



**NObody
is NOT
WelcoME**

#NINW

Van vooroordeel naar oordeelloos

Avontuur-BlachereNL/ThisAffects

Annabel Avontuur

23 maart 2023

CONTENT

INTRODUCTIE	4
HET ONDERZOEK	8
Diversiteit	8
Vooroordelen	9
Afwijkend denken	11
Van vooroordeel naar oordeelloos	13
DISCUSSIE (SAMENVATTING)	17
(PERSOONLIJKE) CONCLUSIE	19
BRONNEN	21

“Ik ben omdat wij zijn, wij zijn omdat de Aarde is” - Ubuntu-Filosofie /

Desmond Tutu

INTRODUCTIE

Verschuivende demografische trends en de globalisering van het bedrijfsleven lijden tot een sterke nadruk op effectief diversiteitsmanagement als organisatorische kwestie. Zo wordt de bevolking van veel geïndustrialiseerde landen ouder (Kinsella & Velkoff, 2001), waardoor de leeftijdsdiversiteit op de werkplek toeneemt. Bewegingen voor vrouwenrechten en de groeiende vraag naar arbeid hebben het aantal vrouwelijke werknemers doen toenemen. Hogere geboorte- en immigratiecijfers onder voorheen ondervertegenwoordigde groepen zorgen voor meer raciale en etnische heterogeniteit (Bell, 2007). Bovendien wordt seksuele geaardheid in veel samenlevingen minder taboe, waardoor het bewustzijn van de aanwezigheid van dit type diversiteit toeneemt (Ragins, 2004). Het begrip inclusiviteit hangt hier nauw mee samen, want het omvat de insluiting van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Waar diversiteit gaat over aantallen en percentages, gaat inclusie over gedrag, waarden en spelregels. Als je alleen aandacht geeft aan het vergroten van diversiteit in een team of organisatie, en niets doet aan het verbeteren van inclusie, dan is de kans groot dat er door de verschillen juist meer gedoe komt (Jam Cultures, 2022)

Gezamenlijk dwingen deze veranderingen tot een filosofische verschuiving in de formulering van wereldwijd bedrijfssucces. Willen bedrijven namelijk floreren op de huidige, sterk gediversifieerde markten, dan zullen zij een veel bredere basis van menselijke hulpbronnen moeten aantrekken, ontwikkelen, coördineren en behouden dan in voorgaande jaren (Avery, 2011). Diversiteit en inclusiviteit lijkt dus het antwoord op een belangrijk maatschappelijk issue. Maar ondanks dat het omarmen van inclusie en het accepteren van diversiteit belangrijke componenten zijn van prosociaal gedrag, is helaas vandaag de dag nog steeds de realiteit van veel

gemarginaliseerde groepen dat zij te maken krijgen met discriminatie en vooroordelen (Sue et al., 2016).

Wokeness

Deze thema's geven daarbij gehoor aan een belangrijk maatschappelijk debat. Zo is de term 'woke' niet meer weg te denken uit de Nederlandse politiek. 'Woke' staat – als verbastering van het Engelse 'awake' – letterlijk voor 'wakker'. Wie woke is, heeft de ogen geopend voor hoe onrechtvaardig de wereld is, en ziet dat onrecht zich ook schuilhoudt op plekken waar je het voorheen niet vermoedde. Maar, zoals journalist Aja Romano schrijft in een artikel voor *Vox*, in het huidige debat fungeert 'woke' steeds vaker als containerbegrip voor links-progressieve politieke ideologie. En doet het op rechts steeds vaker dienst als een beknopte – of gemakzuchtige – analyse van alles wat er mis is met dat links-progressieve gedachtegoed (De Hingh, 2021). Ook de cancel-cultuur heeft hierin een belangrijk aandeel, waarbij mensen met rechtse ideeën per direct worden afgeschilderd als, bijvoorbeeld, racist (denk aan zwarte pieten debat).

Het lijkt een vinger-wijs-spelletje te worden waarin beide kanten steeds extremer worden afgeschilderd. Wat we in het huidige debat vooral ontberen is nuance. Het is immers een aloude truc. Je maakt een karikatuur van je tegenstander om alle kritiek op je eigen overtuigingen te diskwalificeren (De Hingh, 2021). Het missen van de nuance is juist datgene waar #NINW op wil inspelen. Door proberen niet te oordelen en mensen niet in hokjes te plaatsen (links, rechts, zwart, wit) slaat het een nieuwe weg in en hoopt zo mensen meer te verbinden. Het wil zich onderscheiden door in plaats van een bepaalde ideologie of overtuiging op te leggen aan mensen van een andere groep, juist open staan om de standpunten van deze andere groep te begrijpen; en zo de verbinding aan te gaan.

Het doel van #NINW is dan ook om diversiteit en inclusiviteit onder de aandacht te brengen, maar op een genuanceerde manier. Het wil de insluiting van gemarginaliseerde groepen bevorderen, zonder daarbij andere partijen te veroordelen. Om de doelstellingen van #NINW te behartigen, een plek waar ieder zich welkom voelt, is er daarom in dit onderzoek gekeken naar hoe zo'n omgeving

kan worden gecreëerd. Wat is diversiteit? Waarom hebben mensen vooroordelen? Waar komen ze vandaan? Maar ook; waarom hebben sommige mensen juist minder vooroordelen? En hoe kan je ze verminderen en elkaar beter laten begrijpen? In de volgende paragrafen zal er antwoord worden gegeven op deze vragen, met als afsluiting een bondige samenvatting en conclusie



“Inclusie betekent omgaan met tegenstellingen, met vreemden, met emoties en conflicten, met schaarste en privileges, met in- en uitsluiting, met macht en onmacht. Niets moeilijker dan samen ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen, ongeacht afkomst, huidskleur, religie, sociale klasse, opleidingsniveau, seksuele geaardheid, gender.”

ONDERZOEK

DIVERSITEIT

Om te beginnen is het van belang om betekenis van diversiteit verder te definiëren binnen dit onderzoek. Diversiteit wordt in de organisatieliteratuur gebruikt om de samenstelling van groepen te omschrijven. Diversiteit wordt bijvoorbeeld beschouwd als een kenmerk dat verwijst naar demografische verschillen tussen leden. Larkey (1996) vult daarop aan door diversiteit te definiëren als een verschil in perspectieven, die leiden tot potentiële gedragsverschillen tussen culturele groepen en identiteitsverschillen van groep tot groep. Vertegenwoordigd door verschillen van uiteenlopende culturele betekenis (Cox, 1993), kan diversiteit worden gedefinieerd in termen van waarneembare en niet-waarneembare kenmerken. Waarneembare kenmerken omvatten kenmerken zoals geslacht, ras, etniciteit en leeftijd, die vaak wettelijk beschermd zijn tegen discriminatie. Definities en metingen van diversiteit hebben zich ontwikkeld tot een breder scala van ook niet-waarneembare kenmerken, waaronder culturele, cognitieve en technische verschillen tussen werknemers (Kochan et al., 1996). Onderzoek heeft bijvoorbeeld aangetoond dat onderliggende kenmerken zoals opleiding, functionele achtergrond, organisatorische dienstverband, sociaal-economische achtergrond en persoonlijkheid van invloed zijn op patronen van interactiepatronen tussen groepsleden. Het begrip diversiteit geeft dus eigenlijk *"de verschillende perspectieven en benaderingen weer die leden van verschillende identiteitsgroepen meebrengen"* (Roberson, 2006).

Verschillende perspectieven brengen vaak negatieve associaties mee, waardoor groeperingen lijnrecht tegenover elkaar komen te staan (Sue et al., 2016). Vooroordelen en discriminatie zijn sociale processen die ons al eeuwenlang helpen om te overleven en zit diep in ons geworteld. Om meer acceptatie naar elkaar te krijgen, is het in deze context belangrijk om te onderzoeken hoe vooroordelen ontstaan. Door de sociale processen hiervan te begrijpen kan er een begin gemaakt worden naar eventuele bemiddelingen (interventies) in het proces, om uiteindelijk te streven naar een diversere en mildere blik (Nobody Is Not Welcome). In de volgende

paragraaf wordt daarom dieper ingegaan op de betekenis van het begrip vooroordelen.

VOOROORDELEN

De psychologische literatuur over vooroordelen behoort tot de meest indrukwekkende in de sociale wetenschappen. Alleen al de omvang van de literatuur is opmerkelijk, en weerspiegelt tientallen jaren actief wetenschappelijk onderzoek naar de betekenis, meting, etiologie en gevolgen van vooroordelen. De theorie en methodologische verfijning van de literatuur over vooroordelen zijn onmiskenbaar. Minder duidelijk is de status van deze literatuur in termen van de praktische kennis. Onderzoek naar vooroordelen trekt speciale aandacht omdat geleerden de sociale problemen die samenhangen met vooroordelen, zoals discriminatie, ongelijkheid en geweld, willen begrijpen en verhelpen. Hun doelstellingen worden gedeeld door beleidsmakers, die jaarlijks miljarden dollars uitgeven aan maatregelen ter vermindering van vooroordelen in scholen, werkplaatsen, buurten en regio's waar conflicten tussen groepen heersen (Crandall & Eshleman, 2003).

Crandall & Eshleman (2003) definiëren vooroordelen als een negatieve evaluatie van een andere sociale groep, of een negatieve evaluatie van een ander individu dat alleen gebaseerd is op de groep waar hij/zij bij hoort. Zij stellen dat alle soorten vooroordelen een kern van overeenkomst hebben. Rasvooroordelen, gendervooroordelen, seksuele vooroordelen, enz. zijn allemaal gevallen van vooroordelen, en deze lijken meer op elkaar dan verschillen. Deze relatief goed bestudeerde vooroordelen zijn volgens dezelfde sociale regels gestructureerd, ervaren en geuit als vooroordelen jegens Belgen, immigranten, lichamelijke gehandicapten of personeel van een concurrerend bedrijf. Waarschijnlijk heb je er dagelijks zelf ook vaak mee te maken; een vooroordeel over iemand is snel gemaakt.

In het onderzoek verwijzen Crandall & Eshleman (2003) naar wat zij noemen "werkelijke" vooroordelen. Met "werkelijke" vooroordelen, bedoelen we zuivere, onvervalste, oorspronkelijke, onbeheerde en ondubbelzinnig negatieve gevoelens jegens leden van een gedevalueerde groep. De vooroordelen die mensen uiten zijn meestal niet "werkelijk" in die zin dat het enigszins is veranderd, zelfbewust, en gemanipuleerd is om te voldoen aan de verwachtingen en behoeften van het publiek - zij uitten zich bijvoorbeeld niet geheel omdat men weet dat het niet

voldoet aan de sociale norm (denk bijvoorbeeld aan racistische uitingen). Het is wat sommige psychologen noemen “inauthentiek”. Het is belangrijk om dit in overweging te nemen, omdat het het verschil weergeeft tussen sociaal geaccepteerd gedrag en je persoonlijke overtuiging. In de volgende punten volgt een opsomming van een aantal factoren die rechtstreeks ‘werkelijke’ vooroordelen veroorzaken. Ik heb ervoor gekozen om de volgende punten breed uit te lichten, omdat het een sterke fundering biedt voor het begrijpen en vormgeven van vooroordelen.

Familie Ten eerste, en misschien wel het krachtigst, leren kinderen vooroordelen van hun ouders. Ward (1985) toonde aan dat ouders raciale vooroordelen rechtstreeks bij hun kinderen socialiseren; de volwassen kinderen van door Lane (1965) onderzochte mannen vertoonden een opmerkelijke consistentie in raciale vooroordelen over de generaties heen. Hoe groter de identificatie met ouders, hoe sterker de socialisatie van vooroordelen (Anisfeld, Munoz, & Lambert, 1963).

Direct cultureel leren Buurten kunnen karakteristieke vooroordelen hebben, die zij doorgeven aan inwoners, en adolescenten hebben de neiging vooroordelen te delen met hun leeftijdgenoten (Bagley & Verma, 1979; Patchen, 1982). Deze effecten treden vaak op via subtiele middelen; alleen al de nabijheid van een sociale groep en de negatieve evaluatietoon kunnen klassieke vooroordelen conditioneren.

Instrumentele houdingen Vooroordelen kunnen voortkomen uit een rationele evaluatie van het gevaar dat een groep vormt, zelfs als er geen direct intergroepsconflict is (bv. Stangor & Crandall, 2000; Stephan et al., 2002). De Koude Oorlogsperceptie van de Sovjet-Unie als een gevaar voor de Amerikaanse belangen en veiligheid leidde tot een vooroordeel jegens burgers van dat land. Evenzo is de afwijzing van mensen die besmet zijn met HIV-AIDS aanzienlijk gebaseerd op de perceptie dat de geïnfecteerden besmettelijk zijn; hoe ernstiger en besmettelijker de ziekte, hoe meer mensen de zieken zullen mijden (Crandall & Moriarty, 1995).

Sociale categorisering en identiteit Categorisering is een belangrijk en alomtegenwoordig cognitief proces; het is grotendeels onvermijdelijk (Fiske & Taylor, 1991) en vereist weinig inspanning of cognitieve middelen. Tajfel (1959, 1969; Tajfel & Wilkes, 1963) toonde aan dat categorisering de waargenomen gelijkens

binnen de groep vergroot en de perceptie in de richting van het categorieprototype bevoordeelt. Een lange geschiedenis van onderzoek naar minimale groepen (zie Abrams & Hogg, 1988; Brewer, 1979; Brown, 1995) heeft aangetoond dat de eenvoudige categorisering van groepen in in-groups en out-groups volstaat om discriminatie te genereren.

Nieuwigheid, afwijking en blootstelling Nieuwe stimuli kunnen negatief opwindend zijn (Berlyne, 1971). Mensen van een andere etniciteit, van een andere religie of met een afwijkend uiterlijk kunnen negatieve affectieve reacties veroorzaken. Mensen die er anders uitzien of zich anders gedragen dan de norm worden vaak gemeden en zijn een object van spot (Goffman, 1963). Langer, Fiske, Taylor en Chanowitz (1976) ontdekten dat studenten lichamelijk ongewone mensen (die zwanger waren of een lichamelijke handicap hadden) vermeden. Zij ontdekten ook dat het verminderen van de nieuwheid van het doelwit, door de leerlingen de gelegenheid te geven heimelijk naar deze "nieuwe stimuli" te staren, de vermijding wegnam.

Nu we bondig de sociale processen van het vormen van vooroordelen in kaart hebben proberen te brengen, is het voor NINW interessant om te kijken naar juist de mensen die minder bevooroordeeld lijken te zijn. Immers we hen beter begrijpen en van hen leren, kan een eerste stap zijn naar een plek/wereld waarin iedereen welkom is. Hierbij stuitte ik op het artikel van Flynn (2005), die ik als case gebruik om zo de beoogde objectieven binnen dit onderzoek te waarborgen.

AFWIJKEND DENKEN

Het artikel van Flynn (2005) stelt dat de karaktereigenschap *Openheid voor Ervaring* de negatieve stereotypering van zwarte mensen door witte waarnemers kan verminderen. In het vijf-factorenmodel van persoonlijkheid (dat wil zeggen de "Big Five") verwijst *Openheid voor Ervaring* naar de bereidheid van mensen om bestaande houdingen en gedragingen aan te passen zodra zij blootgesteld worden aan nieuwe ideeën of situaties. Ervaringsbereidheid maakt een onderscheid tussen mensen die de voorkeur geven aan nieuwigheid, variatie en intense ervaring en mensen die de voorkeur geven aan het vertrouwde, de routine en de traditie (McCrae, 1996; McCrae & Costa, 1997). Mensen die hoog scoren op deze dimensie

zijn doorgaans meer gecultiveerd, nieuwsgierig, fantasierijk, origineel, intelligent, ruimdenkend en artistiek gevoelig dan anderen. Naarmate ze ouder worden, ontwikkelen ze een hoger niveau van eigenwaarde (Kling, Ryff, Love, & Essex, 2003). Zij zijn ook minder risicomijdend en meer bereid andere meningen dan de hunne in overweging te nemen (Flynn, 2005).

Openheid voor ervaring hangt nauw samen met divergent denken en creativiteit (McCrae, 1987). Mensen die relatief meer open staan, waarderen de voordelen van het proberen van nieuwe dingen en de mogelijkheden om het verleden te verbeteren. Naast een grotere bereidheid om te experimenteren, hebben open individuen meestal een bredere blik en diepgang van ervaringen. Hun positieve ontvangst van nieuwe dingen in combinatie met hun grotere ervaringsbeleving stelt hen in staat om te komen met nieuwe oplossingen voor problemen en creatieve ideeën die de status quo uitdagen (McCrae, 1987). Personen die laag scoren op Openheid voor Ervaring vertonen daarentegen een lager niveau van divergent denken, omdat zij comfort vinden in dingen die routine zijn. Zij geven de voorkeur aan vertrouwde manieren van doen om de onzekerheid over de deugdelijkheid van hun beslissingen te verminderen (George & Zhou, 2001).

In de uitkomsten van het grootschalige onderzoek van Flynn (2005) vertoonden, zoals verwacht, witte deelnemers die relatief hoog scoorden op Openheid voor Ervaring minder vooroordelen volgens zelfrapportagemetingen. Daarnaast, hadden witte deelnemers die zichzelf hoger inschatten op Openheid voor Ervaring een positievere indruk van fictieve zwarte personen. Ten slotte, na observatie van informele interviews van witte en zwarte deelnemers, vormden witte deelnemers die opener waren mèt positieve indrukken van zwarte geïnterviewden, vooral op gebieden die overeenkomen met negatieve raciale stereotypen. Al met al suggereren deze bevindingen dat expliciete raciale attitudes en indrukvorming kunnen afhangen van de individuele kenmerken van de waarnemer, met name of hij of zij geneigd is stereotype-ontkennende informatie in overweging te nemen.

Misschien kunnen de bevindingen van deze studie (en soortgelijke studies die zich richten op de relatie tussen persoonlijkheidskenmerken en raciale vooroordelen) nuttig zijn bij de ontwikkeling van effectieve interventies. Wie bijvoorbeeld hoopt de indrukken van witte waarnemers over zwarten te verbeteren, zou waarnemers kunnen aanmoedigen om opener om te gaan met individuele

informatie door middel van perspectiefbepaling of andere tactieken die aanzetten tot afwijkend denken (Flynn, 2005). Het volgende paragraaf duikt hier dan ook dieper op in om, zoals bovenstaand genoemde, tactieken tot afwijkend denken verder te onderzoeken.

VAN VOORORDEEL NAAR OORDEELLOOS

Gezien de doelstelling ligt het voor de hand de vraag te stellen wat er geleerd is over de meest effectieve manieren om vooroordelen te verminderen. Hiervoor gebruik ik het onderzoek van Paluck & Green (2009), Die over een periode van vijf jaar, eindigend in het voorjaar van 2008, gezocht hebben naar gepubliceerde en ongepubliceerde rapporten van interventies met de bedoeling vooroordelen of vooroordeel gerelateerde verschijnselen te verminderen. In het onderzoek wordt een overzicht gegeven van de beste vooroordeelverminderende interventies en theorieën die met veldexperimenten zijn getest. De meest onderzochte interventies zijn coöperatief leren (34% van alle veldexperimenten), entertainment (lezen en media: 28%), discussie en beïnvloeding door gelijken (16%), en instructie (15%). De onderzoekers bespreken ook interventies die veel aandacht krijgen in het lab maar zelden in veldsettings: contact (10% van de veldexperimentele studies), cognitieve training (5%), waardeconsistentie en eigenwaarde-interventies (4%), en sociale categorisatie (2%). Om het zo concreet mogelijk te houden heb ik er voor gekozen om de laatste vier niet mee te nemen in dit paper. De interventies coöperatief leren, entertainment, discussie en beïnvloeding door gelijken en instructie zal ik nader verder en dieper toelichten, omdat dit bruikbaar kan zijn voor de aanpak van #NINW.

Cooperative Learning Afgeleid van Deutsch' theorie (1949) over sociale interdependentie en het best bekend door Eliot Aronson's "Jigsaw classroom" techniek (Aronson et al. 1978), worden coöperatieve leerlessen zo ontworpen dat leerlingen aan en van elkaar kunnen leren. Jigsaw is een coöperatieve leerstrategie die elke leerling van een "thuis"-groep in staat stelt zich te specialiseren in één aspect van een onderwerp (bijvoorbeeld, één groep bestudeert habitats van regenwouddieren, een andere groep bestudeert roofdieren van regenwouddieren). Maar de effecten van de jigsaw-klas gaan veel verder dan de relaties binnen de groep. Behalve dat ze hun groepsgenoten meer mogen en respecteren, vertonen

leerlingen in jigsaw-klassen ook een opmerkelijke afname van vooroordelen en stereotypering, presteren ze beter op gestandaardiseerde toetsen, zeggen ze dat ze school leuker vinden en hebben ze een hoger gevoel van eigenwaarde dan leerlingen in traditionele klassen (Blaney et al., 1977; Aronson et al., 2013)

Entertainment Boeken, radio, televisie en film zijn levendige en populaire dragers van vele soorten sociale en politieke boodschappen. Uncle Tom's Cabin, gepubliceerd door Harriet Beecher Stowe in 1852, werd geprezen als het keerpunt in de Amerikaanse abolitionistische opinie - niet alleen vanwege de informatie over de wreedheid van de slavernij, maar ook vanwege het vermogen om "het hart te raken" (geciteerd in Strange 2002, p. 263).

Lezen Van de 17 veldexperimenten over het effect van lezen op vooroordelen werden uitgevoerd op scholen. Elf van de 17 veldexperimenten over lezen geven positieve resultaten. Cameron & Rutland (2006) lieten bijvoorbeeld 253 vijf- tot elfjarige Engelse schoolkinderen willekeurig verhalen lezen over de hechte vriendschap van een niet-gehandicapt kind met een gehandicapt kind. De boeken beschreven de avonturen van de twee kinderen, zoals verkennen in het bos. In de drie gerandomiseerde condities benadrukten de boeken de individuele kenmerken van de personages versus hun groepslidmaatschap, versus een ander ongerelateerd verhaal. Verhalen dienen zo als kanalen voor het communiceren van sociale normen van wat gelijken doen (en dus wat de lezer of luisteraar zou moeten doen; Bandura 1986, 2006). Verhalen stimuleren het innemen van perspectieven (Strange 2002) en empathie (Zillmann 1991); teksten kunnen ons "vervoeren" naar een fantasierijke wereld waarin we ons verplaatsen in andere personages, nieuwe dingen leren, en in het algemeen filters wegnemen die anders andere perspectieven zouden kunnen negeren

Media De onderzoekers vonden 13 mediastudies, waarvan 7 eenmalige kijkervaringen, zoals een documentaire of een educatieve film. Een veldexperiment van een jaar in Rwanda (Paluck 2008, Paluck & Green 2008) testte het effect van een radiosoap met een fictief verhaal over twee Rwandese gemeenschappen en hun strijd met vooroordelen en geweld. Het programma beoogde overtuigingen te veranderen door middel van didactische boodschappen, en de waargenomen normen te beïnvloeden door middel van realistische radiopersonages die konden inspelen op de ervaringen van het publiek. Bijna 600 Rwandese burgers,

gevangenen en overlevenden van de genocide luisterden naar het programma of naar een gezondheidssoap. De onderzoekers ontdekten dat het radioprogramma de perceptie van de sociale normen en het gedrag van de luisteraars met betrekking tot huwelijken, openlijk afwijkende meningen, samenwerking en traumaverwerking beïnvloedde. Het bracht echter weinig verandering in de persoonlijke overtuigingen van de luisteraars. Het programma bevorderde wel een grotere empathie. De resultaten wezen op gedragsmatige vooroordelenreductie waarin intergroepsgedrag nauwer samenhangt met sociale normen dan met persoonlijke overtuigingen.

Discussie en invloed van gelijken Hoewel psychologen groepsdiscussies onderzoeken op processen die verband houden met polarisatie van attitudes en invloed van minderheden, richten zij zich zelden op communicatie om vooroordelen te verminderen. Bewijs voor de voordelen (en potentiële valkuilen) van het bespreken van meningen over relaties tussen groepen wordt ook gevonden in studies over beïnvloeding door leeftijdgenoten. Blanchard et al. (1991, 1994) vonden bijvoorbeeld dat de meningen van witte universiteitsvrouwen over een raciaal incident op de campus overeenkwamen met de publiekelijk geuite meningen van medestudenten, terwijl deze willekeurig werden toegewezen om hun reacties te vergelijken, te veroordelen of neutraal te blijven. Een andere studie, een veldexperiment waarin het Anti-Defamation League Peer Training programma werd geëvalueerd (Paluck 2006), toonde aan dat studenten in staat waren goede vrienden en toevallige kennissen op hun school te beïnvloeden met publiek gedrag zoals zich uitspreken tegen bevooroordeelde grappen. Deze bevindingen geven aan dat theorieën over sociale normen en mechanismen van discussie in kleine groepen of met leeftijdgenoten veelbelovende wegen zijn voor onderzoek en interventie.

Instructie Onder de noemer "instructie" vinden we talloze interventies: multicultureel onderwijs, "etnische studies", op zichzelf staande lezingen, bewustmakingsworkshops en vredesonderwijs. Een opmerkelijke is het onderzoek van Lustig (2003) over een programma voor vredesonderwijs in Israël met als doel het vergroten van het inlevingsvermogen (*perspective taking*) en empathie door middel van instructie over buitenlandse conflicten. Israëlische joodse leerlingen van de twaalfde klas werden random toegewezen aan een "permanente vrede"-curriculum (versus geen curriculum) over conflicten in het oude Griekenland en het

hedendaagse lerland. Op vragenlijsten gebaseerde opvattingen over het Israëlich-Palestijnse conflict lieten geen effect van het curriculum zien, maar er waren opvallende verschillen tussen opstellen die leerlingen moesten schrijven vanuit Palestijns oogpunt. De essays van leerlingen uit het curriculum werden vaker in de eerste dan in de derde persoon geschreven, en zij stonden sympathieker tegenover het Israëlich-Palestijnse conflict.

DISCUSSIE (samenvatting)

Door een wereld die steeds meer met elkaar in verbinding staat wordt de roep voor inclusiviteit luider. De bevolking wordt ouder, emancipatie, immigratie en seksuele geaardheid; de samenleving is en wordt een steeds gekleurder pallet. Deze gegevens dwingen tot verandering; willen bedrijven namelijk floreren dan zullen zij een veel bredere basis van menselijke hulpbronnen moeten aantrekken en behouden dan in voorgaande jaren. Het begrip diversiteit geeft *"de verschillende perspectieven en benaderingen weer die leden van verschillende identiteitsgroepen meebrengen"* (Roberson, 2006). Denk hierbij aan waarneembare, maar ook niet-waarneembare kenmerken. Het begrip inclusiviteit hangt hier nauw mee samen, want het omvat de insluiting van achtergestelde groepen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Het doel van het onderzoek en van #NINW is dan ook om deze insluiting van deze achtergestelde groepen, te bevorderen.

Want ondanks dat het omarmen van diversiteit en inclusie componenten zijn van prosociaal gedrag, krijgen gemarginaliseerde groepen nog steeds dagelijks te maken met discriminatie en vooroordelen. Om de doelstellingen van #NINW te behartigen, een plek waar ieder zich welkom voelt, is het belangrijk om te begrijpen wat vooroordelen zijn, waar ze vandaan komen, waarom mensen dit doen. Maar, vooral ook waarom sommige mensen het minder doen; en hoe je vooroordelen kan verminderen. In mijn gedane onderzoek tot dusver kwam ik tot de volgende bevindingen.

Crandall & Eshleman (2003) stellen dat vooroordelen een negatieve evaluatie zijn van een andere sociale groep. Het is eigenlijk simpel gezegd een "wij" tegen "hen" waarneming. Rasvooroordelen, gendervooroordelen, seksuele vooroordelen; allen zijn vooroordelen met een kern van overeenkomst. Het bevat namelijk een (negatieve) evaluatie van een individu dat enkel gebaseerd is op de groep waar hij/zij bij hoort. Zij benoemen op basis van onderzoek factoren die "werkelijke" vooroordelen kunnen veroorzaken. Familie, direct cultureel leren, instrumentele houdingen, sociale categorisering en identiteit, nieuwigheid afwijking en blootstelling, zijn hierin belangrijke componenten. Ik heb ervoor gekozen om in het

onderzoek deze factoren breed uit te lichten, omdat het perspectief en begrip biedt voor de lezer en eventueel verwerkt kan worden voor educatieve doeleinden.

Het vormen van vooroordelen is een sociaal proces waarbij verschillende factoren in een levensloop kunnen bijdragen aan de persoonlijke opvattingen van een individu. De context van dit individu is hierbij van groot belang. Toch, zo beweert Flynn (2005), lijkt het zo dat de een hier vatbaarder voor is dan de ander. Hij stelt in zijn onderzoek dat de karaktereigenschap *Openheid voor Ervaring* (op basis van het Big Five model), negatieve stereotypering vermindert.

Ervaringsbereidheid maakt een onderscheid tussen mensen die de voorkeur geven aan nieuwigheid, variatie en intense ervaring en mensen die de voorkeur geven aan het vertrouwde, de routine en de traditie. Zijn bevindingen beweren dat expliciete attitudes en indrukvorming kunnen afhangen van de individuele kenmerken van de waarnemer, en dan met name of hij/zij geneigd is open te staan voor stereotype-ontkennende informatie. Tactieken tot afwijkend denken zijn daarom van belang voor het omarmen van inclusiviteit.

Paluck & Green (2009) hebben vijf jaar lang gezocht naar gepubliceerde en ongepubliceerde rapporten van interventies met de bedoeling vooroordelen of vooroordeel gerelateerde verschijnselen te verminderen. Over cooperative learning, entertainment (lezen & media), discussie & invloed van gelijken en instructie waren de meesten onderzoeken en positieve uitkomsten bekend. Deze vier strategieën kunnen gebruikt worden voor #NINW om individuen en groepen aan te zetten tot afwijkend denken; een eerste stap naar meer inclusiviteit.

(persoonlijke) CONCLUSIE

Dit onderzoek had als fundering om de essentie van het bestaan van NINW, te onderzoeken. Door middel van verkregen losse aanknopingspunten vanuit NINW ben ik verschillende artikelen gaan lezen binnen dit debat. Het doel; aanslaan bij een zo breed mogelijk publiek, waar we weg willen blijven van het woke-label. Na veel lezen heb ik er daarom voor gekozen om zo veel mogelijk op oordeelvorming te zitten. Dit is een behapbaar thema, waar weinig politieke of emotionele lading achter schuilgaat. Of het nou gaat om kleine of grote oordelen (over je buurman of over een hele cultuur); iedereen zal zich hierin herkennen.

Gesuggereerde thema's om te gebruiken zoals zelfliefde en acceptatie, kwamen weinig tot niet in de literatuur terug in de relatie tot diversiteit, inclusiviteit en oordeelvorming. Mijn advies is dan ook om weg te blijven van deze begrippen (en daarbij behorende zoals individualisering, polarisatie, etc.), omdat het geen directe en bewezen relatie heeft en het zo misschien te abstract wordt voor het publiek.

Daarom beoog ik voor de doelstelling; *van vooroordeel naar oordeelloos*; het beginpunt van NINW. Een totaalverhaal wat klopt, en wat kan uitgedragen worden naar zowel bedrijven als particulieren. Maatschappelijke impact maken en een bijdrage leveren aan de samenleving. Ikzelf denk hierbij aan lezingen geven over dit onderwerp, flyers met daarop informatie, een platform, langsgaan bij scholen. Zodat NINW echt ergens voor staat. Dit is belangrijk voor bijvoorbeeld het verkrijgen van subsidie, maar ook voor bedrijven om zich met ons te (willen) verbinden. De essentie hiervan voor bedrijven is namelijk groot, want zoals eerder genoemd is bezig zijn met inclusiviteit en diversiteit een must om als organisatie overeind te blijven staan. En met NINW gebeurt dat met een no-nonsense, genuanceerde aanpak, waar we weg willen blijven van hokjes en vooroordelen.

Maar hoe dan...? Het effectief veranderen van vooroordelen is namelijk moeilijk, maar wel mogelijk (in bepaalde gradaties), zo blijkt uit het onderzoek. Zo toont van *vooordeel naar oordeelloos* (blz 14) verschillende bewezen methoden aan om interventies in de oordeelvorming toe te passen. Deze kunnen binnen de NINW kaders opnieuw creatief worden toegepast. Om het wat praktischer te maken, kan bijvoorbeeld *afwijkend denken* (blz. 12) gebruikt worden als fundering voor

informatie, onderwijs of marketing-teksten. Of, door bijvoorbeeld het te laten afnemen van een (variant) van de "Big Five", en men te laten onderzoeken of zij juist afwijkend of conservatief denken, en hoe dat hen dan weerhoudt tot de mate waarin zij (voor)oordelen en, bijvoorbeeld, discrimineren. Dit kan dan zowel op breder niveau (lezingen, onderwijs, platform), maar ook voor activiteiten op locaties zoals festivals kan dit worden ingezet (op een leukere, speelse manier) door bijvoorbeeld een quiz.

Een ander voorbeeld is dat ik in mijn onderzoek vertel over het belang van perspectiefbepaling en de confrontatie met andere stimuli. Hier kan ook weer een creatieve haak worden gemaakt door bijvoorbeeld het blootstellen aan mensen (dit kan zowel weer online, in een presentatie of echt op een locatie) die misschien wat verder van jou afstaan; iemand van een andere cultuur, een andere politieke overtuiging of iemand die op een andere sekse valt. In hoeverre begrijp je hen nou echt? En zijn er niet ook overeenkomsten tussen jou en de ander?

Op deze manier kunnen meerde facetten van mijn onderzoek worden gebruikt in de breedste zin van het woord. Persoonlijk denk ik dat het hierbij vooral belangrijk is dat we hierbij de NINW waarden niet uit het oog raken, en ons duidelijk differentiëren door middel van onze genuanceerde en no-nonsense aanpak. Want ook al lijkt die buurman, collega, of diegene in de trein je niet zo leuk en heb je je oordeel al klaar; misschien heb je wel meer gemeen dan je denkt :)

BRONNEN

Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy & Leadership*, 39(3), 5-15.

Aronson, E. (1978). *The jigsaw classroom*. Sage

Bell, M. P., & Berry, D. P. (2007). Viewing diversity through different lenses: Avoiding a few blind spots. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 21-25

Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological bulletin*, 129(3), 414.

De Hingh, V. (2021, 20 december). *Alles en iedereen is 'woke'. Maar wat zegt dat nog?* De Correspondent. <https://decorrespondent.nl/13005/alles-en-iedereen-is-woke-maar-wat-zegt-dat-nog/19951991145405-c7f534b6>

Flynn, F. J. (2005). Having an open mind: the impact of openness to experience on interracial attitudes and impression formation. *Journal of personality and social psychology*, 88(5), 816.

George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of applied psychology*, 86(3), 513.

Jam Cultures. (2022, 10 januari). *Wat is inclusie en hoe vergroot je inclusiviteit? - Jam Cultures*. <https://jamcultures.nl/diversiteit-en-inclusie/wat-is-inclusie#:~:text=Diversiteit%20gaat%20over%20aantallen%20en,de%20verschillen%20meer%20gedoe%20komt.>)

Kheng, K., Cox, R. T., d'Aubigné, M. Y., Bassani, F., Saminadayar, K., & Tatarenko, S. (1993). Observation of negatively charged excitons X⁻ in semiconductor quantum wells. *Physical review letters*, 71(11), 1752.

Kinsella, K. G., & Velkoff, V. A. (2001). *An aging world: 2001* (No. 1). Bureau of Census.

Larkey, L. K. (1996). Toward a theory of communicative interactions in culturally diverse workgroups. *Academy of Management Review*, *21*(2), 463-491.

McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of personality and social psychology*, *52*(6), 1258.

Okazaki, S., & Sue, S. (2016). Methodological issues in assessment research with ethnic minorities.

Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, *31*(2), 212-236.

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.

Paluck, E. L. (2006). Diversity training and intergroup contact: A call to action research. *Journal of Social Issues*, *62*(3), 577-595.

Rose Ragins, B. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 35-120). Emerald Group Publishing Limited.