

AUTEUR

Jan Willem van de Maat

Kennisplatform
Integratie &
Samenleving



Utrecht, oktober 2016

Overbruggen van vooroordelen door kennismaking

ONDER WELKE OMSTANDIGHEDEN WERKT HET?



Inhoud

Inleiding	3
Theorie-gestuurde evaluatie	4
Vooroordelen en stereotypen	5
De Contacttheorie	6
Conclusie en aanbevelingen	9
Literatuurlijst	11



Inleiding

De werkloosheid onder jongeren is relatief hoog. Momenteel is 11% van de jongeren tussen 15 en 25 jaar werkloos, ten opzichte van 6% van het landelijk gemiddelde (www.cbs.nl, geraadpleegd op 18 augustus 2016). Binnen de groep jongeren is met 21,5% (CBS, 2015) de werkloosheid onder jongeren met een niet-westerse achtergrond het hoogst. Het blijkt voor migrantenjongeren vooral moeilijk te zijn om de eerste toegang tot de arbeidsmarkt te vinden. Verschillende oorzaken worden daarvoor genoemd, zoals het beschikken over beperkte 'arbeidsmarktvaardigheden' ('softs skills'), een minder goede taalbeheersing en beperkte werkervaring. De oorzaak ligt voor een deel ook in negatieve beeldvorming onder werkgevers over migrantenjongeren, zo toonde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) recent aan (Andriessen, Van der Ent, Van der Linden en Dekker, 2015). Het SCP liet fictieve sollicitanten met identieke kwalificaties solliciteren op vacatures. Sollicitanten met een autochtone naam en achtergrond maakten tussen 1,5 tot 2 keer meer kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan jongeren uit verschillende migrantengroepen. Het blijkt voor jongeren met een migrantenachtergrond dus aanzienlijk moeilijker om überhaupt voor een gesprek uitgenodigd te worden.

Om migrantenjongeren gelijke kansen te geven om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek is het van belang om te bepalen wat er aan bij kan dragen dat werkgevers een positiever beeld ontwikkelen over migrantenjongeren. Er zijn aanwijzingen dat persoonlijke kennismaking daarbij een overbruggende rol kan spelen. Als migrantenjongeren bijvoorbeeld een stage hebben gelopen bij een bedrijf, en een werkgever dus kennis met hen heeft kunnen maken, hebben migrantenjongeren een even grote kans als autochtone jongeren op een baan bij dat bedrijf (ROA, 2015). In praktijk zijn er verschillende aanpakken die inspelen op de gedachte dat kennis maken bijdraagt aan het verminderen van vooroordelen ("bekend maakt bemind") zoals bijvoorbeeld 'Vrijdagmiddag CousCous' in Rotterdam. In dit onderzoek brengen we in kaart of er in de internationale onderzoeksliteratuur onderbouwing is te vinden voor het idee dat kennismaking tussen werkgevers en migrantenjongeren vooroordelen vermindert en migrantenjongeren een eerlijkere kans geeft bij de selectie voor een baan.



1. Theorie-gestuurde evaluatie

Dit onderzoek is uitgevoerd volgens de methode van een theorie-gestuurde evaluatie. Bij een theorie-gestuurde evaluatie staat de onderbouwing van de zogenaamde 'verandertheorie' centraal. De verandertheorie is de veronderstelde manier waarop een project of interventie naar de gewenste verandering (doelen) toewerkt. In dit onderzoek is de verandertheorie in het kort dat door het faciliteren van ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekende migrantenjongeren vooroordelen onder werkgevers over migrantenjongeren overbruggd worden. Met deze theorie-gestuurde evaluatie onderzoeken we in hoeverre deze verandertheorie onderbouwd kan worden met wetenschappelijke kennis uit empirisch onderzoek.

In overleg met de opdrachtgever (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) hebben we de te onderzoeken verandertheorie als volgt geformuleerd: "Door persoonlijke kennismaking tussen een werkgever en een migrantenjongere spelen eventuele vooroordelen over migrantenjongeren minder of geen rol bij de beoordeling en selectie van die jongere voor werk of stage. Werkgevers beoordelen een jongere door de kennismaking meer op wat hij of zij kan en minder op basis van de vooroordelen over de groep waar de jongere toe behoort."

CONTACTTHEORIE EN ONDERZOEKSVRAGEN

De bovenstaande verandertheorie gaat uit van de 'contacttheorie' (Allport, 1954), die stelt dat persoonlijk contact de meest effectieve manier is om wederzijdse vooroordelen tussen (groepen) mensen te verminderen. De contacttheorie is een veelgebruikte theorie, die in een groot aantal empirische onderzoeken getest is. Voor dit onderzoek zijn we op zoek gegaan naar beschikbare onderzoeken die uitgaan van de contacttheorie en waarin het effect van kennismaking empirisch getest is. We hebben ons daarbij niet beperkt tot onderzoek naar kennismaking tussen migrantenjongeren en werkgevers, maar hebben al het onderzoek meegenomen dat gericht is op het verminderen van vooroordelen door kennismaking. Dat betekent dat de belangrijkste resultaten ook bruikbaar zijn voor het overbruggen van vooroordelen over andere groepen, zoals bijvoorbeeld ouderen en mensen met beperkingen. De volgende onderzoeksvragen staan in het onderzoek centraal:

- Is er bewijs voor de werkzaamheid van kennismaking bij het overbruggen van vooroordelen?
- Onder welke omstandigheden draagt kennismaking het meeste bij aan het overbruggen van vooroordelen?
- Zijn er ook omstandigheden waaronder kennismaking contraproductief werkt en vooroordelen bevestigt?



2. Vooroordelen en stereotypen

Voordat we kijken naar het beschikbare empirisch onderzoek naar het verminderen van vooroordelen met behulp van ontmoeting, is het noodzakelijk om eerst stil te staan bij de vraag wat vooroordelen zijn en hoe deze te beïnvloeden zijn. Vooroordelen zijn ongegronde en negatieve oordelen ('overgeneralisaties') over iemand of een groep mensen en zijn niet op kennis en feiten gebaseerd, maar op 'neigingen, tradities of navolging' (Van Dale, editie 2014). Hoewel vooroordelen en stereotypen verschillende begrippen zijn, liggen ze in het verlengde van elkaar. Negatieve stereotyperingen ('vrouwen hebben geen ambitie') hebben net als vooroordelen betrekking op geassocieerde kenmerken van een groep die niet gebaseerd zijn op gecontroleerde feiten en kennis. Het bestaan van negatieve stereotyperingen van groepen kan ertoe leiden dat mensen vooroordelen, een negatieve houding, over die groepen ontwikkelen ('ik heb een hekel aan vrouwen'). Stereotypen worden in de loop van het leven opgebouwd door ervaringen en beelden waarmee mensen in de loop van de tijd geconfronteerd worden. Daardoor zijn stereotyperingen diep geworteld in onze cognitieve processen en lastig bij te stellen (College van de Rechten van de Mens, 2013). Vooroordelen zijn bovendien vooral bij te stellen als mensen vanuit zichzelf gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te controleren (Felten, 2016).

ACTIVEREN VAN STEREOTYPEN

Voordat stereotypen invloed hebben op de waarneming moeten ze eerst geactiveerd worden (Devine, 1989). Het waarnemen of beoordelen van een persoon uit een bepaalde groep of categorie activeert de kenmerken die worden geassocieerd met die bewuste categorie of groep. De activering is een automatisch en onbewust proces, waardoor het slechts in beperkte mate te controleren is (Blommaert et al., 2012). Van invloed op de activering van groepsstereotypen bij een waarnemer is de hoeveelheid beschikbare informatie over de persoon die wordt waargenomen (Brehm et al., 2006, p. 186). Als er weinig informatie over de beoordeelde persoon beschikbaar is, is de kans groot dat ontbrekende informatie wordt ingevuld op basis van stereotypen. Meer informatie bieden over de persoon in kwestie, bijvoorbeeld door het persoonlijk kennismaken met de persoon, biedt dus enige bescherming tegen het activeren van groepsstereotyperingen.

GEDRAGEN NAAR HET STEREOTYPE

Opmerkelijk is dat stereotypen over een groep het gedrag van leden uit die groep kan veranderen. Simpelweg het bestaan van negatieve stereotyperingen over een groep kan ervoor zorgen dat leden van die groep zich meer naar het stereotype gaan gedragen, zodra zij met het bestaan van het stereotype worden geconfronteerd. Dit gebeurt zonder dat zij anders behandeld worden, zo concludeert Steele (1997) in 'A threat in the air'. Een mogelijke verklaring voor deze zogenaamde 'stereotype threat' is dat "de confrontatie met een negatief stereotype zorgt voor een verhoging van het stressniveau, een verhoogde zelfmonitoring en onderdrukking van opgewekte negatieve gedachten en emoties. Deze gevolgen zorgen ervoor dat er minder cognitieve capaciteit over blijft die besteed kan worden aan de taak" (Schmader, Johns en Forbes, 2008, in: College van de Rechten van de Mens, 2013, p.8).

'SUBTYPING'

Stereotypen over groepen kunnen ook voortbestaan door het mechanisme van 'subtyping' (Weber Kollmann, 1985). De leden van een 'outgroup' die niet als een typisch lid van die groep worden beoordeeld, worden dan in een aparte categorie geplaatst. In plaats van dat de stereotypen over de groep worden aangepast of losgelaten, maken mensen dan dus een nieuwe categorie aan voor de 'uitzondering' die ze zijn tegengekomen, waardoor stereotypen en vooroordelen kunnen voortbestaan. Om het positieve effect van de ontmoeting op de houding en vooroordelen te maximaliseren voor de groep als geheel is het volgens Hewstone and Brown (1986) dus cruciaal dat de deelnemers van ontmoetingsactiviteiten gezien worden als typische representanten van hun groep.



3. De Contacttheorie

De contacttheorie stelt dat onder de juiste omstandigheden persoonlijk contact één van de meest effectieve manieren is om wederzijdse stereotypen en vooroordelen tussen leden van verschillende groepen te verminderen. In de basispublicatie over de contacttheorie stelt Allport (1954) dat vier condities bijdragen aan de positieve effecten van ontmoeting:

- De mensen die met elkaar in contact treden hebben een gelijke status. Bij voorkeur is er tijdens de interactie geen sprake van een ongelijke status- of machtsverhouding, zoals bijvoorbeeld tussen een leraar en een student.
- De mensen die met elkaar in contact treden werken samen in een omgeving die vrij is van concurrentie.
- De mensen die met elkaar in contact treden werken aan een gezamenlijk doel, waarbij zij afhankelijk van elkaar zijn bij het bereiken van dat doel.
- Er is 'institutionele ondersteuning' bij het onderlinge contact. Hiermee wordt bedoeld dat er een gezaghebbende autoriteit is (bijvoorbeeld de lokale overheid of de leiding van een bedrijf) die positief onderling contact moreel ondersteunt ('het is goed dat deze groepen kennis met elkaar maken').

Sinds de contacttheorie geformuleerd is, zijn er veel onderzoeken uitgevoerd die de theorie testen. Uit een recente grootschalige meta-analyse (statistische analyse) van 515 gepubliceerde onderzoeken blijkt dat de vier condities van Allport inderdaad bijdragen aan de effectiviteit, maar dat deze condities niet noodzakelijk zijn. Ook contactsituaties die niet voldoen aan de voorwaarden leiden nog altijd tot een significante afname van vooroordelen (Pettigrew en Tropp, 2006). Van de vier condities die extra bijdragen aan de positieve effecten blijkt 'institutionele ondersteuning' één van de belangrijkste. In de praktijk kan dit bijvoorbeeld vormgegeven worden door de contactsituatie op een gedegen manier te begeleiden en faciliteren (Lub, De Groot & Schaafsma, 2011). In zijn algemeenheid concluderen Pettigrew en Allport dat de beste effecten bereikt worden door de condities zorgvuldig, gelijktijdig en in hun onderlinge samenhang toe te passen.

Een opmerkelijke bevinding uit de analyse van Pettigrew en Tropp is verder dat het positieve effect van het contact zich niet beperkt tot de betrokken mensen in de onderzochte contactsituatie. Vooroordelen over alle leden van de andere groep verminderen in vergelijkbare mate. Pettigrew en Tropp bekeken ten slotte of de positieve effecten verschilden naar specifieke settings van de onderzochte contactsituaties. Ze keken daarvoor naar factoren zoals betrokken doelgroepen, de leeftijd van de deelnemers, de locatie en de context en concludeerden dat de positieve effecten van het contact relatief onafhankelijk van deze factoren zijn. Bij dit alles maken Lub et al. (2011) wel de aantekening dat de behaalde positieve effecten in het algemeen - hoewel sterk significant - aan de lage kant zijn. Ontmoetingen tussen (leden van) groepen zijn dus zinvol, vooroordelen verminderen, maar verdwijnen niet als sneeuw voor de zon.

VIA WELK MECHANISME VERMINDEREN VOOROORDELEN?

Hoewel er veel bewijs is dat onderling contact tussen mensen vooroordelen vermindert, is daarmee nog niet de vraag beantwoord op welke manier, of via welk mechanisme, onderling contact precies vooroordelen vermindert. In 2008 bestudeerden Pettigrew en Tropp daarom met behulp van dezelfde 515 studies de drie meest onderzochte 'mediators': (1) vergroten van de kennis van de 'outgroup', (2) verminderen van angst voor contact met de ander en (3) het bevorderen van empathie voor de 'outgroup'. Uit de analyse blijkt dat alle drie de mediators inderdaad vooroordelen verminderen. Het verminderen van angst voor het contact met de ander en het bevorderen van empathie voor de 'outgroup' blijken het grootste deel van het effect te verklaren. Als we ons op ons gemak voelen en niet onzeker, ongerust of angstig, leidt de contactsituatie dus tot de beste resultaten. Het is volgens Pettigrew en Tropp daarom van belang om gevoelens van onzekerheid over de contactsituatie zo veel mogelijk te voorkomen of weg te nemen ('uncertainty reduction'), bijvoorbeeld door duidelijkheid te scheppen over het gedrag dat wordt verwacht in de contactsituatie en over hoe bepaald gedrag door anderen beoordeeld wordt.



Het bevorderen van empathie speelt zoals gezegd ook een belangrijke rol bij het verminderen van vooroordelen. Dat komt waarschijnlijk doordat een beter begrip van hoe de ander naar de wereld kijkt, de ander minder bedreigend maakt (Stephan en Finlay, 1999). Door empathie op te wekken voor leden van een 'outgroup' raken mensen gemotiveerd om iets te veranderen aan de onrechtvaardige situatie van die groep. Dat werkt volgens Lub et al. (2011) als volgt: "Personen die menen dat de wereld rechtvaardig is en dat anderen 'krijgen wat ze verdienen', hebben de neiging om het lijden van andere groepen te wijten aan vermeende negatieve kenmerken van die groepen. Echter, door kennis op te doen over het lijden en de discriminatie die andere groepen ervaren, waarbij men gelijktijdig empathie voelt voor de slachtoffers, worden mensen ertoe aangezet hun aannames bij te stellen. Dit leidt er vervolgens toe dat zij niet willen dat de 'slachtoffers' onrecht wordt aangedaan." (Lub en de Groot, 2014, p.63, naar aanleiding van Stephan en Finlay, 1999).

Aanscherpingen van de contacttheorie

INNIG EN LANGDURIG CONTACT BEVORDERT POSITIEVE EFFECTEN

In de loop van de tijd hebben onderzoekers geprobeerd de contacttheorie aan te scherpen en aan te vullen. Sterk bewijs is er voor de stelling dat vooroordelen sterker afnemen naarmate het contact dieper en langduriger is. Uit een meta-analyse van Davies, Tropp, Aron, Pettigrew en Wright (2011) komt naar voren dat het doorbrengen van veel tijd met vrienden uit een 'outgroup' en het met hen voeren van diepe gesprekken ('in-depth communication') de twee sterkste voorspellers zijn van veranderingen in vooroordelen over die groep. Dit sluit aan bij onderzoek van Aboud en Fenwick (1999) naar interetnisch contact in het onderwijs. Zij concluderen dat het bespreekbaar maken van raciale attitudes vooroordelen vooral kan verminderen als dat met langdurige programma's gebeurt. Door de langere duur kunnen realistische en positieve beelden gevormd worden door de leerlingen die duurzaam blijven bestaan. Eerder toonden Wilder & Thompson (1980) al aan dat voor blijvende positieve resultaten het contact langdurig moet zijn en herhaald dient te worden.

BEGELEIDING TIJDENS DE ONTMOETING

Uit een onderzoek naar drie ontmoetingsprojecten tussen groepen jongeren blijkt dat contact leggen tijdens de uitwisselingen voor veel deelnemers moeilijk is; zij moeten daarin gestuurd en begeleid worden (Schuitema & Veugelers, 2008). De onderzoekers bevelen daarom aan om de ontmoetingen goed te begeleiden en opdrachten te bedenken waarbij leerlingen in kleine groepjes moeten samenwerken, zodat zij elkaar als individu leren kennen en niet meer zien als lid van een groep.

INZET VAN EEN BEMIDDELENDE INTERMEDIAR

In een onderzoek naar de mogelijkheden van het verleiden ('nudgen') van werkgevers om mensen met een psychische beperking aan te nemen, concluderen de onderzoekers dat daarbij het gebruik van een intermediair noodzakelijk is (Engelen, Faun, de Ruig en Stroeker, 2016). Deze intermediair moet enerzijds door werkgevers gewaardeerd en geaccepteerd worden en tegelijkertijd werkzoekenden de helpende hand bieden en hen dusdanig positioneren dat zij voor werkgevers interessant zijn. Ten Brinke (2014) onderzocht de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidshandicap aan te nemen en komt tot een vergelijkbare conclusie: omdat werkgevers vrijwillig meewerken, dienen zij zo veel mogelijk gefaciliteerd te worden, bijvoorbeeld met een intermediair ('werkgeversdienstverlener') die mensen met een arbeidshandicap bemiddelt naar werkgevers.

Een voorbeeld van een goed onderbouwde en beproefde aanpak met een intermediair is Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Dit is een methode die ontwikkeld is in de Verenigde Staten, zich richt op mensen met ernstige psychische beperkingen en ook in Nederland bewezen effectief is (Michon, Busschbach, Stant, Vugt, Weeghel en Kroon, 2014; Bond, Drake en Campbell, 2016). Bij deze aanpak staat ontmoeting en het daarmee overbruggen van vooroordelen centraal. Eerst bouwt de intermediair ('trajectbegeleider') een vertrouwensband op met een netwerk



van werkgevers door naar netwerklunches en vergelijkbare bijeenkomsten te gaan. Als de band opgebouwd is, introduceert de trajectbegeleider de werkzoekenden bij de werkgevers, bijvoorbeeld door hen mee te nemen naar een netwerklunch of rondleiding door het bedrijf. Door de persoonlijke kennismaking verminderen vooroordelen en zijn werkgevers geneigd om de werkzoekenden een kans te gunnen. Een belangrijke voorwaarde voor succes is dat de introductie en kennismaking volledig vrijblijvend is voor de werkgevers (Engelen, Faun, de Ruig en Stroeker, 2016).

IS FACE-TO-FACE CONTACT NOODZAKELIJK?

Ten slotte hebben onderzoekers de vraag gesteld of voor positieve effecten face-to-face-ontmoetingen nodig zijn. Contact via het internet (email, chat, beeldbellen) lijkt mogelijkheden te bieden voor het verminderen van vooroordelen. Yablon and Katz (2001) toonden aan dat een jaar lang wekelijks contact via internet (chatroom en email) tussen Joodse en Arabische studenten in Israël leidde tot een positievere houding van de Joodse deelnemers over Arabische mensen. De deelnemers hadden elkaar bij de start van het experiment wel eerst face-to-face ontmoet in kleine groepen.

NEGATIEVE EFFECTEN VAN INTERNETNISCH CONTACT

Ondanks dat er veel positieve effecten aangetoond zijn van 'intergroep contact' tonen enkele onderzoeken ook aan dat er soms negatieve effecten kunnen ontstaan en vooroordelen bevestigd worden. Dit komt vooral voor in situaties waarin de deelnemers zich bedreigd voelen en niet zelf (vrijwillig) gekozen hebben voor de ontmoeting (Pettigrew & Tropp, 2011). Als voorbeeld van een contactsituatie die waarschijnlijk alleen negatieve effecten bewerkstelligt, noemen Pettigrew en Christ (2011) een gespannen check point op de Palestijnse Westbank waar Israëliërs soldaten in contact komen met Palestijnse bewoners. Andere onderzoekers wijzen op drie andere oorzaken die tot negatieve effecten kunnen leiden tijdens ontmoetingen tussen leden van verschillende groepen:

- Onvoldoende professionele begeleiding tijdens de ontmoeting (Lub, de Groot en Schaafsma, 2011).
- Onvoldoende rekening houden met risico's en gevoeligheden tussen de groepen (Lub, de Groot en Schaafsma, 2011).
- Het gedrag van het lid van de 'outgroup' is tijdens de ontmoeting onvoldoende in tegenspraak met de vooroordelen, waardoor de vooroordelen juist bevestigd worden (Vonk, 1999).



4. Conclusies en aanbevelingen

Het verminderen van stereotyperingen en vooroordelen is een lastige opgave. Dat komt onder meer omdat vooroordelen zich in de loop van de tijd hebben ontwikkeld en diep verankerd zijn in onze cognitieve systemen. Daar komt nog eens bij dat vooroordelen alleen kunnen verminderen als mensen vanuit zichzelf gemotiveerd zijn om hun vooroordelen te controleren. Toch is er veel bewijs dat ontmoetingen tussen leden van verschillende groepen bijdragen aan het verminderen van vooroordelen over elkaar. Hoewel het effect duidelijk meetbaar is, moet het tegelijkertijd ook niet overschat worden. Vooroordelen verdwijnen door een kennismaking niet als sneeuw voor de zon. Onder de juiste omstandigheden zijn de beste resultaten te verwachten.

Het overgrote deel van het onderzoek waarin de contacttheorie getest is, heeft geen betrekking op de specifieke situatie van een ontmoeting tussen een werkgever en een migrantenjongere. Dat roept de vraag op of de positieve effecten van ontmoeting ook gelden voor de specifieke situatie waar we in dit onderzoek in geïnteresseerd zijn. In de belangrijkste systematische review (Pettigrew en Tropp, 2006) tonen de onderzoekers aan dat de positieve effecten relatief onafhankelijk zijn van de betrokken doelgroepen, de leeftijd van de deelnemers, de locatie en de context. We kunnen er dus vanuit gaan dat de positieve effecten ook gelden voor de ontmoeting tussen een werkgever en een migrantenjongere.

De belangrijkste conclusie van dit onderzoek is dan ook dat de verandertheorie in dit onderzoek relatief goed onderbouwd kan worden met behulp van kennis uit empirisch onderzoek. Met andere woorden, het is plausibel dat het organiseren van persoonlijk contact tussen werkgevers en migrantenjongeren leidt tot een afname van vooroordelen onder werkgevers over migrantenjongeren. Het is daarbij wel van belang dat tijdens de ontmoeting de juiste omstandigheden worden gecreëerd. Op basis van de gevonden kennis over de omstandigheden waaronder contactsituaties tot de beste resultaten leiden, geven we hieronder een aantal aanbevelingen over hoe ontmoetingen er idealiter in de praktijk uit zouden moeten zien:

STREEF NAAR EEN ZO GELIJK MOGELIJKE STATUS

De contactsituatie tussen een werkgever en een migrantenjongere die op zoek is naar een baan kenmerkt zich niet in de eerste plaats door een gelijke status en machtsverhouding, terwijl dit wel een voorwaarde is die bijdraagt aan het positieve effect van de ontmoeting. Tijdens de ontmoetingen is het daarom van belang om de situatie zo veel mogelijk te ontdoen van omstandigheden die het verschil in status benadrukken. Het is bijvoorbeeld aan te bevelen de ontmoetingen in een neutrale en informele omgeving plaats te laten vinden, los van de bestaande context waarin studenten leren of werkgevers werken.

ZORG VOOR EEN GEDEGEN BEGELEIDING EN SAMENWERKINGSACTIVITEITEN

Als verschillende groepen samenwerken aan een gezamenlijk doel draagt dat bij aan het verminderen van vooroordelen over elkaar. Dit verloopt echter niet vanzelf; deelnemers moeten daarin tijdens de kennismakingsactiviteit begeleid en gestuurd worden. Het is van belang om voor kennismakingsactiviteiten een begeleider aan te stellen die ervoor zorgt dat tweetallen of kleine groepjes met elkaar samen werken aan helder omschreven opdrachten of activiteiten, waarin zij elkaar beter leren kennen.

STUUR AAN OP PERSOONLIJK EN LANGDURIG CONTACT

Vooroordelen nemen sterker af naarmate het contact dieper en langduriger is. Het aansturen op persoonlijk contact dat structureel of herhaald wordt en waarbij deelnemers ruimte krijgen om elkaar te leren kennen, is daarom aan te bevelen.



BEPERK GEVOELEN VAN ONZEKERHEID EN ANGST DOOR VERWACHTINGEN TE 'MANAGEN'

Als mensen zich op hun gemak voelen en niet onzeker, ongerust of angstig, leidt een ontmoeting tot de beste resultaten. Het is daarom van belang om gevoelens van onzekerheid en ongerustheid over de contactsituatie zo veel mogelijk te voorkomen of weg te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door jongeren goed voor te lichten over de contactsituatie: wat wordt er van hen verwacht en op welke manier zal hun gedrag beoordeeld worden door de andere aanwezigen, waaronder de werkgevers. Een andere manier om onzekerheid en gevoelens van angst te verminderen is het creëren van een informele sfeer waarin mensen zich welkom en vrij voelen.

MAAK GEBRUIK VAN DE BEMIDDELING VAN EEN INTERMEDIAR

De inzet van een intermediair die enerzijds door werkgevers gewaardeerd en geaccepteerd wordt en tegelijkertijd migrantenjongeren de helpende hand biedt en hen dusdanig positioneert dat zij voor werkgevers interessant zijn, kan een belangrijke bijdrage leveren in het overbruggen van vooroordelen. Hiervoor kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van professionals in de beroepspraktijkvorming (BVP) op Mbo-opleidingen, van stagebegeleiders, leerwerkcoaches, leerwerkmakelaars tot mentoren. Zij staan in contact met studenten én met leerwerkbedrijven. Hierbij kan bovendien geleerd worden van Individuele Plaatsing en Steun (IPS): een beproefde en bewezen effectieve aanpak die gebruik wordt voor het bemiddelen van mensen met psychische beperkingen.

BEVORDER EMPATHIE

Het bevorderen van empathie blijkt een belangrijke 'mediator' te zijn bij het verminderen van vooroordelen. Wanneer mensen het onrecht dat de ander wordt aangedaan zelf ervaren, zijn zij geneigd de ander iets te gunnen. Empathie bevorderen kan bijvoorbeeld door in televisieseries, reportages, artikelen of documentaires de thematiek van uitsluiting op de arbeidsmarkt in beeld te brengen en invoelbaar te maken. Daarnaast kunnen rollenspellen effectief zijn, waarin mensen zich moeten verplaatsen in de situatie van de ander en na afloop verslag moeten doen van het perspectief van de ander. Tegelijkertijd is er ook bewijs dat de confrontatie met stereotypen tijdens kennismakingen ertoe kan leiden dat mensen minder goed presteren en zich gaan gedragen naar de stereotypen (zie hoofdstuk 2, 'stereotype threat'). Het bevorderen van empathie door het inzichtelijk en invoelbaar maken van de problematiek van uitsluiting op basis van vooroordelen kan daarom waarschijnlijk het beste plaats vinden buiten de setting van de contactsituatie, bijvoorbeeld voorafgaand aan de kennismaking.

VERPLICHTE DEELNAME WERKT CONTRAPRODUCTIEF

Soms kunnen ontmoetingen tot negatieve effecten leiden en worden vooroordelen bevestigd. Dit komt vooral voor in situaties waarin de deelnemers zich bedreigd voelen en niet zelf (vrijwillig) gekozen hebben voor de ontmoeting. Het verplichten van jongeren om deel te nemen aan ontmoetingen is dus af te raden.



About, F.E. & Fenwick, V. (1999). Exploring and Evaluating School-Based Interventions to Reduce Prejudice. *Journal of Social Issues*, 55, 4: 767-786.

Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books

Al Ramiah, A., Hewstone, M. (2013). Intergroup contact as a tool for reducing, resolving, and preventing intergroup conflict: Evidence, limitations, and potential. *American Psychologist*, Vol 68(7), Oct 2013, 527-542.

Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., Dekker, G (2015). 'Op afkomst afgewezen, onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt'. Den Haag: Sociaal Cultureel en Planbureau.

Bond, G. R., Drake, R. E. and Campbell, K. (2016). Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early Intervention in Psychiatry*, 10: 300-307. doi:10.1111/eip.12175.

Brinke, A. ten (2014). Wat verklaart de bereidheid van werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen? Onderzoek onder werkgevers in Kampen. Masterthese. Universiteit van Utrecht.

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.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5-18.

Engelen, M., Faun, H., Ruig, L. de, Stroeker, N. (2016). *Werkgevers nudgen om collega's met karakter aan te nemen. Succesvolle plaatsing op basis van gedragswetenschappen*. Zoetermeer: Panteia.

Felten, H., Van Oostrum, D., Taouanza, I. en Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie op de arbeidsmarkt? Onderzoek naar de plausibiliteit van trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: KIS.

Hewstone, M., & Brown, R. (1986). Contact is not enough: An intergroup perspective on the 'contact hypothesis.' In M. Hewstone & R. Brown (Eds.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (pp. 1-44). Oxford, England: Blackwell.

Lub, V., Groot, N. de, Schaafsma, J. (2011). *Polarisatie en Radicalisering. De onderbouwing van sociale interventies getoetst*. Utrecht: Movisie.

Michon H., Busschbach J. T. van, Stant A. D., Vugt M. D., Weeghel, J. van & Kroon, H. (2014). Effectiveness of Individual Placement and Support for People with Severe Mental Illness in the Netherlands: a 30 months Randomized Controlled Trial. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 37 (2) 129-136.

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology* 90 (5), 751-783.

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.

Pettigrew, T.F. & Trop L.R. (2011). *When groups meet. The dynamics of intergroup contact*. Philadelphia, PA: Psychology Press.



- ROA (2015). Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014*, Maastricht: ROA, School of Business and Economics, Maastricht University.
- Schiappa, E., Gregg, P. B., & Hewes, D. E. (2006). Can One TV Show Make a Difference? Will & Grace and the Parasocial Contact Hypothesis. *Journal of Homosexuality*, 51 (4), 15-37.
- Schuitema, J. & Veugelers, W. (2008). *Multiculturele contacten in het onderwijs. Leerlingen ontmoeten elkaar*. m.m.v. Joanne Veluwenkamp. Amsterdam: Instituut voor de Lerarenopleiding, Universiteit van Amsterdam.
- Stephan, W.G. & Finlay, K.R. (1999). The Role of Empathy in Improving Intergroup Relations. *Journal of Social Issues*, 55, 4: 729-743.
- Vonk, R. (red.) (1999). *Cognitieve Sociale Psychologie. Psychologie van het dagelijks denken en doen*. Utrecht: Lemma BV.
- Weber-Kollmann, R. (1985). *Subtyping: The development and consequences of differentiated categories for stereotyped groups*. Unpublished doctoral dissertation, Northwestern University, Evanston, IL.
- Wilder, D. A., & Thompson, J. E. (1980). Intergroup contact with independent manipulations on in-group and out-group interaction. *Journal of Personality and Social-Psychology*, 38, 589–603. doi:10.1037/0022-3514.38.4.589
- Yablon, Y. B., & Katz, Y. J. (2001). Internet-based group relations: A high school peace education project in Israel. *Education Media International*, 38, 175–182. doi:10.1080/09523980110043591



Colofon

Financier: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Auteurs: Jan Willem van de Maat (Movisie)

Ontwerp: Design Effects

Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving / Movisie
Catharijnesingel 47
3511 GC Utrecht
T (030) 789 20 00

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving: www.kis.nl.

© Movisie, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken

KENNISPLATFORM INTEGRATIE & SAMENLEVING

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving.

Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de [nieuwsbrief](#), [Twitter](#) en [LinkedIn](#).

