 wordt de Playground Heroes-interventie verder ontwikkeld en opnieuw geëvalueerd. Evaluatie gebeurt aan de hand van een clustered randomized controlled trial, waarin klassen die het programma hebben gevolgd vergeleken zijn met klassen die het programma niet hebben gevolgd.

4.2.2 Gelijk = Gelijk?

Beschrijving

Gelijk=Gelijk? is een lesprogramma van Diversion, gericht op het voorkomen van racistisch en discriminerend gedachtegoed en gedrag onder leerlingen in de bovenbouw van het primair onderwijs, de onderbouw van het voortgezet onderwijs en op het mbo. Peer educators (jonge rolmodellen) met een diversiteit aan seksuele, religieuze en/of culturele achtergrond gaan in de klas met leerlingen in gesprek. De peer educators brengen niet alleen kennis over, maar treden vooral op als rolmodel door hun eigen ervaringen met discriminatie, vooroordelen en verantwoordelijkheid nemen bespreekbaar te maken.

Werkwijze

Gelijk=Gelijk? bestaat uit vier lessen. Drie lessen worden verzorgd door een trio jongeren, peer educators, en één les door de reguliere docent. Door hun eigen ervaringen met vooroordelen, discriminatie en uitsluiting in te zetten laten de peer educators zien dat je ondanks verschillende achtergronden en opvattingen ook gedeelde waarden hebt en geven zij een gezicht aan diversiteit. Leerlingen en studenten worden gestimuleerd om de peer educators én elkaar actief te bevragen. Zo biedt het programma leerlingen en studenten de mogelijkheid om een open dialoog met elkaar aan te gaan over taboes, vooroordelen en diversiteit. Een belangrijk mechanisme dat Gelijk=Gelijk? werkzaam maakt is peer education: jonge rolmodellen fungeren dankzij hun gedeelde leefwereld met de klas als ijsbreker voor het lastige gesprek over vooroordelen en discriminatie. Omdat Gelijk=Gelijk? in groepsverband plaatsvindt en er een groeps gesprek op gang wordt gebracht door rolmodellen die het goede voorbeeld geven, zullen ook sociale normen in de

groep verschuiven (social norm theory). Dankzij hun gedeelde leefwereld en door het delen van hun persoonlijke ervaringsverhaal over discriminatie, creëren de peer educators tevens inleving en empathie bij de jongeren in de klas, wat een vermindering van stereotypen en vooroordelen tot gevolg kan hebben. Ook de 'extended contact theory', die stelt dat intergroepscontact onder geschikte omstandigheden vooroordelen tussen meerderheids- en minderheidsgroepsleden effectief kan verminderen, ligt ten grondslag aan deze interventie. Ten slotte geldt dat ook voor de 'secondary transfer theory', die stelt dat verminderde vooroordelen en stereotypering voor bepaalde groepen door kunnen werken naar de perceptie van groepen met overeenkomstige kenmerken (binnen Gelijk=Gelijk? worden verschillende vormen van discriminatie besproken waardoor leerlingen overeenkomsten in het slachtofferschap van verschillende minderheidsgroepen kunnen inzien).

Doelgroep

De doelgroep van Gelijk=Gelijk? bestaat uit leerlingen uit groep 7 en 8 van het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs evenals het mbo.

Doel

Het hoofddoel van Gelijk=Gelijk? is het voorkomen van racistisch en discriminerend gedachtegoed en gedrag, binnen én buiten de klas. Daarbij gelden de volgende subdoelen:

- Voorkomen en tegengaan van discriminatie en polarisatie tussen verschillende bevolkingsgroepen;
- Stimuleren van democratisch burgerschap: een vergroot besef van de eigen rol in de samenleving en de verinnerlijking van democratische waarden als gelijkheid onder de doelgroepen;
- Scholen/docenten worden ondersteund bij het bespreekbaar maken van taboethema's die raken aan discriminatie en zijn gemotiveerd hiermee zelf verder aan de slag te gaan;
- Stimuleren van respectvolle conflictoplossing wat bijdraagt aan een positief en veilig klassenklimaat;
- Vergroten van tolerantie en acceptatie van diversiteit, met een focus op seksuele, religieuze, culturele en etnische diversiteit.

Er wordt in deze interventie aan verschillende soorten discriminatie aandacht besteed. De peer educators die voor de klas staan hebben verschillende ervaringen met discriminatie, bijvoorbeeld op basis van etniciteit en religie en delen in de lessenreeks bovendien verhalen over situaties waarin zij zelf negatieve vooroordelen of discriminerende gedachten hebben gehad, en hoe zij daarmee om zijn gegaan. Afhankelijk van de persoonlijke verhalen van de peer educators die voor de klas staan, kan dit ook verhalen betreffen van discriminatie tussen personen van kleur, maar het is niet een vast lesonderdeel.

Werkzame mechanismen

- *Het leren herkennen van discriminatie:* Tijdens de interventie Gelijk=Gelijk? wordt er kennis gedeeld over racisme en discriminatie. In Gelijk=Gelijk? voor het primair onderwijs wordt de definitie van discriminatie uitgelegd door de peer educators, ook leggen zij uit dat discriminatie op verschillende gronden kan plaatsvinden, waaronder op etniciteit. Daarnaast wordt het verschil uitgelegd tussen pesten en discriminatie.

In Gelijk=Gelijk? voor het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs wordt discriminatie uitgelegd in het kader van artikel 1 van de Grondwet. Afhankelijk van het persoonlijke verhaal van de peer educators die voor de klas staan wordt er bij het lesonderdeel waarin hun persoonlijke ervaringen centraal staan dieper ingegaan op racisme (i.e. als de peer educators zelf te maken hebben gehad met racisme). Er wordt naast het delen van kennis ingezet op contact en empathie, doordat de peer educators in gesprek gaan met elkaar en de klas.

Het eerste deel van het programma heeft het thema van bewustwording omtrent eigen vooroordelen en

stereotypen. Deze werkvormen worden ook toegepast op groepen waarbij (een deel van de) deelnemers van mening zijn geen vooroordelen en stereotypen te hebben (waaronder geen vooroordelen en stereotypen op basis van etniciteit).

- *Gemotiveerd worden*: Binnen deze interventie wordt het inlevingsvermogen van leerlingen en studenten aangewakkerd. Dat gebeurt bijvoorbeeld via het onderdeel 'verhalen van ouderschap', waarin de peer educators een verhaal vertellen over hoe ze zelf weleens negatieve vooroordelen over iemand hadden, of en hoe ze die geuit hebben en hoe ze daar, met de kennis die ze nu hebben over het thema, op terugkijken. Er wordt ook gewerkt aan de sociale normen, doordat leerlingen nadenken via een woordweb-oefening over hoe discriminatie kan worden tegengegaan. Hierdoor kunnen mogelijk gezamenlijk sociale normen worden gevormd. Voor het middelbaar beroepsonderwijs worden sociale normen benadrukt door in te gaan op de verantwoordelijkheden van de studenten en hen na te laten denken over een plan van aanpak voor het tegengaan van discriminatie in de onderwijsinstelling.
- *Vaardigheden ontwikkelen*: Binnen deze interventie worden geen werkvormen ingezet die primair tot doel hebben te oefenen met deelnemers om in te grijpen bij racisme. Als het gaat om leerlingen uit het voortgezet onderwijs, dan geldt dat ze een stelling innemen over wat ze als *bystander* zouden doen: aanspreken en afkeuren, aanspreken en bevragen, doorlopen en melding maken of doorlopen en negeren. Met deze oefening wordt door de peer educators benadrukt dat het belangrijk is om in te grijpen bij discriminatie en racisme. Binnen deze opdracht reflecteren leerlingen over de keuze die zij zouden maken als ze discriminatie in hun omgeving tegenkomen. Binnen deze opdracht wordt door de peer educators tevens benadrukt dat het je burgerplicht is om in te grijpen als je ziet dat iemand gediscrimineerd wordt.

Sector

Binnen Gelijk=Gelijk? leren kinderen en jongeren over racisme en discriminatie en hoe dat te herkennen en wordt tevens hun besef over de eigen rol in de samenleving benadrukt. De vergrote kennis van het thema discriminatie en racisme kan ertoe leiden dat kinderen en jongeren in hun persoonlijke bubbel racisme en discriminatie eerder herkennen en daarna ook in zullen grijpen.

Evaluatie

Aan de hand van uitgebreide intake- en evaluatiegesprekken kijken projectmedewerkers met de onderwijsinstelling (waarbij de docent wordt betrokken, maar ook de zorgstructuur van de instelling wordt aangehaakt) hoe de opbrengsten van het programma duurzaam kunnen worden ingebed in de betreffende school. Ook is tijdens het programma altijd een projectmedewerker bij minimaal één les aanwezig. Op deze manier wordt het programma gemonitord en kunnen er eventuele knelpunten met de peer educators bespreekbaar worden gemaakt.

Daarnaast is Gelijk=Gelijk? meermaals extern geëvalueerd/geanalyseerd:

- 2019: Kwalitatieve analyse door KIS. Verslag is niet openbaar gemaakt.
- 2012: Vervolgonderzoek naar de effectiviteit van Gelijk=Gelijk? door Klooster Onderzoek & Advies en A.G. Advies. Verslag is niet openbaar gemaakt.
- 2010: Onderzoek naar de effecten en aansluiting van Gelijk=Gelijk? op Zeeburgse basisscholen door A.G. Advies en Stichting Voorbeeld (nu Klooster Onderzoek & Advies). Verslag is niet openbaar gemaakt.

4.2.3 Speaking-up (door Sexmatters)

Beschrijving

De speaking-up workshop is bedoeld voor mensen die tegen discriminatie zijn en zich daar graag tegen zouden willen uitspreken, maar nog niet zo goed weten hoe ze daar (het meest effectief) wat van kunnen zeggen. De workshop gaat over alle vormen van discriminatie, waaronder seksisme, homofobie en racisme.

Werkwijze

De training wordt gestart met het uitleggen wat discriminatie is, en verschillende vormen van discriminatie en microagressies worden besproken. Hierbij mogen mensen voorbeelden geven. Vervolgens leggen ze het belang van de sociale norm uit en wat je concreet kunt doen als omstander. Ze maken onderscheid tussen 'harde confrontatie; kort, duidelijk uitspreken/begrenzen, bijvoorbeeld bij onbekenden, en 'zachte' confrontatie; het gesprek aangaan en iemand proberen aan het denken te zetten, bijvoorbeeld bij vrienden. Tot slot gaan deelnemers met zowel harde als zachte confrontatie oefenen in een rollenspel met verschillende discriminerende opmerkingen.

Doelgroep

De training is ontworpen voor volwassenen waarbij de voorwaarde is dat zij enigszins gemotiveerd zijn om over discriminatie te leren en er iets aan te doen; hiermee wordt bedoeld dat de training mogelijk minder geschikt is voor mensen die sterk openlijk en onomwonden racistisch zijn. Daarnaast hebben ze ook een 'Speaking-up young' training voor leerlingen uit het vo en mbo.

Doel

Het uitgangspunt van de bijeenkomst is dat het oneerlijk is dat slachtoffers van discriminatie en grensoverschrijdend gedrag degenen moeten zijn die voor zichzelf opkomen. Tijdens de speaking-up workshop leer je hoe je op een positieve en goede manier voor anderen op kunt komen en wat je hiermee bereikt. Zo wordt ingegaan op wat seksistische, racistische en homofobe opmerkingen zijn en wat het met je doet als deze (soms ogenschijnlijk onschuldige/kleine) opmerkingen aan jou gericht zijn. Studenten leren deze situaties herkennen en hoe je hierop kunt reageren.

Trainers bespreken hoe verschillende vormen van discriminatie ook met elkaar samenhangen. Dit wil zeggen dat er aandacht is voor intersectionaliteit en bijvoorbeeld ook hoe mensen met een lichtbruine huidskleur mensen met een donkerdere huidskleur discrimineren ('colorism').

Werkzame mechanismen

- *Het leren herkennen van discriminatie:* In deze interventie leren deelnemers wat discriminatie is en bespreken ze de verschillende vormen ervan. Daarnaast leren ze ook over de sociale norm en het belang ervan. In deze training is extra aandacht voor microagressie. Hier staan ze uitgebreid bij stil in het eerste deel van de training. Hierbij leren ze bijvoorbeeld de veel voorkomende discriminerende uitspraken te herkennen, over onder meer racisme. Doordat trainers ervaringen delen wordt er ook empathie opgewekt.
- *Gemotiveerd worden:* In Speaking-up leren deelnemers hoe belangrijk het is om je uit te spreken en om de sociale norm te beïnvloeden. Ook wordt empathie aangemoedigd doordat trainers hun eigen ervaring delen.
- *Vaardigheden ontwikkelen:* Tijdens het tweede gedeelte van de workshop gaan de deelnemers actief oefenen met de interventietechnieken en casussen.

Sector

Deze training kan door iedereen worden gevolgd en kan zowel op de werkvloer als op scholen worden gegeven. Deze training is geschikt voor het bespreekbaar maken van racisme binnen privé-'bubbels'.

Evaluatie

Er is nog geen evaluatie gedaan.

4.2.4 Omstander-interventie workshops (door FAIRSPACE)

Beschrijving

Fairspace biedt online en offline workshops aan die deelnemers uitdagen, laten reflecteren en actief betrekken bij het creëren van een veilige openbare ruimte. Ze gebruiken interactieve tools, (virtuele) rollenspellen en multimediataplatforms die ruimte bieden voor uitwisseling van ervaringen en ideeën. Deelnemers hebben na de workshop de kennis en praktische tools om op te komen voor een veilige openbare ruimte voor iedereen. En om zich uit te spreken als actieve omstander in hun omgeving. Thema's die aan bod komen zijn: straatintimidatie, macht en privileges, omstander-interventie en de '5D' omstander-interventiemethode.

Werkwijze

In groepen van maximaal 25 personen zal letterlijk de ruimte worden gebruikt om scenario's en interventies te oefenen. De workshops zijn een safe space (dit betekent: een veilige ruimte om open te kunnen praten) waarin verschillende ervaringen en perspectieven zullen worden uitgewisseld. Ook worden er online workshops aangeboden. Deze zijn op een dusdanige manier ontwikkeld dat dezelfde dynamiek uit de fysieke workshops wordt behouden. Ze werken aan de hand van de 4D en 5D-methode. De 'D's' staan voor: Delay, Distract, Delegate, Direct (en Document als vijfde D) en zijn praktische manieren van opkomen voor iemand die met racisme te maken heeft. Afhankelijk van de doelgroep wordt er een vijfde D toegevoegd aan de workshop.

Doelgroep

De doelgroep van de omstander-interventiemethode zit al in de naam: deze training is bedoeld voor omstanders. Aangezien iedereen op enig moment getuige kan zijn van een vorm van straatintimidatie of grensoverschrijdend gedrag, kan iedereen op een bepaald punt in diens leven omstander zijn. De training is dus geschikt voor iedereen.

Doel

Hoofddoel: Deelnemers worden actieve omstanders. Ze kunnen situaties van straatintimidatie en grensoverschrijdend gedrag herkennen en zijn in staat zich te realiseren waarom ze twijfelen om in te grijpen. Door een van de 4D's of 5D's te kiezen grijpen ze, ondanks eventuele twijfels, toch in op een manier die het beste bij henzelf en bij de situatie past en die hun eigen veiligheid waarborgt. De subdoelen zijn:

- Deelnemers zijn zich bewust van verschillende vormen van straatintimidatie en grensoverschrijdend gedrag, ook de 'subtielere', niet strafbare vormen;
- Deelnemers zijn zich bewust van de impact van straatintimidatie en grensoverschrijdend gedrag, ook de 'subtielere', niet strafbare vormen;
- Deelnemers zijn zich bewust van mogelijke redenen waarom zij niet in zouden grijpen en begrijpen dat deze redenen logisch zijn. Ze hebben kennisgenomen van het omstandereffect;
- Deelnemers kennen de 4D's en kunnen ze toepassen.

De werkzame mechanismen

- *Het leren herkennen van discriminatie:* In deze interventie leren deelnemers hun eigen privileges/startpunt te herkennen en dat deze kleurt hoe ze over situaties denken. Deelnemers leren dat iedereen andere grenzen en ervaringen heeft, en dat gedrag daarom niet door iedereen hetzelfde beoordeeld wordt. Wat voor jou onschuldig lijkt, kan een ander pijn doen. Deelnemers krijgen voorbeelden en kennis over microagressies waarin ook concrete voorbeelden zitten van racisme, islamofobie, xenofobie en andere vormen van discriminatie. Deelnemers oefenen ook met reageren op voorbeelden van racisme of vooroordelen. Tot slot, de vragen 'wat is racisme' of 'wat is discriminatie' worden niet aan deelnemers gesteld maar worden wel specifiek genoemd als ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Er wordt gewerkt met inleving.
- *Gemotiveerd worden:* In deze interventie worden deelnemers gemotiveerd om in te grijpen bij het zien van racisme door onder meer een sociale norm te stellen en door inleving.
- *Vaardigheden ontwikkelen:* In deze interventie oefenen deelnemers met het ingrijpen bij racisme.

Sector

De training kan door diverse groepen en personen worden gevolgd, waaronder op de werkvloer. De methode is toepasbaar in alle situaties waarbij grensoverschrijdend gedrag, ongewenst gedrag, discriminatie of racisme plaatsvindt en waarbij omstanders (anderen dan slachtoffer of dader) aanwezig zijn. Momenteel kan de Stand Up omstanderinterventietraining tegen straatintimidatie gratis worden aangeboden in die gemeenten waar Fairspace subsidie ontvangt.

Evaluatie

Deze methode wordt momenteel geëvalueerd door het Atria Kennisinstituut, niet als methode tegen racisme maar tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Na afronding van de effectmeting is het de wens om deze methode in te dienen bij Movisie voor beoordeling effectieve sociale interventies.

4.2.5 Bystander training: jouw rol pakken in antiracisme (door ECHO)

Beschrijving

Deze training is een sessie van ongeveer 4 uur waarin de volgende vraag wordt verkend: 'Wat kan jij doen om racisme te herkennen, benoemen en bestrijden?' In deze sessie worden deelnemers meegenomen in wat racisme betekent in theorie en hoe dit vorm kan krijgen in de praktijk. Ook worden zij begeleid in het bedenken van strategieën om racisme tegen te gaan in hun eigen context.

Werkwijze

Tijdens de training wordt een theoretisch kader aangeboden om racisme en discriminatie te begrijpen. Dit wordt gedaan op basis van de volgende concepten: racisme vs. discriminatie, individueel vs. institutioneel racisme en microagressies. Vervolgens worden deelnemers uitgenodigd om dilemma's of conflictsituaties te delen uit de eigen praktijk in relatie tot racisme en discriminatie waarvoor zij constructieve strategieën en handelingsvermogen zoeken. Op basis van de aangedragen casuïstiek uit de praktijk van de deelnemers worden één of meerdere situaties uitgekozen om na te spelen. In het rollenspel worden deelnemers uitgenodigd om strategieën uit te proberen om een conflict op te lossen. Ook wordt naderhand gereflecteerd op mogelijke benaderingen om zo'n conflict te voorkomen. Op basis van het rollenspel wordt een samenvatting geboden van mogelijke strategieën. Daarnaast biedt ECHO eventuele aanvullende strategieën aan voor een zo breed mogelijk handelingskader. Ook krijgen de deelnemers de gelegenheid om slotreflecties te delen.

Doelgroep en doel

Deze interventie is toepasbaar voor iedere doelgroep. Van bijvoorbeeld ondersteunend personeel tot docenten en van beleidsmakers tot leidinggevendenden.

- Kennis van theorie: Deelnemers begrijpen wat racisme en discriminatie in theorie betekenen en hoe deze zich tot elkaar verhouden.
- Toepassing theorie in praktijk: Deelnemers kunnen racisme en discriminatie in de praktijk herkennen.
- Vertaalslag naar eigen context: Deelnemers zijn bekend met verschillende strategieën en interventies om racisme te bestrijden in hun eigen context.

In deze interventie ligt de focus op de rol van machtsstructuren in het systeem van racisme en de rol die deelnemers kunnen pakken om dit systeem te veranderen.

Werkzame mechanismen

- *Het leren herkennen van discriminatie:* In deze interventie leren deelnemers discriminatie te herkennen. Zo leren ze over het theoretisch kader wat betreft dit thema, waarbij het verschil zal worden geduid tussen discriminatie (ongelijke behandeling) en racisme (een ideologie van superioriteit/inferioriteit). Daarnaast leren de deelnemers ook waarom ras een sociaal construct is en in feite een willekeurige marker is voor het bepalen van een superieure groep en inferieure groep. Ook krijgen ze het verschil uitgelegd tussen individueel racisme (analysekader dat superioriteits/inferioriteitsdenken als een kwestie van individuele vooroordelen beschouwt) en institutioneel racisme (analysekader dat superioriteits/inferioriteitsdenken als een systeem van machtsstructuren beschouwt). Tevens leren zij aan de hand van het concept 'microagressies', waarbij microagressies als symptoom wordt gezien van institutioneel racisme.

Deze interventie maakt ook de term 'kleurenblindheid' bespreekbaar en komt met een alternatief, namelijk 'kleurenbewust'. Dit doen ze aan de hand van de stelling 'ik zie geen kleur, want voor mij is iedereen gelijk'. Naar aanleiding hiervan zal een analysekader 'Kleurenblind vs Kleurenbewust' uiteen worden gezet. Kleurenblind focust op gelijke rechten, gelijkheid, generieke interventies en hoe een individu zich verhoudt tot een ander individu. Kleurenbewust focust op gelijke kansen, gelijkwaardigheid, specifieke interventies en hoe een individu zich verhoudt tot de norm/het systeem.

- *Gemotiveerd worden:* Deelnemers worden ook gemotiveerd in deze training doordat zij worden uitgenodigd om na te denken over in hoeverre zij microagressies hebben ervaren, als ontvanger, zender of omstander. Ook worden ze uitgenodigd om na te denken over welke mogelijkheden er zijn om microagressies bespreekbaar te maken of te bestrijden.
- *Vaardigheden ontwikkelen:* Op basis van de casussen over microagressies die de deelnemers aandragen doen ze een rollenspel, waarbij een aantal deelnemers de casus naspeelt en de rest van de deelnemers interventies mogen bedenken en uitproberen om microagressies te bestrijden.

Sector: bruikbaar in de persoonlijke setting?

De interventie is toepasbaar in alle situaties, dus ook in persoonlijke 'bubbels', zoals binnen een sportteam, bij vrienden of binnen het gezin. Maar tot op heden wordt de interventie vooral toegepast binnen bedrijven en maatschappelijke organisaties.

Evaluatie

Deze training is ontwikkeld voor een pilotreeks van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Hiervoor zijn er drie sessies verzorgd en deze zijn met schriftelijke evaluatieformulieren geëvalueerd. Daarnaast heeft er een online evaluatiegesprek plaatsgevonden tussen ECHO en de opdrachtgever.

4.2.6 Met andere ogen inclusie route, een interventie voor teams – Critical Mass

Beschrijving

In deze interventie wordt gebruik gemaakt van interactieve multimediale werkvormen om de bewustwording te vergroten rondom sociale uitsluiting en discriminatie, deze bespreekbaar te maken en de actiebereidheid te vergroten in de vorm van handelingsperspectieven. De inclusieroute bestaat uit een vast onderdeel en de keuze uit optionele inzet van twee extra modules.

Werkwijze

Het vaste interventie-onderdeel bestaat uit een VR-ervaring (VR-bril). Met deze VR-ervaring kijkt de deelnemer mee over de schouder van zowel de hoofdpersoon als de omstander bij een situatie van racisme, discriminatie en/of sociale uitsluiting. Aansluitend gaan ze in gesprek over een inclusieve omgeving aan de hand van meerdere perspectieven. De inclusieroute wordt vervolgd door de mogelijkheid voor deelnemers om zich verder te verdiepen in de materie middels ontwerp vragen en op maat gemaakte casussen die aanzetten tot creatief denken over de heersende en gewenste sociale norm. Een tweede optie op de route naar inclusie is het oefenen met het actief uitdragen van die inclusieve norm. Dit is een verdiepende sessie waarbij deelnemers middels theorie en training ingaan op de mechanismen van polarisatie en oefenen met begrenzen en uitnodigen.

Doelgroep

Diverse teams/groepen binnen organisaties, scholen, (sport)verenigingen, overheid en cultureel maatschappelijke instellingen die het gesprek willen aangaan over sociale uitsluiting en vervolgens vanuit dat bewustzijn met de (gehele) organisatie actief willen handelen. Denk hierbij aan beleidsmedewerkers bij een overheidsinstelling, afdelingen van dienstverlenende organisaties, stagecoördinatoren van een ROC, productieteams van grotere leveranciers, programmamakers van een culturele instelling, studenten van de opleiding toerisme, coaches, bestuursleden en ouders van een sportvereniging, sportteams, zorgprofessionals, et cetera. De minimale leeftijd voor deelname is 15 jaar.

Doel

Hoofddoel: het bevorderen van een inclusieve, sociaal veilige en gelijkwaardige omgeving door het stimuleren van vaker en adequater ingrijpen door omstanders, bij situaties van sociale uitsluiting, racisme en discriminatie.

Subdoelen:

- Inleving in de schadelijke gevolgen van sociale uitsluiting/discriminatie. Weten wat het is en wat het doet, (bewustzijn/empathie).
- Stimuleren om buiten je eigen perspectief te kijken naar de ander, situaties etc. (stimuleren van multiperspectiviteit).
- Omstanders/organisaties activeren om in te grijpen.
- Gezamenlijk normstelling: met elkaar normeren over de waarde en het belang van een inclusieve werksfeer.
- Weten hoe je kan ingrijpen bij sociale uitsluiting, doorbreken van oude patronen en ongezonde groepsdynamiek.
- Weten wat je eigen rol is en wat je kan doen (bewustzijn en handelingsperspectief).
- Ongemak bespreekbaar maken en wat je kan doen (handelingsperspectief).

Werkzame mechanismen

- *Het leren herkennen van discriminatie*: dit gebeurt door middel van de VR-bril. Op deze manier wordt inleving en empathie ten aanzien van slachtoffers van discriminatie bevordert.
- *Gemotiveerd worden*: Deelnemers worden gemotiveerd door inleving en empathie maar ook door de gesprekken. Ook wordt er een duidelijke sociale norm gesteld tegen discriminatie. Tevens wordt er ingezet op het creëren van een wij-gevoel door samenwerken en aanspreken op gedeelde identiteit (werknemers x, team y).
- *Vaardigheden ontwikkelen*: Er wordt ingezet op handelingsvaardigheden en het vergroten van handelingsbekwaamheid. In de verdiepende sessies wordt hier ook actief mee geoefend.

De verandertheorie waarin de werkzame mechanismen zijn gekoppeld aan de doelen staat [hier](#) beschreven.

Sector: bruikbaar in de persoonlijke setting?

Deze interventie is nu niet toegespitst op persoonlijke settings maar kan daar wel op aangepast worden.

Evaluatie

Evaluatie vindt regelmatig plaats door participatieve observatie bij de trainingen. KIS heeft een eerdere versie van deze interventie ook kwalitatief geëvalueerd. Daarnaast vind evaluatie plaats door middel van enquêteformulieren (middels het scannen van een QR-code voor de deelnemers). Ook worden er ervaringsverhalen opgehaald: wat heeft de interventie opgeleverd?

4.3 Overzicht kansrijke interventies

Hieronder vatten we schematisch samen wat de werkzame mechanismen zijn van de zes kansrijke interventies en wat mogelijke verbeterpunten zijn in het kader van het doel om te komen tot een interventie waarin omstanders leren ingrijpen bij racisme in hun eigen 'bubbel'.

✓ = er wordt gebruik gemaakt van een van de werkzame elementen

? = het is onbekend of dit werkzame element wordt ingezet

> = wat kan er beter

! = er wordt deels iets gedaan wat bijdraagt aan het effect, maar niet voldoende

	Herkennen van discriminatie	Motiveren voor ingrijpen	Vaardigheden ontwikkelen en goede voorbeeld geven	Inzetten voor de privésfeer?
Playground Heroes	<p>✓ Er wordt kennis gegeven aan de leraren om dit te herkennen.</p> <p>✓ Er wordt ingezet op empathie en contact.</p> <p>✓ Door kennis te geven over racistische</p>	<p>✓ Leerkracht zet sociale norm neer om in te grijpen.</p> <p>✓ Er wordt ingezet op empathie en contact.</p>	<p>✓ Leerlingen krijgen scenario's waarin geoefend kan worden.</p> <p>✓ Leerlingen krijgen verschillende strategieën toegereikt om in te grijpen en kunnen daarmee oefenen.</p>	<p>> ! De interventie kan op verschillende plaatsen worden aangeboden, zoals school, sportclub en het jongerenwerk. Specifieke aandacht hoe in te grijpen in de</p>

	scenario's in de game.			privésfeer kan worden toegevoegd. Een doorontwikkeling voor volwassenen lijkt nuttig.
Gelijk = Gelijk?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt ingezet op empathie en contact. ✓ Er wordt kennis over discriminatie en racisme gedeeld. > Er wordt ingezet op bewust worden van vooroordelen, dit werkt alleen bij jongvolwassenen en volwassenen met zelfcontrole en interne motivatie. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt ingezet op empathie en contact. ✓ Er wordt ingezet op sociale normen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Er worden geen vaardigheden om in te grijpen geoefend maar leerlingen en studenten gaan wel in gesprek over hun rol als omstander wanneer ze zien dat iemand wordt gediscrimineerd, door middel van binnen een actieve opdracht waarbinnen deelnemers kiezen welke rol ze als omstander in een bepaalde situatie in zouden nemen! Er wordt bevraagd hoe leerlingen in zouden grijpen. 	<ul style="list-style-type: none"> >! Er wordt in het algemeen gewerkt aan twee van de drie werkzame mechanismen die ervoor kunnen zorgen dat kinderen en jongeren gaan ingrijpen. Mogelijk kan er een aanpassing gedaan worden voor volwassenen.
Speaking-up workshop	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt kennis over discriminatie en racisme gedeeld. ✓ Er wordt ingezet op empathie en contact. > Er kan ingezet worden op confrontatie eigen vooroordelen, aangezien mensen enigszins gemotiveerd 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt ingezet op empathie en contact. ✓ Er wordt ingezet op sociale normen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Krijgen scenario's waarin geoefend kan worden. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De training is ontwikkeld om ook in te zetten in de privésfeer. > De interventie is nog niet geëvalueerd op effect waardoor er weinig inzicht is of de werkzame mechanismen op de juiste manier worden ingezet.

	moeten zijn voordat ze kunnen deelnemen.			
Omstandersinterventie FAIRSPACE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt kennis gedeeld van verschillende strategieën om in te grijpen, en over discriminatie en racisme. ✓ Er wordt ingezet op empathie en contact. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt ingezet op empathie en contact. ✓ Er wordt ingezet op sociale normen. 	<ul style="list-style-type: none"> ! Er wordt bevraagd aan de hand van scenario's hoe in te grijpen. ✓ Er wordt geoefend met het daadwerkelijk ingrijpen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er worden handvaten gegeven die ook toepasbaar zijn in de privésfeer. > De interventie is nog niet geëvalueerd op effect waardoor er weinig inzicht is of de werkzame mechanismen op de juiste manier worden ingezet.
Bystander training: jouw rol pakken in antiracisme (ECHO)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt kennis over discriminatie en racisme gedeeld. > Er kan ook nog worden ingezet op contact en empathie. 	<ul style="list-style-type: none"> ! Deelnemers denken na over wanneer ze microagressie hebben ervaren. > Er kan ook ingezet worden op empathie en contact en/of op sociale normen. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Krijgen scenario's waarin geoefend kan worden. 	<ul style="list-style-type: none"> > De interventie is nog niet geëvalueerd op effect waardoor er weinig inzicht is of de werkzame mechanismen op de juiste manier worden ingezet. ✓ De training kan ook toegepast worden in de privésituatie.
Met andere ogen inclusie route, een interventie voor teams (Critical Mass)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Via de situaties die men ziet via de VR-bril leren deelnemers discriminatie te herkennen. ✓ Er wordt ingezet op empathie (via de VR-bril). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inzetten op inleving en empathie. ✓ Sociale norm tegen discriminatie; ook vanuit 'wij-gevoel'. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Er wordt in de verschillende onderdelen besproken hoe je het beste kan ingrijpen als omstander. ✓ In de verdiepende module wordt geoefend met vaardigheden om in te grijpen als omstander. 	<ul style="list-style-type: none"> > ! De interventie kan op verschillende plaatsen worden aangeboden, zoals op het werk, in teams, op school, of op de sportclub. Specifieke aandacht hoe in te grijpen in de privésfeer kan worden toegevoegd.

Samenvatting hoofdstuk 4

Er zijn zes kansrijke interventies geïndiceerd op basis van een deskresearch en de beschrijvingen die de eigenaren van deze interventies hebben aangeleverd. Het gaat om: Playground Heroes van de Open Universiteit, Gelijk=Gelijk van Diversion, Speaking-up van Sexmatters, Omstandersinterventieworkshops door Fairspace, de bystandertraining door ECHO en 'Met andere ogen, inclusie route' van Critical Mass. Op basis van de informatie die voor handen is, is te concluderen dat de interventies allemaal grotendeels de werkzame mechanismen gebruiken die eerder zijn beschreven in hoofdstuk 2 (in het kort: het kunnen herkennen van racisme, motivatie ontwikkelen om in te grijpen, vaardigheden ontwikkelen en vertrouwen in je eigen kunnen) waarbij Playground Heroes, Speaking-up en Critical Mass dat geheel lijken te doen. Geen enkele van deze interventie is ontwikkeld met het idee om het uit te voeren binnen de privésfeer, maar voor alle interventies geldt dat zij daar wel op aangepast zouden kunnen worden. Daarnaast kunnen interventies ook uitgevoerd worden in het onderwijs, op de werkvloer of op de sportclub en daar kunnen vervolgens tips en casussen gegeven worden van situaties in de privésfeer; een deel van de interventies (Speaking-up en omstandersinterventieworkshops) doen dit ook al. Van alle interventies is alleen Playground Heroes getoetst op effect (niet bij alles werd effect gevonden), maar dan onder kinderen op de basisschool. Dat betekent dat van de andere interventies het effect nog niet onderzocht is. Wel zijn de interventies eerder geëvalueerd; de interventies van Diversion en van Critical Mass zijn eerder kwalitatief geëvalueerd door KIS.

5 KANSRIJKE INTERVENTIES VERBETEREN EN NIEUWE INTERVENTIES ONTWIKKELEN

In de vorige hoofdstukken is beschreven hoe we mensen kunnen stimuleren om in te grijpen bij racisme in hun eigen 'bubbel', welke bewezen interventies hiervoor zijn in het buitenland en welke interventies kansrijk zijn in Nederland. In dit hoofdstuk staat de vraag voorop hoe we ervoor zorgen dat de kansrijke interventies die zijn gevonden (hoofdstuk 4) doorontwikkeld kunnen worden. Allereerst kijken we hoe je een nieuwe interventie kan ontwikkelen, en vervolgens gaan we dieper in op het verbeteren en evalueren van een interventie. Er zijn echter tal van mogelijkheden hiervoor. In dit hoofdstuk zijn we niet uitputtend, maar bespreken we de basis hiervan.

5.1 Het ontwikkelen van een nieuwe interventie

In de meest ideale situatie wordt een interventie ontwikkeld met evidence based kennis. Het ontwikkelen en implementeren van een interventie bestaat in de meest basale vorm uit vijf stappen: (1) een behoefte-onderzoek onder verschillende stakeholders, (2) het maken van doelen voor uitkomsten (outcome), (3) het ontwikkelen van de interventie zelf, (4) het implementeren van de interventie en (5) het resultaat evalueren (McKenzie, Neiger & Thackeray, 2017).

Een veel gebruikt model om tot een interventie te komen is intervention mapping. Dit model vindt zijn oorsprong in de gezondheidszorg en wordt veelal toegepast op preventieprogramma's en gemeenschappen om tot gedragsverandering te komen. Er zijn duizenden studies die laten zien hoe dit model in de praktijk werkt (Fernandez, Ruiters, Markham, & Kok, 2019). Intervention mapping bestaat uit zes stappen (Fernandez et al., 2019; Movisie, 2015):

Stap 1: Inzicht krijgen in het probleem: Er wordt gekeken wat het probleem is en wat het probleem veroorzaakt. Dus wat zorgt ervoor dat het probleem in stand blijft of juist verergert of verzwakt? En wat heeft invloed op de omgeving of het gedrag in relatie tot het probleem? Dit worden probleemfactoren genoemd.

Stap 2: Bepalen wat de uitkomst van de interventie moet zijn. Er worden veranderdoelen opgesteld. Deze doelstellingen gaan over het gewenste gedrag, dus de doelen geven antwoord op de vraag: wat moeten mensen na deze interventie anders doen?

Stap 3: Kijken naar theorieën en evidence based kennis: wat kan ervoor zorgen dat de probleemfactoren worden aangepakt? Dus hoe zorg je ervoor dat de factoren die het probleem in stand houden worden afgezwakt of aangepakt om de doelen te behalen? Vervolgens wordt gekeken wat deze theoretische kennis en theorieën betekenen in de context van de interventie. Welke concrete vormen nemen de probleemfactoren hier aan? Zo worden de elementen duidelijk die belangrijk zijn om de gewenste gedragsverandering tot stand te brengen. Je geeft hier dus antwoord op de vraag: hoe zorgen we ervoor dat de doelgroep het gewenste gedrag gaat vertonen?

Stap 4: Het maken van activiteiten/onderdelen: waar bestaat de interventie uit, wat wordt uiteindelijk het programma? Deze activiteiten moeten ervoor zorgen dat de doelen behaald kunnen worden.

Stap 5: Het ontwikkelen van een implementatiestrategie. Hierin wordt beschreven hoe de interventie geïmplementeerd wordt.

Stap 6: Het evalueren van de interventie en meten van impact.

5.2 Een kansrijke interventie verbeteren

Uit de praktijk blijkt dat de meeste interventies niet op de bovenstaande manier worden ontwikkeld. Daarom is het belangrijk om te kijken hoe kansrijke interventies verbeterd kunnen worden. Dit gaat op een vergelijkbare manier als bij het ontwikkelen van een evidence based interventie zoals de bedoeling is bij 'Intervention mapping', alleen wordt er uitgegaan van een bestaande interventie. Hieronder beschrijven we de belangrijkste stappen in de verbetering.

5.2.1 Toevoegen 'wat-werkt-kennis'

'Wat-werkt-kennis', is simpel gezegd kennis over wat wel en niet werkt bij de aanpak van een vraagstuk (Movisie, z.d.). Deze 'wat-werkt-kennis' wordt meestal gevat in werkzame elementen en werkzame mechanismen. Het gaat hierbij om wetenschappelijke kennis over het probleem, professionele kennis waaronder expertise, en ervaringskennis (Booijink, de Groot & de Haan, 2022). Door interventie-eigenaren deze kennis toe te reiken, kunnen zij kijken hoe zij hun aanpak of interventie kunnen verbeteren. Een werkzaam element is een aspect of belangrijk kenmerk waardoor er op een bepaalde manier een effect bereikt wordt. Een werkzaam element werkt pas als deze op de juiste manier onder de juiste context en voorwaarden wordt toegepast. Een werkzaam mechanisme bestaat meestal uit verschillende werkzame elementen die elkaar opvolgen. Het gaat hierbij om een proces. Werkzame mechanismen zijn die processen die ertoe leiden of eraan bijdragen dat een gewenst effect optreedt. Het zijn als ware onderleggers van een interventie of een verandertheorie (Bool, Felten & Rensen, 2019). Werkzame mechanismen kunnen met bewust georganiseerde handelwijzen, technieken of maatregelen werkend worden gemaakt of kunnen gericht zijn op een proces bij een persoon en een proces tussen personen. Ook kunnen werkzame mechanismen gaan over het veranderen van omstandigheden die personen beïnvloeden. Kortom: werkzame mechanismen bieden een verklaring voor de werkzaamheid van interventies en geven antwoord op de vraag: hoe en waarom werkt iets? (Bool et al. 2019). Als bekend is wat de werkzame mechanismen zijn om mensen te activeren om op te staan tegen racisme in de privékring, kun je kijken of de interventie gebruik maakt van deze mechanismen. Worden activiteiten uitgevoerd waar deze werkzame mechanismen aan de orde komen? Of missen er juist allerlei werkzame mechanismen in een interventie? Dan kan een verbeteringslag doorgevoerd worden.

Voorbeeld interventie verbeteren met 'wat-werkt-kennis'

Uit het onderzoek 'Do the right thing' (Felten, Emmen en Keuzenkamp, 2015) en 'Doing it for optimal impact' (Felten & Vijlbrief, 2018) blijkt dat er verschillende interventies zijn met als doel de discriminatie ten aanzien van homoseksuelen te verminderen, die eerst de stereotypen benoemen ten aanzien van homoseksuelen. Echter, uit de 'wat-werkt-kennis', is bekend dat het herhalen van stereotypen juist averechts werkt, en het stereotype wordt ook versterkt als het daarna ontkracht wordt (Devine, 1989; Gawronski, & Bodenhausen, 2006; Gawronski, Deutsch, Mbirkou, Seibt, & Strack, 2008). Met deze kennis kan de activiteit, het benoemen van eigen stereotypen, uit de training gehaald worden. Dit advies wordt dan ook gegeven in de publicatie 'Doing it for optimal impact'.

5.2.2 Beschrijven in handboek

Een interventie kan worden beschreven in een handboek. Dat bevordert de kwaliteit van de interventie en maakt de interventie overdraagbaar. Daarnaast geeft het inzicht in wat een interventie inhoudt. Door het schrijven van een handboek worden interventie-eigenaren onder andere uitgedaagd om opnieuw of voor het

eerst naar de doelgroep, doelen en aanpak te kijken en daarop te reflecteren. Hiaten komen hierdoor aan het licht en mogelijk kan er nieuwe kennis toegevoegd worden aan de aanpak.

Een handboek hoeft niet per se een papieren document te zijn, het kan ook in de vorm van een website of een andere digitale vorm gegoten worden. Een handboek bestaat uit de volgende onderdelen: doelgroep, doel, aanpak, competenties uitvoerder, begroting, randvoorwaarde voor de uitvoering, en onderbouwing (Booijink, Kuiper & Lammers, 2012).

Een andere manier om een interventie in kaart te brengen is het maken van een interventiebeschrijving. Dit is een beknopte beschrijving. Het verschil met het handboek is dat de lezer niet direct aan de slag kan met de interventie, maar een indruk krijgt over wat de interventie inhoudt en waarom deze kan werken.

5.2.3 Opstellen verandertheorie

Een andere manier om inzicht te krijgen in hoe een interventie werkt en hoe deze verbeterd kan worden, is door het opstellen van een verandertheorie. Een verandertheorie maakt de aannames en assumpties die onder een interventie liggen zichtbaar. Dus hoe zorgt de activiteit ervoor dat het doel of resultaat bereikt wordt? Het gaat hierbij om een oorzaak-gevolg-beredenering. Vervolgens kan onderzocht en onderbouwd worden of deze aannames kloppen (De Groot & Mateman, 2014; Snel, 2013). Hiervoor kunnen de werkzame mechanismen en werkzame elementen gebruikt worden.

Schematisch ziet een verandertheorie er als volgt uit, zie figuur 1 (Snel, 2013).



Figuur 1: Verandertheorie schematisch

Een andere manier om een verandertheorie op te stellen, is om te kijken naar het samenhangende verhaal vanuit figuur 1. Er wordt dan ook beredeneerd hoe de doelen het probleem aanpakken. De onderbouwing kan gedaan worden met empirische literatuur, maar ook door hierin te kijken naar werkzame mechanismen en elementen. In het verlengde van het opstellen van een verandertheorie ligt 'theory based evaluation' (zie paragraaf 7.2.2).

5.3 Evalueren en onderzoek

Onderzoek doen en evalueren zijn andere methoden om een interventie te verbeteren. Om dit goed te doen is het noodzakelijk om als eerste de interventie in beeld te brengen. Bijvoorbeeld door een handboek of een interventiebeschrijving. Hieronder bespreken we een aantal veelvoorkomende methoden om interventies te onderzoeken en te evalueren.

5.3.1 Procesevaluatie

Met een procesevaluatie krijg je minder inzicht in of de interventie werkt, maar wel hoe deze werkt. Het is een belangrijke eerste stap bij evaluatie. Er wordt in de praktijk bekeken wat de uitvoering doet (De Groot & Mateman, 2014). Vragen worden gesteld, zoals: wordt de interventie uitgevoerd volgens het plan? Wat is het bereik van de interventie? Hoe is de waardering van de uitvoerders en de deelnemers? Wat zijn succes- en faalfactoren in de praktijk? En wat zijn aanbevelingen? De resultaten kunnen gebruikt worden om de aanpak

te verbeteren (Movisie, 2020). Er kan bijvoorbeeld uit een procesevaluatie komen dat dezelfde interventie op verschillende plekken verschillend wordt uitgevoerd, waardoor het effect ook anders is. Of, dat er tijdens de uitvoering van de interventie allerlei praktische of organisatorische obstakels zijn. Tijdens een procesevaluatie kunnen uitvoerders en deelnemers ook aangeven wat zij het meest waarderen, dit kan richting geven voor mogelijke werkzame elementen.

5.3.2 Theory based evaluation (TBE)

In tegenstelling tot een procesevaluatie kan bij een TBE wel het effect van een interventie in kaart worden gebracht. Een theory based evaluation is een type onderzoek dat meer inzicht biedt in waarom een bepaalde interventie wel of niet werkt. Dit evaluatiedesign is afkomstig van Weiss (1995) en gaat er vanuit dat iedere interventie impliciet of expliciet gebaseerd is op een theorie over waarom de interventie werkt. Deze theorie zou aan de oppervlakte moeten komen inclusief alle (impliciete en expliciete) aannames die er bij horen: dat is de verandertheorie (zie paragraaf 7.2.1). Dit in kaart brengen wordt gedaan door verschillende stakeholders rondom de interventie te spreken, of beleidsdocumenten en handboeken te analyseren. Dit is een gezamenlijk proces waarin de verschillende partijen tot een verandertheorie komen. Dit alleen al kan ervoor zorgen dat een interventie verbeterd en aangescherpt wordt. Hierdoor is een TBE in tegenstelling tot ander evaluatie-onderzoek ook een sociaal leerproces. Bijvoorbeeld als er spanning lijkt te zijn tussen wat er in de praktijk gebeurt en wat er op papier in beleid staat. Er bestaan verschillende variaties op een TBE. De stappen waaruit een TBE bestaat zijn bijna altijd hetzelfde (Snel, 2013):

- Stap 1: Opstellen verandertheorie (zie paragraaf 7.2.1).
- Stap 2: Onderbouwen van de verandertheorie: Dit wordt gedaan met empirische wetenschappelijke literatuur, waarin gekeken wordt of er verbanden gevonden worden die de aannames en assumpties staven.
- Stap 3: Onderzoeken, meten van de output en outcome, dus de uitkomsten en het gewenste effect. Dit kan zowel kwalitatief als kwantitatief of een combinatie zijn. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door observatieonderzoek, interviews en focusgroepen of kwantitatieve metingen. Om de outcome (de doelen) goed te meten is het handig om indicatoren op te stellen.
- Stap 4: Analyseren en interpreteren van de uitkomsten.
- Stap 5: Bespreken uitkomsten.

Als laatste kan ervoor gekozen worden om de resultaten te bespreken met de uitvoerders: wat kunnen zij hiermee en hoe kunnen zij de interventie op basis van deze evaluatie verbeteren? Deze laatste stap wordt niet altijd gezet. Een andere variant is dat stap 3 en 4 worden overgeslagen, maar er met de uitvoerder direct wordt besproken of het aannemelijk is dat de interventie werkt en onder welke voorwaarden deze naar aanleiding van de theoretische onderbouwing verbeterd kan worden, zoals is gedaan in een onderzoek van Kros en Felten (2022b).

5.3.3 Ervaren baat onderzoek

Dit is een kwalitatieve onderzoeksmethode die inzicht geeft in de werking en de opbrengsten van een interventie. Het gaat verder dan alleen een kwantitatieve effectmeting: het gaat niet alleen om de oplossing van het probleem maar vooral om de beleving van de doelgroep. Deze informatie kan opgehaald worden via focusgroepen of interventies (Broekroelofs & Felten, 2021; Machielse, 2015; Flikweert et al. 2002). Er wordt gekeken naar de ervaren effectiviteit van de deelnemers: wat heeft het voor hen opgeleverd, hoe werd de interventie ervaren? Deze subjectieve beleving is een goede voorspeller voor het daadwerkelijk toepassen van gedrag (Bartholomew et al. 2011).

5.3.4 Kwalitatief observatieonderzoek naar werkzame mechanismen

Kwalitatief onderzoek kan inzicht bieden in processen die op gang worden gebracht door een interventie en geeft zicht op waarom dit gebeurt (Omlo, 2011; Lub, 2014). Kwalitatief onderzoek biedt dus geen causale beschrijving of causale gevolgtrekkingen, maar wel causale verklaringen. Het geeft inzicht in de causale processen die ten grondslag liggen aan de effecten van een interventie en in de werkzame mechanismen van de interventie (Lub, 2014). Daarmee voorziet kwalitatief onderzoek in een feedbackfunctie (Omlo, 2011): het geeft uitvoerders van interventies aanwijzingen over hoe zij hun interventie kunnen verbeteren.

In het bijzonder observatieonderzoek is hierbij interessant: zoals Lub (2014) stelt, biedt observeren de mogelijkheid om veronderstelde causale mechanismen te onderzoeken. Bij observeren wordt gekeken naar het waarneembare gedrag van de deelnemers aan een interventie. Zo kan een onderzoeker nagaan of het veronderstelde mechanisme op gang kan worden gebracht en hoe dat gebeurt: onder welke voorwaarden ontvouwen deze mechanismen zich en komen deze tot bloei?

5.3.5 Kwantitatief effectonderzoek

Er bestaan verschillende soorten kwantitatieve effectenonderzoek. Deze onderzoeken meten met behulp van vragenlijsten. Er wordt gekeken naar een effect van een interventie.

- 1 groep voor- en nameting: dit is de meest simpele variant en gaat uit van een nameting. Er wordt gevraagd wat de interventie mogelijk heeft opgeleverd aan de deelnemers. Een variant die iets verder gaat is het onderzoek met een voor- en nameting. Deze onderzoeken zeggen iets over het effect, de opbrengst van de interventie. Maar ze sluiten niet uit of het gemeten effect daadwerkelijk door de interventie komt of dat er andere gebeurtenissen voor de gedragsverandering hebben gezorgd. Ze meten alleen de verandering over de tijd heen (Neuman, 2014).
- Experimenteel onderzoek: hierbij wordt er ook een voor- en natest gedaan. Maar in tegenstelling tot de voor- en nameting van 1 groep, worden de deelnemers willekeurig geselecteerd voor de controlegroep (geen interventie) en de experimentele groep (wel een interventie). De controlegroep doet dus niet mee aan de interventie maar vullen wel de vragenlijsten in. Deze twee groepen worden vervolgens statistisch vergeleken. Hierdoor kan er uitgesloten worden dat de effecten door andere gebeurtenissen komen dan alleen door de interventie. Er zijn hierop nog verschillende varianten, bijvoorbeeld door naast de controlegroep nog andere groepen met andere condities te vormen, waardoor preciezer het effect kan worden gemeten: zo krijg je ook meer zicht op de voorwaarden waaronder een interventie werkt. Een andere variant, welke een minder sterke bewijslast heeft, is het werken met een niet-gerandomiseerde groep (Neuman, 2014).

5.4 Hoe nu verder met de kansrijke interventies?

Zoals beschreven is in hoofdstuk 4 zijn er geen interventies gevonden die gaan over racisme bespreekbaar maken in de eigen 'bubbel', maar wel interventies die daarbij dicht in de buurt komen. Stap 1 is daarmee logischerwijs de doorontwikkeling/aanpassing van interventies, zodat deze aansluiten op de persoonlijke 'bubbel'. Eventueel kan de wat-werkt-kennis die is gevonden en beschreven in dit rapport (zie hoofdstuk 2 en 3) nog toegevoegd worden aan de interventies om deze verder te verstevigen. De vernieuwde interventies die hieruit voortkomen kunnen beschreven worden in een handboek en onderbouwd worden met een verandertheorie. Vervolgens kunnen er pilots gestart worden waarin de vernieuwde interventies worden getest in de praktijk. Evaluatie kan plaatsvinden door een kwalitatieve evaluatie om (a) na te gaan of de

interventie uitgevoerd wordt zoals beschreven in het handboek en (b) of de werkzame mechanismen tot bloei komen en onder welke randvoorwaarden dat het geval is. Op basis daarvan zouden de interventies verder kunnen worden aangepast. Vervolgens is aan te raden de interventies kwantitatief te evalueren; met voor- en nameting en indien mogelijk ook met een controlegroep waarbij deelnemers indien mogelijk willekeurig zijn ingedeeld in de groep die meedoet aan de interventie of in de groep die de controlegroep vormt. Op die manier komt er een precies zicht op het effect van de interventies. Duidelijk wordt of de interventies er daadwerkelijk toe leiden dat mensen vaker (willen) ingrijpen in hun eigen 'bubbel' wanneer zich daar racisme voordoet.

Samenvatting hoofdstuk 5

In dit hoofdstuk stond de vraag voorop hoe we ervoor zorgen dat de kansrijke interventies die zijn gevonden in hoofdstuk 4, doorontwikkeld kunnen worden. Allereerst hebben we gekeken hoe je een nieuwe interventie kan ontwikkelen. Dit doe je idealiter door vanaf het begin evidence based kennis over onder meer werkzame mechanismen mee te nemen in je ontwerp. Een manier om dat te doen is via 'Intervention mapping'. Je ontwikkelt dan stapsgewijs een interventie waarbij je steeds afgaat op de evidence based kennis. Maar wanneer een interventie al bestaat, kan je die evidence based kennis ook nog toevoegen en zo de interventie verbeteren. Ook het schrijven van een handboek kan helpen om een interventie te verbeteren, zodat je meer inzicht krijgt in hoe de interventie in elkaar steekt en beter weet wat je kan verbeteren. Daarnaast kan het opstellen van een verandertheorie helpen: een verandertheorie maakt de aannames en assumpties die onder een interventie liggen zichtbaar. Dus hoe zorgt de activiteit ervoor dat het doel of resultaat bereikt wordt? Wanneer je hier beter zicht op hebt, kan je de interventie verbeteren. Het evalueren van een interventie tot slot kan ook op verschillende manieren: meestal is de eerste stap een procesevaluatie om na te gaan of de interventie ook wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Om meer zicht te krijgen op het effect kun je een Theory based evaluation (TBE) doen, ervaren baat of kwalitatief observatieonderzoek waarbij wordt gekeken naar de werkzame mechanismen, of kwantitatief effectonderzoek; denk aan onderzoek met een voor- en nameting of met een experimenteel design. Kortom: er zijn tal van mogelijkheden om interventies te ontwikkelen en om deze te verbeteren. Op het einde van dit hoofdstuk hebben we beschreven wat er het beste kan gebeuren voor de zes kansrijke interventies die zijn beschreven in hoofdstuk 4, mochten deze toegepast gaan worden voor 'de eigen bubbel'. Dan zou het eerst gaan om inhoudelijke aanpassingen zodat deze aansluiten bij het doel om mensen in hun 'bubbel' te bereiken, dan eventueel verder verbeteren met wat-werkt-kennis en vastleggen in een handboek en onderbouwen met een verandertheorie. En vervolgens kwalitatief en kwantitatief evalueren.

6 IMPLEMENTATIE VANUIT DE OVERHEID

In de vorige hoofdstukken hebben we beschreven hoe we mensen kunnen stimuleren om in te grijpen bij discriminatie en racisme in hun eigen ‘bubbel’, welke interventies hiervoor zijn en hoe deze verder doorontwikkeld kunnen worden. Echter, dan komt ook de vraag naar voren hoe de overheid of de semi-overheid (zoals sociaal werkers, jongerenwerkers, docenten etc.) deze mensen in hun ‘bubbels’ en in hun privé-omgeving kan bereiken. Hoe zorgen we dat de interventies aankomen of ‘landen’ bij de doelgroep? De mogelijkheden hiervoor beschrijven we in dit hoofdstuk.

6.1 Burgers bereiken via sociale media

Afgelopen decennia is het gebruik van sociale media onder brede lagen van de bevolking enorm gegroeid. Daarnaast is de overheidsparticipatie op de sociale media toegenomen. Als gemeente bijvoorbeeld kan je sociale media voor een scala van doeleinden inzetten, zoals de agendabepaling, bij besluitvorming en beleidsuitvoering. Je kunt inwoners informeren, raadplegen of bijvoorbeeld adviseren (van Dijk et.al, 2021). Ook omstanders en (hun) privé-bubbels kunnen bereikt worden via sociale media.

Sociale media zoals Facebook worden vooral gebruikt om contact te houden met mensen die men offline heeft leren kennen (Ellison, Steinfield & Lampe, 2007; Reich, Subrahmanyam & Espinoza, 2012) én: mensen vormen samen hechte netwerken waar je niet zomaar in komt. Het verspreiden en samenvloeden van ideeën wordt zowel online als offline bemoeilijkt doordat mensen vooral verkeren in netwerken van anderen die op hen lijken, zo beargumenteren en berekenen Golub en Jackson (2012). Deze auteurs schetsen een theoretisch model op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek en een berekening. Daaruit komt naar voren dat verandering teweegbrengen in een netwerk van mensen die sterk op elkaar lijken, afhankelijk is van de mensen die ook verbonden zijn aan andere netwerken. Hoe deze mensen nieuwe informatie beoordelen, bepaalt of er een verandering tot stand komt (Golub & Jackson, 2012). Zo krijgen Twitteraars vooral informatie van mensen met een zelfde mening; dat geldt in het bijzonder voor Twitteraars die een meerderheidstandpunt innemen (Halberstam & Knight, 2013). Hetzelfde geldt voor Facebookgebruikers: ook zij krijgen vooral informatie van mensen die op hen lijken, zo blijkt uit een experimenteel onderzoek onder deze gebruikers. De sterkste invloed heeft echter informatie die afkomstig is van mensen waar een Facebookgebruiker een minder sterke band mee heeft (‘weak ties’); zij brengen namelijk nieuwe informatie een netwerk binnen (Bakshy, Rosenn, Marlow & Adamic, 2012). Als je deze ‘weak ties’ uit het netwerk haalt, dan komt er minder nieuwe informatie het netwerk binnen, zo bleek uit een experiment van De Meo, Ferrara, Fiumara & Provetti, (2014). Onderzoek uit 2018 (Weng et al. 2018) en uit 2020 bevestigt: vooral de ‘weak ties’ en de kennissen brengen nieuwe informatie de bubbel in, dit is minder het geval bij vrienden en familie (Min & Wohn, 2020). Je moet toegang krijgen tot mensen die netwerken met elkaar verbinden, de zogenaamde ‘social hubs’, en ervoor zorgen dat zij jouw boodschap verspreiden, zo blijkt uit simulaties gebaseerd op data van sociale netwerken (Nejad e.a., 2015). Een aandachtspunt hierbij is dat mensen wel veelvuldig online actief moeten zijn; juist mensen die dat vaker zijn, komen vaker meningen tegen van buiten hun bubbel (Strauß, Alonso-Muñoz, de Zúñiga, H. G. (2020). Als de overheid toegang wil tot de ‘bubbels’ van mensen, dan is het dus raadzaam om uit te zoeken wie toegang heeft tot welke ‘bubbels’. Dus welke ‘influencers’ hebben veel ‘weak’ ties waardoor ze bij veel ‘bubbels’ zijdelings betrokken zijn en daar informatie kunnen inbrengen? Om ‘influencers’ in beeld te

brengen gebruiken bedrijven al onderzoek waarbij zij data van sociale media analyseren om na te gaan welke mensen veel invloed hebben (Harrigan, et al. 2021). De overheid zou ook zo'n werkwijze kunnen overwegen. Want wanneer zij weten welke 'influencers' van belang zijn, zouden zij bijvoorbeeld een omstander-interventie tegen racisme kunnen promoten. Ook zou er een online versie van een omstander-interventie ontwikkeld kunnen worden die via sociale media verspreid wordt en in verschillende 'bubbels' door influencers bekend wordt gemaakt.

6.2 Burgers bereiken via gemeenten

6.2.1 Lokale antidiscriminatievoorziening

Nederlandse gemeenten zijn wettelijk verplicht om hun inwoners toegang te bieden tot een onafhankelijke lokale antidiscriminatievoorziening (ADV), dit staat omschreven in de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga). Gemeenten mogen zelf bepalen hoe ze hun ADV vormgeven. Een ADV heeft minimaal twee wettelijke taken (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van discriminatieklachten en (2) registratie van klachten. Dit betekent dat eenieder die te maken heeft (gehad) met discriminatie dit zou moeten kunnen melden en hiervoor bijstand zou moeten kunnen krijgen (Movisie, 2022).

Slechts weinig mensen melden discriminatie bij een ADV (Andriessen et al. 2020) en een deel van de mensen is niet bekend met de mogelijkheid van melden of kennen de instantie niet (Kros et al. 2022). Maar een ADV kan naast het opnemen van meldingen ook een belangrijke taak hebben in de preventie en aanpak van discriminatie op lokaal niveau (Kros et al. 2022). Zo kan/kunnen er onder meer:

- (1) preventieprogramma's worden opgezet samen met (lokale) partners zoals sportclubs, onderwijsinstellingen, de politie, sociale wijkteams en het bedrijfsleven, om samen en in netwerkverband werk te maken van het lokale antidiscriminatiebeleid.
- (2) akkoorden worden gesloten voor een gezamenlijke aanpak op dit thema, bijvoorbeeld met scholen en sportverenigingen. Hierin kan er bijvoorbeeld als doel worden gesteld om effectieve trainingen in te zetten die omstanders equiperen en activeren om in te grijpen bij discriminatie binnen de eigen bubbel.
- (3) in het voorlichten over de discriminatievraagstukken actief aandacht worden besteed aan het belang van het herkennen en ingrijpen als getuige van discriminatie binnen de persoonlijke levenssfeer.

Kortom: ADV's hebben diverse mogelijkheden om burgers te bereiken en kunnen vanuit hun verschillende taken ook inzetten op het stimuleren van omstanders in 'bubbels' om in te grijpen bij racisme. Een belangrijke kanttekening is dat de taken van ADV's sterk verschillen per gemeente: sommige ADV's nemen alleen meldingen op, terwijl andere een breed takenpakket hebben (Kros, et al. 2022a). Dit bemoeilijkt een landelijke aanpak waarbij alle regio's evenveel aandacht krijgen.

6.2.2 Burgers bereiken via sociaal professionals

De Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) uit 2015 is de wet die stelt dat gemeenten verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van mensen die niet op eigen kracht zelfredzaam zijn (Rijksoverheid. Z.d. A). Het gaat bijvoorbeeld om begeleiding en dagbesteding, ondersteuning om de mantelzorger tijdelijk te ontlasten, een plaats in een beschermde woonomgeving voor mensen met een psychische aandoening en opvang in geval van huiselijk geweld en van mensen die dakloos zijn (Rijksoverheid. Z.d. A). Gemeenten mogen zelf bepalen hoe ze deze ondersteuning vormgeven, maar veel gemeenten hebben bijvoorbeeld sociale

wijkteams waar mensen terecht kunnen met hun hulpvraag en die het eerste aanspreekpunt zijn (rijksoverheid.nl; Zorg & Sociaal web, 2015).

Sociaal werkers zijn vaak onderdeel van deze wijkteams (Sociaal Werk Nederland, jaartal onbekend). Het sociaal werk is namelijk de beroepsgroep die het sociaal functioneren van (kwetsbare) mensen bevordert (en groepen en gemeenschappen) in complexe omgevingen in wisselwerking met die omgevingen, aldus het beroepsprofiel van de sociaal werker (BPSW, 2022). Bij het sociaal werk ligt er dus een nadruk op burgers in kwetsbare posities en daarmee ook in wijken waar veel burgers wonen in kwetsbare posities.

Kwetsbaarheden kunnen volgens het beroepsprofiel van het Sociaal werk optreden in situaties van discriminatie, en daarnaast kunnen bepaalde gemeenschappen kwetsbaar zijn omdat zij gediscrimineerd worden, zo staat beschreven in dit profiel (BPSW, 2022). Het sociaal werk heeft dus een duidelijke taak naar de burgers die gediscrimineerd worden. Sociaal werkers hebben echter mogelijk ook een taak in het zorgen dat burgers niet discrimineren; in het beroepsprofiel staat namelijk dat het bevorderen van mensenrechten een collectieve verantwoordelijkheid en onderdeel van het werk is van sociaal werkers. Het gaat onder meer om maatschappelijke leefomgevingen die dat mogelijk maken, zo staat er beschreven (BPSW, 2022).

Sociaal werkers in de wijk hebben dus niet alleen een taak om individueel burgers te helpen, maar ook om collectieve voorzieningen te verzorgen, zo bepleit Lilian Linders, lector Empowerment en Professionalisering Sociaal Domein. Het gaat om interventies met groepen, wijken en gemeenschappen en activiteiten die hiermee samenhangen, het versterken van sociale samenhang, sociale netwerken, een inclusieve samenleving of sociale cohesie (Linders, 2019).

Dit alles betekent dat gemeenten sociaal werkers de opdracht zouden kunnen geven (of het onderdeel maken van hun subsidie in het kader van de WMO) om een collectief aanbod te ontwikkelen in verschillende buurten en wijken (in buurthuizen) gericht op burgers leren in te grijpen als omstander bij discriminatie en racisme.

6.2.3 Burgers bereiken via onderwijsinstellingen

In Nederland zijn alle kinderen van 5 tot 16 jaar leerplichtig. Ditzelfde geldt voor jongeren tussen de 16 en 18 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald, met als uitzondering jongeren die praktijkonderwijs gevolgd hebben of die onderwijs hebben gevolgd in de uitstroomprofielen arbeidsmarktgericht of dagbesteding op het voortgezet speciaal onderwijs (Rijksoverheid, z.d. B). Naast deze leerplichten zijn er nog anderen die onderwijs volgen: zo studeren er 489.300 aan het hbo (OCWincijfers.nl, z.d.A) en 353.500 aan de universiteit (OCWincijfers.nl, z.d.B).

Een manier dus waarop de gemeente burgers kan bereiken is via het onderwijs, zoals basisscholen, middelbare scholen maar ook het beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten. Zoals beschreven staat in het Movisie-artikel 'Racisme in het onderwijs', kunnen gemeenten op verschillende manieren deze scholen stimuleren om aandacht te besteden aan discriminatie (Kros & Felten, 2022a). Een gemeente kan vanuit een 'aanjagersrol' de aanpak van discriminatie hoog op de agenda zetten bij de onderwijsinstellingen, evenals de sociale norm uitdragen dat het belangrijk is om te werken aan de aanpak van discriminatie. En vanuit een ondersteunende en faciliterende rol kan de gemeente kennis beschikbaar maken voor scholen en financiële middelen verstrekken aan interventies (Kros & Felten, 2022a). Geld en ondersteuning voor scholen zouden idealiter hiervoor moeten worden vrijgemaakt, want scholen hebben het vaak druk en moeten veel thema's behandelen. Aandacht voor het thema 'discriminatie' is niet vanzelfsprekend voor scholen (Broekroelofs & Felten, 2021a). Dat betekent dus dat een gemeente een interventie gericht op het activeren van omstanders bij discriminatie kan subsidiëren, zodat deze gratis ingezet kan worden op scholen. Uit onderzoek naar een lhbt+ interventie op mbo's blijkt dat het gratis zijn van een interventie meespeelt bij de overweging deze te doen (Broekroelofs & Felten, 2021b). Vervolgens kan de gemeente vanuit een regierol ook scholen belonen die dit doen, bijvoorbeeld door 'namen & famen' ofwel het

publiekelijk in het zonnetje zetten van scholen die deze interventie vervolgens aanbieden op hun school (Kros & Felten, 2022a).

Kortom; wanneer er bekend is wat kansrijke omstander-interventies zijn, kunnen gemeenten deze gratis beschikbaar maken voor scholen zodat zij deze makkelijk in kunnen zetten. Deze taak zou ook bij de landelijke overheid kunnen liggen: eerder maakten bijvoorbeeld het ministerie van OCW vanuit hun taak van het bevorderen van lhbt+ emancipatie, een interventie bestaande uit een theaterstuk voor de studenten en een training voor de docenten gratis beschikbaar voor alle mbo's in Nederland (COC Nederland, 2016).

6.2.4 Burgers bereiken via zelforganisaties en burgerinitiatieven

Een gemeente die aan de slag wil gaan met het tegengaan van discriminatie binnen en tussen groepen en hiermee omstanders wil activeren, kunnen inwoners ook bereiken via zelforganisaties. Het kan onder meer om zelforganisaties gaan van mensen met een migratieachtergrond; binnen gemeenschappen met een migratieachtergrond kan racisme en discriminatie binnen de eigen groep of ten aanzien van een andere migrantengroep ook een probleem zijn (Bakker & Felten, 2019). Belangrijke doelen zouden kunnen zijn (1) de verschillende gemeenschappen of groepen bereiken, (2) discriminatie tussen en binnen migrantengroepen in zicht krijgen, (3) het thema bespreekbaar maken en (4) leren hoe mensen kunnen ingrijpen binnen de eigen 'bubbel'. Op vergelijkbare wijze wordt er nu al binnen de Alliantie Verandering van Binnenuit van Movisie gewerkt aan het verminderen van discriminatie op grond van sekse en seksuele voorkeur (Felten, 2019b).

Daarnaast zijn er diverse burgerinitiatieven die opgericht zijn met als doel om discriminatie tegen te gaan. Zo zijn er actiegroepen en belangenorganisaties die voorlichting geven over discriminatie in het onderwijs of bij organisaties, dialoogbijeenkomsten houden in wijken of sociale media inzetten om aandacht te vragen voor discriminatie (Felten & Broekroelofs, 2022). Voorbeelden hiervan zijn Control Alt Delete, Nederland be kent kleur, The Black Archives en Nederland wordt beter. Daarnaast zijn er ook diverse lokale initiatieven, zoals Alle Kleuren Oost in Amsterdam. De uitvoerders en het type interventie die kunnen worden ingezet zijn heel divers. Uitvoerders kunnen zowel professionals als vrijwilligers zijn, en doen dit in opdracht van de lokale overheid of op eigen initiatief. De interventies die ze aanbieden sluiten (mogelijk) niet volledig aan (bijvoorbeeld omdat deze niet gericht zijn op omstanders activeren of omdat deze niet gericht zijn op de 'eigen bubbel'), maar deze kunnen mogelijk wel aangepast worden en daarna eventueel nog verstevigd worden met wat-werkt-kennis. Deze wat-werkt-kennis kan op verschillende manieren aan ze aangereikt worden door bijvoorbeeld workshops, masterclasses en trainingen te geven voor die zelforganisaties en burgerinitiatieven die hierin geïnteresseerd zijn. Op deze manier kunnen hun interventies beter aansluiten bij de wens om in te zetten op omstanders te leren ingrijpen als getuige van racisme en discriminatie binnen de eigen bubbel. Een andere optie is dat zelforganisaties en burgerinitiatieven samenwerken of betrokken worden bij de doorontwikkeling van de zes beschreven kansrijke interventies (zie hoofdstuk 4); zij hebben hier onder meer vanuit ervaringskennis waarschijnlijk een belangrijke meerwaarde.

6.2.5 Burgers bereiken via sportverenigingen

Zo'n 9,4 miljoen Nederlanders sporten minstens wekelijks (Sport verenigt Nederland, 2018). In Nederland bestaan 26.000 sportverenigingen voor zowel kinderen als volwassenen en daarnaast bestaan er commerciële sportclubs (Sport verenigt Nederland, 2018). Bij sportverenigingen kun je denken aan voetbal-, hockey-, atletiek-, korfbal-, volleybal-, basketbal- handbal- en dans- en ballet-verenigingen. Gemeenten hebben een grote invloed op sport: ze zijn verantwoordelijk voor de aanleg en het onderhoud van routes en plekken om buiten te bewegen zoals fiets- en wandelpaden of speel- en sportveldjes, (Rijksoverheid.nl, z.d.C) en gemeenten subsidiëren ook vaak amateursportverenigingen.

Discriminatie en racisme in de sport komen voor op verschillende niveaus (Kros & Felten, 2022c). Als gemeente kan je op diverse manieren discriminatie in de sport tegengaan. Allereerst kan je als gemeente zelf de norm stellen, door bijvoorbeeld uit te dragen dat discriminatie binnen de sport intolerabel is en dat het ingrijpen door omstanders wordt aangemoedigd. Dit kan op structurele basis, maar ook middels campagnes. Uit het wat-werkt-dossier van Movisie (Felten & Broekroelofs, 2022) komt naar voren dat de norm stellen bijdraagt dat mensen minder gaan discrimineren, maar een duidelijke normstelling zorgt er ook voor dat mensen sneller gaan ingrijpen als ze getuige zijn van discriminatie. Een sociale norm stellen activeert dus ook omstanders. In de factsheet 'Racisme in de sport: cijfers en mogelijke aanpakken voor gemeenten' van Movisie (2022), worden diverse voorbeelden gegeven van wat je kunt doen als gemeente (Kros & Felten, 2022c). Hieruit komt naar voren dat je als gemeente onder meer (1) je kunt uitspreken bij racistische incidenten in de sport (2) in het lokaal sportakkoord kunt vaststellen dat sportclubs zich moeten inzetten om discriminatie en racisme in de vereniging en onder supporters tegen te gaan, zoals door het leren aan omstanders om in te grijpen tegen discriminatie en (3) cijfers kunt verzamelen van ervaringen met discriminatie in de sport.

Naast sociale normstelling kan je als gemeente ook (4) ondersteuning bieden aan sportorganisaties bij hun antidiscriminatiebeleid. Zo kun je bij het activeren van omstanders als gemeente ook stimuleren dat sportclubs trainingen gaan volgen over discriminatie en racisme en samenwerkingen aangaan met (lokale) maatschappelijke organisaties, zoals zelforganisaties met als doel om hun motivatie te vergroten om discriminatie aan te pakken. Ook kunnen gemeenten sportverenigingen stimuleren om bystandertrainingen te volgen. Waarbij bijvoorbeeld sporters en andere clubleden leren over het belang van en hoe in te grijpen als getuige van discriminatie en racisme bij clubgenoten.

Als gemeente en subsidieverstrekker van een sportclub kun je bijvoorbeeld ook eisen stellen (Kros & Felten, 2022c). Zo kan je als gemeente in de akkoorden met de sportclubs opnemen dat ze aandacht moeten besteden aan de preventie en aanpak van discriminatie en racisme en in het bijzonder aan het leren aan omstanders om in te grijpen bij racisme.

6.3 Stakeholders

Zoals naar voren is gekomen in dit hoofdstuk en het vorige hoofdstuk zijn er verschillende stakeholders die van belang zijn om deze interventie goed uit te voeren en te implementeren, daarnaast zijn er nog andere actoren van belang. De overheid en in het bijzonder de gemeente zijn een belangrijke stakeholder, zie hoofdstuk 5.

Een van de belangrijkste stakeholders zijn daarnaast de interventie-eigenaren en ontwikkelaars. Zij hebben de interventie ontwikkeld en/of voeren de interventie uit. Dit kunnen belangenorganisaties zijn, sociaal werkers, medewerkers van antidiscriminatiebureaus (ADV's), maar ook commerciële partijen of ngo's. Daarnaast zijn er stakeholders die interventies kunnen implementeren; ook hier gaat het om sociaal werkers en medewerkers van antidiscriminatiebureaus (ADV's), maar ook scholen en sportclubs kunnen omstander-interventies implementeren.

Kennis en onderzoek (zie hoofdstuk 6) zijn belangrijke middelen; onderzoek kan de kwaliteit en effectiviteit van omstander-interventies vergroten (zie hoofdstuk 5).

Samenvatting hoofdstuk 6

De overheid kan op verschillende manieren burgers bereiken in hun 'bubbel' en interventies die ingrijpen bij racisme in die 'bubbel' stimuleren. De meeste mogelijkheden liggen bij gemeenten. Zij kunnen:

- ADV's equiperen om omstander-interventies te ontwikkelen en/of te implementeren of hierin samen te werken met anderen.
- via het sociaal werk zorgen dat burgers in de buurt en in de wijk bereikt worden; zij kunnen dus een training ontwikkelen voor het leren ingrijpen als omstander die wordt aangeboden in het buurthuis.
- omstander-interventies stimuleren op scholen, bijvoorbeeld door het subsidiëren van dergelijke interventies, zodat de scholen er makkelijk gebruik van kunnen maken.
- via zelforganisaties minderheidsgroepen bereiken.
- burgerinitiatieven versterken die al gericht zijn op ingrijpen als omstander bij discriminatie.
- sportverenigingen stimuleren er aandacht aan te besteden.

Deze partijen bereiken burgers ieder op hun eigen manier in hun 'bubbel'. Allereerst gaat het om plekken waar mensen elkaar op een 'natuurlijke' manier ontmoeten; plekken waar burgers al als vanzelfsprekend komen en op deze manier bereikt kunnen worden:

- Sociaal werkers bereiken mensen in hun directe leefomgeving; in hun eigen buurt. Het sociaal werk richt zich hierbij vooral op burgers in een kwetsbare positie.
- Onderwijs bereikt in principe iedereen die leerplichtig is of een opleiding volgt; daarmee heeft het onderwijs een zeer groot bereik. Echter, het is met name gericht op een jonge doelgroep.
- Sportverenigingen bereiken een zeer grote groep burgers van jong tot oud. Gemeenten subsidiëren vaak verenigingen of hun locatie en hebben via die weg de mogelijkheid om burgers in hun eigen 'bubbel' te bereiken. Sportverenigingen zijn ansich ook te beschouwen als een 'bubbel'.
- Sociale media kunnen in principe alle burgers bereiken, maar het bereik zal afhangen van het medium en vooral de 'influencers' waarmee samengewerkt wordt.

Daarnaast gaat het om partijen die via een andere weg burgers bereiken:

- Antidiscriminatiebureaus bereiken in het bijzonder burgers die weten wat discriminatie is en die hier melding van willen maken; dit is een beperkte groep. Maar in hun samenwerking met andere partijen (scholen, sociaal werk, sportverenigingen etc.) in het kader van de preventie en aanpak van discriminatie bereiken zij meer burgers; zij zijn dus ook vooral een organisatie die in samenwerking met andere organisaties burgers kan bereiken.
- Zelforganisaties en burgerinitiatieven bereiken vooral hun eigen achterban, maar kunnen daarmee een waardevolle samenwerkingspartner zijn voor andere partijen zoals het sociaal werk.

Deze verschillende partijen zijn samen met de landelijke en lokale overheid dus allemaal belangrijke stakeholders op het thema. Andere belangrijke stakeholders zijn de ontwikkelaars en eigenaren van omstander-interventies en onderzoekers die de kwaliteit en effectiviteit van de interventies kunnen helpen vergroten.

Een andere mogelijkheid is burgers in hun 'bubbel' bereiken via 'influencers' op sociale media. Dit lijkt logischer om te doen vanuit de landelijke overheid, omdat sociale media zich niet houden aan gemeentegrenzen.

CONCLUSIES EN SAMENVATTING

Stel je voor: je bent op een verjaardagsfeestje en een van je vrienden maakt een racistische opmerking. Wat doe je dan?

Voor veel mensen is dit een lastige situatie. Wachten op een reactie van een persoon op wie de racistische opmerking betrekking heeft, betekent dat je de verantwoordelijkheid legt bij het slachtoffer. Maar zouden juist niet de toehoorders – ook wel omstanders genoemd – er ‘iets’ van kunnen zeggen? In dit rapport zoomen we in op de rol van die omstanders in dit soort privésituaties. Een aantal argumenten voor de focus op omstanders zijn:

- Doorgaans kunnen of gaan slachtoffers niet naar een officiële instantie om een klacht in te dienen wanneer ze in een privésituatie met racisme of discriminatie te maken hebben. Bij antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) komen doorgaans klachten binnen over bijvoorbeeld racistische opmerkingen op bijvoorbeeld borrels en feestjes, tijdens het kerstdiner, of in het sportteam.
- Regelmatig gediscrimineerd worden kan een stressvolle ervaring zijn. Het gevoel er ‘iets’ over te moeten zeggen, omdat niemand anders dat doet, kan vervolgens nog meer stress geven. Maar, juist het zien dat anderen (omstanders) de discriminatie die iemand ervaart afkeuren, kan steun bieden.
- Het komt ook vaak voor dat er discriminerende opmerkingen worden gemaakt over een persoon of groep waar de slachtoffers niet bij aanwezig zijn, omdat er ook veel settings zijn waarbij de hele groep uit mensen van dezelfde afkomst bestaat. Neem bijvoorbeeld een verjaardagsfeestje met alleen maar witte mensen.

De **hoofdvraag** van dit onderzoek luidt:

Hoe kan racisme laagdrempelig bespreekbaar worden gemaakt binnen de eigen ‘bubbel’?

Deelvragen:

1. Welke **werkzame mechanismen** zijn er in het tegengaan van racistische uitingen (gedrag en uitspraken) in de persoonlijke levenssfeer door omstanders?
2. Welke **effectieve bewezen interventies** (methoden) zijn er (nationaal en internationaal) om racistische uitingen (gedrag en uitspraken) in de persoonlijke levenssfeer te verminderen door het ingrijpen door omstanders en wat kunnen we leren van de interventies uit het buitenland?
3. Welke **Nederlandse kansrijke interventies** op het gebied van ingrijpen bij racisme in de eigen ‘bubbel’ zijn er die in aanmerking komen voor verder onderzoek en investering?
4. Op welke wijze zouden deze **Nederlandse kansrijke interventies verder verstevigd en onderzocht kunnen worden?**
5. Hoe kan de **overheid omstanders-interventies implementeren** en welke mogelijke (type) actoren/stakeholders en mogelijke samenwerkingspartners zijn er die nodig zijn om tot mogelijk succesvolle interventies te komen?
6. Welke mogelijke **nieuwe ideeën voor nieuwe interventies of bestaande interventies** zijn er om deze te verbeteren op basis van wetenschappelijke peer reviewed literatuur en good practices?

Hieronder beantwoorden we de deelvragen, waardoor er een antwoord ontstaat op de hoofdvraag. Tot slot geven we concrete aanbevelingen voor het ministerie van SZW, de opdrachtgever van dit onderzoek.

Antwoord op de onderzoeksvragen

De werkzame mechanismen

(antwoord op onderzoeksvraag 1)

Het antwoord op deze vraag begint met dat we eerst moeten kijken naar waarom omstanders het lastig vinden om er 'iets' van te zeggen als ze een racistische opmerking horen in hun omgeving. Er is iets van zeggen wanneer iemand een racistische opmerking maakt is echter van groot belang, omdat de pleger er wat van kan leren en er een sociale norm gesteld wordt. Daarbij kan dit het gevoel van veiligheid van slachtoffers vergroten wanneer zij aanwezig zijn. Voor witte families of vriendengroepen, ofwel 'bubbels', is dit in het bijzonder van belang, omdat er veel 'bubbels' zijn die veelal of alleen bestaan uit witte mensen, en men zich hier mogelijk racistischer uitlaat dan in het publieke domein en/of wanneer er 'niet-witte' mensen bij aanwezig zijn. Echter, ingrijpen bij racisme in de privé-bubbel gebeurt lang niet altijd: onder meer omdat omstanders dezelfde sociale normen hebben als de pleger, en net als de pleger weinig empathie hebben voor slachtoffers. Maar ook als de omstander racisme wel afkeurt blijkt het lastig te zijn voor mensen om in te grijpen. Dit komt bijvoorbeeld omdat zij hun persoonlijke relaties niet willen schaden en omdat racisme slecht herkend wordt (zeker als het subtiel is of in de vorm van een 'grapje', of als mensen ervan uitgaan dat racisme niet meer bestaat). Een andere reden is dat omstanders denken dat het toch geen zin heeft om in te grijpen, niet weten hoe het moet, zichzelf niet verantwoordelijk voelen of bijvoorbeeld geen zin hebben in 'negatief gedoe' en zich ervoor afsluiten. Om ervoor te zorgen dat mensen wel als omstander ingrijpen bij racisme in hun eigen omgeving is het dus belangrijk dat mensen (1) racisme leren herkennen, (2) gemotiveerd worden om in te grijpen (onder meer door empathie voor slachtoffers te krijgen en door sociale normen), (3) vaardigheden leren om in te grijpen en (4) er vertrouwen in krijgen dat ze die vaardigheden kunnen toepassen. Dit noemen we 'werkzame mechanismen'.

Effectief bewezen interventies uit het buitenland

(antwoord op onderzoeksvraag 2)

In het buitenland zijn er al verschillende 'omstander-interventies' met betrekking tot racisme of discriminatie die deze werkzame mechanismen toepassen en die bewezen effectief zijn. Het gaat bijvoorbeeld om het Speak Out Against Racism programma en het Anti-Defamation League's (ADL) A World of Difference Institute Peer Training program. Echter, deze worden niet toegepast in privésituaties, maar wel in het onderwijs, in de sport en op de werkvloer. Ook worden er bewezen interventies gebruikt bij een ander (maar aanverwant) probleem, namelijk seksueel grensoverschrijdend gedrag, zoals het effectief bewezen 'interACT Sexual Assault Prevention Program'.

Van de evaluaties van deze interventies kunnen we onder meer leren dat omstander-interventies ingezet kunnen worden voor zowel volwassenen, als kinderen en jongeren. Ook kunnen we ervan leren dat we vaardigheden kunnen trainen met rollenspellen, maar ook met virtual reality en internetgebaseerde methoden. Tevens kunnen we leren dat interventies zo intersectioneel mogelijk moeten zijn en oog moeten hebben voor diversiteit van de deelnemers. Ook is belangrijk dat contact met – en empathie voor – slachtoffers onderdeel is van de interventie. Tot slot is gebleken dat zelfs korte interventies van bijvoorbeeld een paar uur al effect kunnen hebben.

Nederlandse kansrijke interventies

(antwoord op onderzoeksvraag 3)

In Nederland bestaan er ook omstander-interventies met betrekking tot racisme die een groot deel van de beschreven werkzame mechanismen gebruiken. De meeste omstander-interventies, op één na: Playground

Heroes, zijn niet getoetst op effect. Deze interventies worden toegepast in onder meer het onderwijs, bij bedrijven en sportclubs. Het gaat om: *Playground Heroes* van de Open Universiteit, *Gelijk=Gelijk?* van Diversion, *Speaking-Up* van Sexmatters, Omstandersinterventieworkshops door Fairspace, de Bystandertraining door Echo en *Met andere ogen, inclusie route* van Critical Mass. Dit geeft daarmee antwoord op onderzoeksvraag 3: *Welke kansrijke interventies op het gebied van ingrijpen bij racisme in Nederland zijn er die in aanmerking komen voor verder onderzoek en intensivering?* Op basis van de informatie die voor handen ligt, is te concluderen dat de interventies allemaal grotendeels de werkzame mechanismen gebruiken, waarbij *Playground Heroes*, *Speaking-up* en *Met andere ogen, inclusie route* dat geheel lijken te doen. Geen enkele van deze interventies is ontwikkeld met het idee om het uit te voeren binnen de privésetting, maar voor alle interventies geldt dat zij daar wel op aangepast zouden kunnen worden: de interventies zouden bijvoorbeeld ook in een vriendengroep, in een buurthuis of in het eigen sportteam gegeven kunnen worden. Momenteel worden de zes interventies uitgevoerd in het onderwijs, op de werkvloer of op de sportclub. In deze settings kan het omgaan met racisme in privé situaties ook aan bod komen. Een deel van de interventies (*Speaking-up* en de omstandersinterventieworkshops) doen dit ook al. Een interventie hoeft dus niet per se in een privé situatie te worden uitgevoerd om daar een effect te bewerkstelligen. Kortom: deze kansrijke interventies zouden verder doorontwikkeld (verbeterd) en geëvalueerd kunnen worden tot *evidence based* interventies die mensen in staat stelt racisme in privé situaties bespreekbaar te maken en hierop in te grijpen.

Versteviging van en onderzoek naar de kansrijke interventies (antwoord op onderzoeksvraag 4)

De doorontwikkeling van deze kansrijke interventies kan op verschillende manieren gebeuren. Allereerst door *evidence based* kennis toe te voegen, ofwel door de interventies aan te scherpen op basis van de gevonden mechanismen in dit rapport. Ook het schrijven van een handboek kan helpen om een interventie te verbeteren, zodat er meer inzicht komt in hoe de interventies in elkaar steken. Nog een andere manier is door een verandertheorie op te stellen. Een verandertheorie opstellen maakt de aannames en assumpties die onder een interventie liggen zichtbaar, waardoor deze makkelijker verbeterd kan worden. Naast het doorontwikkelen kan ook ingezet worden op evaluatie van de interventies: bijvoorbeeld door middel van een kwalitatief observatieonderzoek, onderzoek met een voor- en nameting of onderzoek met een experimenteel design (RCT). Dit laatste type onderzoek geeft zekerheid over het effect van de interventie. Er zijn dus verschillende mogelijkheden, zo luidt in het kort het antwoord op onderzoeksvraag 4: *Op welke wijze zouden deze kansrijke interventies verder verstevigd en onderzocht kunnen worden? Wat precies nodig is aan doorontwikkeling en evaluatie, hangt onder meer af van welke interventie er wordt gekozen en wat de wensen zijn van de eigenaren.*

De mogelijkheden van de overheid om omstander-interventies te implementeren (antwoord op onderzoeksvraag 5)

Wanneer de kansrijke interventies uit Nederland aangepast zouden worden zodat deze ingezet kunnen worden in privé situaties, is de vraag echter hoe je als overheid ervoor zorgt dat deze interventies ook gebruikt worden. De meeste mogelijkheden liggen bij gemeenten. Zij kunnen bijvoorbeeld antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) equiperen om omstander-interventies te ontwikkelen en/of te implementeren. Voorbeelden van hoe ze dit kunnen doen zijn: (1) via het sociaal werk zorgen dat burgers in de buurt en in de wijk bereikt worden, (2) omstander-interventies stimuleren op scholen, (3) via zelforganisaties minderheidsgroepen bereiken en burgerinitiatieven versterken en (4) sportverenigingen stimuleren er aandacht aan te besteden. Deze partijen zijn samen met de landelijke en lokale overheid dus

allemaal belangrijke stakeholders op het thema. Andere belangrijke stakeholders zijn de ontwikkelaars en eigenaren van omstander-interventies en onderzoekers die de kwaliteit en effectiviteit van de interventies kunnen helpen vergroten. Tot slot is sociale media een andere mogelijkheid om burgers in hun 'privébubbel' te bereiken. Een optie zou zijn om de kansrijke interventies te vertalen naar digitale interventies die online thuis gedaan kunnen worden. Het meest effectief is om dit vanuit de landelijke overheid te doen, omdat internet en sociale media zich niet houden aan gemeentegrenzen.

Nieuwe ideeën voor nieuwe interventies of bestaande interventies (antwoord op onderzoeksvraag 6)

Op basis van dit rapport kunnen we dus concluderen dat interventies gericht op het leren om in te grijpen als omstander bij het zien van racisme in je eigen 'bubbel' zeer nuttig en nodig zijn. De privésetting is immers een situatie waarin vaak veel mensen van dezelfde afkomst bij elkaar zijn. In het bijzonder is die kans het grootst bij witte mensen, waardoor mogelijk racistische opmerkingen de ruimte krijgen. Cruciaal is dat de mensen in de groep zelf hier dus 'iets' van zeggen. Dit onderzoek laat zien dat het zeker mogelijk is om mensen hiervoor toe te rusten; zodat zij racisme herkennen, gemotiveerd zijn om in te grijpen, weten hoe dat te doen en het vertrouwen hebben dat zij dat kunnen. De interventies die er momenteel zijn in Nederland zijn nog niet precies toegesneden op dit probleem, maar een zestal zijn hier in principe zeker geschikt voor. Het ligt voor de hand deze verschillende kansrijke interventies door te ontwikkelen om het probleem van racisme in de eigen 'bubbel' adequaat aan te pakken. Dit kan door deze aan te passen en uit te proberen in de praktijk en te evalueren op proces en op effect. Het ontwikkelen van geheel nieuwe interventies ligt niet direct voor de hand, deze interventies zouden dan immers weer helemaal opnieuw moeten beginnen. Wel zou het een optie zijn om met ontwikkelaars en eigenaren van de bestaande omstander-interventies gezamenlijk een nieuwe interventie te ontwikkelen, zodat kennis en ervaring met elkaar gecombineerd zouden kunnen worden. De werkzame mechanismen in dit rapport (zie vraag 1) zouden hierin dan leidend kunnen zijn, maar uiteraard dient ook de praktijkervaring van de ontwikkelaars meegenomen te worden. Een andere optie zou zijn om online versie(s) van een of meerdere omstander-interventies te ontwikkelen die via sociale media verspreid kunnen worden en in verschillende 'bubbels' door influencers bekend kunnen worden gemaakt. Dan kan iedereen die wil leren hoe je ingrijpt bij racisme in de eigen 'bubbel' dit in de vingers krijgen. Zo weet je op het volgende verjaardagsfeestje waar een racistische opmerking wordt gemaakt, precies wat je moet zeggen.

Aanbevelingen

Tips en te nemen stappen voor de toekomst

Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat er vijf potentiële interventies zijn die doorontwikkeld kunnen worden om racisme in de eigen 'bubbel' aan te pakken. De keuze voor welke interventie(s) doorontwikkeld moeten worden is afhankelijk van het domein dat wordt gekozen om de interventie in uit te zetten. Hieronder geven we de domeinen weer waar de interventies mogelijk uitgezet kunnen worden. Per domein geven we concrete stappen aan die genomen kunnen worden om te komen tot beleid.

	<i>Waarom dit domein?</i>	<i>Hoe?</i>	<i>Doelgroep</i>	<i>Mogelijke nadelen</i>	<i>Welke interventies zijn in het domein geschikt?</i>	<i>Tips: eerste mogelijke stappen voor het ministerie van SZW om te nemen</i>
<i>Buurt</i>	Sociaal werk bevordert het sociaal functioneren van mensen in complexe omgevingen en in wisselwerking met die omgevingen. Mensen leren om niet te discrimineren zou dus een taak zijn die uitstekend past bij het sociaal werk. Sociaal werkers werken vaak in de wijk en zijn vaak actief in bijvoorbeeld	Sociaal werkers zouden kunnen worden getraind in het geven van omstandercursussen. Om een breed publiek hierbij aan te spreken is het logisch dat zij dit niet framen als 'antidiscriminatie' maar eerder als iets positiefs en aansprekends: 'samen veilig in de wijk', 'prettig samenleven in de wijk' of 'iedereen zichzelf in de wijk'.	Volwassenen in het algemeen; burgers in een kwetsbare positie in het bijzonder.	Een mogelijk nadeel van deze aanpak is dat het sociaal werk vaak gericht is op kwetsbare burgers en minder op buurtbewoners die een sterke sociaal economische positie hebben. Echter, bij discriminatie en racisme is ook juist het bereiken en veranderen van de doelgroep van burgers met een sterke sociaal economische positie van belang.	Welke interventie-ontwikkelaar(s) daarvoor het beste geschikt zijn, kan niet op voorhand worden gezegd; het hangt af van welke ontwikkelaar daar interesse en mogelijkheden voor heeft. Omdat de training zich richt op volwassenen (sociaal werkers) zouden Sexmatters, Echo, Fairspace en Critical Mass het meest voor de hand liggen.	Stap 1: Afstemming hierover zoeken met het ministerie van VWS dat gaat over het sociaal domein: hoe staan zij hierin? Stap 2: Bij een positieve reactie van VWS de interesse polsen bij gemeenten om mee te doen aan een pilot. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het sociaal domein (vanuit de WMO) en hebben dus de mogelijkheid om zo'n pilot te starten. Stap 3: Samen met de gemeenten kiezen welke interventie(s) verder wordt

	<p>buurthuizen. In buurthuizen zouden als collectieve voorziening trainingen kunnen worden aangeboden door het sociaal werk over het leren reageren op discriminerende opmerkingen in de eigen omgeving.</p>	<p>Sociaal werkers werken ook vaak al samen met zelforganisaties van minderheidsgroepen en met burgerinitiatieven. Logisch is dat deze organisaties ook een rol krijgen in het uitrollen van de trainingen. Ook kan er samengewerkt worden met het lokale antidiscriminatiebureau*.</p>		<p>Uit een eerdere verkenning van Movisie komt naar voren dat ook sociaal werkers kunnen discrimineren (zie dit artikel). Belangrijk aandachtspunt is daarom dat sociaal werkers eerst zelf werken aan hun kennis en houding ten aanzien van dit thema, onder meer door een training van een van de interventie-ontwikkelaars.</p>		<p>doorontwikkeld** en getest in hun lokale praktijk (idealiter worden verschillende interventies getest in verschillende gemeenten zodat resultaten met elkaar kunnen worden vergeleken). Stap 4: Pilot in een aantal gemeenten uitvoeren: dit betekent dat de sociaal werkers eerst getraind worden (door een van de interventie-ontwikkelaars) en dat zij daarna de buurtbewoners kunnen trainen. Stap 4: De pilot evalueren: de implementatie maar ook de interventie zelf evalueren*** en bij goede resultaten van de pilot de betreffende interventie(s) breed uitrollen, bijvoorbeeld door middel van een decentralisatieuitkering voor gemeenten.</p>
<i>Onderwijs</i>	<p>Iedere jeugdige moet naar school, dus om omstandertrainingen</p>	<p>Een lespakket (inclusief eventuele gastdocenten) kan gratis aangeboden</p>	<p>Jeugdigen</p>	<p>Scholen worden al overspoeld met lespakketten en gastdocenten.</p>	<p>Playground Heroes van de Open Universiteit is een geëvalueerd lespakket voor</p>	<p>Stap 1: Verkennende gesprekken met onder meer het ministerie van OCW en met Stichting School &</p>

	<p>n via school aan te bieden betekent dat iedere toekomstige burger van Nederland al op jonge leeftijd leert om in te grijpen bij discriminatie. Dit past ook goed in de kerndoelen van het onderwijs omtrent burgerschap.</p>	<p>worden aan de scholen waardoor het aantrekkelijk is voor de scholen om eraan mee te doen. De eerste scholen die meedoen kunnen beloond worden voor hun deelname ('naming & faming') zodat het voor andere scholen ook aantrekkelijk wordt om mee te doen.</p>			<p>basisscholen en richt zich op het leren ingrijpen bij racisme in de eigen omgeving. Het lespakket sluit daarmee zeer nauw aan bij de doelstelling. Maar ook Gelijk=Gelijk? van Diversion is een veelgebruikt lespakket dat nog niet op effect is geëvalueerd, maar wel eerder kwalitatief is geëvalueerd door KIS. Tevens is Gelijk=Gelijk? ook geschikt voor middelbare scholen. Hetzelfde geldt voor de interventie van Critical Mass (Met andere ogen, inclusie route); ook deze wordt al gebruikt op middelbare scholen en mbo's (doelgroep is vanaf 15 jaar) en ook deze is niet op effect</p>	<p>Veiligheid (die gaan over de sociale veiligheid op scholen) over de ideeën. Stap 2: Bij een positieve reactie van deze partijen, samen met deze partijen een keuze maken voor bijvoorbeeld (a) het aanbieden van een specifiek lespakket voor PO en een specifiek pakket voor het vo en mbo en deze interventies doorontwikkelen, (b) of via een 'open call' vragen aan interventie-ontwikkelaars om een geschikte interventie (door) te ontwikkelen (c) meer een model zoals 'Lentekriebels' waarin scholen zelf keuzes maken voor een lespakket Stap 3: Op basis van de keuze een implementatiestrategie ontwikkelen. Stap 4: Een pilot opzetten, de interventies evalueren plus de implementatie evalueren. Op basis daarvan het lespakket</p>
--	---	--	--	--	--	---

					<p>geëvalueerd maar wel al kwalitatief geëvalueerd door KIS. Een optie is dus om 'Playground Heroes' te richten op basisscholen en 'Gelijk=Gelijk?' en/of 'Met andere ogen, inclusie route' op middelbare scholen en mbo's.</p> <p>Een andere optie is om gerenommeerde organisaties op het gebied van discriminatie en onderwijs (zoals de Anne Frank Stichting, Diversion, Critical Mass, Open Universiteit etc.) te vragen om een geheel nieuw pakket te ontwikkelen.</p>	<p>en de implementatiestrategie aanpassen.</p>
<i>Online</i>	Om de 'bubbels' van mensen binnen te komen kan er gekozen worden voor een online	In de vorm van een game die verspreid wordt op sociale media en in het bijzonder door influencers die	Algemeen; jongeren in het bijzonder.	Als influencers worden ingehuurd door de overheid kan dit ook mogelijk wantrouwen oproepen naar de	Playground Heroes is al een game, maar is nu gericht op kinderen. Mogelijk kan deze aangepast worden op	Stap 1: Een keuze maken voor het aanpassen van 'Playground Heroes' of een 'open call' voor interventie-ontwikkelaars om een geheel

	<p>interventie; bijvoorbeeld in de vorm van een game. Deze game kan je dan op iedere plek waar je bent spelen en gaat over je eigen sociale omgeving.</p>	<p>daarvoor gevraagd worden.</p>		<p>overheid. Aandachtspunt is dus om hier open te communiceren over het inhuren van deze influencers door de overheid om deze game te promoten. Er kunnen ook influencers ingehuurd worden die zich al bezighouden met deze thema's (zodat zij ook geloofwaardig zijn) en zich bijvoorbeeld actief uitspreken op een verbindende manier. Een andere optie is om te kiezen voor een campagne i.p.v. het werken met influencers.</p>	<p>jongeren en/of volwassenen. Een andere optie is om via een 'open call' interventie-ontwikkelaars te vragen een geheel nieuwe online game te ontwikkelen.</p>	<p>nieuwe online game te ontwikkelen. Stap 2: Ontwikkelen en kleinschalig testen en evalueren van de interventie/game. Stap 3: Ontwikkelen van een implementatie-strategie: in kaart brengen welke influencer welke doelgroep kan bereiken, de visie van de influencer (deze moet aansluiten bij het doel) en op basis daarvan influencers vragen. Een andere optie is een implementatiestrategie via een campagne ontwikkelen. Stap 4: Uitrollen en evalueren van de interventie/game en het bereik in kaart brengen. Stap 5: Op basis daarvan de game zelf en implementatiestrategie aanpassen.</p>
<p><i>Sport</i></p>	<p>Veel mensen zijn actief in een sportvereniging en maken hier ook vrienden. Op die</p>	<p>Door een omstandercursus aan te bieden aan eerst de trainers/coaches/begleiders en andere</p>	<p>Sporters en leden van sportverenigingen: zowel 18- als 18+.</p>	<p>Een deel van de sporters gaat niet naar verenigingen maar naar commerciële sportclubs zoals</p>	<p>Diversions heeft de interventie Gelijk=Gelijk? al eerder aangeboden aan voetbalclubs en heeft</p>	<p>Stap 1: Afstemming hierover zoeken met ministerie van VWS dat gaat over het sociaal domein: hoe staan zij hierin?</p>

	<p>manier bevinden sportverenigingen zich in elkaars persoonlijke 'bubbel'.</p>	<p>vrijwilligers bij een sportvereniging. En daarna ook aan de leden zelf.</p>		<p>fitnesscentra; hier is het sporten meer individueel en zijn er minder mogelijkheden voor omstandercursussen.</p>	<p>hier ervaring mee. Ook de interventie van Critical Mass ('Met andere ogen, inclusie route') wordt al gebruikt en is al gericht op sportclubs. Deze interventies liggen dus het meest voor de hand. Maar een optie is ook om de andere interventie-ontwikkelaars te vragen om hun interventie aan te passen voor sportverenigingen.</p>	<p>Stap 2: Bij een positieve reactie van VWS, de interesse polsen bij gemeenten om mee te doen aan een pilot. Gemeenten subsidiëren vaak sportverenigingen en hebben dus de mogelijkheid om hier de trainingen aan te bieden. Stap 3: Samen met de gemeenten kiezen welke interventie(s) verder wordt doorontwikkeld en getest in hun lokale praktijk (idealiter worden verschillende interventies getest in verschillende gemeenten zodat resultaten met elkaar kunnen worden vergeleken). Stap 4: Pilot in een aantal gemeenten uitvoeren. Stap 4: De pilot evalueren: de implementatie maar ook de interventie zelf evalueren en bij goede resultaten van de pilot de betreffende interventie(s) breed uitrollen, bijvoorbeeld door middel van</p>
--	---	--	--	---	---	--

						een decentralisatieuitkering voor gemeenten.
--	--	--	--	--	--	--

Toelichting

* Bij alle domeinen kan worden samengewerkt met een lokaal antidiscriminatiebureau. Hetzelfde geldt voor zelforganisaties van minderheidsgroepen en burgerinitiatieven. Zelforganisaties en antiracismeorganisaties in het bijzonder kunnen tevens een rol spelen vanuit hun ervaringsdeskundigheid in de doorontwikkeling van interventies.

** Als er staat in het schema doorontwikkelen van de interventie dan bedoelen we ervoor zorgen dat de betreffende interventie voldoet aan de werkzame mechanismen; ofwel het toevoegen van *evidence based* kennis. Vraag dus aan de ontwikkelaar of zij bereid zijn om hun interventie op basis daarvan te optimaliseren. Hieronder zijn mechanismen schematisch weergegeven:

Herkennen van discriminatie	Kennis
	Contact & empathie
	Confronteren met eigen vooroordelen
Gemotiveerd raken om in te grijpen	Inleven & empathie
	Sociale normen
	Onbewuste doelen activeren
Vaardigheden ontwikkelen	Weten wat adequaat ingrijpen is
	Het trainen van vaardigheden door middel van rollenspellen
	Leren van het goede voorbeeld
	Ruimte om te leren

Mocht de interventie nog niet zijn beschreven in een handboek, dan is dit aan te raden. Idealiter staat hierin ook een verandertheorie (hoe de interventie verandering brengt) die wetenschappelijk onderbouwd is.

*** Als er staat in het schema evalueren van de interventie, dan bedoelen we allereerst de interventie kwalitatief evalueren om na te gaan (a) of deze uitgevoerd wordt zoals beschreven in het handboek en (b) of de werkzame mechanismen tot bloei komen en onder welke randvoorwaarden dat het geval is. Op basis daarvan kan de interventie worden aangepast. Vervolgens is aan te raden de interventie kwantitatief te evalueren; met voor- en nameting en indien mogelijk ook met een controlegroep waarbij deelnemers indien mogelijk willekeurig zijn ingedeeld in de groep die meedoet aan de interventie of in de groep die de controlegroep vormt.

BRONNEN

Abbott, N. and Cameron, L. (2014). What makes a young assertive bystander? The effect of intergroup contact, empathy, cultural openness, and in-group bias on assertive bystander intervention intentions. *Journal Of Social Issues*, 70 (1),167-182.

Aboud, F., & Miller, L. (2007). Promoting peer intervention in name-calling. *South African Journal of Psychology*, 37(4), 803-819.

Ahrens, C. E., Rich, M. D., & Ullman, J. B. (2011). Rehearsing for Real Life: The Impact of the InterACT Sexual Assault Prevention Program on Self-Reported Likelihood of Engaging in Bystander Interventions. *Violence Against Women*, 17(6), 760-776.

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 1 I-39). Heidelberg: Springer.

Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

American psychological Association (z.d.) *Racism* Geraadpleegd op 2-3-2023 van <https://dictionary.apa.org/racism>

Amodio, D. M., & Devine, P. G. (2006). Stereotyping and evaluation in implicit race bias: evidence for independent constructs and unique effects on behavior. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 652.

Andriessen, I., Dijkhof, J. H., Torre, A. van der, & Putters, K. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471-499.

Asante, A., Briels, B., Broekroelofs, R., Cadat Lampe, M., van Eden, D., Felten, H., van Hinsberg, A., Kros, K., Poerwoatmodjo, J., & Vlug, J. (2022) *Geen ruimte voor discriminatie*. Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbt+ discriminatie. Utrecht: Movisie.

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.

Awad, G. H., Cokley, K., & Ravitch, J. (2005). Attitudes toward affirmative action: A comparison of color-blind versus modern racist attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(7), 1384-1399.

Bakker, H., & Felten, H. (2019). *Verandering van binnenuit: zelfbeschikking bevorderen binnen migranten- en vluchtelingengemeenschappen*. Utrecht: Movisie.

Bakshy, E., Rosenn, I., Marlow, C., & Adamic, L. (2012, April). The role of social networks in information diffusion. In *Proceedings of the 21st international conference on World Wide Web* (pp. 519-528).

- Balsam, K.F., Molina, Y., Beadnell, B., Simoni, J., & Walters, K. (2011). Measuring multiple minority stress: the LGBT People of Color Microaggressions Scale. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(2), 163-74. <https://doi.org/10.1037/a0023244> PMID: 21604840
- Bañales, J., Hudson Banks, K., & Burke, M. A. (2021). The impact of a diversity intervention on White college students' colour-blind racial attitudes. *Whiteness and Education*, 6(1), 1-18.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Banks, B. M., Adams, D. F., AuBuchon, S., Hynes, K., & Torres Gonzalez, N. (2022). Factors influencing satisfaction with a microaggression bystander intervention. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 1-17.
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., & Plante, E. G. (2007). Sexual violence prevention through bystander education: An experimental evaluation. *Journal of Community Psychology*, 35(4), 463-481.
- Banyard, V. L. (2011). Who will help prevent sexual violence: Creating an ecological model of bystander intervention. *Psychology of violence*, 1(3), 216.
- Bartholomew, L. K., Parcel, G. S., Kok, G., Gottlieb, N. H., & Fernández, M. E. (2011). *Planning health promotion programs: An intervention mapping approach* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin*, 117(3), 497.
- Bennett, J. E., & Sekaquaptewa, D. (2014). Setting an egalitarian social norm in the classroom: Improving attitudes towards diversity among male engineering students. *Social Psychology of Education*, 17(2), 343-355.
- Blanchard, F. A., Crandall, C. S., Brigham, J. C., & Vaughn, L. A. (1994). Condemning and condoning racism: A social context approach to interracial settings. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 993.
- Burns, M. D., Monteith, M. J., & Parker, L. R. (2017). Training away bias: The differential effects of counterstereotype training and self-regulation on stereotype activation and application. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 97-110.
- Butz, D. A., & Plant, E. A. (2009). Prejudice control and interracial relations: The role of motivation to respond without prejudice. *Journal of Personality*, 77(5), 1311-1342.
- Bonam, C. M., Nair Das, V., Coleman, B. R., & Salter, P. (2019). Ignoring History, Denying Racism: Mounting Evidence for the Marley Hypothesis and Epistemologies of Ignorance. *Social Psychological and Personality Science*, 10(2), 257-265.
- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking racism: Toward a structural interpretation. *American sociological review*, 465-480.
- Booijink, M. de Groot, N. & de Haan, J. (2022) *Toolkit leer-en verbetertrajecten* Utrecht: Movisie.
- Booijink, M., Kuiper C., & Lammers, G. (2012) *Hoe schrijf ik een handboek*. Utrecht: Movisie.
- BPSW (2022) *Beroepsprofiel van de sociaal werker* Utrecht: BPSW.

Brito, T. R. D. S. (2020). I am not a racist, I even have black friends: the self-defensive role of the justifications of racism.

Broekroelofs, R. & Felten, H. (2021a) *Lessen over discriminatie in het basisonderwijs: wat gaat er goed en wat kan er beter?* Geraadpleegd op 1-3-2023 van <https://www.kis.nl/artikel/lessen-over-discriminatie-het-basisonderwijs-wat-gaat-er-goed-en-wat-kan-er-beter>

Broekroelofs, R. & Felten, H. (2021b) *Seksuele- en genderdiversiteit op het mbo. Inbedding en wensen voor de toekomst van leidinggevenden op het mbo. Deel 3 Evaluatie Begrenzen en uitnodigen*. Utrecht: Movisie.

Bronder, E. C. (2016). *An Intervention to Reduce Color-blind Racial Attitudes in White College Students* (Doctoral dissertation, University of Akron).

Brown, R. M., Craig, M. A., & Apfelbaum, E. P. (2021). European Americans' intentions to confront racial bias: Considering who, what (kind), and why. *Journal of Experimental Social Psychology*, 95, 104123.

Cabrera, N.L. (2014). But We're Not Laughing: White Male College Students' Racial Joking and What This Says About "Post-Racial" Discourse. *Journal of College Student Development* 55(1), 1-15.
[doi:10.1353/csd.2014.0007](https://doi.org/10.1353/csd.2014.0007).

Cakal, H., Hewstone, M., Schwär, G., & Heath, A. (2011). An investigation of the social identity model of collective action and the 'sedative' effect of intergroup contact among Black and White students in South Africa. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 606-627.

Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., ... & Sheridan, J. (2015). Effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 90(2), 221.

Carter, S. K., Picca, L. H., & Murray, B. N. (2012). Racialization in Public and Private: Memories of First Racial Experiences. *Race and Social Problems*, 4, 133-143.

Cheng, J. E. (2022). 'It's Not a Race, It's a Religion': Denial of Anti-Muslim Racism in Online Discourses. *Social Sciences*, 11(10), 467.

Coenders, M., Scheepers, P., Sniderman, P. M., & Verberk, G. (2001). Blatant and subtle prejudice: dimensions, determinants, and consequences; some comments on Pettigrew and Meertens. *European Journal of Social Psychology*, 31(3), 281-297.

Czopp, A. M., & Monteith, M. J. (2003). Confronting prejudice (literally): Reactions to confrontations of racial and gender bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(4), 532-544.

COC Nederland (2016) *MBO-project seksuele en genderdiversiteit voortgezet* Geraadpleegd op 2-2-2023 van <https://www.coc.nl/jong-school/mbo-project-seksuele-en-genderdiversiteit-voortgezet>

College voor de Rechten van de Mens (z.d.) *Wat is discriminatie?* Geraadpleegd op 23-2-2023 van <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie#:~:text=Discriminatie%20is%20mensen%20anders%20behandelen,Deze%20kenmerken%20w orden%20discriminatiegronden%20genoemd>.

Collins, C. R., Macbeth, J., Morgan, A. R., Kohl, R., & Kenney, T. M. (2023). Disrupting White racial dominance: How White antiracists challenge the racial status quo in interpersonal relationships. *Journal of Community Psychology*, 51(1), 103-119.

- Collins, J. C., Zhang, P., & Sisco, S. (2021). Everyone is invited: Leveraging bystander intervention and ally development to cultivate social justice in the workplace. *Human Resource Development Review*, 20(4), 486-511.
- Cox, B., Hughes, D. L., Das, S., Brown, J., Akles, M., Blood, T., ... & Way, N. (2022). White families' communications about and around race: Conversations between white adolescents and their mothers. *Journal of Research on Adolescence*, 32(3), 896-918.
- Crandall, C. S., Eshleman, A., & O'brien, L. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.
- Dagevos, J., de Voogd-Hamelink M, Damen, R. (2022) *Gevestigd, maar niet thuis Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten (SIM2020)* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. & Huijk, W. (2012) *Dichter bij elkaar? De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2011). The limits to workplace friendship: Managerialist HRM and bystander behaviour in the context of workplace bullying. *Employee Relations*.
- De Bruijn, Y., Emmen, R. A., & Mesman, J. (2022). Navigating diversity: Maternal ideologies and associations with child interethnic prejudice in the Netherlands. *Social Development*, 31(3), 811-828.
- De Groot, N., & Mateman, H. (2014). *Zicht op effect*. Utrecht: Movisie.
- Deng, X., Yang, J., & Wu, Y. (2021). Adolescent empathy influences bystander defending in school bullying: A three-level meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 12, 690898.
- De Meo, P., Ferrara, E., Fiumara, G., & Proveti, A. (2014). On Facebook, most ties are weak. *Communications of the ACM*, 57(11), 78-84.
- DeTurk, S. (2011) Allies in action: The communicative experiences of people who challenge social injustice on behalf of others. *Communication Quarterly*, 59(5), 569-590.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of experimental social psychology*, 48(6), 1267-1278.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEMM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215.
- Domínguez, S., & Embrick, D. G. (2020). Racial microaggressions: Bridging psychology and sociology and future research considerations. *Sociology Compass*, 14(8), e12803.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological science*, 11(4), 315-319.
- Ellison, N., Steinfield, C. & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook "friends": Social capital and college students' use of online social network sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 12(4), 1143-1168.

ENAR (2020) *Specific forms of racism* Geraadpleegd op 2-3-2-2023 van <https://www.enar-eu.org/Specific-forms-of-racism>

European Commission (z.d.) *Racism* Geraadpleegd op 2-3-2-2023 van https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/racism_en

Essed, P. (1984). *Alledaags Racisme [Everyday racism]*, Sara, Amsterdam, the Netherlands.

Essed, P., & Trienekens, S. (2008). 'Who wants to feel white? 'Race, Dutch culture and contested identities. *Ethnic and Racial Studies*, 31(1), 52-72.

Felten. H. (2019a) *Hatespeech aanpakken door emoties delen*. Utrecht: KIS.

Felten, H. (2019b) *Emancipatie van binnenuit is effectiever dan kritiek van buitenaf*. Geraadpleegd op 8-3-2023 van <https://www.socialevraagstukken.nl/emancipatie-van-binnenuit-is-effectiever-dan-kritiek-van-buiten/>

Felten, H. & Achahchah, J. (2019) *Discriminatie en de gevolgen voor gezondheid en welzijn*. Geraadpleegd op 8-3-2023 van <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-en-de-gevolgen-voor-welzijn-en-gezondheid>

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022) *Primen in de praktijk? Verkenning naar onbewust vooroordelen verminderen via priming* Utrecht: KIS.

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

Fenton, R. A., Mott, H. L., McCartan, K., & Rumney, P. (2016). A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities. *Public Health England*.

Fernandez, M. E., Ruiters, R. A., Markham, C. M., & Kok, G. (2019). Intervention mapping: theory-and evidence-based health promotion program planning: perspective and examples. *Frontiers in public health*, 209.

Fisher, A. K., Moore, D. J., Simmons, C., & Allen, S. C. (2017). Teaching social workers about microaggressions to enhance understanding of subtle racism. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 346-355.

Flikweert, M., Mak, J., Kromontono, E., Melief, W., & van der Laan, G. (2002) *De uitkomsten van de hulpverlening van de MJD Groningen*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Ford, T. E., Boxer, C. F., Armstrong, J., & Edel, J. R. (2008). More than "just a joke": The prejudice-releasing function of sexist humor. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(2), 159-170.

Fox, J., Cruz, C., Young Lee, J. (2015). Perpetuating online sexism offline: Anonymity, interactivity, and the effects of sexist hashtags on social media. *Computers in Human Behavior*, 52, pp. 436-442.

Gattino, S., Miglietta, A., & Testa, S. (2008). Dimensionality in Pettigrew and Meertens' blatant subtle prejudice scale. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 15(3), 135-151.

Gawronski, B., & Bodenhausen, G. V. (2006). Associative and propositional processes in evaluation: an integrative review of implicit and explicit attitude change. *Psychological bulletin*, 132(5), 692.

- Gawronski, B., Brochu, P. M., Sritharan, R., & Strack, F. (2012). Cognitive consistency in prejudice-related belief systems: Integrating old-fashioned, modern, aversive and implicit forms of prejudice. *Cognitive consistency: A fundamental principle in social cognition*, 369-389.
- Gawronski, B., Deutsch, R., Mbirikou, S., Seibt, B., & Strack, F. (2008). When “just say no” is not enough: Affirmation versus negation training and the reduction of automatic stereotype activation. *Journal of experimental social psychology*, 44(2), 370-377.
- Gulker, J. E., Mark, A. Y., & Monteith, M. J. (2013). Confronting prejudice: The who, what, and why of confrontation effectiveness. *Social Influence*, 8(4), 280-293.
- Golub, B. & Jackson, M. (2012). How homophily affects the speed of learning and best response dynamics. *The Quarterly Journal of Economics* 127(3), 1287-1338.
- Gordijn, E. & Wigboldus, D. (2013) Stereotypen. In: *Sociale psychologie*. Groningen / Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Greenspan, S. B., Griffith, C., Hayes, C. R., & Murtagh, E. F. (2019). LGBTQ + and ally youths' school athletics perspectives: A mixed-method analysis. *Journal of LGBT Youth*, 16(4), 403-434.
- Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity. *Journal of personality and social psychology*, 97(1), 17.
- Halberstam, Y., & Knight, B. (2013). Are social media more social than media? measuring ideological homophily and segregation on twitter. *Manuscript in preparation*.
- Haeny, A. M., Holmes, S. C., & Williams, M. T. (2021). The need for shared nomenclature on racism and related terminology in psychology. *Perspectives on Psychological Science*, 16(5), 886-892.
- Harrigan, P., Daly, T. M., Coussement, K., Lee, J. A., Soutar, G. N., & Evers, U. (2021). Identifying influencers on social media. *International Journal of Information Management*, 56, 102246.
- Haslam, S. A., Oakes, P. J., McGarty, C., Turner, J. C., Reynolds, K. J., & Eggins, R. A. (1996). Stereotyping and social influence: The mediation of stereotype applicability and sharedness by the views of in-group and out-group members. *British Journal of Social Psychology*, 35(3), 369-397.
- 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.
- Hellems, C., Dal Cason, D., & Casini, A. (2017). Bystander helping behavior in response to workplace bullying. *Swiss Journal of Psychology*, 76(4), 135-144.
- Hildebrand, L. K., Jusuf, C. C., & Monteith, M. J. (2020). Ally confrontations as identity-safety cues for marginalized individuals. *European Journal of Social Psychology*, 50(6), 1318-1333.
- Hunter, M. (2007). The persistent problem of colorism: Skin tone, status, and inequality. *Sociology compass*, 1(1), 237-254.
- Kaya, A., Le, T. P., Brady, J., & Iwamoto, D. (2020). Men who intervene to prevent sexual assault: A grounded theory study on the role of masculinity in bystander intervention. *Psychology of Men & Masculinities*, 21(3), 463-478.

- Kirk-Provencher, K. T., Spillane, N. S., Schick, M. R., Chalmers, S. J., Hawes, C., & Orchowski, L. M. (2023). Sexual and gender minority inclusivity in bystander intervention programs to prevent violence on college campuses: A critical review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(1), 110-124.
- Koehler, C., & Weber, M. (2018). "Do I really need to help?!" Perceived severity of cyberbullying, victim blaming, and bystanders' willingness to help the victim. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 12(4).
- Kotze, J. L., & Turner, L. A. (2021). Parental warmth and interpersonal empathy as predictors of sexual assault bystander intervention efficacy. *Journal of interpersonal violence*, 36(15-16), NP8317-NP8332.
- Kotze, J. L., & Turner, L. A. (2021). Parental warmth and interpersonal empathy as predictors of sexual assault bystander intervention efficacy. *Journal of interpersonal violence*, 36(15-16), NP8317-NP8332.
- Kotzur, P. F., Schäfer, S. J., & Wagner, U. (2019). Meeting a nice asylum seeker: Intergroup contact changes stereotype content perceptions and associated emotional prejudices, and encourages solidarity-based collective action intentions. *British Journal of Social Psychology*, 58(3), 668-690.
- Kovács, Z. & Noor, S. (2021) *Grensoverschrijdend gedrag aanpakken. Wat werkt bij het activeren van omstanders?* Utrecht: Movisie.
- Kovel, J. (1970). *White Racism: A Psychohistory*. New York, NY: Pantheon.
- Kros, K., Harnacke, C., Felten, H., Broekroelofs, R., Does, S. (2022a) 'Een antidiscriminatievoorziening moet slagkracht hebben' *Onderzoek naar hoe het meldproces bij discriminatie ingericht zou kunnen worden vanuit de behoeften van de gedupeerden* Utrecht: Movisie.
- Kros, K., Broekroelofs, R., Felten, H., Does, S. (2022b) *Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022* Utrecht: Movisie & KIS.
- Kros, K. & Felten, H. (2022a) *Racisme in het onderwijs: cijfers en mogelijke aanpakken voor gemeenten*. Utrecht: Movisie.
- Kros, K., & Felten, H. (2022b). *Ontmoeting tijdens een kunstzinnige activiteit tussen mensen die van elkaar verschillen in afkomst en religie*. Utrecht: Movisie.
- Kros, H. & Felten, H. (2022c) *Racisme in de sport: cijfers en mogelijke aanpakken voor gemeenten*. Geraadpleegd op 8-3-2022 van <https://www.movisie.nl/artikel/racisme-sport-cijfers-mogelijke-aanpakken-gemeenten>
- Lawson, T. J., McDonough, T. A., & Bodle, J. H. (2010). Confronting prejudiced comments: Effectiveness of a role-playing exercise. *Teaching of Psychology*, 37(4), 257-261.
- Lawson, T. J., & Veraldo, C. M. (2022). A psychology role-playing exercise improves student-athletes' ability to confront prejudiced comments. *Scholarship of Teaching and Learning in Psychology*.
- Lemmer, G., & Wagner, U. (2015). Can we really reduce ethnic prejudice outside the lab? A meta-analysis of direct and indirect contact interventions. *European Journal of Social Psychology*, 45(2), 152-168.
- Linders, L. (2019) *Sociaal werk kan niet zonder collectieve hulpverlening* Geraadpleegd op 2-2-2023 van <https://www.socialevraagstukken.nl/sociaal-werk-kan-niet-zonder-collectieve-hulpverlening/#:~:text=Wat%20houdt%20dat%20collectieve%20sociaal,inclusieve%20samenleving%20of%20sociale%20cohesie.>

- Louis, W. R., Thomas, E., Chapman, C. M., Achia, T., Wibisono, S., Mirnajafi, Z., & Droogendyk, L. (2019). Emerging research on intergroup prosociality: Group members' charitable giving, positive contact, allyship, and solidarity with others. *Social and Personality Psychology Compass*, 13(3), e12436.
- Lub, V. (2014). *Kwalitatief evalueren in het sociale domein: Mogelijkheden en beperkingen*, Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Luzzo, D. A., & Taylor, M. (1993). Effects of verbal persuasion on the career self-efficacy of college freshmen. *CACD Journal*, 94, 34.
- Machielse, A. (2015). *Ouderen in sociaal isolement*. Utrecht: Movisie.
- Maxius (z.d.) *Artikel 90quater Wetboek van Strafrecht* Geraadpleegd op 1-3-2023 van <https://maxius.nl/wetboek-van-strafrecht/artikel90quater>
- McAlister, A., Perry, C. + Parcel, G. (2008). How individuals, environments, and health behaviors interact: Social Cognitive Theory. (2008). In: Glanz, K., Riner, b., Viswanath, K., eds. *Health Behavior and Health Education: Theory, Research and Practice*. 4th ed. San Francisco, CA: Josey-Bass; 169-188.
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In J. D. Dovidio, & S. L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination, and racism* (pp. 91-125). Orlando, FL: Academic Press.
- McMahon, S., Burnham, J., & Banyard, V. L. (2020). Bystander intervention as a prevention strategy for campus sexual violence: Perceptions of historically minoritized college students. *Prevention science*, 21, 795-806.
- Mekawi, Y., Todd, N. R., Yi, J., & Blevins, E. J. (2020). Distinguishing "I don't see color" from "Racism is a thing of the past": Psychological correlates of avoiding race and denying racism. *Journal of Counseling Psychology*, 67(3), 288.
- Mitchell, M., Every, D., & Ranzijn, R. (2011). Everyday antiracism in interpersonal contexts: Constraining and facilitating factors for 'speaking up' against racism. *Journal of community & applied social psychology*, 21(4), 329-341.
- Min, S. J., & Wohn, D. Y. (2020). Underneath the filter bubble: The role of weak ties and network cultural diversity in cross-cutting exposure to disagreements on social media. *The Journal of Social Media in Society*, 9(1), 22-38.
- Moisuc, A. and 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. *Eur. J. Soc. Psychol.*, 49: 824-830. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2525>
- Monteith, M. J., Burns, M. D., & Hildebrand, L. K. (2019). Navigating successful confrontations: What should I say and how should I say it?. In *Confronting prejudice and discrimination* (pp. 225-248). Academic Press.
- Morrison, T. G., & Kiss, M. (2017). Modern racism scale. *Encyclopedia of personality and individual differences*, 1-3.
- Monteith, M. J., Deneen, N. E., & Tooman, G. D. (1996). The effect of social norm activation on the expression of opinions concerning gay men and Blacks. *Basic and applied social psychology*, 18(3), 267-288.

- Monteith, M. J., Burns, M. D., & Hildebrand, L. K. (2019). Navigating successful confrontations: What should I say and how should I say it? In *Confronting prejudice and discrimination* (pp. 225-248). Elsevier.
- Movisie (z.d.) *Weten wat werkt*. Geraadpleegd op 8-3-2023 van <https://www.movisie.nl/weten-wat-werkt>
- Movisie (2015) *Handleiding. Werkblad beschrijving interventie* Utrecht: Movisie,
- Movisie (2020) *Informatieblad procesevaluatie*. Geraadpleegd op 8-3-2023 van <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2020-04/informatieblad-procesevaluatie.pdf> Movisie (2020) *Informatieblad Procesevaluatie bij de beoordeling van interventies*.
- Movisie (2022) *Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten*. Den Haag: Ministerie van BZK.
- Mujal, G. N., Taylor, M. E., Fry, J. L., Gochez-Kerr, T. H., & Weaver, N. L. (2021). A systematic review of bystander interventions for the prevention of sexual violence. *Trauma, Violence, & Abuse, 22*(2), 381-396.
- Mulvey, K. L., Palmer, S. B., & Abrams, D. (2016). Race-based humor and peer group dynamics in adolescence: Bystander intervention and social exclusion. *Child development, 87*(5), 1379-1391.
- Munger, K. (2017). Experimentally reducing partisan incivility on Twitter. *Unpublished working paper*. Available at: <https://kmunger.github.io/pdfs/jmp.pdf>.
- Nejad, M., Amini, M. & Babakus, E. (2015). Success Factors in Product Seeding: The Role of Homophily. *Journal of Retailing, 91*(1), 68-88.
- Nelson, J. K. (2020). Intimate interventions: Responses to racist talk in families. *Emotion, Space and Society, 35*, 100676.
- Nelson, J. K. (2021). Contesting racist talk in families: strategies used, and effects on family practices and social change. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 1*-18.
- Nelson, J. C., Adams, G., & Salter, P. S. (2013). The Marley hypothesis: Denial of racism reflects ignorance of history. *Psychological science, 24*(2), 213-218.
- 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.
- Neunman, W. L. (2014). *Understanding research*. Pearson Education Limited: Essex.
- Neville, H. A., Awad, G. H., Brooks, J. E., Flores, M. P., & Bluemel, J. (2013). Color-blind racial ideology: Theory, training, and measurement implications in psychology. *American Psychologist, 68*(6), 455.
- Neville, H. A., Poteat, V. P., Lewis, J. A., & Spanierman, L. B. (2014). Changes in White college students' color-blind racial ideology over 4 years: Do diversity experiences make a difference?. *Journal of counseling psychology, 61*(2), 179.
- Nhass, H. & Poerwoatmodjo, J. (2021). *Wanneer de patiënt niet op z'n best is*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- OCW in cijfers (z.d. A) *Prognose aantal studenten hbo* Geraadpleegd op 3-4-2023 van <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-hoger-beroepsonderwijs/studenten/prognose-aantal-studenten-hbo#:~:text=Het%20geraamde%20totale%20aantal%20studenten,hbo%20de%20komende%20jaren%20daalt>

OCW in cijfers (z.d. B) *Prognose aantal studenten wo* Geraadpleegd op 3-4-2023 van <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-wetenschappelijk-onderwijs/studenten/prognose-aantal-studenten-wo#:~:text=Het%20geraamde%20aantal%20studenten%20in,2022%2D%2723%20is%20353.500>

Omlo, J. (2011). 'Waar zijn we nu eigenlijk mee bezig. Kwalitatief onderzoek maakt sociale interventies beter'. *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 65(10), 26-29.

Owen, J., Tao, K.W., Imel, Z.E., Wampold, B.E., & Rodolfa, E. (2014). Addressing racial and ethnic microaggressions in therapy. *Prof Psychol Res Pr.*, 45(4), 283-290.

Paluck, E. L. (2011). Peer pressure against prejudice: A high school field experiment examining social network change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 350-358.

Park, S., & Kim, S.-H. (2023). A systematic review and meta-analysis of bystander intervention programs for intimate partner violence and sexual assault. *Psychology of Violence*, 13, 93-106.

Pearson, A. R., Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2009). The nature of contemporary prejudice: Insights from aversive racism. *Social and personality psychology compass*, 3(3), 314-338.

Pettigrew, T. F. (1989). The nature of modern racism in the United States. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*.

Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25(1), 57-75.

Pettigrew, T. F., & Meertens, R. W. (2001). In defense of the subtle prejudice concept: A retort. *European Journal of Social Psychology*, 31(3), 299-309.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38(6), 922-934.

Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 271-280.

Picca, L. H., & Feagin, J. R. (2020). *Two-faced racism: Whites in the backstage and frontstage*. Routledge.

Plous, S. (2000). Responding to overt displays of prejudice: A role-playing exercise. *Teaching of Psychology*, 27(3), 198-200.

Polanin, J. R., Espelage, D. L., & Pigott, T. D. (2012). A meta-analysis of school-based bullying prevention programs' effects on bystander intervention behavior. *School Psychology Review*, 41(1), 47-65.

Poteat, V. P., & Spanierman, L. B. (2012). Modern racism attitudes among White students: The role of dominance and authoritarianism and the mediating effects of racial color-blindness. *The Journal of Social Psychology*, 152(6), 758-774.

Priest, N., Alam, O., Truong, M., Sharples, R., Nelson, J., Dunn, K., ... & Kavanagh, A. (2021). Promoting proactive bystander responses to racism and racial discrimination in primary schools: a mixed methods evaluation of the 'Speak Out Against Racism' program pilot. *BMC Public Health*, 21(1), 1-17.

Puhl, R. M., Schwartz, M. B., & Brownell, K. D. (2005). Impact of perceived consensus on stereotypes about obese people: a new approach for reducing bias. *Health Psychology*, 24(5), 517.

- Radke, H. R., Kutlaca, M., Siem, B., Wright, S. C., & Becker, J. C. (2020). Beyond allyship: Motivations for advantaged group members to engage in action for disadvantaged groups. *Personality and Social Psychology Review*, 24(4), 291-315.
- Rasinski, H. M., & Czopp, A. M. (2010). The effect of target status on witnesses' reactions to confrontations of bias. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 8-16.
- Redmond, J. D., Pedersen, A., & Paradies, Y. (2014). Psychosocial predictors of antiracist bystander action toward Indigenous Australians. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 20(4), 474.
- Reich, S. M., Subrahmanyam, K., & Espinoza, G. (2012). Friending, IMing, and hanging out face-to-face: overlap in adolescents' online and offline social networks. *Developmental psychology*, 48(2), 356.
- Rijksoverheid.nl (z.d. A) *Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)* Geraadpleegd op 19-12-2022 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorg-en-ondersteuning-thuis/wmo-2015>
- Rijksoverheid.nl (z.d. B) *Leerplicht en kwalificatieplicht* Geraadpleegd op 3-4-2023 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/leerplicht-en-kwalificatieplicht>
- Rijksoverheid.nl (z.d.C) *Moderne sportvoorzieningen* Geraadpleegd op 3-4-2023 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/sport-en-bewegen/moderne-sportvoorzieningen>
- Rose, S. M., Wood, K., & Farhangi, S. (2022). Motivating Bystander Intervention to Reduce Bias in Faculty Interactions. *ADVANCE Journal*, 3(1).
- Rudnicki, K., Vandebosch, H., Voué, P., & Poels, K. (2022). Systematic review of determinants and consequences of bystander interventions in online hate and cyberbullying among adults. *Behaviour & Information Technology*, 1-18.
- Russell, G. M. (2011). Motives of heterosexual allies in collective action for equality. *Journal of Social Issues*, 67(2), 376-393.
- Russell, K., Wilson, M., & Hall, R. (1992). *The color complex: The politics of skin color among African Americans*. New York: Random House.
- Rutland, A., Cameron, L., Milne, A., & McGeorge, P. (2005). Social norms and self-presentation: Children's implicit and explicit intergroup attitudes. *Child development*, 76(2), 451-466.
- Saini, A. (2019). *Superior: The Return of Race Science*. Boston: Beacon Press.
- Sapouna, M., De Amicis, L., Willems, R., Vollink, T., Dehue, F., Rosinsky, R., ... & Nikolaou, G. (2020). *Using a Games Approach to Teach Children About Discriminatory Bullying (GATE_BULL)*. Intellectual Output 1 Report to European Commission: Determinants of Involvement in Prejudice-based Bullying Situations and Bystander Intervention.
- Schultz, J. R., & Maddox, K. B. (2013). Shooting the messenger to spite the message? Exploring reactions to claims of racial bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(3), 346-358.
- Scully, M., & Rowe, M. (2009). Bystander training within organizations. *Journal of the International Ombudsman Association*, 2(1), 1-9.
- Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-374.

Sekaquaptewa, D., Espinoza, P., Thompson, M., Vargas, P., & von Hippel, W. (2003). Stereotypic explanatory bias: Implicit stereotyping as a predictor of discrimination. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39(1), 75-82.

Selvanathan, H. P., Techakesari, P., Tropp, L. R., & Barlow, F. K. (2018). Whites for racial justice: How contact with Black Americans predicts support for collective action among White Americans. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(6), 893-912.

Senn, C. Y., & Forrest, A. (2016). "And then one night when I went to class...": The impact of sexual assault bystander intervention workshops incorporated in academic courses. *Psychology of Violence*, 6, 607-618.

Slobbe, C., Keers, T., Felten, H. (2022) *Discriminatie in de kunst- en cultuursector: cijfers en oplossingen*. Geraadpleegd op 8-3-2023 van <https://www.movisie.nl/artikel/discriminatie-kunst-cultuursector-cijfers-oplossingen>

Snel, E. (2013). De Theory of Change-benadering: weten is méér dan meten. J. Omlo, M. Bool en P. Rensen (red.) *Weten wat werkt. Passend evaluatieonderzoek in het sociale domein*. (pp. 145-164). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z., & Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American Psychologist*, 74(1), 128.

Soble, J. R., Spanierman, L. B., & Liao, H. Y. (2011). Effects of a brief video intervention on White university students' racial attitudes. *Journal of counseling psychology*, 58(1), 151.

Sociaal werk Nederland (jaartal onbekend) *Wat is sociaal werk?* Geraadpleegd op 2-2-2023 van <https://www.sociaalwerknederland.nl/over-ons>

Son Hing, L. S., Chung-Yan, G. A., Hamilton, L. K., & Zanna, M. P. (2008). A two-dimensional model that employs explicit and implicit attitudes to characterize prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6), 971.

Sport verenigt Nederland (2018): *Nationaal Sportakkoord*. Geraadpleegd op 3-4-2023 van <https://www.sportakkoord.nl/wp-content/uploads/sites/3/2020/12/Nationaal-Sportakkoord.pdf>

Stangor, C., Sechrist, G. B., & Jost, J. T. (2001). Social influence and intergroup beliefs: The role of perceived social consensus.

Strauß, N., Alonso-Muñoz, L., & de Zúñiga, H. G. (2020). Bursting the filter bubble: The mediating effect of discussion frequency on network heterogeneity. *Online Information Review*.

Stewart, K., Pedersen, A., & Paradies, Y. (2014). It's always good to help when possible, BUT...: Obstacles to bystander anti-prejudice. *The International Journal of Diversity in Education*, 13(3), 39-53.

Stone, J., Whitehead, J., Schmader, T., & Focella, E. (2011). Thanks for asking: Self-affirming questions reduce backlash when stigmatized targets confront prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(3), 589-598.

Swart, H., Hewstone, M., Christ, O., & Voci, A. (2011). Affective mediators of intergroup contact: a three-wave longitudinal study in South Africa. *Journal of personality and social psychology*, 101(6), 1221.

- Ter Berg, J. & Schothorst, Y. (2017) *Beleving online discriminatie: kwalitatief onderzoek ten behoeve van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Amsterdam: Kantar Public.
- Thomas, E. F., McGarty, C., Spears, R., Livingstone, A. G., Platow, M. J., Lala, G., & Mavor, K. (2020). 'That's not funny!' Standing up against disparaging humor. *Journal of Experimental Social Psychology*, *86*, 103901.
- Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2014). Perspective-taking as a strategy for improving intergroup relations: Evidence, mechanisms, and qualifications. *Social and Personality Psychology Compass*, *8*(7), 374-387.
- Todd, A. R., Galinsky, A. D., & Bodenhausen, G. V. (2012). Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation. *Social Cognition*, *30*(1), 94.
- Toomey, R. B., & McGeorge, C. R. (2018). Profiles of LGBTQ ally engagement in college athletics. *Journal of LGBT Youth*, *15*(3), 162-178.
- Torgal, C., Espelage, D. L., Polanin, J. R., Ingram, K. M., Robinson, L. E., El Sheikh, A. J., & Valido, A. (2021). A meta-analysis of school-based cyberbullying prevention programs' impact on cyber-bystander behavior. *School Psychology Review*, 1-15.
- Tredinnick, L. (2022). Student-Athlete Barriers to Bystander Intervention: Assessing Gender Role Conflict and Intentions to Respond Post-Sexual Assault. *Sport Social Work Journal*, *1*(1), 189-207.
- Trent, M., Dooley, D. G., Dougé, J., Cavanaugh, R. M., Lacroix, A. E., Fanburg, J., ... & Wallace, S. B. (2019). The impact of racism on child and adolescent health. *Pediatrics*, *144*(2).
- Tropp, L. R., & Uluğ, Ö. M. (2019). Are white women showing up for racial justice? Intergroup contact, closeness to people targeted by prejudice, and collective action. *Psychology of Women Quarterly*, *43*(3), 335-347.
- Turner, R. N., Hewstone, M., Voci, A., Paolini, S., & Christ, O. (2007). Reducing prejudice via direct and extended cross-group friendship. *European review of social psychology*, *18*(1), 212-255.
- Van Dijk, J. A. G. M., Wijngaert, L., & Tije, S. T. (2021). Overheidsparticipatie in sociale media.
- Van Es, S. M., Nagelkerke, A. F., Colland, V. T., Scholten, R. J., & Bouter, L. M. (2001). An intervention programme using the ASE-model aimed at enhancing adherence in adolescents with asthma. *Patient education and counseling*, *44*(3), 193-203.
- Vezzali, L., Hewstone, M., Capozza, D., Giovannini, D., & Wölfer, R. (2014). Improving intergroup relations with extended and vicarious forms of indirect contact. *European review of social psychology*, *25*(1), 314-389.
- Vianden, J., & Gruber, C. (2020). "It's hard to speak up": Lessons learned from engaging US white college men in conversations on racism. *GMS Journal for Medical Education*, *37*(2).
- Vuletich, H. A., & Payne, B. K. (2019). Stability and change in implicit bias. *Psychological science*, *30*(6), 854-862.
- Walz, G & Fiere, B. (2022) Discriminatiecijfers in 2021. *Een rapport over registraties van discriminatieincidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Den Haag/Rotterdam: Art.1.

- Weiss, C. H. (1995). Nothing as practical as good theory: Exploring theory-based evaluation for comprehensive community initiatives for children and families. In J. Connell, A. Kubisch, L. B. Schorr, & C. H. Weiss (Eds.), *New approaches to evaluating community initiatives: Volume 1, concepts, methods, and contexts* (pp. 65-92). Aspen Institute.
- Weng, L., Karsai, M., Perra, N., Menczer, F., & Flammini, A. (2018). Attention on weak ties in social and communication networks. In *Complex spreading phenomena in social systems* (pp. 213-228). Springer, Cham.
- West, K., Greenland, K., & van Laar, C. (2021). Implicit racism, colour blindness, and narrow definitions of discrimination: Why some White people prefer 'All Lives Matter' to 'Black Lives Matter'. *British Journal of Social Psychology*, 60(4), 1136-1153.
- Whitehead, M. A. (2020). *Facing the disagreeable mirror: A critical counter-narrative exploring how White college students make meaning of and evade disrupting racism in their environments* (Doctoral dissertation, University of Georgia).
- Witenberg, R.T. 2007. "The moral dimension of children's and adolescents' conceptualisation of tolerance to human diversity." *Journal of Moral Education*, 36:433-451.
- Wittenbrink, B., & Henly, J. R. (1996). Creating social reality: Informational social influence and the content of stereotypic beliefs. *Personality and social psychology bulletin*, 22(6), 598-610.
- Woodzicka, J. A., Mallett, R. K., Hendricks, S., & Pruitt, A. V. (2015). It's just a (sexist) joke: Comparing reactions to sexist versus racist communications. *Humor*, 28(2), 289-309.
- Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., & Ropp, S. A. (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 73.
- Yampolsky, M. A., Rossini, A., Pagé, J., Leanza, Y., & Lalonde, R. N. (2022). Intimate racism from one's partner in young intercultural couples. *Journal of Social Issues*.
- Yi, J., Neville, H. A., Todd, N. R., & Mekawi, Y. (2022). Ignoring race and denying racism: A meta-analysis of the associations between colorblind racial ideology, anti-Blackness, and other variables antithetical to racial justice. *Journal of Counseling Psychology*.
- Zingora, T., & Graf, S. (2019). Marry who you love: Intergroup contact with gay people and another stigmatized minority is related to voting on the restriction of gay rights through threat. *Journal of applied social psychology*, 49(11), 684-703.
- Zorg & Sociaal web (2015) Sociaal wijkteam, wat is dat? Hoe leg ik uit wat een sociaal wijkteam doet? Op Sociaalweb vindt u het antwoord op deze en andere vragen. Geraadpleegd op 19-12-2022 van <https://sociaalweb.nl/nieuws/sociaal-wijkteam-wat-is-dat/>
- Zhou, S., Page-Gould, E., Aron, A., Moyer, A., & Hewstone, M. (2019). The extended contact hypothesis: A meta-analysis on 20 years of research. *Personality and Social Psychology Review*, 23(2), 132-160.
- Zou, L. X., & Dickter, C. L. (2013). Perceptions of racial confrontation: The role of color blindness and comment ambiguity. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 19(1), 92.