

# Kennissynthese uitsluiting in de sociale basis

Aanpak en stand van zaken anno 2024



## Colofon

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

Eindredactie: Annemarie van den Berg

Vormgeving: Suggestie & illusie

Beeld: 123RF

Te downloaden via: [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)

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

Overname van tekst is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding: © Movisie, Utrecht, 2024. Overname van afbeeldingen, foto's of illustraties is niet toegestaan.  
Februari 2024

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

© Movisie



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

## **Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken**

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

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

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

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
Vragen van deze kennissynthese	6
Sociale basis	7
<b>1. Prevalentie en aard van discriminatie in de sociale basis</b>	<b>8</b>
1.1. Aard en prevalentie binnen buurt- en vrijwilligersinitiatieven	8
1.1.1 Inzichten uit onderzoek	8
1.1.2 Inzichten en ervaringen uit interviews met buurt- en vrijwilligersinitiatieven	12
1.2. Aard en prevalentie binnen het sociaal werk	14
1.3. Samenvatting	15
<b>2. Huidige aanpak</b>	<b>16</b>
2.1. In buurtinitiatieven en vrijwilligerswerk	16
2.1.1 Inzichten uit onderzoek	16
2.1.2 Inzichten en ervaringen uit interviews met buurt- en vrijwilligersinitiatieven	18
2.2. In het sociaal werk	19
2.2.1. Inzichten uit onderzoek	19
2.3. Samenvatting	21
<b>3. Werkzame mechanismen en oplossingsrichtingen voor de aanpak</b>	<b>22</b>
3.1. Trainingen voor sociaal werkers	22
3.1.1. Training (inter)culturele competenties	22
3.1.2. Training culturele bescheidenheid	23
3.1.3. Antiracisme-trainingen en -educatie	24
3.1.4. Geschiedenisles	26
3.1.5. Bewustwordingstrainingen	27
3.1.6. Omstanderstrainingen	27
3.2. Algemene werkzame mechanismen tegen discriminatie	28
3.2.1 Contact en inleving en empathie stimuleren	28
3.2.2. Mindfulness	30
3.2.3. Veranderen van de organisatie	31
3.3. Ontbrekende kennis	37
3.4. Samenvatting	37
<b>4. Samenvatting en conclusies</b>	<b>39</b>
4.1. Samenvatting	39
4.2. Conclusies	41
<b>Bronnen</b>	<b>43</b>

# Inleiding

De sociale (infra)structuren, de sociale verbanden en de sociale systemen in Nederland worden ook wel de sociale basis genoemd (Engbersen & Sprinkhuizen, 2022). Het gaat om het sociale en institutionele weefsel dat mensen onderling verbindt en waarbinnen ze functioneren. De gedachte is dat een versterkte sociale basis een tegenwicht biedt aan het verlies aan maatschappelijke cohesie en de groter en zichtbaar wordende [maatschappelijke] verschillen in een samenleving. De term sociale basis kan dus verwijzen naar de gemeenschappen en netwerken waarin mensen leven en waar sociale processen en interacties plaatsvinden, maar ook naar de sociale infrastructuur van een samenleving als geheel. Het gaat zowel om actieve burgers, vrijwilligers en mantelzorgers, als om professionals; samen werken zij aan de sociale basis (Movisie, 2018).

Alhoewel de sociale basis per definitie een sociale doelstelling kent, kan ook in de sociale basis discriminatie optreden. Discriminatie komt in Nederland namelijk veel voor: 27 procent van de Nederlandse bevolking heeft in 2018 discriminatie ervaren, en nog eens 11 procent twijfelde erover of een incident dat zij meemaakten te maken had met discriminatie (Andriessen e.a., 2020). Onder meer mensen met een migratieachtergrond, moslims, lesbische-, homo- en bi+ personen en mensen met een beperking en/of handicap en transgender personen ervaren relatief veel discriminatie (Andriessen e.a., 2020; EU Fundamental Rights Agency, 2020). Deze discriminatie is niet alleen een subjectieve ervaring: aan de hand van praktijktests is objectief aangetoond dat discriminatie op grond van onder meer afkomst veelvuldig voorkomt op de arbeidsmarkt (zie o.a. Blommaert e.a., 2013; Van den Berg e.a., 2017; Thijsen et al. 2022) en op de woningmarkt (Hoogenbosch, 2022; Westerbaan e.a., 2019). Dit laat zien dat discriminatie een fors probleem is in Nederland, waardoor de verwachting is dat de sociale basis hier ook mee te maken heeft. Het hoofddoel van deze kennissynthese is daarom om te verkennen wat bekend is over uitsluiting en discriminatie in de sociale basis.

## TERMEN

Met *discriminatie* bedoelen we het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering (Andriessen e.a., 2010). Het gaat om negatieve bejegening (denk aan onvriendelijke behandeling, naropen of pesten), ongelijke behandeling (zoals geweigerd worden voor een discotheek of café, of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk), en om vernieling, bedreiging of geweld (Andriessen e.a., 2017).

De term *racisme* wordt doorgaans in de sociale wetenschap gebruikt om te verwijzen naar het denken, voelen en handelen in onze samenleving, waarbij ervanuit wordt gegaan dat de ene etnische, culturele of religieuze groep mensen beter zou zijn dan andere groepen (Eumc, 2005). Het gaat dus om alle praktijken, gedachtegoed en politiek die de dominante meerderheidsgroep bevoordeelt (Haeny e.a., 2021). De term *validisme* wordt op een vergelijkbare manier gebruikt voor alle vormen van discriminatie van mensen met een beperking (Fitzpatrick e.a., 2023; Koster, 2021).

*Institutioneel racisme* refereert aan de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten die ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur en/of religie. Daarbij is de resulterende ongelijkheid structureel en collectief: het gaat niet over enkele incidenten of over één medewerker (Felten e.a., 2021a). Vaak is institutioneel racisme ingebakken in georganiseerde vormen van samenleven in de maatschappij (College voor de Rechten van de Mens, 2021). Het gaat niet alleen om doelbewust gedrag, maar ook om allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesloten gedrag dat uiteenlopende verschijningsvormen kent, en door 'inbedding' vaak niet direct herkenbaar is (College voor de Rechten van de Mens, 2021).

Naast institutioneel racisme bestaan er ook andere vormen van *institutionele discriminatie* zoals institutioneel validisme, institutioneel seksisme en institutioneel heteroseksisme (Felten & Daru, 2023).

*Intersectionaliteit* is het uitgangspunt dat we onze levens leven op de kruispunten van onder andere sekse, gender, etniciteit, sociaaleconomische positie, nationaliteit, seksuele gerichtheid, en het al dan niet hebben van een beperking. Het gaat ervanuit dat de combinatie van deze verschillen gepaard gaan met verschillen in macht (Crenshaw, 1989; Wekker & Lutz, 2024)

## VOORSPELLERS VAN DISCRIMINEREND GEDRAG

**Vooroordelen:** dit zijn negatieve gevoelens die iemand heeft over een bepaalde groep mensen.

**Stereotypen:** zijn cognitieve processen, het gaat hierbij om overtrokken beelden van groepen mensen uit de samenleving. Vaak zijn deze beelden versimpeld. Er zit vaak wel een kern van waarheid in, maar deze is gegeneraliseerd over de gehele groep mensen. Vooroordelen en stereotypen kunnen zowel expliciet (weloverwogen) zijn als impliciet (associaties die automatisch actief worden, zonder dat je daarbij stilstaat).

**Sociale normen:** gaan over wat mensen denken dat andere mensen denken over wat 'normaal gedrag' is en wat anderen mensen doen. Dit is context afhankelijk. Als er om je heen gediscrimineerd wordt of als je denkt dat dit normaal gedrag is, is de kans groter dat je ditzelfde gedrag volgt. (Felten & Broekroelofs, 2022)

## Vragen van deze kennissynthese

In deze kennissynthese verkennen we de volgende vragen:



**Wat is er uit onderzoek en uit de praktijk van sociaalwerkorganisaties, buurtinitiatieven en vrijwilligersorganisaties bekend over uitsluiting en discriminatie in de sociale basis?**

Om deze vraag te beantwoorden hebben we de literatuur in kaart gebracht. Alle belangrijke kennis die er beschikbaar is over uitsluiting in de sociale basis en de aanpak van discriminatie van het sociaal werk, buurtinitiatieven en vrijwilligersorganisaties hebben we verzameld. Hiermee bouwen we voort op de verkenning van uitsluiting in de sociale basis, die Movisie in 2022 (Broekroelofs, e.a., 2023) deed waarvoor ook interviews en vragenlijsten zijn afgenomen onder sociale professionals in de sociale basis. We hebben ongeveer zo'n 230 studies geïnccludeerd in deze (niet systematische) literatuurstudie.

Om meer kennis te verzamelen over de buurtinitiatieven en vrijwilligersorganisaties, hebben we aanvullende interviews gehouden met vrijwilligers en sociaal werkers van deze initiatieven en organisaties. De vragen die hiermee worden beantwoord, zijn de volgende:



**In hoeverre spelen er vooroordelen en discriminatie bij buurt- en vrijwilligersinitiatieven? Wat is er nodig en welke behoeften zijn er? Wat zijn goede voorbeelden van aanpak? Welke tips, do's en don'ts zijn er te geven?**

Deze interviews leveren extra inzichten uit de eerste hand over specifieke gevallen en contexten van discriminatie, evenals mogelijke oplossingen en behoeften. De kwalitatieve data uit deze interviews dienen als aanvulling op de onderzochte literatuur, we bespreken ze in relevante secties van deze kennissynthese.

Experts en professionals uit het veld hebben gereflecteerd op de uitkomsten van de kennissynthese, met hun reflectie hebben we de kennissynthese aangescherpt en aangevuld.

## **Sociale basis**

Met sociale basis bedoelen we het web van actoren en hun formele en informele verbandingen (netwerken), en ook de betekenisvolle relaties tussen burgers onderling en tussen burgers, professionals en overheid in het lokale, fysieke en sociale domein (...). Inwoners, netwerken van inwoners, burgerinitiatieven, wijkondernemers, sociaal werkers, wijkagenten, (welzijns)organisaties, geloofsgemeenschappen, bibliotheken, kunst en cultuur, sportverenigingen, scholen, ambtenarij en lokale politiek zijn dus allemaal onderdeel van de sociale basis (Jansen e.a., 2021).

In deze kennissynthese gaat het specifiek om de volgende drie aspecten van de sociale basis:

1. vrijwilligersinitiatieven/vrijwilligerswerk in de sociale basis: dat is werk dat mensen onbetaald en onverplicht doet, voor anderen of voor de samenleving (Rijksoverheid.nl, 2023) en dat bijdraagt aan de sociale basis;
2. burgerinitiatieven: informeel initiatief van burgers om hun leefomgeving te verbeteren (Lagendijk & Bürmann, 2004; Nationale Ombudsman, 2021), wat bijdraagt aan de sociale basis;
3. sociaal werk.

In de praktijk lopen deze aspecten deels door elkaar heen: sociaal werkers zijn namelijk vaak actief in vrijwilligersinitiatieven en ondersteunen ook burgerinitiatieven (Purmer & Smit, 2022).

## **Opbouw van deze kennissynthese**

In het eerste hoofdstuk gaan we in op prevalentie en de aard van uitsluiting en discriminatie in de sociale basis, zo ver bekend. Het tweede hoofdstuk is gericht op de huidige aanpak van discriminatie en wat daarover bekend is. Hoofdstuk 3 gaat over wat zou kunnen werken in de aanpak: de werkzame mechanismen, de goede voorbeelden en de mogelijke beleidsrichtingen die ingezet zouden kunnen worden om de aanpak te verbeteren. We bespreken daarbij ook de kennislacunes. In het slothoofdstuk volgen de samenvatting en de conclusies.

# Hoofdstuk 1

## Prevalentie en aard van discriminatie in de sociale basis

In dit hoofdstuk beschrijven we wat er bekend is over discriminatie in de sociale basis: binnen de buurt- en vrijwilligersinitiatieven (paragraaf 1.1) en binnen het sociaal werk (paragraaf 1.2).

### 1.1. Aard en prevalentie binnen buurt- en vrijwilligersinitiatieven

#### 1.1.1 Inzichten uit onderzoek

##### Discriminatie door cliënten van vrijwilligersprojecten

In situaties waarin vrijwilligers en hulpvragers aan elkaar gekoppeld worden, zoals bij maatjesprojecten, kunnen mensen geconfronteerd worden met vooroordelen en discriminatie (KIS, 2020). Dit matchingproces gebeurt meestal heel zorgvuldig door vrijwilligersorganisaties, er wordt geprobeerd de kenmerken en voorkeuren van de vrijwilliger en de hulpvrager zo goed mogelijk op elkaar te laten aansluiten. Toch gaat dit soms mis, bijvoorbeeld bij een cliënt die aangeeft 'geen homo' te willen (Meindersma & Kastelein, 2020). Om zicht te krijgen op de mate waarin discriminatie voorkomt bij vrijwilligersprojecten, hield Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) in 2019 een survey onder 84 mensen die betrokken zijn bij vrijwilligersorganisaties. Het onderzoek had betrekking op het omgaan met vooroordelen en discriminatie bij vrijwillige zorg en hulp. Respondenten waren vrijwilligerscoördinatoren, bestuurders, ondersteuners en vrijwilligers. Uit de survey blijkt dat cliënten zich bij 45 procent van de organisaties negatief uitlaten over vrijwilligers, en dat meer dan de helft van de organisaties te maken heeft gehad met cliënten die een vrijwilliger hebben geweigerd vanwege vooroordelen. Het ging daarbij over discriminatie op verschillende gronden, waarvan afkomst en culturele achtergrond het meest voorkwamen (Meindersma & Kastelein, 2020).

Uit de survey komt ook naar voren dat discriminerende verzoeken van cliënten in de praktijk *soms* geaccepteerd worden: 27 procent van de organisaties zegt *soms* mee te gaan in een discriminerend verzoek op grond van religie; 20 procent van de organisaties honoreert *soms* een discriminerend verzoek op grond van afkomst; en 23 procent honoreert *soms* verzoeken op grond van een beperking. Bij een discriminerend verzoek op grond van seksuele voorkeur geeft 23 procent van de organisaties aan daar *soms* in mee te gaan, en nog eens 7 procent van de organisaties geeft aan daar zelfs *vaak* in



mee te gaan; aan de wens geen homo als maatje te willen, wordt door deze organisaties dus vaak tegemoetgekomen. Bij discriminatie op grond van afkomst, gaat 3 procent van de organisaties vaak mee in het discriminerend verzoek van de cliënt (Meindersma & Kastelein, 2020). Dit zagen we ook terug in het KIS-onderzoek naar discriminatie in de hulpverlening: wanneer cliënten discriminerende verzoeken doen ('ik wil geen hulpverlener met een hoofddoek') zijn er organisaties die daaraan tegemoetkomen (Nhass & Poerwoatmodjo, 2021). Het komt ook overeen met de uitkomsten van een peiling van Movisie onder sociaal professionals zoals sociaal werkers en buurtwerkers (totaal 189 waarvan 105 de vragenlijst volledig hebben ingevuld); hieruit blijkt dat 42 procent heeft gezien dat cliënten hun collega discrimineren (Broekroelofs, 2023).

### **Discriminatie door vrijwilligers naar cliënten toe**

Uit de eerdergenoemde survey van KIS blijkt dat bijna 60 procent van de respondenten heeft gemerkt dat een vrijwilliger zich op basis van eigen vooroordelen negatief uitlaat over een cliënt (Meindersma & Kastelein, 2020). In dit onderzoek gaf iets meer dan de helft van de vrijwilligers aan soms een cliënt te weigeren. Organisaties blijken daar soms in mee te gaan. Zo ging 17 procent van de organisaties mee in de weigering op grond van religie of afkomst; en 10 procent in de weigering op grond van seksuele voorkeur of op grond van een beperking. Dat vrijwilligers zelf ook kunnen discrimineren komt mede naar voren in een verkenning van Movisie (2022b) onder vrijwilligersorganisaties; beeldvorming ofwel stereotypering is een thema waar verschillende organisaties mee worstelen. De beelden die zij hebben belemmeren organisaties om verder te kijken dan het standaardprofiel, wanneer ze vrijwilligers op een nieuwe plek in de organisatie plaatsen (Movisie, 2022b).

### **Slechtere positie 'migrantenorganisaties- en initiatieven'**

In 2022 vulden 108 respondenten die actief betrokken zijn bij vrijwilligersorganisaties een survey van Movisie in over het inclusiebeleid van hun organisatie. Uit dit onderzoek blijkt dat het voor migrantenorganisaties moeilijk is om tussen de reguliere hulppartijen een plek te krijgen. Ze worden vaak gezien als 'onprofessioneel'. Dit komt ook naar voren uit een verkenning van Movisie naar discriminatie in de sociale basis: sociaal professionals zien dat dat subsidieaanvragen voor specifieke doelgroepen keer op keer door de gemeente worden afgewezen. Burgerinitiatieven van mensen met een migratieachtergrond lijken dus minder kans te maken op subsidie (Broekroelofs e.a., 2023). In lijn hiermee komt uit een onderzoek van Carlsson, Pijpers en Van Melik (2022) naar voren dat cultuurspecifieke ouderenzorgorganisaties het gevoel hebben dat de inspectie met vooroordelen naar hun organisaties kijkt en op zoek is 'naar iets wat mis is'.

### **Het aantrekken van een diverse groep vrijwilligers**

Uit de eerdergenoemde survey van Movisie (2022b) blijkt dat organisaties een uitdaging ervaren in het vinden van vrijwilligers die afwijken van de norm (met de norm wordt dan onder meer cisgender, heteroseksueel, van Nederlandse afkomst, zonder fysieke of psychische functiebeperking bedoeld) en ook in het bieden van passende begeleiding

aan deze vrijwilligers. In het bijzonder passende begeleiding aan vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid wordt als uitdaging genoemd; het kost vaak extra tijd en het vraagt specifieke vaardigheden van een coördinator, zo ervaren de respondenten (Movisie, 2022b).

Daarnaast blijkt dat mensen met een migratieachtergrond minder aan vrijwilligerswerk doen dan mensen zonder migratieachtergrond. Van de mensen zonder migratieachtergrond geeft 38 procent aan het afgelopen jaar vrijwilligerswerk te hebben verricht; bij Turkse Nederlanders is dat 18 procent, bij Marokkaanse Nederlanders en Surinaamse Nederlanders is dat 22 procent en bij de groep wat genoemd wordt 'Antilliaanse' Nederlanders is het 25 procent (Van Houwelingen e.a., 2016). Het is onduidelijk in hoeverre discriminatie hiervoor een verklaring is. Een andere of aanvullende verklaring is onder meer het verschil in de perceptie van vrijwilligerswerk tussen mensen met en mensen zonder migratieachtergrond: uit onderzoek blijkt dat mensen met een migratieachtergrond gemiddeld gezien minder onderscheid maken in de context waarin het vrijwilligerswerk plaatsvindt om te bepalen of hun inzet beschouwd kan worden als vrijwilligerswerk; er wordt minder gekeken naar of het formele of informele setting is maar meer naar het vrijwilligerswerk *an sich* (Plug, 2020). Wanneer Nederlanders met wat in het onderzoek 'een niet-westerse migratieachtergrond' genoemd wordt, zich dus afvragen of iemand vrijwilliger is, kijken ze daarvoor meer naar de daadwerkelijke activiteit dan naar de context waarbinnen de activiteit plaatsvindt (Plug, 2020).

### **Discriminatie onder buurtgenoten**

Verschillende onderzoeken maken duidelijk dat er ook onder buurtgenoten discriminatie optreedt (Andriessen e.a., 2020; Broekroelofs, 2023; De Klerk e.a., 2015; Draak e.a., 2016; Michon & Van Weeghel, 2008). Omdat dit mogelijk invloed heeft op buurt- en burgerinitiatieven in de sociale basis, vermelden we hier de cijfers. Allereerst blijkt uit een peiling van Movisie onder sociaal professionals zoals sociaal werkers en buurtwerkers dat 73 procent van hen gezien heeft dat buurtgenoten en/of cliënten elkaar onderling discrimineren (Broekroelofs, 2023). Uit onderzoek van het SCP over ervaren discriminatie van burgers uit 2020 blijkt dat zo'n 12 tot 16 procent van de Nederlanders in het voorafgaande jaar discriminatie ervaren heeft in de openbare ruimte. Dit gebeurt het vaakst in de buurt, rondom de woning of op straat. Er zijn aanzienlijke verschillen in de mate waarin respondenten te maken hebben met discriminatie op straat en in de buurt: Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse of andere 'niet-westerse' achtergrond ervaren ongeveer drie keer zo vaak discriminatie op straat en in de buurt als mensen zonder deze achtergrond (Andriessen e.a., 2020).

Naast discriminatie op grond van afkomst vindt er mogelijk ook discriminatie op grond van functiebeperking plaats. Bekend is dat in 2008 zo'n 40 procent van de bevolking aangaf zich te verzetten tegen een buur met een 'psychiatrisch probleem' en rond de 45 procent vond een buur met een psychiatrisch probleem 'minder prettig'. Rond de 15 procent vindt het niet zo prettig als een buur een verstandelijke beperking heeft (De

Klerk e.a., 2015). De meeste mensen met een psychische kwetsbaarheid voelen zich dan ook gestigmatiseerd en trekken zich daardoor mogelijk ook meer terug, waardoor contact met burens lastiger kan zijn (Draak e.a., 2016; De Klerk e.a., 2015; Michon & Van Weeghel, 2008).

Er vindt onder buurtgenoten waarschijnlijk discriminatie plaats op basis van seksuele voorkeur. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat lesbische vrouwen, homomannen en bi+ personen zich vaker onveilig voelen in hun eigen huis dan heteroseksuele personen (Huijnk, e.a., 2022). Voor lesbische vrouwen en homomannen gaat het om 9 procent, bij bi+ personen om 11 procent en bij heteroseksuele personen om 7 procent. Ook blijkt uit de monitor van het SCP dat zowel lesbische/homoseksuele als bi+ personen gemiddeld minder sociale buurtcohesie ervaren dan heteroseksuele personen (Huijnk e.a., 2022). Uit een onderzoek onder 115 oudere lhbt personen<sup>1</sup> (65 plus) komt naar voren dat meer dan 40 procent ervaring heeft met discriminatie door hun buurtgenoten (Hoekstra-Pijpers, 2022). Uit een digitale enquête onder 506 lhbt personen in de regio Hart voor Brabant geven zij nog (iets) vaker aan zich 'wel eens onveilig' te voelen op bepaalde plekken dan de 'gemiddelde inwoner' in de regio (ongeacht seksuele voorkeur en/of genderidentiteit). En ruim 1 op de 5 respondenten (allemaal lhbt) voelt zich wel eens onveilig in de eigen buurt of wijk; 4 procent voelt zich hier vaak onveilig (Gemeente 's-Hertogenbosch & Gemeente Oss, afdeling onderzoek en statistiek, 2017). Een ander regionaal onderzoek is in november 2018 uitgevoerd in Gelderland en Overijssel. Leden van de Gelderse en Overijsselse tak van het I&O Research Panel en PanelClix waren uitgenodigd om een onlinevragenlijst in te vullen. Uit de resultaten blijkt dat 24 procent van de lhbt-personen denkt dat de woonomgeving negatief staat tegenover hen, terwijl dit bij de overige inwoners voor 15 procent geldt (I&O Research, 2019).

Als het specifiek gaat over transgender personen zijn er weinig cijfers bekend. Wel is bekend dat er meldingen zijn van discriminatie in de buurt: Transgender Netwerk Nederland (2019, 2020) vermeldt dat zij en de antidiscriminatiebureaus in 2018, 9 meldingen ontvingen van discriminatie van transgender personen die plaatsvond in de buurt/wijk. Meestal ging het daarbij om vijandige bejegening. Bijvoorbeeld: de melder is transgender en krijgt anonieme brieven op de deur geplakt en wordt door burens uitgescholden. In 2019 waren er 13 meldingen van discriminatie in de wijk of buurt. Bijvoorbeeld een melding van een transgender vrouw die extreem wordt lastiggevallen in haar wijk en seksueel wordt lastiggevallen door haar buurman. In de jaren erna zijn de gegevens niet meer op deze manier geregistreerd.

1 In deze kennissynthese gebruiken we in principe de afkorting 'lhbtiqua+' om de diversiteit binnen de gemeenschap te erkennen. Echter, in gevallen waarin geciteerde onderzoeken een andere variant van de afkorting gebruiken, houden we ons aan de specifieke terminologie die in die studies gehanteerd wordt om consistentie met de aangehaalde bronnen te waarborgen.

### 1.1.2 Inzichten en ervaringen uit interviews met buurt- en vrijwilligersinitiatieven

Ook de interviews die zijn gehouden met mensen actief bij buurt- en vrijwilligersinitiatieven boden inzicht in de aard en prevalentie van discriminatie bij buurt- en vrijwilligersinitiatieven. Veelal bevestigde dat wat wij al weten uit bestaand onderzoek, zoals weergegeven in de vorige paragraaf.

De geïnterviewden gaven aan dat er een brede variatie aan contexten van discriminatie bestaat in de breedte van de sociale basis, zoals in buurtinitiatieven, maar ook op het werk en op school. Behalve offline vindt discriminatie ook online plaats, zoals op de Facebook-pagina van een buurtinitiatief waar buurtbewoners zich discriminerend uitlaten over mensen met een migratieachtergrond.

*” Soms uit [discriminatie] zich bijvoorbeeld vooral op social media. Dan voelen mensen zich soms vrijer om zomaar van alles te roepen. [...] Online gaan ze gewoon het gevecht aan bij wijze van spreken.*

De geïnterviewden noemden voorbeelden van diverse discriminatiegronden die zij tegenkwamen – persoonlijk of om zich heen in de wijk of buurt – zoals cultuur, religie, migratieachtergrond en leeftijd. De kenmerken van de hierbij betrokken inwoners varieerden van culturele en sociale achtergrond tot migratieachtergrond, vluchtelingenstatus, leeftijd, religie, gender, seksuele oriëntatie en het hebben van een functiebeperking.

De vormen van uitsluiting en discriminatie die genoemd werden in de interviews kunnen we onderverdelen in meer directe en meer indirecte vormen. Discriminatie in de sociale basis kan volgens de respondenten variëren van openlijke racistische uitspraken tot subtiele vormen van discriminatie, zoals minder goede hulp- en zorgverlening aan mensen van kleur. Uitsluiting kan voortkomen uit groepsvorming, onwetendheid over het belang van contact en communicatie, of onbekendheid met de cultuur van de ander. Het uitgesloten worden, wordt versterkt door psychische kwetsbaarheid.

Soms zijn mensen zich niet helemaal bewust dat ze discrimineren. Ze vinden zichzelf niet openlijk racistisch, maar zeggen te handelen uit een gevoel van ongelijkheid of onrechtvaardigheid. Zo merkte een van de respondenten op over discriminerende buurtbewoners:

*” Sommigen zullen ook van zichzelf vinden: ja, maar ik ben geen racist. Ik heb niks tegen iemand met een andere afkomst of wat dan ook. Maar ik vind dat mijn overheid gewoon niet goed voor mij zorgt. Ik word helemaal uitgezogen bij wijze van spreken, en mijn kinderen hebben geen huis, geen zorg. Terwijl als ze dat wel zelf allemaal zouden hebben en ze zouden het gewoon heel goed hebben, dan zouden ze volgens mij veel minder moeite hebben dat we ook andere mensen gaan helpen.*

Andere voorbeelden die genoemd werden waren onenigheid over de figuur van Zwarte Piet, etnische spanningen tussen migrantengroepen, discriminatie op basis van huidskleur en psychische beperking, evenals discriminatie in de wijk en door sociale professionals. Als voorbeeld over de zwartepietendiscussie in wijken vertelde een van de respondenten:

” *Hier in [Amsterdam] Noord zijn er heel veel mensen die fanatiek zijn over Zwarte Piet. Die hebben zoiets van ja, maar het is onze cultuur en dat moeten we beschermen. Maar ze denken niet na over waarom mensen daartegen zijn en waarom het eigenlijk niet meer kan.*

Andere vormen van discriminatie die door respondenten genoemd werden, behoren tot de categorie institutioneel racisme. De voorbeelden hadden vooral betrekking op discriminatie door de politie, zoals etnische profilering, en stereotypen in de media.

Een aantal geïnterviewden is afkomstig uit een superdiverse wijk of buurt, waar mensen met veel verschillende achtergronden wonen. Daar komt soms ook wel criminaliteit en/of armoede voor. Een geïnterviewde merkte op dat deze wijken nogal eens gepolariseerd kunnen zijn. Vooral tijdens verkiezingen is de wijk ‘heel sterk gepolariseerd’, aldus de respondent. Deze polarisatie werkt discriminatie in de wijk mogelijk in de hand. Hierover zegt de respondent:

” *Er is gewoon een verdeeldheid. Zo simpel is het al gewoon. Je hebt gewoon de mensen die moeten gewoon niks van buitenlanders hebben.*



## 1.2. Aard en prevalentie binnen het sociaal werk

In eerder onderzoek van Movisie over discriminatie in de zorg is ook het sociaal werk meegenomen (Harnacke e.a., 2023). Hieruit komt naar voren dat er op dat gebied verschillende onderzoeken zijn uitgevoerd. Allereerst gaat om onderzoek van IPSOS (2021) over agressie en ongepast gedrag binnen de Zorg- en Welzijnssector. Dit onderzoek toont aan dat 19% van de sociaal werkers discriminatie ondervindt vanuit de zijde van hun cliënten. Daarnaast ervaart 11% discriminatie door familieleden, vrienden of omstanders van de cliënten, terwijl 6% melding maakt van discriminatie door collega's of hun leidinggevendenden (Ipsos, 2021). Het is echter niet gespecificeerd hoe of op basis van welke criteria deze discriminatie plaatsvindt. En bij discriminatie door collega's en leidinggevendenden, geldt dat voor 8 procent van de medewerkers. In aanvulling hierop: uit een enquête gehouden door Movisie (gehouden onder 189 mensen waarvan 105 de vragenlijst volledig hebben ingevuld) komt naar voren dat 49 procent van de sociaal professionals discriminatie en/of discriminatoire microagressie ervaren, waarvan het in de meeste gevallen discriminatie betrof op basis van huidskleur. Als het specifiek gaat om sociaal professionals met een niet-herleidbare migratieachtergrond, lhbti+ personen, mensen uit religieuze minderheidsgroepen en/of met een beperking en/of handicap, en vrouwen, dan heeft 53 procent discriminatie ervaren (Broekroelofs, 2023). Er werd een significant verband gezien tussen ervaren discriminatie en huidskleur en migratieachtergrond: duidelijk is dat medewerkers van kleur en/of medewerkers met een migratieachtergrond veel meer risico lopen op het meemaken van discriminatie dan andere medewerkers (Broekroelofs, 2023).

Uit een eerdere verkenning van Movisie waarbij diepte-interviews zijn gehouden met 31 sociaal professionals die werken in kwetsbare wijken komt naar voren dat discriminatie in de sociale basis en het sociaal werk zich op verschillende manieren manifesteert: tussen collega's, van sociaal professionals naar bewoners, en van bewoners naar sociaal professionals (Broekroelofs e.a., 2023). Het gaat zowel om discriminatie op grond van afkomst, als discriminatie op grond van seksuele voorkeur en discriminatie op grond van beperking. Zo wordt door een sleutelfiguur met een beperking aangegeven dat veel mensen met een beperking zich uitgesloten en gediscrimineerd voelen door sociaal professionals (Broekroelofs e.a., 2023).

Dat sociaal werkers te maken krijgen met discriminatie vanuit cliënten komt ook naar voren uit het proefschrift van Hendriks (2018) over vrouwelijke sociaal werkers met een Turkse of Marokkaanse achtergrond. Hendriks beschrijft dat deze vrouwen regelmatig discriminatie meemaken: cliënten willen bijvoorbeeld niet door hen worden geholpen, of schelden hen uit (Hendriks, 2018).

### 1.3. Samenvatting

Uit de literatuur komt naar voren dat bij vrijwilligersprojecten zoals maatjesprojecten, er soms sprake is van discriminatie in de matching. Dit gaat voornamelijk over voorkeuren voor matching tussen een vrijwilliger en een cliënt. Uit een kleine steekproef onder vrijwilligersorganisaties bleek ook dat meer dan de helft van de cliënten een vrijwilliger had geweigerd op basis van vooroordelen. Organisaties gingen soms ook mee met discriminerende verzoeken van cliënten. Andersom, van vrijwilliger naar cliënt komt discriminatie ook voor. Vrijwilligers worden soms ook op basis van vooroordelen beoordeeld door vrijwilligersorganisaties. Het blijkt voor vrijwilligersorganisaties lastig te zijn om vrijwilligers te werven die hun bestand meer divers en inclusief maken. In de literatuur zien we ook aanwijzingen dat initiatieven van migrantenorganisaties achtergesteld worden bij het verkrijgen van subsidies.

Ook onder buurtgenoten vindt er discriminatie plaats, zowel op grond van afkomst als op grond van een beperking. Psychisch kwetsbare mensen hebben hier bijvoorbeeld mee te maken. Daarnaast lijkt het op basis van onderzoek aannemelijk dat ook lhbtq+ personen te maken krijgen met discriminatie in hun buurt.

In de gesprekken met buurt- en vrijwilligersinitiatieven bleek dat zich over de hele breedte van de sociale basis discriminatie voordoet, zowel online als offline. Het gaat hierbij zowel om openlijke en directe discriminatie, als om meer indirecte uitingen. Tot slot merken de respondenten op dat discriminatie zich mogelijk ook manifesteert op institutioneel niveau. Dit wordt bevestigd in een eerdere verkenning van Movisie over discriminatie in de sociale basis. Ook daaruit blijkt dat er in het sociaal werk discriminatie voorkomt.

## Hoofdstuk 2

# Huidige aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we wat er bekend is uit de literatuur en op basis van interviews met vrijwilligers en sociaal werkers over de huidige aanpak van discriminatie in de sociale basis: zowel in de buurtinitiatieven en vrijwilligersorganisaties (paragraaf 2.1), als in het bredere sociaal werk (paragraaf 2.2).

### 2.1. In buurtinitiatieven en vrijwilligerswerk

#### 2.1.1 Inzichten uit onderzoek

In een enquête van Movisie onder vrijwilligersorganisaties geeft bijna driekwart van de respondenten aan dat er in hun organisatie of initiatief aandacht wordt besteed aan inclusie (Dermaux, 2022). Het merendeel van de 103 respondenten heeft een betaalde functie binnen een organisatie (25 procent), is uitvoerend vrijwilliger of bewoner (24 procent) of bekleedt een bestuursfunctie (17 procent). Overige respondenten zijn coördinerende vrijwilliger of bewoner (14 procent) al dan niet werkzaam bij een vrijwilligerscentrale (7 procent). De meeste respondenten waren actief bij een zorg- of welzijnsinstelling, namelijk 34 procent (Dermaux, 2022). De wijze waarop er aandacht is voor inclusie, dat verschilt per organisatie of initiatief, zo komt naar voren uit deze enquête. Veel organisaties proberen bijvoorbeeld in hun communicatie-uitingen uit te stralen dat iedereen welkom is: ongeacht zaken als seksuele geaardheid, huidskleur of leeftijd. Respondenten geven ook aan dat er trainingen worden gevolgd over inclusie als organisatie (Dermaux, 2022). Daarnaast benoemen respondenten dat hun organisatie of initiatief openstaat voor iedereen die iets wil betekenen voor een ander. Maar waar dit bij de ene respondent wijst op een bewuste visie dat iedereen mag meedoen, lijkt dat in andere gevallen een meer onbewust proces te zijn. Slechts een enkeling laat met een concreet voorbeeld zien dat zij actief aan de slag zijn met hun visie op inclusie (Dermaux, 2022).

#### Discriminerend pestgedrag in de wijk

De woonomgeving kent na de arbeidsmarkt als maatschappelijk domein de meeste discriminatieklachten (Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden, 2011). Bij discriminatie in de wijk kun je denken aan pestgedrag dat ernstige kenmerken kan hebben zoals geluidsoverlast, vernieling van iemands woning of auto, fysiek en verbaal geweld, (doods)bedreigingen en stalking (Fassaert & Van Husen, 2016). Bekende voorbeelden zijn de racistische overlast in het Brabantse dorp Waspik in 2008, waarbij een Liberiaans gezin gedurende anderhalf jaar structureel werd geïntimideerd en getreiterd door lokale jongeren (zie voor een analyse van de aanpak en lessen voor gemeenten de publicatie van FORUM, Smeets & Heijden, 2008) en het racistisch wegpesten van een



gezin van Turkse afkomst in Giethoorn, onthuld door Zembla in 2022. Sommige groepen lopen meer kans op discriminatie in de wijk, zoals mensen met een migratieachtergrond en lhbtq+ personen. Dat laten jaarlijkse discriminatieonderzoeken van RADAR en de politie (2022) zien.

In de aanpak van discriminatie en wegpesten in de wijk spelen lokale antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) een belangrijke rol. Taken van ADV's zijn onder andere om klachten te registreren en slachtoffers te ondersteunen (VNG, 2009). Ze geven voorlichtingen en voeren monitoring uit. Omdat de meldingsbereidheid echter laag blijft, zouden gemeenten kunnen inzetten op activiteiten om te bevorderen dat bewoners makkelijker hun weg vinden naar de ADV's en om drempels om te melden te verlagen (VNG, 2009). Gemeenten spelen een centrale rol in de aanpak van discriminatie: zij nemen in principe de regie. Zij staan immers dicht bij incidenten, en kunnen en moeten relevante partners met elkaar in contact brengen. Dat gaat zowel over repressie, wanneer incidenten al plaatsvinden, als over preventie (VNG, 2009).

Er zijn door de jaren heen enkele publicaties verschenen met aanbevelingen voor het verbeteren van de huidige aanpak. KIS heeft in 2016 verschillende publicaties gebundeld en geüpdatet, en een verzameling van aanpakken en adviezen uitgebracht (Van Wonderen & Witte, 2016). Een voorbeeld is het *Handboek Sociaal Calamiteiten Plan*, gepubliceerd door FORUM in 2009. Het idee erachter was dat gemeenten weliswaar goed voorbereid zijn op fysieke crises, maar dat er bij sociale calamiteiten geen duidelijke aanpak klaarligt of verantwoordelijkheid genomen wordt. Het handboek is ook gericht op preventie van escalatie (FORUM, 2009). Verder heeft de gemeente Amsterdam in 2012 *Actieplan De Treiteraankpak* uitgebracht. Doel van het actieplan is extreme overlast en intimidatie in de woonomgeving tegen te gaan. Het gaat hierbij niet om eenmalige burenruzies, maar om herhaaldelijke intimidaties, pesterijen, bedreigingen of geweld (Gemeente Amsterdam, 2012).

Karin van den Berg en Mellouki Cadat-Lampe (2023) voerden recentelijk een uitgebreide literatuurinventarisatie uit, gericht op verschillende tussen 2003 en 2016 gepubliceerde strategieën om discriminatie en pesten in woonwijken tegen te gaan, met speciale nadruk op interetnische spanningen en radicalisering van jongeren. De analyse benadrukt de noodzaak van een geïntegreerde en gecoördineerde aanpak, waarbij het belang van zowel preventie als reactie op incidenten wordt belicht. Belangrijke thema's zijn het versterken van de sociale cohesie tussen verschillende bevolkingsgroepen, het cruciale belang van crisismanagement en preventief beleid, met speciale aandacht voor de rol van jeugdwerkers en ouders bij het verminderen van culturele spanningen en het voorkomen van radicalisering. Belangrijke aandachtspunten zijn de betrokkenheid van relevante professionals en leden van de gemeenschap, de ontwikkeling van beleid en instrumenten, en de implementatie van bestaande richtlijnen en protocollen. Communicatie, zowel intern als extern, is daarbij van cruciaal belang, evenals het regelmatig testen van het Sociaal Calamiteiten Plan. De centrale rol van gemeenten bij het leiden van deze inspanningen wordt

onder de aandacht gebracht, waarbij de bijdrage van een robuuste maatschappelijke sector onmisbaar blijkt. De evaluatie wijst er ook op dat het belangrijk is om zowel potentiële slachtoffers als daders bij deze strategieën te betrekken. Belangrijk is vroegtijdig in te grijpen, escalatie te voorkomen en om te gaan met intimidatie en racistisch pestgedrag in woonomgevingen (van den Berg & Cadat-Lampe, 2023).

### 2.1.2 Inzichten en ervaringen uit interviews met buurt- en vrijwilligersinitiatieven

Uit de diepte-interviews met buurt- en vrijwilligersinitiatieven haalden we inzichten en ervaringen op over bestaande aanpakken en oplossingen, en over door respondenten aangedragen mogelijke aanpakken en oplossingen. Daarnaast brachten we in kaart welke behoeften er leven onder de respondenten.

De door respondenten aangedragen oplossingen voor discriminatie en racisme in de sociale basis zijn onder te verdelen in grofweg drie niveaus: het niveau van de algehele samenleving (macroniveau), het niveau van de buurt en buurtactiviteiten (mesoniveau) en het niveau van het individu, de familie en vriendenkring (microniveau).

Voor het macroniveau werden oplossingen genoemd als sociaal-maatschappelijke empathie bevorderen, bijvoorbeeld empathie voor mensen van kleur of mensen met een bepaalde migratieachtergrond en/of religie. Daarnaast werd het gebruik van inclusief taalgebruik genoemd (vooral als het gaat om de media), en het inzetten van positieve rolmodellen. De volgende uitspraak van een respondent naar aanleiding van de zwarte-pietendiscussie heeft betrekking op sociaal-maatschappelijk empathie:

*” Ik heb ook het idee dat er juist door[dat er] een soort van emancipatie is van zwarte mensen, er steeds meer begrip is. Zwarte piet is [steeds minder geaccepteerd]. En dat mensen toch steeds meer inzien dat [zwarte mensen] ook gewoon mensen zijn, en dus even waardevol zijn.*

Vooral op mesoniveau gaven respondenten veel voorbeelden van al bestaande of mogelijke aanpakken van discriminatie en racisme in buurten en bij buurtinitiatieven. Deze varieerden van laagdrempelige ontmoetingen tot het gezamenlijk vieren van culturele en religieuze feesten. Ook kwamen er verschillende methodieken ter sprake die zouden kunnen helpen.

## 2.2. In het sociaal werk

### 2.2.1. Inzichten uit onderzoek

Er is nog niet veel onderzoek gedaan naar de aanpak van discriminatie in het sociaal werk, zo wordt geconstateerd door Harnacke (et al. 2023). Voor dit onderwerp is met name de verkenning van Movisie uit 2023 (Broekroelofs e.a., 2023) relevant. Uit de bijbehorende peiling onder sociale professionals naar ervaren discriminatie (Broekroelofs, 2023) blijkt onder meer dat sociaal werkers relatief vaak ingrijpen als omstander van discriminatie: 85 procent heeft wel eens ingegrepen als zij discriminatie zagen op hun werk. Als de sociaal professionals die deze enquête invulden zelf discriminatie ervoeren, is nog niet de helft (47 procent) het gesprek hierover aangegaan. En iets meer dan de helft, 60 procent, van de sociaal professionals die discriminatie ervoeren, heeft hiervan geen melding gedaan (Broekroelofs, 2023). In een Vlaams onderzoek geven sociaal professionals aan dat het nog lastig is om discriminatie boven aan de agenda van hun organisaties te krijgen (Neyens e.a., 2022). Het ontbreekt er nog regelmatig aan urgentiebesef. Vooral bij grote organisaties is er nog niet genoeg intern draagvlak, terwijl kleine organisaties kampen met gebrekkige tijd en middelen, wat een barrière vormt voor de aanpak van discriminatie, zo geven sociaal professionals aan. Ook al gaven de sociaalwerkorganisaties in het onderzoek over het algemeen aan discriminatie belangrijk te vinden, slechts een minderheid had structureel intern beleid ontwikkeld op het gebied van antidiscriminatie (denk aan een klachtenprocedure, aanspreekpunt of stappenplan). Vooralsnog is voor Vlaamse sociaal professionals de aanpak van discriminatie een ad-hoc aangelegenheid (Neyens e.a., 2022).

Behalve de hier genoemde onderzoeken is er nauwelijks onderzoek voorhanden. Het weinige andere beschikbare onderzoek gaat specifiek over de hulpverlening aan lhbt+ cliënten. Uit een rapport over de dak- en thuislozenopvang blijkt onder meer dat hulpverleners vaak niet praten over seksuele oriëntatie of genderidentiteit, en ervan uitgaan dat de jongeren die zij helpen heteroseksueel zijn. Hulpverleners blijken vaak ook weinig kennis te hebben over seksuele- en genderdiversiteit, en zien de samenhang niet tussen lhbt-zijn en de psychische en sociale problemen van de jongeren, zo blijkt uit het onderzoek (De Groot e.a., 2018). Eenzelfde beeld komt naar voren uit onderzoek onder professionals die werken met jongeren in onder meer jeugdzorg en jongerenwerk (Emmen e.a., 2016). Zo bleek dat professionals doorgaans niet praten met jongeren over hun mogelijke lhbt-gevoelens en zij weinig kennis hebben over lhbt (Emmen e.a. 2016). Voor het jongerenwerk is daarnaast bekend dat een deel van de jongerenwerkers niet positief staat ten opzichte van lhbt+ jongeren (Abdallah e.a., 2007; De Boer e.a., 2009).

Uit de interviews die Movisie heeft gehouden met 31 sociaal professionals die werken in kwetsbare wijken, komt naar voren dat discriminatie binnen het sociaal werk niet altijd wordt gezien en herkend. Het wordt soms weggewuifd met 'het is niet zo bedoeld' (Broekroelofs e.a., 2023). Dat het binnen dit domein lastig is om discriminatie aan te kaarten, heeft vermoedelijk verschillende oorzaken. Als het specifiek gaat over het soci-

aal werk, dan ligt een belangrijke oorzaak in de relatie van de sociaal professional met een cliënt. In de professionele hulprelatie is het voor de ondersteuning soms niet helpend om discriminatie te bespreken (Broekroelofs e.a., 2023). Dit zien we ook terug in het onderzoek van RADAR onder Rotterdamse zorgverleners: zij willen vaak goed zorgen voor hun cliënt of patiënt, ook als deze discrimineert (Van der Tuin & Fiere, 2022). Rotterdamse medewerkers die werken met cliënten in een kwetsbare situaties ervaren significant discriminatie op het werk, zowel zelf als gericht tegen collega's en cliënten. Vaak relativeren zij deze ervaringen op basis van de problematische situatie van de cliënt of door gewenning (van der Tuin, 2024). Ook hebben professionals en vrijwilligers vaak het idee dat zij al bezig zijn om inclusief te werken, en dat ze hier dus niet meer op hoeven te letten. Er wordt dus vaak gedacht dat zij zelf niet discrimineren, waardoor discriminatie lastig herkend wordt (Broekroelofs e.a., 2023).

Onderzoek in het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Noorwegen identificeert in het sociaal werk in die landen een 'universalistische' benadering. Dat houdt in dat het belang om cliënten als gelijken te zien benadrukt wordt, 'ongeacht' hun etnische achtergrond. Dit wordt ook wel 'kleurenblindheid' genoemd, en kan ervoor zorgen dat etniciteit juist ontkend wordt, of dat het ongemak om over racisme te praten in stand gehouden wordt (Singh, 2021; Križ & Skivenes, 2010; Loya, 2011; Davis, 2019; Weng & Gray, 2020). Het is aannemelijk dat deze benadering ook in Nederland in het sociaal werk heerst. Een andere verklaring voor terughoudendheid in het aankakten van discriminatie is dat professionals zelf zich geen slachtoffer willen voelen: uit onderzoek uit 2018 blijkt dat vrouwelijke sociaal werkers van Turkse en Marokkaanse afkomst (in opleiding) discriminatie in het sociaal werk vaak niet aan de orde stellen en zelfs negeren, om zo het gevoel van slachtofferschap te vermijden (Hendriks, 2018).



Het valt op dat er ten aanzien van discriminatie vaak pas actie ondernomen wordt als een discriminerend incident al heeft plaatsgevonden; er wordt dus minder ingezet op preventie. Organisaties lijken ook weinig motivatie te hebben om aan hun personeel bijvoorbeeld trainingen te geven om discriminatie aan te pakken. Een proactieve aanpak van discriminatie ontbreekt dus nog vaak, en wordt in de onderzoeken dan ook aanbevolen (Broekroelofs, e.a., 2023).

In de Verenigde Staten bieden sociaalwerkorganisaties tools om discriminatie in hun praktijk aan te pakken. De National Association of Social Work (NASW) heeft bijvoorbeeld een Code of Ethics ingevoerd waarin het belang van non-discriminatoir sociaal werk wordt benadrukt. En de Council for Social Work Education (CSWE) biedt trainingen aan die nuttig kunnen zijn voor sociaal werkers, bijvoorbeeld over genderidentiteit en seksuele oriëntatie (Dessel e.a., 2017). Er zijn voor sociaal werkers ook culturele 'self-assessments' beschikbaar, om de eigen vooringenomenheden te onderzoeken en na te gaan hoe hun eigen overtuigingen kunnen verschillen van of overeenkomen met hun cliënten (Dessel e.a., 2017). In Nederland is opstaan tegen discriminatie ook onderdeel van de Beroepscode voor sociaal professionals en in het kwaliteitsbeleid voor organisaties (BPSW, 2022).

### 2.3. Samenvatting

In de meeste vrijwilligersorganisaties is er aandacht voor inclusie. Meestal krijgt dit vorm in de communicatie-uitingen, door uit te dragen dat iedereen welkom is. Maar er komt niet een concrete aanpak uit voort. Als we verder inzoomen op de aanpak, kijken we ook naar de aanpak van discriminerend pestgedrag in de wijk. In deze aanpak speelt een Antidiscriminatievoorziening (ADV) een belangrijke rol. Een beschreven en concrete aanpak is het *Sociaal Calamiteiten Plan* uit 2009 en het in 2012 uitgebrachte *Actieplan De Treiteraankpak* van de gemeente Amsterdam.

Uit de gesprekken met buurt- en vrijwilligersinitiatieven kwamen verschillende oplossingen naar voren, deze waren gericht op de gehele samenleving, de buurt en het individu. Voorbeelden daarvan zijn het organiseren van ontmoetingsactiviteiten, het inzetten van rolmodellen, het samen vieren van feesten, en het bevorderen van empathie.

In het sociaal werk zien we weinig onderzoek naar de aanpak van discriminatie. Wel blijkt uit de verkenning van Movisie uit 2022 dat een groot gedeelte van de sociaal werkers ingrijpt bij het zien van discriminatie. Maar vaak is de aanpak ad hoc. In de werkwijze van sociaal werkers in Nederland heerst er waarschijnlijk een soort 'universalistische benadering': dat houdt in dat iedereen ondanks machtsverschillen of etniciteit zo veel mogelijk gelijk wordt behandeld zonder oog te hebben voor verschil. Dat brengt het risico van 'kleurenblindheid' mee. Soms maakt het namelijk het wel degelijk uit of iemand tot een minderheidsgroep behoort. Dat wordt dan genegeerd, en dat kan discriminatie in de hand werken (Felten & Cadat, 2022). In de Verenigde Staten zijn er voor de aanpak van discriminatie specifiek voor sociaal werkers verschillende tools ontwikkeld, zoals zelftests om culturele vooringenomenheid te onderzoeken.

## Hoofdstuk 3

# Werkzame mechanismen en oplossingsrichtingen voor de aanpak

In dit hoofdstuk brengen we in kaart wat er nodig is om discriminatie aan te pakken in de sociale basis: we beschrijven allereerst de trainingen die effectief kunnen zijn in het omgaan met en het verminderen van discriminatie in de sociale basis en in het bijzonder het sociaal werk (paragraaf 3.1). Vervolgens beschrijven we de algemene werkzame mechanismen tegen discriminatie, en gaan we na wat in de literatuur bekend is over ervaringen daarmee in de sociale basis of het sociaal werk (paragraaf 3.2). In een kort overzicht geven we weer welke kennis er nog ontbreekt (paragraaf 3.3).

### 3.1. Trainingen voor sociaal werkers

Om discriminatie waaronder racisme aan te pakken binnen organisaties die hulp bieden aan cliënten en patiënten, moet er gefocust worden op het verbeteren van cliënt-/patiëntervaringen en op hun behandeling die ongelijk kan zijn en 'bias' kan bevatten, zo komt naar voren uit de literatuur (Hamed e.a., 2022). Vanuit dat oogpunt wordt er veelal ingezet op trainingen voor sociaal werkers en op het verbeteren van het curriculum van opleidingen (Duhaney e.a., 2022). In deze paragraaf komen verschillende trainingen aan bod die volgens de literatuur zouden kunnen bijdragen aan het verminderen van discriminatie door sociaal werkers ten opzichte van hun patiënten/cliënten. Per training geven we aan welk bewijs er is voor de effectiviteit ervan.

#### 3.1.1. Training (inter)culturele competenties

Met name in de Verenigde Staten is er in de laatste twee decennia nadruk komen te liggen op *cultural competence*, ofwel (inter)culturele competenties. Hier zijn verschillende definities van en deze worden in de praktijk door elkaar gebruikt (Horevitz e.a., 2013; Jani e.a., 2016; Volckmar-Eeg & Enoksen, 2020). Het gaat onder meer om kritisch denken over ongelijkheid en de mogelijkheid om in gesprek te gaan met mensen van verschillende achtergronden (Jani e.a., 2016). Een andere definitie behelst het vermogen van sociaal werkers om hun eigen culturele positie te identificeren en andermans culturele tradities te respecteren. En om dit vervolgens te vertalen naar een respectvolle communicatiestijl en praktische omgang (Kcomt, 2019). Weer een andere definitie luidt: de houding, kennis en vaardigheden om effectief samen te werken met mensen die anders

zijn dan jijzelf (Krentzman & Townsend, 2008). De *National Association of Social Workers* (NASW) (z.d.), de landelijke organisatie van sociaal werkers in de Verenigde Staten, hanteert een heel brede definitie, waarbij het niet alleen gaat om het handelen van de sociaal werker zelf, maar ook om het handelen van de systemen. Culturele competenties worden gedefinieerd als het proces waardoor individuen en systemen respectvol en effectief reageren op alle mensen van alle culturen, talen, klassen, 'rassen', etnische achtergronden, religies, spirituele tradities, immigratiestatus en andere factoren van diversiteit die de waardigheid van individuen, hun familie en gemeenschappen herkennen, bevestigen, waarderen en beschermen.

In al deze definities ligt de nadruk op goede hulp bieden aan verschillende mensen. Maar wat dat dan precies inhoudt, blijft onduidelijk. Omdat er geen eenduidige definitie bestaat, is het ook lastig om (inter)culturele competenties meetbaar te maken (Jani e.a., 2016). Dat gebeurt ook weinig; er zijn weinig studies die het effect van culturele competenties goed hebben onderzocht (Horevitz e.a., 2013). Uit een Canadees proefschrift komen echter wel enige resultaten: een groep sociaal werkers volgde een cursus van drie tot vier bijeenkomsten, en vergeleken met sociaal werkers die de cursus niet hadden gevolgd beschikten zij over betere (inter)culturele competenties. In de beoordeling van een casus hielden zij bijvoorbeeld beter rekening met culturele verschillen. Echter, ook veel doelen werden niet bereikt (Williams, 2003). In een Amerikaanse evaluatiestudie kregen masterstudenten Sociaal Werk gedurende een half jaar een maandelijkse training in allerlei onderwerpen met betrekking tot de jeugdzorg; cultural competence was daarin geïntegreerd door aandacht voor onder meer de vorming van culturele overtuigingen en 'bias' en de impact van het niet-respecteren van cultuur. De vaardigheden van de deelnemende studenten werden vooraf en achteraf gemeten, en hieruit kwam naar voren dat hun (inter)culturele competenties waren toegenomen, waaronder het bewustzijn van hun eigen cultuur en 'bias', al bleek uit een kwalitatieve evaluatie dat de studenten zich niet altijd goed voorbereid voelde op het handelen in de praktijk (Greeno e.a., 2017). In deze en vele andere evaluaties (zoals Colvin-Burque e.a., 2007) blijft echter onduidelijk wat nu precies het effect is op de praktijk en op de cliënten, en of deze aanpak nu echt effectief is om discriminatie te verminderen. In de gezondheidszorg is dit wel onderzocht: voor zover bekend lijken (inter)culturele competenties de patiënttevredenheid te vergroten (Govere & Govere, 2016), en kan de (inter)cultureel competente professional de perceptie van de cliënt positief beïnvloeden, maar leidt het niet tot betere gezondheid voor de patiënt (Vella e.a., 2022).

### 3.1.2. Training culturele bescheidenheid

Een kritiek op *cultural competence* is dat hierin gedeelde groepskenmerken te veel benadrukt worden ten koste van individuele verschillen (Ortega & Faller, 2011). Een andere kritiek is dat het te weinig gaat over het veranderen van systemen en sociale actie (Horevitz e.a., 2013). Hierbij passend: het doel van cultural competence-training, althans in de gezondheidszorg, is ook lang niet altijd het expliciet verminderen van discriminatie en vooroordelen (Chu e.a., 2022).

Als alternatief voor cultural competence zijn er daarom trainingen ontwikkeld in *cultural humility* ofwel culturele bescheidenheid (Foronda, 2020; Fisher-Borne e.a., 2015). Al brengt dit concept volgens sommigen weinig nieuws en anders dan (inter)culturele competentie (Danso, 2018), in de uitwerking worden er wel degelijk andere nadrukken gelegd. Sociaal werkers die culturele bescheidenheid in praktijk brengen, nemen verantwoordelijkheid voor het uitdagen van de barrières in instituten die ongelijkheid in stand houden (Fisher-Borne e.a., 2015). Het stimuleert het kritisch en intersectioneel (dus met oog voor verschillende vormen van diversiteit) bekijken van macht en privilege (Gottlieb, 2021).

Culturele bescheidenheid als competentie is bedoeld om te voorkomen dat 'witte' mensen zich (door hun opvoeding, socialisatie, organisatie et cetera, bewust of onbewust) superieur achten aan mensen die zij zien als niet-'wit' (Steedman, 2019). Training van die competentie is dus vooral bedoeld voor professionals die zelf geen migratieachtergrond hebben en/ of geen mensen van kleur of Zwarte mensen zijn.

Culturele bescheidenheid wordt in de gezondheidszorg in diverse contexten gebruikt, en kent de volgende kenmerken: openheid, zelfbewustzijn, zelfreflectie, zelfkritiek, en vermogen tot positieve interactie met mensen die verschillen van jezelf. Door vanuit dit concept te werken, ontstaan er meer respectvolle empowerende relaties in een samenleving waarin de macht ongelijk is verdeeld (Curtiss & Perry, 2023; Foronda, 2016). Ook het behartigen van de belangen van minderheden en allianties maken met organisaties van mensen uit minderheidsgroepen past bij culturele bescheidenheid (Pham e.a., 2022). Er is geen bewijs dat de vaardigheid culturele bescheidenheid werkt in de context van het sociaal werk; voor de contexten intervisie en psychotherapie geldt dat wel (Zhang E.a., 2022). Uit een evaluatie van een therapiecentrum bleek bijvoorbeeld dat cliënten die hun therapeuten hadden ervaren als meer cultureel bescheiden, ook betere uitkomsten rapporteerden van de therapie (Owen, e.a., 2016).

### 3.1.3. Antiracisme-trainingen en -educatie

Met antiracisme wordt een actieve houding tegen racisme bedoeld. Om racisme tegen te gaan is het niet voldoende om tegen racisme te zijn, je bewust te zijn van racisme, of passief te onderschrijven dat racisme verkeerd is. Het is belangrijk je er actief tegen te verzetten en er echt werk van te maken (Deepak & Biggs, 2011; Ladhani & Sitter, 2020). Vanuit die overtuiging zijn er antiracismetrainingen ontwikkeld. In Canada en in de Verenigde Staten wordt ervoor gepleit om deze in te voeren in sociaalwerkopleidingen (Beasley e.a., 2022; Ladhani & Sitter, 2020).

In de opleiding voor sociaal werkers kan er aandacht zijn voor antiracisme door inzet van de werkvorm *racial storytelling*, waarin studenten leren om ervaringsverhalen over racisme te vertellen; ook de witte studenten. Een werkvorm die daarop lijkt is het schrijven van een autobiografie als een soort zelfonderzoek: een methode van zelfonderzoek waarbij studenten worden aangemoedigd om hun eigen levensverhaal te schrijven en te



reflecteren op hun ervaringen, waarden, en hoe hun achtergrond hun perspectieven op racisme en discriminatie heeft gevormd. Dit kan studenten helpen om hun eigen vooroordelen en privilege te herkennen en te begrijpen, en biedt een basis voor persoonlijke groei en ontwikkeling in hun professionele rol als sociaal werkers. Een andere werkvorm is *racial identity caucusing*. Daarbij gaan de studenten als groep met elkaar na hoe macht en privilege identiteit vormen, en impact hebben op individuen en het collectief (Ladhani & Sitter, 2020). Het is een soort dialoogvorm die ook al in organisaties wordt toegepast, waarbij het de bedoeling is om elkaar steun te geven en coalities te bouwen (University of Washington, 2022).

*Anti-oppressive practice* (AOP) is net iets anders dan antiracisme; het uitgangspunt is dat niet één specifieke vorm van onderdrukking het belangrijkste is (Ladhani & Sitter, 2020). Maar daar is ook kritiek op gekomen: nu het gaat om diversiteit in de breedte en om *diversity management* en competenties, wordt de aandacht mogelijk afgeleid van racisme in de samenleving (Ladhani & Sitter, 2020).

#### TOELICHTING:

De focus in deze sectie ligt op sociaal werk. Het begrip 'sociale basis' is minder bekend in het buitenland (de term 'social work' wel) en er is met name literatuur uit het buitenland beschikbaar.

De effectiviteit van antiracismetrainingen en educatie is in enige mate onderzocht. Uit een kwalitatieve evaluatie van antiracismetrainingen onder een heel brede groep, waaronder sociaal werkers maar bijvoorbeeld ook verpleegkundigen, docenten en politiemensen, blijkt dat deelnemers na deze training vaker het institutionele aspect van racisme herkennen (Emmerling, 2022). Ook neemt bij de deelnemers de kennis van racisme en de geschiedenis toen, neemt 'kleurenblindheidideologie' (zie kader) af, en neemt de implementatie van antiracistismemaatregelen toe in organisaties waarvan medewerkers de training volgden (Emmerling, 2022). Een andere kwalitatieve evaluatie betreft wel specifiek een training voor sociaalwerkstudenten. Deze antiracismetraining had als doel studenten kennis bij te brengen over wit privilege; te leren om kritisch te reflecteren op zichzelf; en te leren elkaar verantwoordelijk te houden voor de aanpak van racisme (Hamilton-Mason & Schneider, 2018). Uit dit kwalitatieve onderzoek komt naar voren dat de studenten dit inderdaad geleerd lijken te hebben en dat de volgende elementen daaraan bijdroegen: actief leren; gesprekken met andere studenten met verschillende ervaringen en perspectieven; een discussie over wit privilege; een focus op inclusieve taal; en de focus op concrete strategieën en actieplannen. Dankzij deze elementen zijn de studenten die de training hadden gevolgd in staat tot kritische zelfre-

flectie en kunnen zij nadenken over verantwoordelijkheid. De onderzoekers verwachten dat antiracismetrainingen effectiever zijn als deze buiten het klaslokaal plaatsvinden (Hamilton-Mason & Schneider, 2018). Een andere evaluatiestudie betreft een training voor jeugdzorgmedewerkers in New York (De Jesús e.a., 2016). Deze medewerkers werden geschoold in zowel culturele competenties als antiracisme. Ze leerden onder andere om racisme te herkennen, zich te informeren over en lessen te trekken uit de geschiedenis, en zich in te zetten tegen racisme in onder andere hun eigen organisatie. Uit deze (kleinschalige) kwantitatieve evaluatie blijkt dat de training vooral zorgde voor vergrote kennis over ongelijkheid op grond van afkomst, maar ook voor toegenomen bewustzijn en vaardigheden. De medewerkers blijken nog wel enigszins onzeker te zijn over hun nieuw geleerde vaardigheden (De Jesús e.a., 2016).

In een van de antiracismetrainingen onder jeugdzorgmedewerkers in de Verenigde Staten werd er aandacht besteed aan wat racisme is en hoe het te herkennen is (Johnson e.a., 2009). Deze training werd geëvalueerd met een vragenlijst vooraf en een vragenlijst direct na afloop. Het doel was onder meer om een gezamenlijk beeld van racisme en taal te ontwikkelen, om racisme te kunnen onderzoeken in de jeugdzorg en de eigen relatie tot institutioneel racisme te begrijpen. De deelnemers leerden wat ze als professional kunnen doen om betere hulp te bieden aan gezinnen met verschillende achtergronden (Johnson e.a., 2009). De training bestond onder meer uit presentaties en groepsdiscussies. De uitkomst was dat deelnemers meer kennis hadden gekregen over racisme. Ook hun houding was veranderd: na afloop hadden minder cursisten de neiging te denken vanuit 'kleurenblindheid' (zie kader) (Johnson e.a., 2009). Uit een andere evaluatiestudie, over een antiracismetraining met maandelijkse bijeenkomsten, blijkt ook dat leren over racisme, geschiedenis en racisme-uitingen kan leiden tot een actievere aanpak van racisme. Ook voor deze evaluatiestudie werd er een voor- en een nameting uitgevoerd (McCarter e.a., 2023). Dat antiracismetrainingen effectief kunnen zijn, blijkt onder meer uit een review van antiracismetrainingen in diverse settings, dus niet alleen binnen het sociaal werk. De meeste trainingen lijken vooral resultaat te boeken op het gebied van kennis, bewustzijn en houding zoals minder 'kleurenblindheid', een opener houding richting onder meer institutionele discriminatie, en meer vertrouwen in het kunnen toepassen van antiracismekennis op het werk (Wang e.a., 2023). Kortom: voor zover bekend kunnen antiracismetrainingen voor sociaal werkers effectief zijn, al is er nog weinig bekend over wanneer, hoe en waarom dat zo is.

### 3.1.4. Geschiedenisles

Amerikaanse studenten Sociaal Werk die meer kennis hebben van de geschiedenis van de Amerikaanse burgerrechtenbeweging, denken minder vaak vanuit een kleurenblindheidsideologie (zie kader), zo blijkt uit onderzoek van Davis (2019). Kennis over racisme en de burgerrechtenbeweging gaat ook gepaard met minder vooroordelen (Davis, 2019). Dat het zinvol kan zijn om les te krijgen over de geschiedenis van racisme, blijkt ook uit een kwalitatieve studie van Eidse (2018) waarin de onderzoeker haar eigen interventie evalueert gericht op witte sociaal werkers. In de training kwam geschiedenis aan bod, in

combinatie met kennis over 'witheid' als constructie en over racisme. De bedoeling was om onder de sociaal werkers bewustwording over de 'witte' identiteit te vergroten. Inhoudelijk ging het onder meer over Eurocentrische kennis en macht, en over kolonisatie en dekolonisatie. Uit de kwalitatieve analyse blijkt dat de deelnemers na afloop beter in staat waren om te praten over 'witheid', en er meer vertrouwen in hadden dat ze racisme in hun leven en werk konden aankaarten (Eidse, 2018).

### 3.1.5. Bewustwordingstrainingen

Veel trainingen die tot doel hebben discriminatie tegen te gaan, zijn erop gericht deelnemers meer bewust te maken van hun eigen vooroordelen en stereotypingen. Dit worden ook wel bewustwordingstrainingen (Felten & Broekroelofs, 2022) of antibias-trainingen genoemd (Vink e.a., 2020). Het idee van zulke trainingen is dat als je mensen confronteert met het feit dat zij impliciete vooroordelen en stereotypen hebben, er bewustwording optreedt. Wie zich eenmaal bewust is van deze stereotypen en vooroordelen, uit deze ook minder, zo is de veronderstelling. Er zijn verschillende van dit type trainingen positief geëvalueerd onder medewerkers van universiteiten (Carnes e.a., 2015; Devine e.a., 2012; Devine e.a., 2017).

Maar dergelijke trainingen werken waarschijnlijk alleen onder bepaalde omstandigheden en ten aanzien van bepaalde doelgroepen zoals enkel volwassenen (Felten & Broekroelofs, 2022; FitzGerald e.a., 2019; Vink e.a., 2020): met name voor mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om niet te discrimineren (Felten & Broekroelofs, 2022; Monteith, 1993). Als deze mensen geconfronteerd worden met hun eigen (impliciete) vooroordelen en stereotypen, dan is het gevolg dat zij zich daar schuldig over gaan voelen, of andere negatieve gevoelens ontwikkelen waardoor zij (nog) meer hun best gaan doen om hun eigen vooroordelen en stereotypen onder controle te houden. Dit leidt ertoe dat mensen ook daadwerkelijk minder discrimineren (Felten & Broekroelofs, 2022).

Er wordt vanuit het sociaal werk vaak gepleit voor bewustwordingstrainingen voor het verminderen van vooroordelen of stereotypingen (Bruster e.a., 2019; Hodgson & Watts, 2017; Rogerson e.a., 2022; Wong & Vinsky, 2021). En voor zover nu bekend heeft dit ook enig effect: uit een studie met een voor- en nameting waarin Sociaal Werk-studenten in groepsbijeenkomsten reflecteerden op hun eigen vooroordelen bleken de deelnemers zich meer bewust te zijn van hun eigen vooroordelen (Phillips e.a., 2011).

### 3.1.6. Omstanderstrainingen

Het als omstander ingrijpen bij discriminatie is een belangrijke manier om discriminatie een halt toe te roepen (Felten e.a., 2023; Nelson e.a., 2011). Trainingen waarin deelnemers leren om als omstander in te grijpen bij discriminatie of seksueel grensoverschrijdend gedrag, laten veelbelovende resultaten zien (Coker e.a., 2011; Haynes-Baratz e.a., 2021; Jouriles e.a., 2018).

Om verschillende redenen is het nuttig dat omstanders ingrijpen bij discriminatie:

- \* Er wordt hierdoor een duidelijke sociale norm neergezet (Nelson e.a., 2011). Dit is belangrijk omdat niet alle plegers van racisme schuldgevoelens ervaren of inzien dat hun gedrag niet toelaatbaar is.
- \* Een pleger kan leren van dit gedrag (Hing e.a., 2002), mogelijk zelfs met een langetermijneffect (Czopp & Monteith, 2003; Hyers, 2010; aangehaald door Nelson e.a., 2011). Idealiter voelt de pleger zich na het ingrijpen door de omstander schuldig of op een andere manier vervelend over het vertoonde gedrag. Deze gevoelens kunnen een motivatie vormen om dit gedrag in de toekomst niet meer te vertonen (onder andere Burns e.a., 2017; Butz & Plant, 2009; Plant e.a., 2003).
- \* Er kan een gevoel van veiligheid voor het slachtoffer ontstaan. Hildebrand, Jusuf en Monteith (2020) laten in hun studie zien dat wanneer een omstander ingrijpt en andere omstanders achter deze ingreep gaan staan, het veiligheidsgevoel van slachtoffers toeneemt. Cruciaal is wel dat andere omstanders reageren en laten zien dat ze het eens zijn met de ingreep.

Omstanderstrainingen zijn effectief wanneer deelnemers het volgende leren: 1) racisme herkennen; 2) motivatie om in te grijpen (onder meer door empathie voor slachtoffers te krijgen en door sociale normen); 3) vaardigheden om in te grijpen; en 4) vertrouwen dat ze die vaardigheden kunnen toepassen (Felten e.a., 2023). Anders gezegd: mensen moeten bereid zijn om in te grijpen (motivatie) en de vaardigheden hebben om dat te doen, maar ze moeten ook weten wanneer ze moeten ingrijpen. Rollenspellen en trainingen zijn nodig om te zorgen dat mensen de vaardigheden voor ingrijpen ook daadwerkelijk ontwikkelen (Lawson e.a., 2010; Monteith e.a., 2019; Nelson e.a., 2011).

In het sociaal werk wordt deze aanpak ook al toegepast, zo blijkt uit een studie van Fisher (e.a., 2017), maar onduidelijk is wat hier het effect van is.

## **3.2. Algemene werkzame mechanismen tegen discriminatie**

Hierboven zijn een hele reeks aan trainingen beschreven die toegepast worden in het buitenland voor sociaal werkers die discriminatie kunnen verminderen. Hieronder beschrijven we algemene werkzame mechanismen zoals bekend uit de wetenschappelijke literatuur om discriminatie te verminderen, die ook soms al ingezet worden (in het buitenland) om specifiek discriminatie in het sociaal werk te verminderen. Deze mechanismen zijn eerder en uitgebreider beschreven in het dossier 'Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?' van Movisie en Kennisplatform Inclusief Samenleven (Felten & Broekroelofs, 2022) en in een handreiking over de aanpak van institutioneel racisme (Felten & Kros, 2023).

### **3.2.1 Contact en inleving en empathie stimuleren**

Contact met een persoon uit de groep waar je vooroordelen over hebt, leidt tot het verminderen van deze vooroordelen (Prettiger & Tropp, 2006; Lemmer & Wagner, 2015; Palurk & Green, 2009). Het organiseren van positieve ontmoetingen tussen mensen die vooroordelen hebben over elkaar, waarin zij elkaar echt goed leren kennen, is dus een

belangrijke manier om vooroordelen en daarmee de kans op discriminatie te verminderen (Van Wonderen & Felten, 2020). De meest effectieve contactvorm om vooroordelen te verminderen, is het opbouwen van een vriendschapsrelatie (Davies e.a., 2011; Prettiger e.a., 2011). Maar ook een eenmalige ontmoeting kan al zorgen voor effect (Koolzuur e.a., 2009). Cruciale voorwaarden voor effect zijn: het contact moet positief zijn, het moet helpen om angst te verminderen, en het moet inleving en empathie in de 'ander' vergroten (Prettiger & Tropp, 2008; Van Wonderen & Felten, 2020).

### KLEURENBLINDHEIDIDEOLOGIE

Met 'kleurenblindheidideologie' wordt bedoeld op de veronderstelling dat huidskleur geen belangrijke rol (meer) speelt in de manier waarop witte en niet-witte mensen worden behandeld in de huidige maatschappij. Mensen die volgens deze ideologie denken, zeggen zaken als 'ik zie helemaal geen kleur' (Mekawi e.a., 2020). Het gaat gepaard met meer vooroordelen op grond van afkomst en/of huidskleur (De Bruijn e.a., 2022; Neville e.a., 2013; Poteat & Spanierman, 2012; Richeson & Nussbaum, 2004; Zou & Dickter, 2013), kan ervoor zorgen dat mensen niet ingrijpen bij het zien van racisme (Tynes & Markoe, 2010), en kan zorgen voor een negatief oordeel over mensen die racisme aankaarten (Zou & Dickter, 2013).

Deze 'kleurenblindheidideologie' is een sterke voorspeller van tegenstand tegenover acties om ongelijkheid op basis van afkomst aan te pakken (Awad e.a., 2005). Deze negatieve uitkomsten zijn te verklaren vanuit het feit dat 'kleurenblindheidideologie' gepaard gaat met het ontkennen van machtsverschillen en racisme in de samenleving (Mekawi e.a., 2020; Yi e.a., 2022).

Inleven en empathie vormen op zichzelf ook een belangrijk mechanisme om vooroordelen en stereotypen te verminderen (Felten & Broekroelofs, 2022; Todd e.a., 2012). Inleven in de situatie van een persoon die gestigmatiseerd wordt, leidt tot empathie voor de 'ander' en voor de groep waar deze persoon bij hoort (Batson e.a., 2009; Sjah e.a., 2009). Door inleven, ga je als het ware meevoelen met die ander, of hetzelfde voelen als de ander, en dat heet dan empathie (Baton & Ahmad, 2009). Inleven in een ander *an sich*, dus zonder het gevoel van empathie, levert ook al positieve resultaten op: het vermindert namelijk stereotyperingen (Tod e.a., 2012) en zorgt voor een positievere houding (Brockmann & Kalla, 2016; Hellman & Martin, 2002; Hopkins e.a., 2015; Wang e.a., 2014). Dit geldt zowel voor een impliciete als voor een expliciete houding (Todd & Galinsky, 2014). Cruciaal is wel dat mensen niet zozeer denken aan hoe zij zich voelen als zij zelf worden uitgesloten of alleen maar de opdracht krijgen om zich in te leven, maar dat ze echt luisteren naar het verhaal over iemand die wordt uitgesloten en gediscrimineerd; van de persoon zelf of van iemand anders die dit verhaal vertelt over bijvoorbeeld een vriend (Kalla & Broockman, 2023). Inleven werkt in het bijzonder goed wanneer het gecombineerd wordt met het versterken van gevoelens van onrechtvaardigheid (Dovidio e.a., 2004).

Het werkzame mechanisme van inlevingsvermogen en empathie kan in verschillende typen interventies worden gebruikt (Felten & Broekroelofs, 2022). Zoals hierboven vermeld, kan het in ieder geval georganiseerd worden via 'echt contact', dus via een of meer positieve ontmoetingen (Pettigrew & Tropp, 2008). Maar het kan ook op andere manieren, bijvoorbeeld door:

- \* een relevante film of documentaire te bekijken (Dovidio e.a., 2004);
- \* een game te spelen waarin je speelt vanuit de hoofdpersoon die gestigmatiseerd wordt (Simonovits e.a., 2018);
- \* te luisteren naar een relevant radio-interview (Batson e.a., 1997; Vescio e.a., 2003);
- \* relevante nieuwsberichten te bekijken (McKeever, 2015; Oliver e.a., 2012);
- \* een relevant sportevenement te kijken (Bartsch e.a., 2018);
- \* specifieke rollenspellen te spelen (Hodson e.a., 2009).

Verschillende auteurs pleiten ervoor in te zetten op inleven en op het vergroten van empathie om racisme of andere vormen van discriminatie in het sociaal werk te verminderen (Dupper, 2017; Mirick & Davis, 2021). Uit een studie van Deepak en Biggs (2011) komt naar voren dat het kijken naar emotionele filmpjes met ervaringsverhalen van onder meer racisme, ertoe leidde dat de deelnemende groep studenten Sociaal Werk geraakt werd en meevoelde met de slachtoffers.

### 3.2.2. Mindfulness

Mindfulness kan worden gedefinieerd als aandacht voor en bewustzijn van het huidige moment, met een accepterende houding. Het wordt vaak ontwikkeld met behulp van meditatie (Oyler e.a., 2022). Vooroordelen en stereotypen kunnen via mindfulness afgezwakt worden (Salvati e.a., 2019; Oyler e.a., 2022). Het langetermijneffect is nog niet bekend. Het kortetermijneffect is niet groot, maar er is door verschillende studies wel degelijk een significant effect aangetoond (Gervais & Hoffman, 2013; Lueke & Gibson, 2016; Oyler e.a., 2022).

Mindfulness is een capaciteit om aandacht te hebben voor het moment, op een niet-oordelende manier. Er wordt geobserveerd, beschreven en met woorden gelabeld wat men op dat moment ervaart of ziet. Deze 'staat van zijn' zorgt ervoor dat stereotypen minder actief worden in je brein. Er wordt minder geleund op eerder vastgestelde associaties (Lueke & Gibson, 2014, 2016), waar vaak stereotypen in voorkomen. Mindfulness vermindert dus impliciete stereotypen. Het kan ook angst en stress verminderen, en het kan empathie en flexibel denken bevorderen (Oyler e.a., 2022). Het werkt mogelijk minder goed bij mensen die niet sterk gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te verminderen, erg autoritair zijn en veel angst hebben voor 'de ander' (Oyler e.a., 2022), en sterke vooroordelen hebben (Salvati & Chiorri, 2021).

Verschillende auteurs pleiten voor het inzetten van mindfulness om vooroordelen te verminderen onder sociaal werkers of studenten Sociaal Werk (Dupper e.a., 2017; Wong & Vinsky, 2021). In een studie wordt gerapporteerd over een cursus mindfulness voor studenten gericht op het omgaan met vooroordelen, en hierin wordt beschreven dat

studenten zelf aangeven zich meer bewust te zijn geworden van hun eigen positie in de samenleving, van uitsluiting, en van hun eigen privileges (Wong, 2004). Of de cursus ook echt effect heeft op sociaal werkers (in opleiding) is nog niet onderzocht. Het effect van mindfulness is wel uitgetest bij Sociaal Werk-studenten, maar niet specifiek voor het verminderen van vooroordelen, meer vanuit het oogpunt van goed voor jezelf zorgen. Alhoewel de onderzoeksopzet (met een voor- en een na-test, maar zonder controle-groep) geen mogelijkheden biedt om uitspraken te doen over de effectiviteit van mindfulness, komt wel naar voren dat het vermogen tot empathie lijkt toe te nemen (Mad-dock e.a., 2022).

### 3.2.3. Veranderen van de organisatie

Alhoewel training en educatie erg belangrijk worden gevonden, is ook het veranderen van de cultuur en het beleid van organisaties nodig om racisme en andere vormen van discriminatie vanuit en binnen het sociaal werk te verminderen. Dat blijkt uit verschillende artikelen en studies (Abramovitz & Zelnick, 2021; Felten & Kros, 2023; Kolivoski e.a., 2014; Penketh, 2000; Wong & Vinsky, 2021). In deze paragraaf beschrijven we wat daarvoor nodig is.

#### **Integraal beleid**

Uit een literatuurreview van Ben (e.a., 2020) komt naar voren dat om institutioneel racisme te verminderen en te voorkomen het cruciaal is dat organisaties hier stevig beleid voor ontwikkelen. Dit beleid moet in alle lagen van de organisatie worden ingebed. Dus bijvoorbeeld niet alleen in het hrm-beleid of in afdelingen die zich richten op inclusie en diversiteit. Het gaat om het ontwikkelen van een strategisch en gedetailleerd plan dat verschillende aspecten van het functioneren van de organisatie betreft (Ben e.a., 2020). Wil er dus een significante verandering plaatsvinden in beleid, procedures en de praktijk, dan moeten er institutionele veranderingen plaatsvinden (Cooper Bra-thwaite e.a., 2022; Griffith e.a., 2007; Sukalova & Ceniga, 2019).

Er moet dus een duurzaam multi-levelaanpak worden ontwikkeld tegen institutioneel racisme of andere vormen van discriminatie (Hassen e.a., 2021). De eerste stap is dat er op beleids- en organisatieniveau input komt vanuit gemeenschappen van mensen van kleur. Daarnaast moet antiracisme onderdeel zijn van het organisatiebeleid (Hassen e.a., 2021). Om institutioneel racisme bloot te leggen, is de betrokkenheid van de gehele organisatie vereist; vaak is dit namelijk verweven in de gehele organisatie, waardoor het moeilijk te zien is. Het kan dus niet worden blootgelegd door een individu of een daarvoor samengesteld groepje (Villaruel & Broome, 2020). Om racisme zichtbaar te maken moeten er ongemakkelijke gesprekken worden gevoerd en confrontaties worden aangegaan. Om het probleem van institutioneel racisme aan te pakken, moeten deze ongemakken en confrontaties worden overwonnen, aldus Villaruel en Broome (2020) in hun advies uit naam van de Fellows of the American Academy of Nursing (FAAN).

In de sociale basis en het sociaal werk lijkt er nog weinig beleid te zijn gericht op het veranderen van institutioneel racisme (Felten e.a., 2021b) of andere vormen van institutionele discriminatie (Felten & Daru, 2023). Wel is er in het Verenigd Koninkrijk een beleid geweest vanuit de Central Council for Education and Training in Social Work (CCETSW) (Penketh, 2000). Dit beleid werd aangenomen in 1998, en hier stond in beschreven dat deze organisatie van mening was dat racisme de waarden, houdingen en structuren van de Britse samenleving aangetast heeft, waaronder die van het sociaal werk, en dat CCETSW daarom probeert racistische praktijken te bestrijden op alle gebieden die onder haar verantwoordelijkheden vallen (Penketh, 2000). Er moest (vanuit de CCETSW) door de ontwikkelaars van de scholing van sociaal werkers expliciet(e) antidiscriminatie- en antiracismebeleid en procedures worden ontwikkeld, maar in de praktijk bleek dit ook na 1998 veelal niet te gebeuren (Penketh, 2000).





## **Sociale normen**

Sociale normen gaan over de perceptie van welk gedrag wordt verwacht in een bepaalde (sociale) context. Deze normen hebben invloed op hoe mensen zich gedragen (Tankard & Paluck, 2016). Mensen willen graag bij een groep horen en zullen zich daarom conformeren aan de sociale norm die heerst in deze groep of context. Duidelijke sociale normen tegen racisme en discriminatie zijn cruciaal omdat deze bepalend zijn voor de waargenomen sociale norm of mensen in een bepaalde context wel of niet discrimineren (Crandall e.a., 2002; Tankard & Paluck e.a., 2016; Zitek & Hebl, 2007).

Binnen een bedrijf, organisatie of instituut hebben sociale normen grote invloed (Jauhari & Singh, 2013; McKay e.a., 2007). In een studie van Chen, Liu en Portnoy (2012) is de motivatie van werknemers onderzocht om een goede dienst te leveren aan mensen met een andere culturele achtergrond dan die van henzelf. Deze motivatie bleek onder meer afhankelijk te zijn van het idee van de werknemer over het belang dat de organisatie hecht aan diversiteit, ofwel: de sociale norm met betrekking tot diversiteit. In de aanpak van institutioneel racisme is het daarom belangrijk om in te zetten op een verandering/ versteviging van een antiracistische norm. Uit een recente studie blijkt dat hoe meer mensen het idee hebben dat anderen in hun organisatie racisme goedpraten, hoe meer racistische vooroordelen zij uiten (Corrington e.a., 2023). Uit een eerder onderzoek van Ziegert en Hanges (2005) komt naar voren dat mensen handelen naar hun impliciete vooroordelen wanneer zij het idee hebben dat dit past bij het klimaat of de cultuur van de organisatie.

Cruciaal is dus het veranderen van sociale normen (Elias & Paradies, 2021): bestaande normen houden ongelijkheid vaak in stand. Vanuit de leidinggevenden in organisaties moet de duidelijke boodschap komen dat discriminatie niet getolereerd wordt en vooroordelen geen ruimte mogen krijgen. Daarbij is het belangrijk dat deze norm binnen een specifieke organisatie (dat kan een bedrijf zijn, een school, een sociaal werk instelling etc.) of een heel institutioneel veld breed gedeeld wordt, en dat leidinggevenden hierin hun verantwoordelijkheid nemen (Walter e.a., 2017). In vrijwilligersorganisaties zouden de vrijwilligerscoördinatoren hier een belangrijke rol in kunnen spelen. Om ervoor te zorgen dat leidinggevenden deze taak goed oppakken, werkt het om het aanpakken van discriminatie onderdeel te maken van het profiel van managers en directieleden (Hays-Thomas e.a., 2012).

Het is nog onbekend of dit mechanisme al wordt toegepast in het sociaal werk, al wordt er wel voor gepleit in een project vanuit studenten Sociaal Werk (McMahon-Brlansky, 2014). Wel is het stellen van duidelijke normen tegen discriminatie al een belangrijk thema bij het aanpakken van discriminatie of racisme in de gezondheidszorg (zie onder andere Hassen e.a. 2021). Afschaffen van processen en beleid die leiden tot ongelijkheid.

Wat er niet goed gaat binnen het sociaal werk, is dat meestal niet wordt nagegaan welke effecten beleid heeft op cliënten van diverse achtergronden voordat het wordt

ingevoerd (Abramovitz & Zelnick, 2021). Ook zijn er te vaak vooral witte leiders actief binnen sociaalwerkorganisaties, en worden organisaties van mensen van kleur weinig betrokken (Abramovitz & Zelnick, 2021).

Dat betekent dat het gaat om een probleem in zowel 1) de personeelskant als 2) de dienstverlening aan cliënten (Hamed e.a., 2022). Beleid dat zich richt op het voorkomen en verminderen van institutioneel racisme is dus tweeledig: er is zowel beleid nodig dat zich richt op het tegengaan van ongelijkheid op de werkvloer en in het personeelsbeleid, als beleid dat zich richt op het bieden van goede zorg aan cliënten/patiënten (Webster e.a., 2022). De werkvloer en de zorg aan de patiënten zijn duidelijk met elkaar verbonden, en zouden beide onderdeel moeten zijn van de aanpak van institutioneel racisme (Hassen e.a., 2021; Webster e.a., 2022).

In de diensten van het sociaal werk moet voorkomen worden dat er gewerkt wordt volgens beleid, regels of werkwijzen waarin witte, heteroseksuele mensen zonder beperking onbewust als een soort onzichtbare norm gelden (Felten & Kros, 2023; Purdie-Vaughns & Eibach, 2008; Wekker & Lutz, 2024), zoals in medisch onderzoek of in medische praktijken; die zijn vaak nog uitsluitend gebaseerd op witte mannen en zijn niet inclusief (Zou & Schiebinger, 2018; Sirugo e.a., 2019). Een andere valkuil is dat beleid vanuit het sociaal werk of de sociale basis gebaseerd is op stereotiepe beelden (Felten & Kros, 2023). Stereotiepe beelden kunnen er onder meer toe leiden dat slachtoffers de schuld krijgen, ook wel *blaming the victim* genoemd (Donovan, 2007; Van der Bruggen & Grubb, 2014). Bijvoorbeeld: bij het bestrijden van werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond wordt soms geïnvesteerd in het vergroten van hun werknemerservaring. De onderliggende aanname hier is dat deze jongeren beschikken over minder werknemerscompetenties en daarom de concurrentie met andere jongeren verliezen. Deze aanname is echter niet bewezen (Emmen, 2016). Wel is bewezen dat de achterstand ontstaat door discriminatie op de arbeidsmarkt (zie o.a. Blommaert e.a., 2013; Van den Berg e.a., 2017; Thijsen et al. 2022). De oplossing voor dit probleem wordt in dit geval echter bij de jongeren zelf neergelegd.

Als het gaat om de rol van werkgever, dan is een bekende valkuil dat men niet doorheeft dat (impliciete) vooroordelen en stereotypen invloed hebben op werving en selectie (Derous e.a., 2017; Kulik e.a., 2007; Rooth, 2010; Silva, 2022). Vooroordelen over een minderheidsgroep leiden onder meer tot een voorkeur voor de 'eigen groep' (Silva, 2022). Vooroordelen en stereotypen zijn dus niet alleen van invloed doordat mensen negatieve denkbeelden en houdingen hebben ten opzichte van andere (groepen) mensen, maar ook doordat ze positieve vooroordelen en stereotypen hebben over de eigen groep/mensen. Hierdoor zijn mensen geneigd tot een voorkeur voor mensen die op hen lijken (Goldberg, 2003; Greenwald & Pettigrew, 2014). Dit zorgt voor *cloning*: het steeds opnieuw plaatsen van mensen op bepaalde posities die lijken op de mensen die er daarvoor zaten (Essed & Goldberg, 2002). In het bijzonder als er wordt afgegaan op de 'klik' met een sollicitant, is het risico groot dat (onbewuste) vooroordelen en stereotypen meespelen. Mensen klikken makkelijker met mensen die op hen lijken (Hulsege e.a.,

2020). Dat vooroordelen en stereotypen een rol spelen in beslissingen in de instroom, hebben de verantwoordelijken voor selectie en werving niet altijd in de gaten. Uit een experimenteel onderzoek blijkt dat bevoordelende beslissingen op basis van afkomst door de betrokkenen werd verdedigd onder verwijzing naar arbitraire zaken, zoals de persoonlijkheid van de kandidaat (Silva, 2022). Onderzoek laat ook zien dat beoordelingssystemen en promoties vaak subjectief verlopen (Gupta e.a., 2020; Prendergast & Topel, 1993). Vooral op de hoogste niveaus is het proces sterk subjectief, zo blijkt uit literatuur (Vinkenburg, 2017; Vinkenburg e.a., 2014).

Dit alles betekent dat de volgende typen processen moeten worden aangepast, aldus Felten (e.a., 2023) op basis van de literatuur:

- \* Werkgevers moeten zorgen voor objectieve processen voor de werving en selectie (Hulsegge e.a., 2022) en doorstroom (Bielby, 2000; Javidmehr & Ebrahimpour, 2015); voor goede meldprocedures; en voor leidinggevenden die discriminatie en microagressies kunnen signaleren en plegers aangespreken (Sue e.a., 2019).
- \* Met betrekking tot dienstverleners moet er voorkomen worden dat er 'kleurenblind' beleid wordt gevoerd. Er moet worden nagegaan of er kwaliteit wordt geboden aan alle cliënten, en waar dit beter kan (Felten & Kros, 2023; Kolivoski e.a., 2014). Ook belangrijk is dat dienstverleners gestimuleerd en geholpen worden om hun eigen vooroordelen onder controle te houden of te verminderen: processen binnen een organisatie kunnen zo worden ingericht dat onbewuste vooroordelen of stereotypen van medewerkers geen (of minder) kans krijgen (Daumeyer e.a., 2019).

### **Verantwoording afleggen**

'Accountability' gaat over verantwoording afleggen voor gemaakte keuzes. Het betekent ook dat een persoon impliciet of expliciet de verwachting heeft ter verantwoording geroepen te kunnen worden om eerder gemaakte keuzes te legitimeren (Lerner & Tetlock, 1999). Verantwoording afleggen ('accountability') is een zeer belangrijk onderdeel van de aanpak van racisme in organisaties, zo blijkt uit de wetenschappelijke literatuur (zie o.a. Felten & Kros, 2023). Het betekent dat organisaties, instituten of personen laten zien hoe keuzes zijn gemaakt. Bij de aanpak van institutioneel racisme in een organisatie gaat het er onder meer om dat een organisatie kan aantonen dat de processen binnen de organisatie zo zijn ingericht dat discriminatie voorkomen wordt (Griffith e.a., 2007). Verschillende studies hebben aangetoond dat verantwoording afleggen over de aanpak van discriminatie en/of racisme, de discriminatie of het racisme vanuit en binnen de organisatie kan verminderen (Ben e.a., 2020; Cooper Braithwaite e.a., 2022; Dobbin & Kalev, 2021; Hassen e.a., 2021; Self e.a., 2015; Stephens e.a., 2020; Trenerry e.a., 2023).

Voor het sociaal werk of de sociale basis is dit niet specifiek onderzocht, maar ook hier lijkt dat een logische stap: het gaat dan ook om het verantwoording afleggen aan gemarginaliseerde gemeenschappen en zichtbaar maken hoe het sociaal werk voor hen verandering brengt (Abramovitz & Zelnick, 2022).

## Het betrekken van diverse groepen mensen

Bij het aanpakken van institutioneel racisme en andere vormen van discriminatie is het cruciaal dat degenen die er slachtoffer van worden (mensen van kleur, Zwarte mensen<sup>2</sup>, mensen met een migratieachtergrond et cetera) meer invloed krijgen in het sociaal werk (Abramovitz & Zelnick, 2021; Kolivoski e.a., 2014). Ditzelfde geldt voor andere sectoren (Boynnton-Jarrett e.a., 2021; Felten & Kros, 2023; Watson & Collins, 2022). In verschillende studies wordt dit beschreven voor gezondheidsorganisaties: er komt naar voren dat het cruciaal is dat deze organisaties langdurige relaties opbouwen met gemeenschappen van mensen van kleur, en hen betrekken in hun beleid (Haldane e.a., 2019; Hassen e.a., 2021; Webster e.a., 2022).

Deze inspraak is zo belangrijk omdat de organisatie samen met de doelgroep kan bepalen waar naar gestreefd moet worden, wat de doelen worden: in een theoretisch artikel over de gezondheidszorg wordt gesteld dat de zorgorganisatie met de uitgesloten groep kan bepalen op welke manier de dienstverlening (in dit geval gezondheidszorg) verbeterd kan worden (Durey e.a., 2012). Op deze manier kan dan beter worden nagegaan of de ingezette acties de beoogde verandering teweegbrengen (Braveman e.a., 2022). Er kan namelijk een discrepantie bestaan tussen wat een organisatie doet om ongelijkheid binnen de organisatie tegen te gaan en/of inclusie en diversiteit te bevorderen, en dat wat de werknemers en/of cliënten op dagelijkse basis ervaren (Banks & Harvey, 2020).

### EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJK

Uit een onderzoek uit Antwerpen uit 2022 van Neyens, Driessens en El Massaoudi blijkt dat het sociaal werk een belangrijke schakel is in de strijd tegen discriminatie: onder meer doordat sociaal werkers vaak een actieve rol op zich nemen in het bespreekbaar maken van ervaringen van discriminatie (Neyens e.a., 2022). Ook spelen sociaal werkers vaak een belangrijke rol als intermediair tussen de betrokken persoon en de instanties, en ondersteunen zij hun doelgroep collectief door een veilig klimaat te creëren om onder meer ervaringen te delen. Ze spelen ook via het publieke debat een rol in de structurele aanpak van discriminatie (Neyens e.a., 2022).

2 We kiezen er voor in dit rapport voor om Zwart met een hoofdletter te schrijven. Dit om te verwijzen naar mensen met een gedeelde transnationale politiek en culturele identiteit die door mensen in de Afrikaanse diaspora gedeeld worden. Zwart refereert dus niet direct (en uitsluitend) naar kleur, maar gaat verder dan dit. Het woord refereert ook aan mensen die een gedeelde geschiedenis, identiteit en gemeenschap dragen. Als we (lees in 'het Westen') over 'witte mensen' spreken, wordt er veelal niet verwezen naar een gedeelde identiteit en culturele geschiedenis. Daarom hebben wij ervoor gekozen wit met een kleine letter te schrijven. KIS sluit hiermee aan bij invloedrijke media als The New York Times (zie Why We're Capitalizing Black - The New York Times (nytimes.com)) en AP News (AP changes writing style to capitalize "b" in Black | AP News)

### 3.3. Ontbrekende kennis

Er is in Nederland nog weinig onderzoek uitgevoerd en daardoor ontbreekt onder meer de kennis om de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden:

- \* Hoe vaak en wanneer ervaren cliënten, bewoners, hulpvragers et cetera discriminatie in de sociale basis?
- \* In hoeverre (hoeveel organisaties?) en op welke manier hebben sociaalwerkorganisaties en andere organisaties in de sociale basis beleid tegen discriminatie op verschillende niveaus (vanuit cliënten, vanuit professionals/vrijwilligers, tussen de professionals/vrijwilligers et cetera)?
- \* Welke typen beleid in sociaalwerkorganisaties en andere organisaties in de sociale basis zijn effectief, en onder welke voorwaarden werken deze in de Nederlandse context het beste?
- \* In hoeverre en op welke manier wordt er binnen de sociaalwerkopleidingen les gegeven over discriminatie?

### 3.4. Samenvatting

Er zijn verschillende werkzame mechanismen en oplossingsrichtingen om discriminatie in de sociale basis aan te pakken.

Training van sociaal werkers is een van de aanpakken die besproken worden in de internationale onderzoeksliteratuur. Een voorbeeld van dergelijke training is het oefenen van interculturele competenties. Hierbij wordt deelnemers geleerd om kritisch na te denken over ongelijkheid, en in gesprek te gaan met mensen die van hen verschillen. Kritiek op dergelijke aanpakken is het risico van stereotyperingen, waarbij groepskenmerken te veel op het individu geplakt worden. Een andere kritiek luidt dat dergelijke trainingen te weinig gaan over het veranderen van processen en systemen. Als alternatief wordt een training genoemd waarin de gevoeligheid voor machtsverschillen wordt toegevoegd aan de werkhouding, dit heet 'culturele bescheidenheid'. Witte professionals leren daarin om rekening te houden met hun eigen opvoeding en 'witte kijk'.

Daarnaast worden in de onderzoeksliteratuur de volgende aanpakken beschreven:

- \* het inzetten van antiracismetrainingen en -educatie. Dit gaat verder dan zelfbewustzijn creëren, en gaat over actief verzet tegen racisme. Zo leren studenten om ervaringsverhalen te vertellen van mensen die te maken hebben gehad met racisme;
- \* *racial identity caucusing*, waarbij de deelnemers als groep gaan achterhalen op welke manier machtsverschillen en privileges invloed hebben op het collectief;
- \* het vergroten van kennis over de geschiedenis van de Amerikaanse burgerrechtenbeweging. Dit zorgde voor mindere kleurenblindheid onder de sociaal werkers;
- \* bewustwordingstrainingen, waarin deelnemers zich bewust worden van hun eigen vooroordelen en stereotypen. Dit werkt alleen als deelnemers voldoende zelfcontrole hebben en intrinsiek gemotiveerd zijn om aan hun eigen vooroordelen en stereotypen te werken;

- \* omstanderstrainingen, waarin deelnemers leren om in te grijpen bij het zien van discriminatie. Dit werkt vanuit het principe van een sociale norm; door in te grijpen wordt het gewenste gedrag genormaliseerd, en wordt gecommuniceerd dat niet-discrimineren de norm is. Dit zorgt ervoor dat mensen minder gaan discrimineren.

Een ander werkzaam mechanisme is inleving in en empathie voor iemand die gediscrimineerd wordt, of contact met personen uit een andere dan de eigen groep. Het bevorderen van inleving en empathie kan zowel door daadwerkelijke ontmoetingen, als via bijvoorbeeld film of theater. Daarnaast kan mindfulness helpen om vooroordelen en stereotypen af te zwakken. Door aandacht te hebben voor het moment, op een niet-oordelende manier, worden vooroordelen minder snel actief in het brein. Dit is ook getest onder studenten Sociaal Werk.

Naast het aanpakken van individuele vooroordelen en stereotypen bij werknemers, is het ook belangrijk om de organisatie te veranderen. Om institutioneel racisme aan te pakken is het nodig om integraal beleid te ontwikkelen op het gebied van inclusie en diversiteit. Het veranderen van sociale normen kan hier ook aan bijdragen. Niet alleen het stellen van een antiracistisamenorm is belangrijk, maar ook het aanpassen van sociale normen die mogelijk discriminerend werken. Hierop aansluitend is het raadzaam om processen en beleid die tot ongelijkheid kunnen leiden aan te passen of af te schaffen. Over dit proces kan verantwoording worden afgelegd. Dit helpt in het vormen van een sociale norm om binnen een organisatie tot verandering te komen. En uiteraard is het voor de aanpak van institutioneel racisme belangrijk om mensen van kleur te betrekken in dit proces.



## Hoofdstuk 4.

# Samenvatting en conclusies

### 4.1. Samenvatting

De sociale basis in Nederland verwijst naar het netwerk van sociale banden en infrastructuur waarbinnen mensen functioneren. Deze sociale basis speelt een cruciale rol in het bevorderen van sociale cohesie en het verkleinen van maatschappelijke verschillen. Er zijn echter aanwijzingen dat er binnen deze sociale basis discriminatie en uitsluiting voorkomen. In deze kennissynthese verkennen we op basis van beschikbare literatuur en aanvullende interviews de aard en de prevalentie van uitsluiting en discriminatie in de sociale basis, en hoe deze problemen kunnen worden aangepakt.

Discriminatie is in Nederland een aanzienlijk probleem: in 2018 ervoer 27 procent van de bevolking discriminatie, en nog eens 11 procent wist niet zeker of ze discriminatie hadden ervaren. Vooral mensen met een migratieachtergrond, moslims, lhbtq+ personen en mensen met een beperking ervaren relatief veel discriminatie. Deze uitsluiting strekt zich uit tot de arbeidsmarkt en de woningmarkt, en is waarschijnlijk ook terug te vinden in de sociale basis.

Onze kennissynthese is onderverdeeld in drie hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk belichten we de prevalentie en aard van discriminatie binnen de sociale basis, met speciale aandacht voor vrijwilligers- en buurtinitiatieven en maatschappelijk werk. Binnen buurt- en vrijwilligersinitiatieven komt er discriminatie voor op verschillende niveaus. Cliënten discrimineren soms vrijwilligers: bekend is dat in 45 procent van de vrijwilligersorganisaties cliënten zich op basis van verschillende gronden negatief uitlaten over vrijwilligers, waarbij afkomst en culturele achtergrond het meest voorkomen. Organisaties blijken soms zelf tegemoet te komen aan discriminerende verzoeken van cliënten. Wat de rol van vrijwilligers bij discriminatie betreft: ongeveer 60 procent van de respondenten geeft aan dat vrijwilligers zich negatief uitlaten over cliënten, op basis van hun vooroordelen. Bovendien heeft iets meer dan de helft ervaren dat vrijwilligers om deze reden soms cliënten weigeren. 42 procent van de ondervraagde sociaal professionals geeft aan dat er onderling gediscrimineerd wordt. 30 procent geeft aan dat collega's in de buurt cliënten en vrijwilligers discrimineren. Een ander probleemgebied is de positie van 'migrantenorganisaties en -initiatieven'. Deze groepen hebben vaak moeite om erkenning te krijgen van reguliere hulporganisaties, omdat ze vaak als 'onprofessioneel' worden gezien. Subsidieaanvragen van deze groepen worden door gemeenten vaak afgewezen. Daarnaast voelen cultuurspecifieke ouderenzorgorganisaties zich bevooroordeeld door inspecties, waardoor hun operationele efficiëntie wordt ondermijnd.

In hoofdstuk 2 komen de strategieën om uitsluiting en discriminatie in de sociale basis aan te pakken aan bod. Daarbij besteden we specifieke aandacht aan buurtinitiatieven en vrijwilligerswerk. In een van de verkenningen geeft bijna driekwart van de respondenten aan dat hun organisatie inclusiviteit bevordert, hoewel de gebruikte methoden verschillen. Het uitdragen van een inclusieve boodschap en het volgen van trainingen Diversiteit & Inclusiviteit zijn veelgebruikte benaderingen. Echter, slechts een klein aantal implementeert hun visie op inclusiviteit actief. In de sector maatschappelijk werk is er beperkt onderzoek uitgevoerd naar de aanpak van discriminatie. Uit een van de onderzoeken blijkt dat 85 procent van de maatschappelijk werkers wel eens heeft ingegrepen bij geconstateerde discriminatie, hoewel slechts 47 procent een gesprek heeft gevoerd wanneer ze zelf discriminatie hadden ervaren. Bovendien meldt 60 procent van de professionals die discriminatie ervaren dit niet.

In hoofdstuk 3 verkennen we oplossingen om discriminatie in de sociale basis aan te pakken. De focus ligt op effectieve mechanismen tegen discriminatie, en goede voorbeelden uit de praktijk. We geven inzicht in mogelijke beleidsmaatregelen, en benoemen gebieden die verder onderzoek behoeven.

Uit onderzoek blijkt dat er verschillende mechanismen effectief zijn tegen discriminatie, zoals het bevorderen van empathie, het veranderen van sociale normen, het confronteren en bewustmaken, en flexibel denken door middel van tegenstereotypen. Deze benaderingen zijn gericht op het verminderen van vooroordelen en stereotypen. Andere effectieve methoden zijn het objectiveren van werkprocessen, verlengd en plaatsvervangend contact, morele verheffing, imaginair contact, het verminderen van angst, het versterken van een gemeenschappelijke groepsidentiteit, mindfulness, ingrijpen als omstander, en het vergroten van relevante kennis. In vrijwilligersorganisaties kunnen verschillende van deze methoden worden gebruikt.

Op organisatieniveau bestaan er specifieke mechanismen om institutionele vormen van discriminatie, zoals institutioneel racisme en institutionele discriminatie van mensen met een beperking, te verminderen. Daarbij gaat het onder meer om het veranderen van sociale normen, het afschaffen van processen die leiden tot ongelijkheid, het afleggen van verantwoording, en het bij beleidsvorming betrekken van mensen die slachtoffer zijn van discriminatie.

Al deze mechanismen vormen een integraal onderdeel van de strategie om discriminatie aan te pakken en te verminderen, zowel in een individuele als in een institutionele context.

### **Goede voorbeelden**

In dit rapport zijn met name goede voorbeelden uit het buitenland naar voren gekomen zoals uit de Verenigde Staten, Verenigde Koninkrijk en België. Het gaat onder meer om het trainen van sociaal werkers (in opleiding) in het omgaan met discriminatie en racisme. Maar er zijn ook enkele goede voorbeelden uit Nederland. Uit onderzoek naar vrijwillige-maatjesprojecten blijkt dat sommige organisaties in Nederland – organisaties met een relatief hoge organisatiegraad wat betreft vrijwilligerswerk – al beleid ontwik-



keld hebben tegen discriminatie door cliënten. Er zijn meldsystemen voor grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie, en protocollen om met dergelijk gedrag om te gaan. Bij discriminerende verzoeken kan een zorgverleningsovereenkomst ontbonden worden. Ook koepelorganisaties en belangenorganisaties uit de sector besteden aandacht aan het probleem. Echter, een concrete aanpak van discriminatie in organisaties in de sociale basis in Nederland is nog veelal toekomstmuziek.

### **Beleidsmogelijkheden**

Er zijn diverse mogelijkheden voor beleid. Belangrijk is dat organisaties in de sociale basis kritisch gaan kijken naar de processen in de organisatie en nagaan of en hoe hierin wordt voorkomen dat cliënten/bewoners én medewerkers ongelijk behandeld worden en waar nodig deze processen aanpassen. Gemeenten zouden deze ontwikkeling kunnen stimuleren.

Organisaties in de sociale basis hoeven niet vanaf nul te beginnen. Bijvoorbeeld: het College voor de Rechten van de Mens heeft adviezen gepubliceerd over het voorkomen van discriminatie in de zorg, die ook relevant kunnen zijn voor de sociale basis. En het beleid van sommige vrijwilligersorganisaties tegen discriminatie lijkt op de werkwijze van Rotterdamse organisaties die een meldsysteem hebben voor grensoverschrijdend gedrag en protocollen om met dit gedrag om te gaan. Verder is er veel bekend over het tegengaan van discriminatie tussen professionals op de werkvloer, waaronder het creëren van ontmoetingen tussen medewerkers, het betrekken van medewerkers met verschillende culturele achtergronden bij beleidsvorming, en het opstellen van een antidiscriminatiebeleid waar organisaties in de sociale basis hun voordeel mee zouden kunnen doen.

### **Ontbrekende kennis**

Er is in Nederland nog weinig onderzoek uitgevoerd naar discriminatie in de sociale basis. Er ontbreekt kennis om onderstaande vragen te kunnen beantwoorden:

- \* Hoe vaak en wanneer ervaren cliënten, bewoners, hulpvragers et cetera discriminatie in de sociale basis?
- \* In welke mate en op welke manier ontwikkelen organisaties in de sociale basis beleid tegen discriminatie?
- \* Welke soorten beleidsaanpakken effectief zijn, en onder welke voorwaarden werken ze optimaal in de Nederlandse context?
- \* In welke mate en op welke manier wordt er in Sociaal Werk-opleidingen kennis verspreid over (de aanpak van) discriminatie?

## **4.2. Conclusies**

### **1. Discriminatie vermoedelijk een wijdverbreid probleem in de sociale basis van Nederland.**

Onze kennissynthese laat zien dat zo ver nu bekend, discriminatie een aanzienlijk probleem lijkt te zijn binnen de sociale basis in Nederland, met name tegen mensen met

een migratieachtergrond, moslims, lhbtq+ personen en mensen met een beperking. Deze discriminatie komt tot uiting in verschillende contexten, waaronder vrijwilligersinitiatieven, burgerinitiatieven en sociaal werk. Dit inzicht wordt ondersteund door onderzoeken die we in deze kennissynthese aanhalen, waaruit onder meer blijkt dat vrijwilligers discriminatie ervaren in hun werkzaamheden, en dat migrantenorganisaties en -initiatieven vaak moeite hebben om erkenning te krijgen in de systeemwereld.

## **2. Er zijn effectieve mechanismen om discriminatie aan te pakken, maar deze worden vaak (nog) niet benut.**

We identificeren verschillende effectieve mechanismen om discriminatie aan te pakken zoals het bevorderen van empathie; het veranderen van sociale normen; het confronteren en stimuleren van bewustwording; en flexibel denken door het gebruik van tegengestelde stereotypen. Daarnaast is bekend dat het belangrijk is om de processen binnen de organisatie te veranderen om te voorkomen dat cliënten en medewerkers vanwege onder meer hun afkomst minder goed behandeld worden. Echter, ondanks het bestaan van deze mechanismen, wordt er in de praktijk niet altijd gebruik van gemaakt. Onbekendheid en onbekwaamheid spelen daar een belangrijke rol in. Dit wordt geïllustreerd door het feit dat veel organisaties een positieve houding aannemen ten aanzien van inclusiviteit, maar dat vervolgens slechts een klein aantal actief hun visie op inclusie implementeert.

## **3. Er is een gebrek aan onderzoek naar en kennis over discriminatie in de sociale basis.**

Onze verkenning gaat uitvoerig in op de problematiek van discriminatie binnen de sociale basis. We benadrukken dat er op dit gebied nog steeds een gebrek is aan onderzoek en kennis. Op de volgende belangrijke vragen kan er bijvoorbeeld nog geen antwoord gegeven worden:

- \* Hoe vaak en wanneer ervaren cliënten, bewoners, hulpzoekenden enzovoort discriminatie in de sociale basis?
- \* In hoeverre en op welke manier beschikken sociaalwerkorganisaties en andere organisaties in de sociale basis over beleid tegen discriminatie, en in hoeverre passen ze dat toe in de praktijk?
- \* Welke soorten beleid zijn er effectief, en onder welke voorwaarden werken die het beste in de Nederlandse context?
- \* In welke mate en op welke manier wordt er in Sociaal Werk-opleidingen kennis verspreid over (de aanpak van) discriminatie?

Dit gebrek aan kennis impliceert dat er meer onderzoek nodig is om a) een vollediger beeld te krijgen van de aard en omvang van discriminatie binnen de sociale basis in Nederland, en b) effectievere strategieën te ontwikkelen om deze discriminatie aan te pakken.

# Bronnen

- Abdallah, S., Boer, N. de, Bouwens, M. & Bos, A. (2007). *Jongerenwerk tegen homovijandigheid. Verslag vooronderzoek & advies voor projectontwikkeling*. Hogeschool van Amsterdam en Youth Spot.
- Abramovitz, M., & Zelnick, J. R. (2021). Structural racism, managerialism, and the future of the human services: Rewriting the rules. *Social Work, 67*(1), 8-16.
- Andriessen, I. (2017), *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?* Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre A., Van den Berg E. , Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 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.
- Banks, K. H., & Harven, R. (2020, 12 juni). Is your company actually fighting racism, or just talking about it? Harvard Business Review. Geraadpleegd 11-03-2024 <https://hbr.org/2020/06/is-your-company-actually-fighting-racism-or-just-talking-about-it>
- Bartsch, A., Oliver, M. B., Nitsch, C., & Scherr, S. (2018). Inspired by the Paralympics: Effects of empathy on audience interest in para-sports and on the destigmatization of persons with disabilities. *Communication Research, 45*(4), 525-553.
- Batson, C. D., & Ahmad, N. Y. (2009). Using empathy to improve intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review, 3*(1), 141-177.
- Batson, C. D., Polycarpou, M. P., Harmon-Jones, E., Imhoff, H. J., Mitchener, E. C., Bednar, L. L., Klein, T.R., & Highberger, L. (1997). Empathy and attitudes: Can feeling for a member of a stigmatized group improve feelings toward the group? *Journal of personality and social psychology, 72*(1), 105.
- Beasley, C. C., Singh, M. I., & Drechsler, K. (2022). Anti-racism and equity-mindedness in social work field education: a systematic review. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work, 31*(3-5), 173-185.

Ben, J., Kelly, D., & Paradies, Y. (2020). Contemporary anti-racism: a review of effective practice. *Routledge international handbook of contemporary racisms*, 205-215.

Bielby, W. T. (2000). Minimizing workplace gender and racial bias. *Contemporary Sociology*, 29, 120-129.

Blommaert, E. C. C. A. (2013). *Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data* [PhD Thesis].

Boynton-Jarrett, R., Raj, A., & Inwards-Breland, D. J. (2021). Structural integrity: Recognizing, measuring, and addressing systemic racism and its health impacts. *EClinicalMedicine*, 36, 100921.

BPSW. (2022). Beroepsprofiel van de sociaal werker. Utrecht: BPSW.

Braveman, P. A., Arkin, E., Proctor, D., Kauh, T., & Holm, N. (2022). Systemic And Structural Racism: Definitions, Examples, Health Damages, And Approaches To Dismantling: Study examines definitions, examples, health damages, and dismantling systemic and structural racism. *Health Affairs*, 41(2), 171-178.

Broekroelofs, R. (2023). *Ervaren discriminatie. Een peiling onder sociaal professionals*. Movisie.

Broockman, D., & Kalla, J. (2016). Durably reducing transphobia: A field experiment on door-to-door canvassing. *Science*, 352(6282), 220-224.

Broekroelofs, R., Cadat-Lampe, M., Keers, T., Vlug, J., & Felten, H. (2023) *De aanpak van discriminatie in de sociale basis. Inzicht en handelsperspectieven voor sociaal professionals voor in de sociale basis*. Utrecht: Movisie.

Bruster, B. E., Lane, T. Y., & Smith, B. D. (2019). Challenging implicit bias: Preparing students to practice with African American families. *Social Work Education*, 38(5), 654-665.

Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (2011). *Factsheet 2011: Discriminatie in de woonomgeving*.

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.

Carlsson, H., Pijpers, R., & Van Melik, R. (2022). Day-care centres for older migrants: spaces to translate practices in the care landscape. *Social & Cultural Geography, 23*(2), 250-269.

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.

Chen, X. P., Liu, D., & Portnoy, R. (2012). A multilevel investigation of motivational cultural intelligence, organizational diversity climate, and cultural sales: Evidence from US real estate firms. *Journal of applied psychology, 97*(1), 93.

Chu, W., Wippold, G., & Becker, K. D. (2022). A systematic review of cultural competence trainings for mental health providers. *Professional Psychology: Research and Practice, 53*(4), 362.

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

College voor de Rechten van de Mens. (2021). *Visienota. Institutioneel racisme. Naar een mensenrechtelijke aanpak*. College voor de Rechten van de Mens.

Colvin-Burque, A., Zugazaga, C. B., & Davis-Maye, D. (2007). Can cultural competence be taught? Evaluating the impact of the SOAP model. *Journal of Social Work Education, 43*(2), 223-242.

Cooper Brathwaite, A., Versailles, D., Juüdi-Hope, D., Coppin, M., Jefferies, K., Bradley, R., Campbell, R., Garraway, C., Obewu, O., LaRonde-Ogilvie, C., Sinclair, D., Groom, B., & Grinspun, D. (2022). Tackling discrimination and systemic racism in academic and workplace settings. *Nursing inquiry, 29*(4), e12485.

Corrington, A., Fa-Kaji, N.M., Hebl, M., Salgado, A., Brown, N. D., & Ng, L. (2023). The influence of social norms on the expression of anti-Black bias. *Journal of Business and Psychology, 38*(1), 89-108.

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.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139

Curtiss, S. L., & Perry, S. C. (2023). Cultural humility in youth work: a duoethnography on anti-racist, anti-ableist practice. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 1-16.

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.

Danso, R. (2018). Cultural competence and cultural humility: A critical reflection on key cultural diversity concepts. *Journal of Social Work*, 18(4), 410-430.

Daumeyer, N. M., Onyeador, I. N., Brown, X., & Richeson, J. A. (2019). Consequences of attributing discrimination to implicit vs. explicit bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 84, 103812.

Davis, A. (2019). Historical knowledge of oppression and racial attitudes of social work students. *Journal of Social Work Education*, 55(1), 160-175.

Davies, K., Tropp, L. R., Aron, A., Pettigrew, T. F., & Wright, S. C. (2011). Cross-group friendships and intergroup attitudes: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 15(4), 332-351.

De Boer, N., Sonneveld, J., Abdallah, S., Heshmat Manesh, S., & Bos, A. (2009). *Jongerenwerk en homoseksualiteit: methodiekbeschrijving Dialoogproject*. Hogeschool van Amsterdam, Domein Maatschappij en Recht.

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.

Deepak, A. C., & Biggs, M. J. G. (2011). Intimate technology: A tool for teaching anti-racism in social work education. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 20(1), 39-56.

De Klerk, M., De Boer, A., Plaisier, I. (2015). *Wie zorgt er voor mensen met psychiatrische of verstandelijke problemen?* Geraadpleegd op 11-03-2024 van <https://www.socialevraagstukken.nl/wie-zorgt-er-voor-mensen-met-psychiatrische-of-verstandelijke-problemen/>

De Jesús, A., Hogan, J., Martinez, R., Adams, J., & Hawkins Lacy, T. (2016). Putting racism on the table: The implementation and evaluation of a novel racial equity and cultural competency training/consultation model in New York City. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work, 25*(4), 300-319.

Dermaux, J. (2022, 3 juni). *Inclusief vrijwilligerswerk: Hoe besteden organisaties aandacht aan inclusie?* Movisie.

Derous, E., Pepermans, R., & Ryan, A. M. (2017). Ethnic discrimination during résumé screening: Interactive effects of applicants' ethnic salience with job context. *Human Relations, 70*(7), 860-882.

Dessel, A. B., Jacobsen, J., Levy, D. L., McCarty-Caplan, D., Lewis, T. O., & Kaplan, L. E. (2017). LGBTQ topics and Christianity in social work: Tackling the tough questions. *Social work & christianity, 44*.

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 STEM departments. *Journal of Experimental Social Psychology, 73*, 211-215.

Dobbin, F., & Kalev, A. (2021). The civil rights revolution at work: What went wrong. *Annual Review of Sociology, 47*, 281-303.

Donovan, R. A. (2007). To blame or not to blame: Influences of target race and observer sex on rape blame attribution. *Journal of interpersonal violence, 22*(6), 722-736.

Dovidio, J. F., Ten Vergert, M., Stewart, T. L., Gaertner, S. L., Johnson, J. D., Esses, V. M. & Pearson, A. R. (2004). Perspective and prejudice: Antecedents and mediating mechanisms. *Personality and Social Psychology Bulletin, 30*(12), 1537-1549.

Draak, M. D., Marangos, A. M., Plaisier, I., & Klerk, M. D. (2016). *Wel thuis? Literatuurstudie naar factoren die zelfstandig wonen van mensen met beperkingen beïnvloeden*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Duhaney, P., Kusari, K., Morris, E., & Taiwo, A. (2022). Addressing systemic anti-Black racism in social work: A plan of action. *Journal of Teaching in Social Work, 42*(2-3), 280-302.

Dupper, D. (2017). Strengthening Empathy Training Programs for Undergraduate Social Work Students. *Journal of Baccalaureate Social Work*, 22(1), 31-41.

Durey, A., Wynaden, D., Thompson, S. C., Davidson, P. M., Bessarab, D., & Katzenellenbogen, J. M. (2012). Owing solutions: a collaborative model to improve quality in hospital care for Aboriginal Australians. *Nursing inquiry*, 19(2), 144-152.

Eidse, J. (2018). *Increasing awareness of racial identity among white social workers-a narrative approach*. Masterthesis. The University of Manitoba.

Elias, A., & Paradies, Y. (2021). The costs of institutional racism and its ethical implications for healthcare. *Journal of bioethical inquiry*, 18, 45-58.

Emmen, M. (2016). *Werkt het verbeteren van werknemerscompetenties tegen jeugdwerkloosheid? Een vooronderzoek*. Utrecht: KIS.

Emmerling, D. (2022). *A Participatory Evaluation of the Impacts of Antiracism Training: Towards Methods and Measures of Individual, Organizational, and System Change* (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill).

Engbersen, R., & Sprinkhuizen, A. (2022). Sociale basis. In L. Veldboer, R. Engbersen, E. Hooghiemstra, J. Jansen, L. Koeter, L. Repetur, J. Rözer, & A. Sprinkhuizen (Red.), *Lexicon nabij sociaal werk (versie 2.0)* (pp. 15-20). Movisie.Essed, P., & Goldberg, D. T. (2002). Cloning cultures: The social injustices of sameness. *Ethnic and Racial Studies*, 25(6), 1066-1082.

EU Fundamental Rights Agency. (2020). *Fundamental rights report 2020*. Publications Office of the European Union.

Eumc (2005). *Racist violence in 15 EU member states. A Comparative Overview of Findings from the RAXEN NFP Reports 2001-2004* Geraadpleegd op 20-12-2023 van [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/190-CS-RV-main.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/190-CS-RV-main.pdf)

Fassaert, T., & van Husen, G. (2016). *Slachtoffers in Treiterzaken. Onderzoek naar de impact van intimidatie in de woonomgeving*. Amsterdam: GGD.

Felten (2023). *Institutioneel racisme effectief aanpakken. Als werkgever, als dienstverlener en beleidsmaker. Handreiking voor gemeenten*. KIS.

Felten, H. & Kros, K. (2023). *Handreiking voor gemeenten. Institutioneel racisme effectief aanpakken Als werkgever, als dienstverlener en beleidsmaker*. KIS.



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

Felten, H. & Cadat, M. (2022). *Een ogenschijnlijke tegenstelling: om racisme aan te pakken moet je niet kleurenblind zijn* Geraadpleegd op 21-12-2024 van <https://www.kis.nl/artikel/een-ogenschijnlijke-tegenstelling-om-racisme-aan-te-pakken-moet-je-niet-kleurenblind-zijn#:~:text=In%20de%20samenleving%20gaan%20verschillen,racisme%20en%20discriminatie%20bemoeilijkt%20wordt.>

Felten, H., & Daru, S. (2023). *Wat is institutionele discriminatie?* Geraadpleegd op 22-11-2023 van <https://www.movisie.nl/artikel/wat-is-institutionele-discriminatie>

Felten, H., Does, S., De Winter Koçak S., Asante A., Andriessen I., Donker R., & Brock, A. (2021a). *Institutioneel racisme in Nederland: De aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij.* KIS.

Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., & Brock, A. (2021b). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie.* KIS.

Felten, H., Keers, T. Harnacke, C., & Broekroelofs, R. (2023). *Ingrijpen bij racisme binnen je eigen 'bubbel'. Hoe werkt dat en wat kunnen verschillende stakeholders hierin doen?* Movisie.

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.

\* Fisher-Borne, M., Cain, J. M., & Martin, S. L. (2015). From mastery to accountability: Cultural humility as an alternative to cultural competence. *Social Work Education*, 34(2), 165-181.

FitzGerald, C., Martin, A., Berner, D., & Hurst, S. (2019). Interventions designed to reduce implicit prejudices and implicit stereotypes in real world contexts: a systematic review. *BMC psychology*, 7(1), 1-12.

Fitzpatrick, H., Felten, H., & Harnacke, C. (2023). *Validisme aanpakken ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking.* Movisie.

Foronda, C. (2020). A theory of cultural humility. *Journal of Transcultural Nursing*, 31(1), 7-12.

Foronda, C., Baptiste, D. L., Reinholdt, M. M., & Ousman, K. (2016). Cultural humility: A concept analysis. *Journal of Transcultural Nursing*, 27(3), 210-217.

FORUM (2009). *Handboek Sociaal Calamiteiten Plan (SCP)*. FORUM.

Gemeente Amsterdam (2012). *Actieplan De Treiteraangepak. Intimidatie in de woonomgeving*. Gemeente Amsterdam.

Gemeente 's-Hertogenbosch & Gemeente Oss, afdeling onderzoek en statistiek (2017). *LHBT'ers in 's-Hertogenbosch, Oss en omliggende gemeenten. Een belevingsonderzoek onder lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders*. Gemeente 's-Hertogenbosch & Gemeente Oss.

Gervais, S. J., & Hoffman, L. (2013). Just think about it: Mindfulness, sexism, and prejudice toward feminists. *Sex roles*, 68(5), 283-295.

Goldberg, C. B. (2003). Applicant reactions to the employment interview: A look at demographic similarity and social identity theory. *Journal of Business Research*, 56(8), 561-571.

Gottlieb, M. (2021). The case for a cultural humility framework in social work practice. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 30(6), 463-481.

Govere, L., & Govere, E. M. (2016). How effective is cultural competence training of healthcare providers on improving patient satisfaction of minority groups? A systematic review of literature. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 13(6), 402-410.

Greeno, E. J., Fedina, L., Rushovich, B., Moore, J. E., Linsenmeyer, D., & Wirt, C. (2017). 'They tippy toe around the race issue': The impact of a Title IV-E program on culturally informed practice for child welfare students. *Child & Family Social Work*, 22(4), 1374-1382.

Greenwald, A. G., & Pettigrew, T. F. (2014). With malice toward none and charity for some: ingroup favoritism enables discrimination. *American Psychologist*, 69(7), 669.

Griffith, D. M., Mason, M., Yonas, M., Eng, E., Jeffries, V., Plihcik, S., & Parks, B. (2007). Dismantling institutional racism: theory and action. *American journal of community psychology*, 39, 381-392.

Gupta, P., Hudnurkar, M., & Ambekar, S. (2020). HR-Analytics for Effective Performance Appraisal. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 4288-4308.

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.

Haldane, V., Chuah, F. L., Srivastava, A., Singh, S. R., Koh, G. C., Seng, C. K., & Legido-Quigley, H. (2019). Community participation in health services development, implementation, and evaluation: A systematic review of empowerment, health, community, and process outcomes. *PloS one*, 14(5), e0216112.

Hamed, S., Bradby, H., Ahlberg, B. M., & Thapar-Björkert, S. (2022). Racism in healthcare: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(1), 988.

Hamilton-Mason, J., & Schneider, S. (2018). Antiracism Expanding Social Work Education: A Qualitative Analysis of the Undoing Racism Workshop Experience. *Journal of Social Work Education*, 54(2), 337-348

Harnacke, C., Badou, M., Felten, H., & Cadat-Lampe, M. (2023). *Discriminatie in de zorg en de sport: Wat weten we (niet)? Een literatuuronderzoek in opdracht van het ministerie van VWS*. Movisie & Verweij-Jonker Instituut.

Hassen, N., Lofters, A., Michael, S., Mall, A., Pinto, A. D., & Rackal, J. (2021). Implementing anti-racism interventions in healthcare settings: a scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2993.

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.

Hays-Thomas, R., Bowen, A., & Boudreaux, M. (2012). Skills for diversity and inclusion in organizations: A review and preliminary investigation. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(2), 128-141.

Hendriks, P. (2018). *Turkish-Dutch and Moroccan-Dutch female professionals in social work: The self-perception and positioning of young, newly-started professionals in social work*. Eburon.

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.

Hillman, J., & Martin, R. A. (2002). Lessons about gay and lesbian lives: A spaceship exercise. *Teaching of Psychology, 29*(4), 308-311.

Hing, L. S. S., Li, W., & Zanna, M. P. (2002). Inducing hypocrisy to reduce prejudicial responses among aversive racists. *Journal of Experimental Social Psychology, 38*(1), 71-78.

Hodson, G., Choma, B. L., & Costello, K. (2009). Experiencing alien-nation: Effects of a simulation intervention on attitudes toward homosexuals. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(4), 974-978.

Hoekstra-Pijpers, R. (2022). Experiences of older LGBT people ageing in place with care and support: A window on ordinary ageing environments, home-making practices and meeting activities. *Sexualities, 25*(1-2), 25-44.

Hoogenbosch, A. (2022). *Institutioneel racisme bij woningverhuur*. Kennisplatform Inclusief Samenleven

Huijnk, W., Damen, R., & Van Kampen, L. (2022). *LHBT Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Hulsegge, H., Verhoef, H., Thijs C., In der Maur, M., Hummel, L., & Emmert, S. (2022). *Literatuur- en DELPHI-studie culturele inclusie en doorstroom: een onderzoek naar stimulerende factoren en interventies*. TNO.

Hulsegge, G., Emmert, S. B., & Verhoef, H. F. C. (2020). *Delphi-studie stand der wetenschap arbeidsmarktdiscriminatie: Interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten*. TNO; Leiden: R10976.

Hodgson, D., & Watts, L. (2017). What can moral and social intuitionism offer ethics education in social work? A reflective inquiry. *British journal of social work, 47*(1), 181-197.

Horevitz, E., Lawson, J., & Chow, J. C. C. (2013). Examining cultural competence in health care: Implications for social workers. *Health & social work, 38*(3), 135-145.

I&O Research (2019). *Acceptatie van LHBTI+'ers in Gelderland en Overijssel*. Enschede: I&O Research.

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

- Jani, J. S., Osteen, P., & Shipe, S. (2016). Cultural competence and social work education: Moving toward assessment of practice behaviors. *Journal of Social Work Education, 52*(3), 311-324.
- Jansen, J., Van Pelt, M., Repetur, L., & Jansen, C. (2021). *Sterke beleidsinterventies, sterke sociale basis. Een verkenning*. Movisie.
- Jauhari, H., & Singh, S. (2013). Perceived diversity climate and employees' organizational loyalty. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 32*(3), 262-276.
- Javidmehr, M., & Ebrahimpour, M. (2015). Performance appraisal bias and errors: The influences and consequences. *International Journal of Organizational Leadership, 4*(3), 286-302. doi: 10.33844/ijol.2015.60464
- Johnson, L. M., Antle, B. F., & Barbee, A. P. (2009). Addressing disproportionality and disparity in child welfare. Evaluation of an anti-racism training for community service providers. *Children and Youth Services Review, 31*(6), 688-696.
- Jouriles, E. N., Krauss, A., Vu, N. L., Banyard, V. L., & McDonald, R. (2018). Bystander programs addressing sexual violence on college campuses: A systematic review and meta-analysis of program outcomes and delivery methods. *Journal of American College Health, 66*(6), 457-466.
- Kalla, J. L., & Broockman, D. E. (2023). Which Narrative Strategies Durably Reduce Prejudice? Evidence from Field and Survey Experiments Supporting the Efficacy of Perspective-Getting. *American Journal of Political Science, 67*(1), 185-204.
- Kcomt, L. (2019). Profound health-care discrimination experienced by transgender people: Rapid systematic review. *Social work in health care, 58*(2), 201-219.
- KIS (2020). Omgaan met discriminatie in vrijwillige zorg en hulp. Geraadpleegd op 13-01-2023 van <https://www.kis.nl/artikel/omgaan-met-discriminatie-vrijwillige-zorg-en-hulp>
- Kolivoski, K. M., Weaver, A., & Constance-Huggins, M. (2014). Critical race theory: Opportunities for application in social work practice and policy. *Families in society, 95*(4), 269-276.
- Koster, X. (2021). Waarom je relschoppers geen idioten moet noemen. In: *One world*.
- Krentzman, A. R., & Townsend, A. L. (2008). Review of multidisciplinary measures of cultural competence for use in social work education. *Journal of Social Work Education, 44*(2), 7-32.

Križ, K., & Skivenes, M. (2010). 'Knowing our society' and 'fighting against prejudices'. How child welfare workers in Norway and England perceive the challenges of minority parents. *British Journal of Social Work*, 40(8), 2634-2651.

Kulik, C. T., Roberson, L., & Perry, E. L. (2007). The Multiple-Category Problem: Category Activation and Inhibition in the Hiring Process. *Academy of Management Review*, 32(2), 529-548.

Ladhani, S., & Sitter, K. C. (2020). The revival of anti-racism: Considerations for social work education. *Critical Social Work*, 21(1), 54-65.

Legendijk, E., & Bürmann, A. (2004). *De gemeente, burgerinitiatieven en de ongebonden vrijwilliger*. VNG.

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.

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.

Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological bulletin*, 125(2), 255.

Loya, M. (2011). Color-blind racial attitudes in white social workers: A cross-sectional study. *Smith College Studies in Social Work*, 81(2-3), 201-217.

Lueke, A., & Gibson, B. (2014). Mindfulness Meditation Reduces Implicit Age and Race Bias. *Social Psychological and Personality Science*, 6(3), 284-291.

Lueke, A., & Gibson, B. (2016). Brief mindfulness meditation reduces discrimination. *Psychology of Consciousness: Theory, Research, and Practice*, 3(1), 34-44.

Maddock, A., McCusker, P., Blair, C., & Roulston, A. (2022). The mindfulness-based social work and self-care programme: A mixed methods evaluation study. *The British Journal of Social Work*, 52(5), 2760-2777.

McCarter, S. A., Wilson, M. L., & Anderson, D. (2023). Evidence-based strategies to improve the effectiveness of diversity, equity, and inclusion training. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 1-13.

McKay, P. F., Avery, D. R., Tonidandel, S., Morris, M. A., Hernandez, M., & Hebl, M. R. (2007). Racial differences in employee retention: Are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60(1), 35-62.

McKeever, R. (2015). Vicarious experience. Experimentally testing the effects of empathy for media characters with severe depression and the intervening role of perceived similarity. *Health communication*, 30(11), 1122-1134.

McMahon-Brlansky, L. (2014). *Encouraging allies in generalist social work practice*. Geraadpleegd op 1-9-2023 van [https://humboldt-dspace.calstate.edu/bitstream/handle/10211.3/124768/McMahon-Brlansky\\_Liza\\_Sum2014.pdf?sequence=1](https://humboldt-dspace.calstate.edu/bitstream/handle/10211.3/124768/McMahon-Brlansky_Liza_Sum2014.pdf?sequence=1)

Meindersma J., & Kastelein, C (2020). *Liever geen homo als vrijwilliger. Omgaan met vooroordelen en discriminatie in de vrijwilliger zorg en hulp*. KIS.

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.

Michon, H., & Van Weeghel J. (2008). *Rehabilitatie-onderzoek in Nederland. Overzicht van onderzoek en synthese van bevindingen in de periode 2000-2007*. Trimbos-instituut.

Ministerie van Algemene Zaken. (2023, 8 december). Wat valt er onder vrijwilligerswerk? Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 14-03-2024 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijwilligerswerk/vraag-en-antwoord/wat-is-vrijwilligerswerk>

Mirick, R. G., & Davis, A. (2021). Supporting Social Work Students during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Teaching in Social Work*, 41(5), 484-504.

Monteith, M. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(3), 469.

Monteith, M. J., Burns, M. D., & Hildebrand, L. K. (2019). Navigating successful confrontations: What should I say and how should I say it?. In: R. K. Mallett & M. J. Monteith (eds.) *Confronting prejudice and discrimination. The Science of Changing Minds and Behaviors* (pp. 225-248). Academic Press.

Movisie (2022b). Vrijwilligersorganisaties staan voor uitdagingen om inclusief te zijn. Enquêteresultaten over inclusief vrijwilligerswerk. Geraadpleegd op 23-01-2023 van <https://www.movisie.nl/artikel/vrijwilligersorganisaties-staan-uitdagingen-om-inclusief-te-zijn>

Movisie (2018). Een sterkere sociale basis? Investeer in vrijwilligers, mantelzorgers en welzijnswerkers. Geraadpleegd op 13-01-2023 van <https://www.movisie.nl/artikel/sterkere-sociale-basis-investeer-vrijwilligers-mantelzorgers-welzijnswerkers>

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.

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.

Neyens, M., Driessens, K., & El Massaoudi, S. (2022). Sociaal werk als schakel in de strijd tegen discriminatie? Lessen uit een verkennend praktijkonderzoek naar laagdrempelige onthaalpunten brede discriminatie in de stad Antwerpen. In: J. Coene e.a. (red.), *Armoede en sociale uitsluiting. Jaarboek 2022* (pp. 345-365). University of Antwerp.

Nhass, H., & Poerwoatmodjo, J. (2021). *Wanneer de patiënt niet op z'n best is. Een kwalitatieve verkenning naar ervaringen van zorgmedewerkers met discriminatie en vooroordelen geuit door patiënten/cliënten*. KIS.

NOV (jaartal onbekend). Wat te doen bij discriminatie? Geraadpleegd op 13-01-2023 van <https://www.nov.nl/in+veilige+handen+home+nieuw/het+is+mis/wat+te+doen+bij+discriminatie/default.aspx#Discriminatie-waarkunjeterecht>

Oliver, M. B., Dillard, J. P., Bae, K., & Tamul, D. J. (2012). The effect of narrative news format on empathy for stigmatized groups. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 89(2), 205-224.

Ortega, R. M., & Faller, K. C. (2011). Training child welfare workers from an intersectional cultural humility perspective. *Child welfare*, 90(5), 27-49.

Owen, J., Tao, K. W., Drinane, J. M., Hook, J., Davis, D. E., & Kune, N. F. (2016). Client perceptions of therapists' multicultural orientation. Cultural (missed) opportunities and cultural humility. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(1), 30.

Oyler, D. L., Price-Blackshear, M. A., Pratscher, S. D., & Bettencourt, B. A. (2022). Mindfulness and intergroup bias: A systematic review. *Group Processes & Intergroup Relations*, 25(4), 1107-1138.

Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual review of psychology*, 60, 339-367.



- Penketh, L. (2000). *Tackling institutional racism: Anti-racist policies and social work education and training*. Policy Press.
- 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. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology, 90*(5), 751.
- 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.
- 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.
- Pham, A. V., N. Goforth, A., N. Aguilar, L., Burt, I., Bastian, R., & Diaków, D. M. (2022). Dismantling systemic inequities in school psychology. Cultural humility as a foundational approach to social justice. *School Psychology Review, 51*(6), 692-709.
- Plant, E. A., Devine, P. G., & Brazy, P. C. (2003). The bogus pipeline and motivations to respond without prejudice: Revisiting the fading and faking of racial prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations, 6*(2), 187-200.
- Plug, D. (2020). *Worlds Apart? A comparison of the perceptions of volunteering within the Dutch multicultural society* [Master Thesis, Erasmus Universiteit].
- Prendergast, C., & Topel, R. (1993). Discretion and bias in performance evaluation. *European Economic Review, 37*(2-3), 355-365.
- Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex roles, 59*, 377-391.
- RADAR, Politie & Discriminatie.nl (2016). *Monitor Discriminatie 2022*. Verkregen van <https://discriminatie.nl/publicaties/monitor-discriminatie-rotterdam-2022/>
- Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*(3), 417-423.

Rogerson, C. V., Prescott, D. E., & Howard, H. G. (2022). Teaching social work students the influence of explicit and implicit bias: Promoting ethical reflection in practice. *Social Work Education*, 41(5), 1035-1046.

Rooth, D.-O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534.

Salvati, M., & Chiorri, C. (2021). Dispositional Mindfulness in Heterosexual and Lesbian/Bisexual Women: Associations with Sexual Prejudice and Internalized Sexual Stigma. *Journal of Homosexuality*, 70(3), 448-472.

Self, W. T., Mitchell, G., Mellers, B. A., Tetlock, P. E., & Hildreth, J. A. D. (2015). Balancing fairness and efficiency: The impact of identity-blind and identity-conscious accountability on applicant screening. *PloS one*, 10(12), e0145208.

Silva, F. (2022). What predicts employer discrimination? The role of implicit and explicit racial attitudes. *Social Science Research*, 108, 102775.

Simonovits, G., Kezdi, G., & Kardos, P. (2018). Seeing the world through the other's eye. An online intervention reducing ethnic prejudice. *American Political Science Review*, 112(1), 186-193.

Singh, S. (2021). What do we know the experiences and outcomes of anti-racist social work education? An empirical case study evidencing contested engagement and transformative learning. In: P. Tendam (ed.), *Social Work with Minority Groups* (pp. 74-96). Routledge.

Sirugo, G., Williams, S. M., & Tishkoff, S. A. (2019). The missing diversity in human genetic studies. *Cell*, 177(1), 26-31.

Smeets, H. M., & Heijden, F. van der. (2008). *Racistische overlast in Waspik: Analyse van de aanpak en lessen voor gemeenten*. FORUM, Ger Guijs. <https://kafka.nl/publicaties/racistische-overlast-in-waspik/>

Steedman, T. (2019). *Fight the Powers That Be. Challenging White Supremacy Through the Cultivation of Cultural Humility Amongst Preservice and Practicing Educators*. Global Honors Theses, UW Tacoma Digital Commons. University of Washington Tacoma.

Stephens, N. M., Rivera, L. A., & Townsend, S. S. (2020). The cycle of workplace bias and how to interrupt it. *Research in Organizational Behavior*, 40, 100137.

Sue, D. W., Alsaïdi, 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), 128-142.

Sukalova, V., & Ceniga, P. (2019). Diversity management in sustainable human resource management. *SHS Web of Conferences*, 74, 1-9.

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

The National Association of Social Workers (NASW) (zonder datum). Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice Washington: NASW.

Thijssen, L., van Tubergen, F., Coenders, M., Hellpap, R., & Jak, S. (2022). Discrimination of black and muslim minority groups in western societies: Evidence from a meta-analysis of field experiments. *International Migration Review*, 56(3), 843-880.

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), 94-108.

Transgender netwerk Nederland (2020). *Meldingen transgender discriminatie 2019*. Transgender Netwerk Nederland.

Transgender Netwerk Nederland (2019). *Meldingen transgender discriminatie 2018*. Transgender Netwerk Nederland.

Trenerry, B., Dunn, K., & Paradies, Y. (2023). Productive disruptions: Supporting diversity and anti-racism in the workplace through multi-level organisational strategies. *Australian Journal of Management*, 03128962231175182.

Tynes, B. M., & Markoe, S. L. (2010). The role of color-blind racial attitudes in reactions to racial discrimination on social network sites. *Journal of Diversity in Higher Education*, 3(1), 1.

University of Washington (2022). Racial Caucusing: What is it, and how can it help? Geraadpleegd op 30-1-2023 van <https://wellbeing.uw.edu/2022/01/24/racial-caucusing/>

- Van den Berg, C., Blommaert, L., Bijleveld, C. en Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g)een baan: hoe delict- en persoonlijkheidskenmerken arbeidsmarktkansen voor veroordeelden beïnvloeden. *Tijdschrift voor Criminologie*, 59 (1-2), 113-135.
- Van den Berg, K., & Cadat-Lampe, M. (2023). *Aanpak van racistisch wegpesten in de wijk. Een literatuurinventarisatie*. KIS.
- Van der Bruggen, M., & Grubb, A. (2014). A review of the literature relating to rape victim blaming. An analysis of the impact of observer and victim characteristics on attribution of blame in rape cases. *Aggression and violent behavior*, 19(5), 523-531.
- Van der Tuin, I. (2024). *Niet snel gechoqueerd: Verkenning naar ervaren en gesignaleerde discriminatie door consulenten van Vraagwijzer Rotterdam*. IDEM
- Van der Tuin, I., Fiere, B. (2022). *'Groot verantwoordelijkheidsgevoel en een dikke huid. Hoe gaan zorgverleners in Rotterdamse ouderenzorg om met discriminatie door cliënten?* IDEM
- Van Houwelingen, P., Huijnk, W., & Ridder, J. (2016). Participatie en vertrouwen van niet-westerse migranten. In W. Huijnk & I. Andriessen, *Integratie in zicht?* (pp. 185-209). SCP.
- Wonderen, R. van, & Felten, H. (2020). *Waarom contact werkt. Het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie*. KIS.
- Van Wonderen, R., & Witte, R. (2016). *Handreiking omgaan met maatschappelijke spanningen*. Utrecht: KIS.
- Vella, E., White, V. M., & Livingston, P. (2022). Does cultural competence training for health professionals impact culturally and linguistically diverse patient outcomes? A systematic review of the literature. *Nurse Education Today*, 105500.
- Vescio, T. K., Sechrist, G. B., & Paolucci, M. P. (2003). Perspective taking and prejudice reduction. The mediational role of empathy arousal and situational attributions. *European Journal of Social Psychology*, 33, 455-472.
- Villaruel, A. M., & Broome, M. E. (2020). Beyond the naming. Institutional racism in nursing. *Nurse Outlook*, 68, 375-376.
- Vink, M., Van der Toorn J., Jansen, W., & Ellemers, N. (2020). *Over de (on)zin van anti-bias trainingsprogramma's*. Universiteit Utrecht.

Vinkenburg, C. J. (2017). Engaging gatekeepers, optimizing decision making, and mitigating bias: Design specifications for systemic diversity interventions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 212-234.

Vinkenburg, C. J., Jansen, P. G., Dries, N., & Pepermans, R. (2014). Arena. A critical conceptual framework of top management selection. *Group & Organization Management*, 39(1), 33-68.

VNG (2009). *Iedereen = gelijk. Handreiking lokale aanpak van discriminatie*. VNG.

Volckmar-Eeg, M. G., & Enoksen, E. (2020). Navigating the multifaceted landscape of culture and social work: A qualitative evidence synthesis of cultural competence and cultural sensitivity in practice. *Journal of Comparative Social Work*, 15(2), 101-126.

Walter, A. W., Ruiz, Y., Tourse, R. W. C., Kress, H., Morningstar, B., MacArthur, B., & Daniels, A. (2017). Leadership matters: How hidden biases perpetuate institutional racism in organizations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(3), 213-221.

Wang, M. L., Gomes, A., Rosa, M., Copeland, P., & Santana, V. J. (2023). A systematic review of diversity, equity, and inclusion and antiracism training studies. Findings and future directions. *Translational Behavioral Medicine*, ibad061.

Watson, E. R., & Collins, C. R. (2022). Putting the system in systemic racism: A systems thinking approach to advancing equity. *American Journal of Community Psychology*, 71, 202306, 274

Webster, C. S., Taylor, S., Thomas, C., & Weller, J. M. (2022). Social bias, discrimination and inequity in healthcare: mechanisms, implications and recommendations. *BJA education*, 22(4), 131-137.

Wekker, G., & Lutz, H. (2024). Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland. In M. Botman, N. Jouwe, & G. Wekker (Red.), *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten- en vluchtelingen-vrouwenbeweging in Nederland* (pp. 25-50). Mazirel Pers

Weng, S. S., & Gray, L. (2020). Racial microaggressions within social work. Perceptions of providers. *Journal of Social Work Practice*, 34(1), 67-80.

Werkplaatsen Sociaal domein (jaartal onbekend) Geraadpleegd op 23-01-2023 van <https://www.werkplaatsensociaaldomein.nl/thema/sociale-basis>

Westerbaan, Y., Bos, R., & Kleefstra, W. (2019). *Onderzoeksrapport Inspectie SZW – Mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie*. Store Support

Williams, C. C. (2003). *Evaluation of an educational intervention to increase cultural competence in social workers*. PHD thesis. University of Toronto.

Wong, Y. L. R. (2004). Knowing through discomfort. A mindfulness-based critical social work pedagogy. *Critical Social Work*, 5(1), 1-9.

Wong, Y. L. R., & Vinsky, J. (2021). Beyond implicit bias. Embodied cognition, mindfulness, and critical reflective practice in social work. *Australian Social Work*, 74(2), 186-197.

Yi, J., Neville, H. A., Todd, N. R., & Mekawi, Y. (2023). 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*, 70(3), 258.

Ziegert, J. C., & Hanges, P. J. (2005). Employment discrimination. The role of implicit attitudes, motivation, and a climate for racial bias. *Journal of applied psychology*, 90(3), 553.

Zhang, H., Watkins Jr, C. E., Hook, J. N., Hodge, A. S., Davis, C. W., Norton, J., ... & Owen, J. (2022). Cultural humility in psychotherapy and clinical supervision. A research review. *Counselling and Psychotherapy Research*, 22(3), 548-557.

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

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.

Zou J., & Schiebinger, L. (2018) AI can be sexist and racist it's time to make it fair. *Nature*, 7714(559), 324-326.



