



Herkennen, begrijpen en aanpakken

Evaluatie workshop Institutionele Discriminatie bij de Gemeente



Evaluatie workshop Institutionele Discriminatie bij de Gemeente

Herkennen, begrijpen en aanpakken



Rosa Glijn

Met medewerking van
Marcel Coenders
Serena Does



Utrecht, september 2024



Inhoud

Samenvatting	4
1 Inleiding	5
2 Onderzoeksaanpak	7
2.1. Onderzoeksmethoden	7
2.2. Respons en reflectie op de onderzoeksmethoden	8
3 De workshop <i>Institutionele discriminatie bij de gemeente</i>	9
4 Evaluatie	11
4.1. Resultaten uit observaties	11
4.2. Resultaten uit survey en interviews	12
4.3. Reflectiesessie	20
5 Conclusie en aanbevelingen	22
5.1. Conclusie	22
5.2. Aanbevelingen	23
Bijlagen	25
Bijlage A. Checklist observatie workshops	25
Bijlage B. Vragenlijst	27
Bijlage C. Topic lijst interviews	29

Samenvatting

In dit rapport wordt de effectiviteit onderzocht van workshops gericht op het aanpakken van institutionele discriminatie binnen gemeenten, gegeven door Movisie aan vier Nederlandse gemeenten (Amersfoort, Den Haag, Leiden en Utrecht). Movisie ontwierp een workshop met als doel kennis over institutionele discriminatie onder deelnemers te vergroten en deelnemers te helpen in het aanpakken van institutionele discriminatie. Het Verwey-Jonker Instituut werd gevraagd om deze workshops te evalueren met behulp van observaties, vragenlijsten, interviews en een reflectiesessie. De resultaten van deze evaluatie bieden inzichten over wat wel en niet werkt in interventies in de vorm van workshops voor medewerkers van gemeentes in het tegengaan van institutioneel discriminatie, maar kunnen ook inspiratie bieden voor andere publieke overheidsorganisaties.

Uit de evaluatie blijkt dat de workshops effectief zijn in het vergroten van kennis over institutionele discriminatie bij de deelnemers. Veel deelnemers hebben een beter begrip gekregen van wat institutionele discriminatie inhoudt, en hun definitie is aangescherpt door voorbeelden. Echter, de invloed van de workshop op het vertrouwen van deelnemers in hun vermogen om institutionele discriminatie effectief aan te pakken, was beperkt. Dit beperkte effect kan deels worden verklaard door het tijdsgebrek dat speelde in de workshop, waardoor minder ruimte was voor het bespreken van de aanpak van institutionele discriminatie.

Een andere verklaring is dat de deelnemers diverse achtergronden en functies hadden: voor sommige deelnemers was de aanscherping van hun begrip over institutionele discriminatie nuttig, andere deelnemers zochten juist naar organisatiespecifieke handvatten om institutionele discriminatie aan te pakken.

Het onderzoek resulteert in enkele aanbevelingen ter verbetering van de workshop. Ten eerste wordt aanbevolen om de workshop beter in te bedden in een breder programma tegen institutionele discriminatie binnen de organisatie, zodat deze niet op zichzelf staat maar onderdeel is van een langdurig traject. Daarnaast wordt voorgesteld om de workshops beter af te stemmen op de specifieke behoeften van de deelnemers, bijvoorbeeld door verschillende sessies aan te bieden voor groepen met verschillende kennisniveaus en functies. Er wordt ook gesuggereerd om aandacht te besteden aan deelnemers die minder affiniteit hebben met het onderwerp, bijvoorbeeld door introductiesessies te organiseren en weerstand tegen diversiteit en inclusie te bespreken.

1 Inleiding

Het voorkomen en aanpakken van institutionele discriminatie krijgt in Nederland steeds meer aandacht. Zeker met het schandaal bij de Belastingdienst, ook wel de 'toeslagenaffaire' genoemd, waarbij mensen op basis van hun achtergrond werden aangemerkt als verdachte voor fraude.¹ Verschillende gemeenten willen ook werken aan het aanpakken van institutionele discriminatie. In het kader van deze aanpak, heeft Movisie eind 2023 en begin 2024 vier workshops gegeven over het aanpakken van institutionele discriminatie bij vier verschillende gemeenten (Amersfoort, Den Haag, Leiden en Utrecht). Om de aanpak te verfijnen, is het Verwey-Jonker Instituut gevraagd deze workshops te evalueren. Dit rapport bevat de resultaten van deze evaluatie.

Wat is institutionele discriminatie?

Institutionele discriminatie betekent dat discriminatie is ingebed in instituten: de processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten resulteren structureel in ongelijke uitkomsten tussen mensen met verschillende persoonskenmerken, zoals gender, huidskleur of religie.

Het kan hier gaan om regels, processen of beleid die expliciet onderscheid maken en als doel hebben ongelijkheid te creëren. Maar ook die regels, processen of beleid die *niet* expliciet onderscheid maken tussen groepen, kunnen er in de praktijk wel voor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep wordt bevoordeeld.

1 Meer informatie over de toeslagenaffaire: <https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2021/01/20/nooit-meer-een-toeslagenaffaire-pak-discriminatie-aan>

Wanneer er vastgesteld kan worden (1) dat er ongelijkheid bestaat op grond van een persoonskenmerk zoals bijvoorbeeld iemands huidskleur, geslacht of leeftijd en (2) dat die door bepaalde instituties, (geschreven of ongeschreven) regels en/of procedures wordt veroorzaakt, vergroot of in stand wordt gehouden, dan is er sprake van institutionele discriminatie, ongeacht de intentie. Ongelijke behandeling staat dus centraal.²

Vaak wordt gesproken over de term institutioneel *racisme*. Institutioneel racisme duidt op ongelijke uitkomsten voor mensen met verschillende achtergronden, huidskleur of religie door processen, beleid en regels van instituten.

Deze evaluatie gaat over de aanpak van institutionele *discriminatie*, wat een breder begrip is. Naast ongelijke uitkomsten voor mensen met verschillende achtergronden, huidskleur of religie, kan het ook op ongelijke uitkomsten duiden op basis van andere discriminatiegronden. Zoals geslacht, seksuele gerichtheid, handicap of leeftijd.³

Aanpak institutionele discriminatie en workshop

Er zijn verschillende elementen nodig om institutionele discriminatie aan te pakken.⁴ Movisie, een kennisinstituut in aanpak van sociale vraagstukken, begeleidt onder andere organisaties bij de aanpak van institutionele discriminatie

2 Felten, H., Does, S., De Winter Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R., & Brock, A. (2021). Institutioneel racisme in Nederland: de aanwijzingen uit de wetenschappelijke literatuur op vier domeinen op een rij. Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/institutioneel-racisme-nederland-de-aanwijzingen-uit-de-wetenschappelijke-literatuur-op>.

3 Movisie (2023). Wat is institutionele discriminatie? <https://www.movisie.nl/artikel/wat-is-institutionele-discriminatie>.

4 Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021). Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-de-aanpak-van-institutioneel-racisme>.

door middel van workshops. Volgens Movisie zijn er drie concrete stappen die ondernomen kunnen worden om een start te maken met de aanpak van institutionele discriminatie.⁵ Deze stappen zijn als volgt:

Stap 1 - Herkennen en erkennen. Hierbij gaat het om kennis over wat institutionele discriminatie is en hoe institutionele discriminatie in de praktijk vorm kan krijgen, en de vaardigheden om dit als dusdanig te herkennen.

Stap 2 - Onderzoek naar de structuur, cultuur en werkwijzen binnen de organisatie.

Stap 3 - Aan de slag. Wanneer er bij stap 2 zicht gekregen is op hoe, wanneer, waar en op welke manier institutionele discriminatie vorm krijgt binnen de organisatie, biedt dat aanknopingspunten voor aanpassing en verbetering. Binnen stap 3 worden deze veranderingen doorgevoerd. Dit is voor elke organisatie anders, omdat binnen elke organisatie institutionele discriminatie op een andere manier vorm kan krijgen.

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft Movisie gevraagd deze workshops te geven over de aanpak van institutionele discriminatie bij een aantal gemeenten. De workshop is gegeven bij de gemeenten Amersfoort, Den Haag, Leiden en Utrecht. In de workshop maken deelnemers kennis met deze stappen, en gaan ze aan de slag met het opstellen van een plan in het aanpakken van institutionele discriminatie binnen hun eigen organisatie. Voordat dit stappenplan echter overgedragen kan worden aan organisaties zelf, is een evaluatie naar het effect van de workshops van belang. Het Verwey-Jonker Instituut is gevraagd om deze evaluatie uit te voeren.

Evaluatie van de workshop

Deze evaluatie zal zich richten op de effecten van de workshop wat betreft kennis over institutionele discriminatie, het vertrouwen in het (eigen en organisationele) vermogen om institutionele discriminatie aan te pakken en hoe deelnemers aan de slag gaan met de aanpak van institutionele discriminatie. Voor de evaluatie zijn observaties gedaan tijdens de workshops, en zijn vragenlijsten afgenomen onder, en interviews gehouden met de deelnemers. Tot slot is er een reflectiesessie gehouden met de workshopgevers.

De resultaten van deze evaluatie bieden inzichten over wat wel en niet werkt in interventies in de vorm van workshops voor medewerkers van gemeenten in het tegengaan van institutioneel discriminatie, maar kunnen ook inspiratie bieden voor andere publieke overheidsorganisaties.

Dit evaluatierapport is als volgt opgebouwd. We beginnen met een toelichting van de onderzoeks aanpak, waarna we de workshop van Movisie beschrijven. Vervolgens presenteren we de resultaten uit de observaties, vragenlijsten, interviews en reflectiesessie met de workshopgevers. We sluiten het rapport af met aanbevelingen ter aanscherping van de workshops.

⁵ Movisie, 21 maart 2022. Institutioneel racisme aanpakken: waar begin je? <https://www.movisie.nl/artikel/institutioneel-racisme-aanpakken-waar-begin-je>.

2 Onderzoeksaanpak

2.1. Onderzoeksmethoden

2.1.1. Observaties

Met het observeren van de workshops wordt inzicht verkregen in hoe de workshops verlopen en worden ontvangen. Een onderzoeker van het Verwey-Jonker Instituut is bij drie van de vier workshops fysiek aanwezig geweest. Hierbij is aan de hand van een checklist (zie bijlage A) gelet op de groepssamenstelling, de vorm van de workshop, reacties van deelnemers, en zichtbare processen in de dynamiek tussen deelnemers.

2.1.2. Enquête voor- en nameting

Om te meten wat het directe effect is van de workshop op de deelnemers voeren we twee metingen uit. De vragenlijst (zie bijlage B) is opgesteld aan de hand van de leerdoelen van de workshops en is van te voren voorgelegd aan Movisie om te checken of het daadwerkelijk de beoogde doelen van de workshop test. Voor de voormeting werd voorafgaand aan de workshop de deelnemers op locatie gevraagd om een online enquête in te vullen. De nameting, eveneens via een online enquête, volgde direct na afloop van de workshop. In beide metingen werd de kennis over institutionele discriminatie gemeten en het vertrouwen dat deelnemers hebben in de aanpak van institutionele discriminatie. Ook worden mogelijk ongewenste effecten gemeten, zoals weerstand of demotivatie. Daarnaast worden de medewerkers gevraagd wat zij nog gemist hebben in de workshop.

Om de antwoorden van de voor- en nameting van individuele deelnemers te kunnen vergelijken hebben we gebruik gemaakt van een koppelcode. In de voormeting is deelnemers gevraagd een persoonlijke code te maken en in te vullen, en deze zelfde code bij de nameting te gebruiken.⁶

2.1.3. Interviews

Ongeveer zes maanden na afloop van de workshops zijn er met 7 deelnemers individuele interviews gehouden. Deze interviews geven een verdiepend inzicht in de ervaringen en behoeften van deelnemers, bieden zicht op de impact van de workshop op lange termijn en waar participanten knel- en verbeterpunten zien. Voor de precieze onderwerpen verwijzen we naar de topic lijst in bijlage C. De interviews duurden maximaal 30 minuten

Voor de werving hebben we Movisie gevraagd de gemeenten te benaderen met het verzoek een bericht te sturen aan de deelnemers van de workshop. Deelnemers konden zich aanmelden voor een interview bij een onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut.

2.1.4. Reflectiesessie

De resultaten van de observaties, vragenlijsten en interviews met deelnemers werden besproken tijdens een reflectiesessie met de workshopgevers van Movisie. In deze sessie konden de workshopgevers reflecteren op de gepresenteerde resultaten en op verbeterpunten. Het doel van de sessie was om de resultaten te duiden vanuit het oogpunt van de workshopgevers en tot haalbare en concrete aanbevelingen te komen voor toekomstig workshops over institutionele discriminatie.

⁶ Deze code bestaat uit het laatste cijfer van het geboortjaar, de eerste twee letters van hun geboortestad en de laatste drie cijfers van hun huidige mobiele nummer.

2.2. Respons en reflectie op de onderzoeksmethoden

De evaluatie is gebaseerd op observaties verricht tijdens het bijwonen van 3 workshops, vragenlijsten afgenomen onder 25 deelnemers die zowel de voormeting als de nameting hebben ingevuld, en 7 interviews met deelnemers.

Reflectie op vragenlijst

Wat betreft de vragenlijst, van de 51 deelnemers (verspreid over vier workshops van vier verschillende gemeenten) hebben 46 deelnemers de voormeting ingevuld. De nameting hebben 28 deelnemers ingevuld. Deze afname in respons is deels te verklaren door het tijdgebrek van de workshop: de workshop werd gehaast afgerond of liep enkele minuten uit, veel deelnemers moesten snel weg en hadden geen tijd de nameting in te vullen. De gemeentes zijn gevraagd de nameting na te sturen naar de deelnemers, maar dit leverde slechts 3 (van de 28) responses op.

Voor 3 deelnemers konden de voor- en nameting niet aan elkaar gekoppeld worden, omdat we geen overeenkomstige koppelcode konden terugvinden in de nameting. Om veranderingen te kunnen meten, beschikken we dus over 25 deelnemers die zowel voor- als nameting invulden.

Een aandachtspunt is dat onze resultaten gebaseerd zijn op 25 deelnemers die mogelijk een selectieve groep vormen van alle deelnemers. Om te kijken of dit het geval is vergelijken we de 21 deelnemers die alleen de voormeting invulden (en die dus verder niet in dit onderzoek worden meegenomen), met de groep van 25 deelnemers die voor- en nameting invulden. Als we kijken naar de stellingen over motivatie, zien we dat de deelnemers die alleen de voormeting invulden, iets minder gemotiveerd zijn. Hier moet rekening mee worden gehouden in de resultaten.

Reflectie op interviews

In de oorspronkelijke onderzoeksopzet was voorgesteld om een maand na het plaatsvinden van de workshop een derde vragenlijst uit te zetten bij de deelnemers van de workshop, om de lange termijn effecten van de workshop te testen. In de praktijk bleken we zeer weinig respons te krijgen op deze vragenlijst. Daarom hebben we besloten om deze kwantitatieve meting te vervangen door een kwalitatieve meting. Dit levert weliswaar minder respons op, maar geeft wel de gelegenheid om diepgaander de ervaringen van de deelnemers uit te vragen.

De interviews zijn 6 maanden na de workshop gehouden, en de geïnterviewde deelnemers ervoeren de workshop dan ook als lang geleden. Dit heeft als nadeel dat zij niet meer alles konden herinneren van de workshop en wat zij ervan vonden, maar als voordeel dat zij konden reflecteren op de invloed van de workshop op lange termijn is.

Uiteindelijk bleek het aanpakken van (institutionele) discriminatie en inclusie en diversiteit bij alle geïnterviewde deelnemers onderdeel van hun werk te zijn. Zij konden daarom vaak niet onderscheiden welke onderdelen van de workshop nu precies invloed hadden in hun werk. Daarnaast is het belangrijk te noemen dat we hierdoor niet het perspectief hebben mee kunnen nemen van deelnemers die minder bezig zijn met het onderwerp in hun werk.

3 De workshop ‘Institutionele discriminatie bij de gemeente

De workshop *Institutionele discriminatie bij de gemeente*, ontwikkeld door Movisie, richt zich op beleidsambtenaren en leidinggevende bij de gemeente. De workshop speelt in op zowel kennis als houding van de deelnemers, en heeft vier leerdoelen:

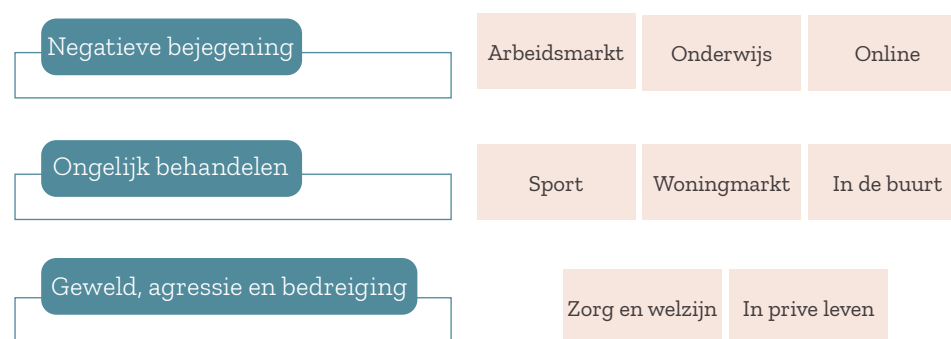
1. Na afloop van de workshop weten de deelnemers wat institutionele discriminatie is (kennis).
2. Na afloop van de workshop hebben de deelnemers zicht in waar institutionele discriminatie kan spelen in een gemeenten (kennis).
3. Na afloop van de workshop hebben de deelnemers meer vertrouwen er in dat de aanpak van institutionele discriminatie vanuit de gemeente mogelijk is (houding).
4. Na afloop van de workshop hebben de deelnemers er meer vertrouwen in dat zij zelf een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van institutionele discriminatie (houding).

De workshop duurt 3 uur en 15 minuten en wordt gegeven door twee medewerkers van Movisie.⁷ In de workshop wordt klassikale informatievoorziening afgewisseld met opdrachten waarin de deelnemers zelf aan de slag gaan.

⁷ Uiteindelijk zijn twee van de vier workshops gegeven door één workshopgever, wegens ziekte van de andere workshopgever. Zie ook de resultaten uit de observaties (4.1).

De workshop bestaat uit drie delen. In *deel 1* wordt besproken wat discriminatie en institutionele discriminatie is, waar het kan spelen in de gemeente, wat risicoprofielen zijn en waarom deze problematisch zijn. In het definiëren van (institutionele) discriminatie worden voorbeelden van verschillende onderzoeken gegeven die dit aantonen, bijvoorbeeld ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt of agressie en geweld in buurten en wijken. Ook worden er illustrerende schema's gepresenteerd, zoals bijvoorbeeld figuur 1. Er wordt ook ingegaan op de verschillende gebieden waar institutionele discriminatie kan spelen bij de gemeente, namelijk als werkgever, als beleidsmaker, en als dienstverlener. De opdrachten omvatten bijvoorbeeld het bespreken van de definitie van (institutionele) discriminatie en het bedenken van voorbeelden.

Figuur 1. Overzicht vormen van institutionele discriminatie op verschillende gebieden



In *deel 2* staat het handelingsperspectief centraal. Hierin wordt een stappenplan gepresenteerd voor het aanpakken van institutionele discriminatie, hoe te onderzoeken waar institutionele discriminatie speelt binnen de gemeenten, en welke aanpassingen de deelnemers zelf kunnen doen in de gemeente.

Het stappenplan in het aanpakken van institutionele discriminatie is als volgt (de vetgedrukte stappen worden uitgebreider besproken in de workshop):

- Stap 1: Bereid je voor om een integraal beleid op verschillende niveaus te ontwikkelen
- Stap 2: Formuleer een duidelijke visie en neem deze op in de kernwaarde
- Stap 3: Maak geld, menskracht en middelen vrij
- Stap 4: Organiseer inspraak en werk aan het draagvlak binnen de organisatie
- **Stap 5: Communiceer een stevige sociale norm vanuit de top en leidinggevenden**
- **Stap 6: Onderzoek en verander processen binnen de gemeentelijke organisatie (werkgeversrol)**
- **Stap 7: Onderzoek en verander processen in dienstverlening en beleid**
- **Stap 8: Organiseer verantwoording afleggen**
- **Stap 9: Aanvullend: zorg voor goede training**
- Stap 10: Monitor en stuur bij

In dit deel worden als opdracht de deelnemers in drie groepen verdeeld volgens de drie eerder benoemde rollen van de gemeente (als werkgever, als dienstverlener en als beleidsmaker), en wordt hen gevraagd of zij elk een top 3 van 'zorgen' maken over welke processen kunnen leiden tot ongelijkheid.

De workshop sluit af met *deel 3*, waarin een plan van aanpak wordt geformuleerd, er wordt reflecteert op mogelijke drempels, valkuilen en oplossingen, en er wordt besproken wie wat op welke manier gaat oppakken. De deelnemers gaan in groepjes aan de slag met een invulling van een globaal stappenplan volgens de gepresenteerde stappen in deel 2. In de nabespreking is het doel dat deelnemers tips verzamelen in het omgaan met knelpunten en drempels. Ook worden afspraken gemaakt over wie wat op welke manier wanneer gaat oppakken. De workshop sluit af met een bespreking van de vraag 'wat neem ik mee?'.

4 Evaluatie

We bespreken achtereenvolgens de resultaten uit de observaties, vragenlijsten en interviews. Waar mogelijk structureren we de resultaten naar de kennis- en houding-leerdoelen van de workshop. We sluiten af met de verkregen inzichten uit de reflectiesessie.

4.1. Resultaten uit observaties

In de observaties hebben we gekeken naar de groepssamenstelling, vorm van de workshop, reacties van de deelnemers en zichtbare processen in de dynamiek tussen deelnemers.

4.1.1. Groepssamenstelling

In de gemeente Utrecht was de groep deelnemers redelijk divers. Op een man na, waren de deelnemers vrouw, waarvan enkele van kleur en van gemengde leeftijden. Deelnemers werkten vooral voor recruitment, HR, P&O en Inclusie en Diversiteit. In de gemeente Den Haag waren er tien deelnemers, waarvan twee mannen en acht vrouwen. Onder de vrouwen waren enkele vrouwen van kleur. Deelnemers hadden uiteenlopende leeftijden en werkten voor uiteenlopende afdelingen, zoals inclusief samenleven, onderwijs, huisvesting, als vertrouwenspersoon, koloniaal/slavernij verleden. In de gemeente Leiden waren veertien mensen aanwezig, twee mannen en twaalf vrouwen. Drie van de vrouwen waren van kleur. Alle deelnemers leken vooral 40+ te zijn en werkten bij verschillende afdelingen, zoals Inclusief Leiden, Burgerzaken, Internationalisering en HR.

Uit de observaties is niet altijd bekend of de deelnemers verplicht (door hun werkgever) of vrijwillig de workshop bijwoonden. Wel werd bij de gemeente Den Haag benoemd dat deelname vrijwillig was.

4.1.2. Vorm van de workshop

De workshop werd in Utrecht en Den Haag door één in plaats van twee begeleiders gegeven, als gevolg van ziekte. In alle gemeenten was de workshop erg interactief. Dit kwam in de verschillende gemeenten als volgt naar voren. In Utrecht deden deelnemers actief mee aan de opdrachten, brachten veel in, stelden vragen, gingen betrokkenen met elkaar in gesprek en interacteerden zij actief met de workshopgever. In Leiden werden er veel vragen gesteld door deelnemers en werd er ingegaan op de voorbeelden van deelnemers. Ook in Den Haag deden deelnemers actief mee en werden vragen en punten die de deelnemers inbrachten actief met elkaar besproken. Bovendien waren de deelnemers in Den Haag erg verbaasd over de voorbeeldcijfers betreffende discriminatie die door de workshopgever genoemd werden; men wist niet dat het zó erg was.

Wat betreft de presentaties en inhoud van de workshop werd het door deelnemers als prettig ervaren dat de voorbeelden die door de workshopgever genoemd worden laagdrempelig zijn. Ook leest de workshopgever alle stappen uit het stappenplan voor eventueel slechtziende deelnemers. In Den Haag belooft de workshopgever om na de workshop nog meer informatie op te sturen aan de deelnemers, om hen zo nog meer inzicht te geven in wanneer discriminatie bij de gemeente gebeurt.

Ook zijn er enkele punten voor verbetering. Zo staat er op sommige slides erg veel tekst en zijn opdrachten soms wat te breed. Een deelnemer in Utrecht geeft bijvoorbeeld aan dat 'de gemeente als werkgever' te breed is en hij/zij/hen liever op iets specifiek zou focussen.

Een groot punt van aandacht is tijdmanagement door de workshopgevers. Voor de pauze was het tempo van de workshop niet zo hoog. Er was veel ruimte en tijd voor vragen en bespreking van de informatie uit de workshop. Na de pauze praatte de workshopgever gehaast en sloeg een aantal slides en interactieve opdrachten over. Zo was er bij de workshops in Utrecht en Leiden geen tot nauwelijks tijd om zelf te werken aan het stappenplan. Tijdens de workshop in Den Haag is er meer tijd om het stappenplan te bespreken. De workshopgever kiest ervoor om twee groepen te maken waarin aan het stappenplan gewerkt kan worden: een groep die binnen de gemeente institutionele discriminatie aan wil gaan pakken, en een groep die dit buiten de gemeente wil doen.

4.1.3. Reacties van deelnemers

In Utrecht, Den Haag en Leiden zijn de deelnemers ontvankelijk; ze zijn gericht op de workshopgever en een aantal mensen maken actief aantekeningen. De deelnemers doen actief mee aan de groepsopdrachten en koppelen de opdrachten aan de eigen beroepspraktijk. Ook stellen zij veel vragen en lijkt het onderwerp discriminatie onder de deelnemers echt te leven. De vragen zijn bijna altijd opbouwend, hoewel er in Den Haag ook wel een paar keer ontkenkende vragen zijn gesteld (bijvoorbeeld: valt x wel écht onder discriminatie?). In het geval van dit soort opmerkingen legde de workshopgever uit waarom dit toch echt onder institutionele discriminatie valt. Ook in Leiden hadden enkele deelnemers wel wat weerstand betreffende het onderwerp objectieve werving en selectie. Zij vonden in de huidige manier van werven en selecteren juist de persoonlijke klik belangrijk.

4.1.4. Zichtbare processen in de dynamiek tussen deelnemers

In Utrecht is de groep deelnemers qua functies homogener dan bij de workshops in Leiden en Den Haag. Hierdoor gaat de workshop meer de diepte in: deelnemers begrijpen de casussen die door collega's worden aangedragen goed en kunnen knelpunten diepgaand met elkaar bespreken. Bij de gemeente Den

Haag en Leiden werd meerdere malen wat spanning opgemerkt tussen de deelnemers. Zo gaf bijvoorbeeld een deelnemer aan dat ook het positieve benadrukt mag worden ('er is al veel veranderd!') waarop een andere deelnemer reageerde dat dat klonk alsof er geen ruimte voor kritiek mocht zijn. Er werd door de workshopgevers ruimte gelaten voor discussie. Als de discussie te lang en herhalend werd, gaven de workshopgevers aan door te gaan met de workshop.

Wat verder opvalt is dat de workshop de kans biedt voor collega's om zich (nog) meer met elkaar te verbinden. Sommige deelnemers vragen expliciet hulp van collega's bij de workshop, anderen gaan verbindingen aan met de workshopgevers. Dit wordt ook aangemoedigd door de workshopgever. In Den Haag gaven deelnemers als feedback dat de workshop te klein is (slechts 10 deelnemers) en te vrijblijvend (je kon je opgeven als je wilde).

4.2. Resultaten uit survey en interviews

4.2.1. Bevorderen van kennis

Leerdoel 1: Na afloop van de workshop weten de deelnemers wat institutionele discriminatie is

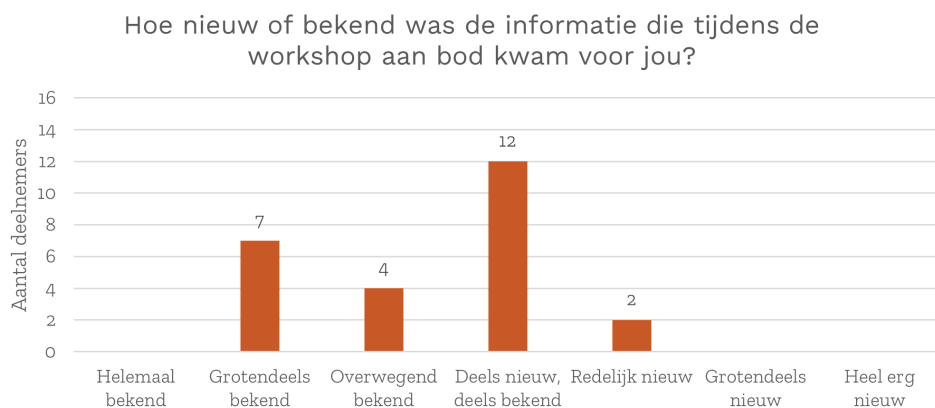
Leerdoel 2: Na afloop van de workshop hebben deelnemers inzicht in waar institutionele discriminatie kan spelen in een gemeente

Resultaten uit vragenlijst

De kennis over institutionele discriminatie is licht toegenomen na de workshop, blijkt uit een vergelijking van voor- en nameting (leerdoel 1). Voor de workshop gaven 20 van de 25 mensen het goede antwoord op wat institutionele discriminatie is, na de workshop zijn dit 22 mensen. Op de vraag waar institutionele discriminatie kan spelen in de gemeente geeft 1 deelnemer een onjuist antwoord voor de workshop, en niemand geeft een onjuist antwoord na de workshop (leerdoel 2).

Wanneer wordt gevraagd hoe nieuw of bekend de informatie in de workshop was voor de deelnemers, zegt ongeveer de helft van de deelnemers dat het deels nieuw, deels bekend is (zie figuur 2). Voor twee deelnemers is de informatie redelijk nieuw. Voor elf deelnemers is de informatie overwegend of grotendeels bekend. Voor niemand was de informatie helemaal bekend of helemaal nieuw.

Figuur 2. Bekendheid met informatie workshop [N=25]



Resultaten uit interviews en open antwoorden vragenlijst

Meerdere deelnemers geven aan dat de workshop laagdrempelig is en daarmee geschikt is voor mensen met weinig voorkennis. Het droeg bij aan de bewustwording dat institutionele discriminatie op kan treden, of een aanscherping in wat institutionele discriminatie nu eigenlijk omvat. Er werden bijvoorbeeld voorbeelden gegeven die de deelnemers nog niet eerder hadden gehoord.

Maar deelnemers geven daarnaast ook aan dat ze graag nog wat meer verdieping hadden willen zien. Alle geïnterviewde deelnemers waren in hun werk al veel met het onderwerp bezig, en voor hen was de laagdrempelige insteek juist niet behulpzaam.

Als suggesties voor diepgang werden daarbij verschillende onderwerpen genoemd.

Enkele deelnemers noemden dat zij de aansluiting op de praktijk miste. Waar speelt institutionele discriminatie binnen de eigen organisatie, en hoe kunnen we dit aanpakken? Een deelnemer geeft in de vragenlijst wel aan dat die nog graag in de workshop kleine voorbeelden had willen zien waar institutioneel racisme een groot effect kan hebben, om meer te leren over onbedoelde effecten.

Een geïnterviewde deelnemer geeft als suggestie om ook aandacht te besteden aan de weerstand die mensen kunnen tonen in het aanpakken van institutionele discriminatie. Zij zou graag zien dat er meer aandacht wordt besteed aan mensen (deelnemers aan de workshop en niet-deelnemers) die weerstand voelen en dat ook van hen verandering nodig is in het aanpakken van institutionele discriminatie.

Een aantal van de geïnterviewden ervaren de 'wetenschappelijke benadering' als prettig: er worden feiten gepresenteerd vanuit onderzoek. Zo biedt de workshop een kanaal voor het vinden van de juiste informatie. Daarnaast worden ook de persoonlijke voorbeelden van de workshopgevers als prettig ervaren, dit draagt bij aan het inlevingsvermogen.

Samenvattend blijkt dat de informatie voor deelnemers tenminste deels bekend is. Een aantal deelnemers weet beter wat institutionele discriminatie inhoudt en hun kennis is aangescherpt en verrijkt door voorbeelden. De workshop is laagdrempelig, en dit wordt zowel positief als negatief ervaren. Een aantal deelnemers mist de verdieping in de workshop, met name hoe institutionele discriminatie aan te pakken binnen de eigen organisatie.

4.2.2. Veranderen van houding

Leerdoel 3: Na afloop van de workshop hebben de deelnemers meer vertrouwen erin dat het aanpakken van institutionele discriminatie vanuit de gemeente mogelijk is

Leerdoel 4: Na afloop van de workshop hebben de deelnemers er meer vertrouwen in dat zij zelf een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van institutionele discriminatie

Resultaten uit vragenlijsten

In tabel 1 zijn de gemiddelde scores bij de voor- en nameting weergegeven voor elk van de stellingen uit de vragenlijst die de houdingen van de deelnemers in kaart brengen. In tabel 2 is voor elke stelling weergegeven hoeveel deelnemers bij de nameting een andere (lagere of hogere) score gaf dan bij de voormeting en hoeveel deelnemers niet van houding zijn veranderd.

Ten eerste bespreken we de resultaten met betrekking tot de houding van deelnemers over de aanpak van institutionele discriminatie door de gemeente (leerdoel 3). Na de workshop is het vertrouwen dat de gemeente in staat is om institutionele discriminatie aan te pakken licht toegenomen. De gemiddelde score op de betreffende stelling steeg van 5,4 naar 5,7 (zie tabel 1)⁸. Zoals ook in figuur 3 is te zien zijn er bij de nameting meer deelnemers die vertrouwen hebben in de gemeente. Meer specifiek blijkt uit tabel 2, dat zes deelnemers meer vertrouwen hebben gekregen, maar dat het merendeel van de deelnemers niet van mening is veranderd, en dat vier deelnemers wat minder vertrouwen hebben gekregen. Deze veranderingen zijn niet groot en het vertrouwen was bij de voormeting al vrij hoog.

De ervaren noodzaak van extra aandacht voor institutionele discriminatie bij de gemeente is ook licht toegenomen (zie tabel 1): de gemiddelde score op de stelling: "ik vind het onnodig dat er extra aandacht komt voor institutionele discriminatie bij de gemeente" daalde licht van 1,6 naar 1,5. Dit is ook te zien in figuur 4: na afloop van de workshop is iedereen het oneens met de stelling dat extra aandacht onnodig is. Het grootste deel van de deelnemers (68%) is niet veranderd van mening, vijf mensen (20%) zijn meer de noodzaak in gaan zien en drie mensen (12%) juist minder (zie tabel 2).

Tabel 1. Gemiddelde score voormeting en nameting [N=25]

Item	Gemiddelde voormeting	Gemiddelde nameting	Vershil gemiddelde
Ik heb vertrouwen dat de gemeente in staat is om institutionele discriminatie aan te pakken .	5.40	5.64	0.24
Ik vind het onnodig dat er extra aandacht komt voor institutionele discriminatie bij gemeente.	1.60	1.48	-0.12
In hoeverre heb je vertrouwen in jouw vermogen om institutionele discriminatie te herkennen binnen jouw organisatie?	4.36	5.20	0.84
In hoeverre heb je vertrouwen in jouw eigen vermogen om institutionele discriminatie aan te pakken binnen jouw organisatie?	4.60	5.00	0.40
In hoeverre ben je van plan om institutionele discriminatie in je organisatie voorkomen en/of aan te pakken.	5.48	5.56	0.08
Ik wil liever niet dat het aanpakken van institutionele discriminatie binnen mijn werkzaamheden valt.	2.72	2.28	-0.44
Hoe gemotiveerd voel je je op dit moment om institutionele discriminatie binnen jouw gemeente aan te pakken?	5.40	5.68	0.28

Noot: alle items zijn gemeten op een 7-puntschaal van 1 tot 7. Hoe hoger de score, hoe positiever de respondent is over de vraag/stelling

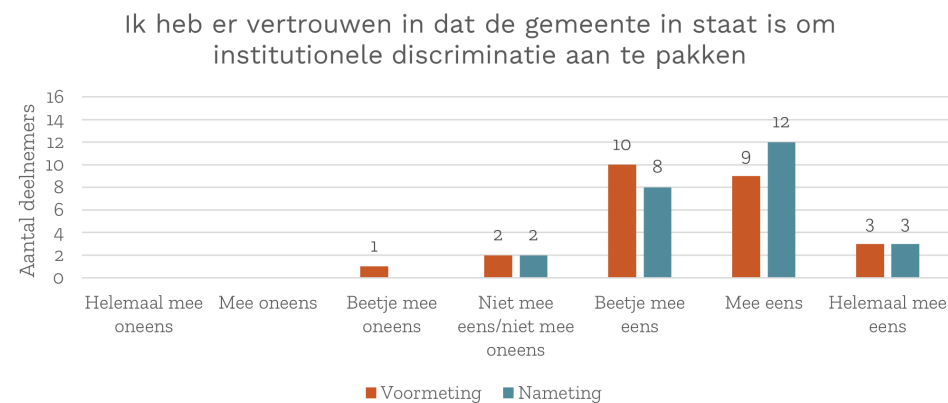
8 Alle items zijn gemeten op een 7-puntschaal van 1 tot 7.

Tabel 2. Verschil¹ in houding van deelnemers voor en na de workshop [N=25]

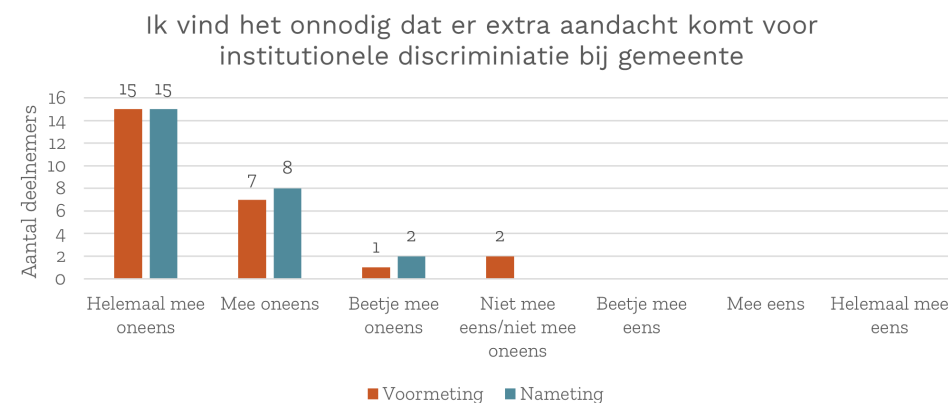
Item	Afname		Gelijk		Toename	
	N	%	N	%	N	%
Ik heb er vertrouwen in dat de gemeente in staat is om institutionele discriminatie aan te pakken.	4	16%	15	60%	6	24%
Ik vind het onnodig dat er extra aandacht komt voor institutionele discriminatie bij gemeente.	5	20%	17	68%	3	12%
In hoeverre heb je vertrouwen in jouw vermogen om institutionele discriminatie te herkennen binnen jouw organisatie?	0	0%	7	28%	18	72%
In hoeverre heb je vertrouwen in jouw eigen vermogen om institutionele discriminatie aan te pakken binnen jouw organisatie?	1	4%	15	60%	9	35%
Ik hoeverre ben je van plan om institutionele discriminatie in je organisatie voorkomen en/of aan te pakken.	4	16%	15	60%	6	24%
Ik wil liever niet dat het aanpakken van institutionele discriminatie binnen mijn werkzaamheden valt.	10	40%	13	52%	2	8%
Hoe gemotiveerd voel je je op dit moment om institutionele discriminatie binnen jouw gemeente aan te pakken?	1	4%	16	64%	8	32%

¹ Dit is gebaseerd op respondent veranderd zijn in hun antwoord in de nameting in vergelijking met de voormeting, op een 7-puntschaal.

Figuur 3. Vertrouwen in aanpak institutionele discriminatie door gemeente [N=25]



Figuur 4. Onnodig dat er extra aandacht komt voor institutionele discriminatie bij gemeente [N=25]



Ten tweede bespreken we het vertrouwen in de eigen bijdrage aan de aanpak van institutionele discriminatie binnen de gemeente (leerdoel 4).

Het vertrouwen in het *herkennen* van institutionele discriminatie is sterk toegenomen in vergelijking met de andere gemeten stellingen (van gemiddeld 4,4 naar gemiddeld 5,2, een verschil van 0,8, zie tabel 1). Dit blijkt ook uit figuur 5: na de workshop heeft het merendeel van de deelnemers daar redelijk veel tot volledig vertrouwen in. Bij achttien deelnemers (72%) is het vertrouwen gestegen, en bij geen enkele deelnemer is het vertrouwen afgenomen. Bij zeven deelnemers (28%) is dit gelijk gebleven (zie tabel 2).

Ook het vertrouwen in het eigen vermogen om institutionele discriminatie *aan te pakken* is toegenomen (van gemiddeld 4,6 naar 5,0, zie tabel 1). Bij negen deelnemers (35%) is dit vertrouwen gestegen en bij slechts één deelnemer (4%) is dit gedaald (zie tabel 2). Zoals in figuur 6 is te zien, was het vertrouwen voor aanvang al vrij hoog, maar is het aantal deelnemers toegenomen dat redelijk veel tot volledig vertrouwen heeft

De intentie om institutionele discriminatie in de organisatie te voorkomen of aan te pakken is gemiddeld genomen licht gestegen (van 5,5 naar 5,6, zie tabel 1). Bij zes deelnemers is deze intentie sterker geworden, terwijl het bij vier deelnemers is afgenomen (zie tabel 2). Desalniettemin is de globale verdeling van de mate waarin deelnemers van plan zijn om institutionele discriminatie te voorkomen en/of aan te pakken niet sterk veranderd, zoals ook in figuur 7 te zien is.

Tot slot kijken we naar veranderingen in weerstand en motivatie van deelnemers. De weerstand – gemeten aan de hand van de stelling “ik wil liever niet dat het aanpakken van institutionele discriminatie binnen mijn werkzaamheden valt” is licht afgenomen van 2,7 naar 2,3 (verschil van 0,4, zie tabel 1). Bij tien deelnemers is de weerstand afgenomen, en bij slechts 2 deelnemers is deze toegenomen (zie tabel 2).

Dit is ook te zien in figuur 8: voor aanvang van de workshop antwoordden 2 deelnemers dat ze (in enige mate) liever niet wilde dat het aanpakken van discriminatie tot hun werkzaamheden behoort, terwijl na afloop van de workshop geen enkele deelnemer aangeeft dat men dat liever niet wil.

De motivatie van deelnemers om institutionele discriminatie binnen de eigen gemeente aan te pakken is, is licht toegenomen (van 5,4 naar 5,7 - verschil van 0,3, zie tabel 1). Ook in figuur 9 is te zien dat na de workshop een groter aantal mensen sterk of heel erg gemotiveerd is. Dit blijkt ook in de mate waarin mensen zijn veranderd (zie tabel 2), waarbij acht deelnemers (32%) zich meer gemotiveerd zijn gaan voelen, en slechts één deelnemer (4%) dit minder had.

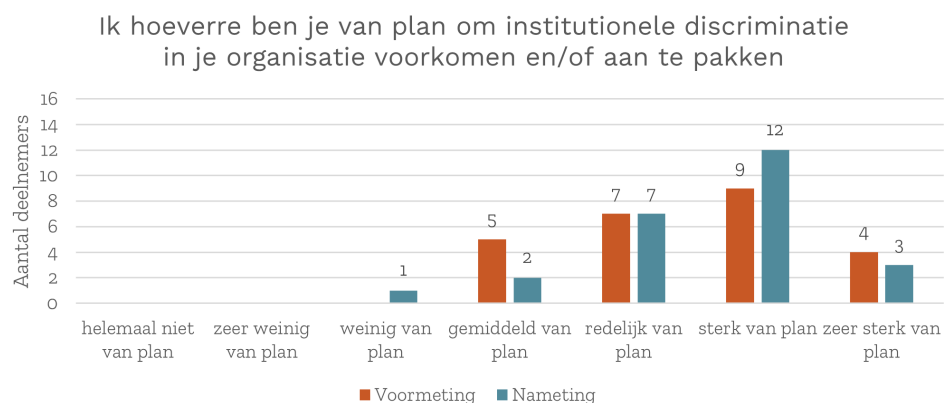
Figuur 5. Vertrouwen in vermogen om institutionele discriminatie te herkennen [N=25]



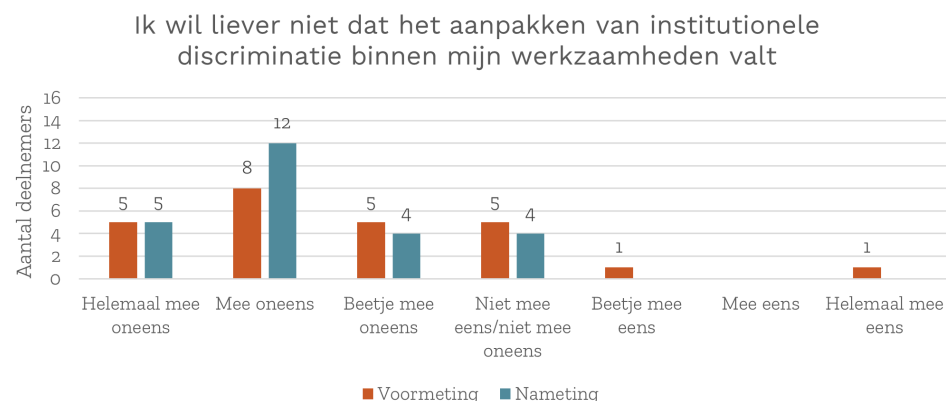
Figuur 6. Vertrouwen in vermogen om institutionele discriminatie aan te pakken [N=25]



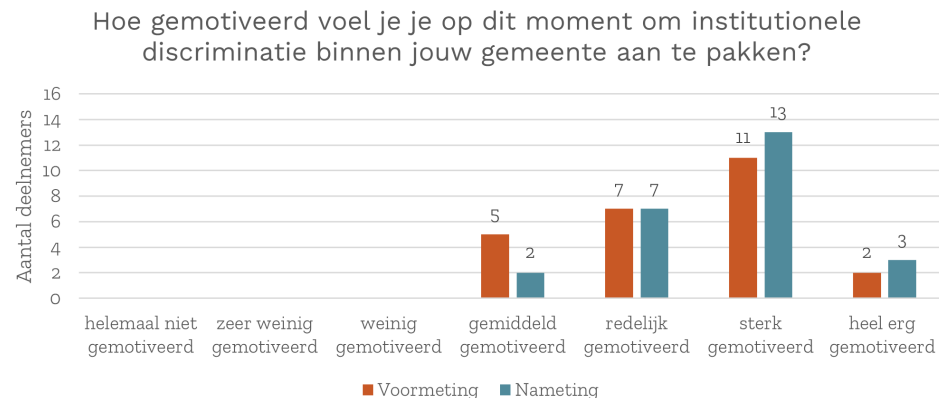
Figuur 7. Van plan om institutionele discriminatie te voorkomen en/of aan te pakken [N=25]



Figuur 8. Liever niet willen dat aanpakken van institutionele discriminatie binnen takenpakket valt [N=25]



Figuur 9. Motivatie om institutionele discriminatie binnen gemeente aan te pakken [N=25]



Resultaten uit interviews en open antwoorden vragenlijst

Deelnemers geven in gesprekken aan dat de workshop vooral heeft bijgedragen aan bewustwording van institutionele discriminatie. Een deel van de deelnemers geeft aan dat zij deze bewustwording fijn vinden.

Naast bewustwording werden enkele andere positieve opbrengsten genoemd van de workshop. Bijvoorbeeld over stellingname over het voorkomen en aanpakken van institutionele discriminatie: dat je als leider dit uit kan dragen en daarmee impact kan hebben op de sociale normen in de eigen organisatie. Een ander voorbeeld is dat een deelnemer naar aanleiding van de workshop meer informatie over institutionele discriminatie op de website van Movisie heeft vergaard en dit onder de aandacht heeft gebracht bij de leidinggevende, of dat collega's meer alert zijn op beleidsstukken die (onbedoeld) discriminerend kunnen zijn.

Een aantal geïnterviewde deelnemers noemden ook dat de workshop het contact met collega's faciliteerde. Het werd als nuttig ervaren van collega's te horen hoe zij al met een aanpak bezig zijn, maar ook om in contact te komen met collega's van andere afdelingen. De opdrachten in kleine groepjes droegen bij aan het leggen van contacten onderling.

Hoewel men dus vooral positief is over de sterkere bewustwording, is men minder tevreden over de bijdrage van de workshop in het aanpakken van institutionele discriminatie. Het gaat dan vooral om de behoefte om meer concrete handvatten te krijgen. Enkele geïnterviewde deelnemers noemen dat ze graag meer handvaten hadden gezien voor de praktijk. In het kader hiervan noemt een deelnemer ook dat zij de workshop als te oppervlakkig en theoretisch heeft ervaren: de workshop zou meer aandacht mogen besteden aan de specifieke context en mogelijke handelingsperspectieven binnen de eigen organisatie. Wat betekent dit voor onze organisatie, hoe kunnen we dit meenemen in het beleid van de organisatie?

Dit onderwerp kwam ook naar voren in de open antwoorden van de vragenlijst. Wat werd genoemd de behoefte aan het traceren en aanpakken van blinde vlekken in de eigen organisatie en een implementatieplan. Een andere geïnterviewde deelnemer vond juist dat in de workshop de gesprekken en opdrachten met collega's tot concrete ideeën leidde.

Het gemis van een concrete aanpak komt ook naar voren in de suggestie van enkele deelnemers om na een of twee maanden een vervolgworkshop in te stellen. In deze follow-up kan men dan concreter aan de slag. Deze follow-up zou onderdeel kunnen zijn van de workshop of intern georganiseerd kunnen worden. Om de workshop meer organisatie-specifiek te maken, doet een deelnemer de suggestie van een 'intake' waarbij de organisatiecultuur en uitdagingen in kaart worden gebracht, voor een betere aansluiting van het workshopmateriaal met de desbetreffende organisatie.

Samenvattend, blijkt uit de vergelijking tussen de nameting en de voormeting dat deelnemers vooral meer vertrouwen hebben gekregen in hun eigen vermogen om institutionele discriminatie te herkennen binnen hun organisatie. Ook blijken mensen gemiddeld meer vertrouwen te hebben in de aanpak van de gemeente, vertrouwen in hun vermogen institutionele discriminatie *zelf* aan te pakken binnen de gemeente, en motivatie om het aan te pakken, alhoewel deze veranderingen niet erg groot zijn. Gemiddeld is er een zeer kleine verandering in de mate waarin mensen van plan zijn om institutionele discriminatie aan te pakken. Bovendien geeft op elk van de herhaalde metingen ruim de helft tot twee derde van de deelnemers dezelfde score op de voor- en nameting. Voor zover deelnemers zijn veranderd in hun opvattingen, zijn deze dus vaker veranderd in de richting van een sterkere intentie, motivatie en vertrouwen in de aanpak van institutionele discriminatie.

Ook uit de interviews komt naar voren dat de workshop vooral heeft bijgedragen aan bewustwording. Een aantal deelnemers hadden dan ook meer concreet willen zien hoe zij institutionele discriminatie binnen hun organisatie kunnen aanpakken. Een suggestie om dit te bereiken is een vervolgsessie te organiseren.

Een mogelijke reden voor de geringe veranderingen na de workshop, is dat de deelnemers bij de voormeting al redelijk sterk gemotiveerd waren en vertrouwen hadden in hun eigen aanpak en de aanpak van de gemeente, zoals blijkt uit de weergegeven figuren en de gemiddelde scores. Bovendien waren alle geïnterviewde deelnemers in hun dagelijkse werk al bezig met het onderwerp (institutionele) discriminatie. De geringe verandering kan dus ook te maken hebben met de selecte groep deelnemers die al redelijk bewust waren van de problematiek en redelijk wat kennis hadden.

4.2.3. Vorm en presentatie van de workshop

Resultaten uit de interviews en open antwoord vragenlijsten

Lengte workshop en tijd. Wat betreft de lengte van de workshop (een halve dag) wordt enerzijds benoemd dat dit de toegankelijkheid en laagdrempeligheid voor deelnemers vergroot op mee te doen.

Anderzijds kon niet alles even uitgebreid behandeld worden en werd de tijd voor opdrachten vaak ingekort (zie ook observaties).

Vorm. Een geïnterviewde deelnemer noemt dat er te veel gezonden wordt, hierdoor haakte deze deelnemer soms af tijdens bepaalde onderwerpen. Als alternatief geeft zij aan dat filmpjes een kort maar krachtig middel zijn om bewustwording te creëren.

Andere deelnemers wijzen de meerwaarde van de opdrachten in de workshop en de gesprekken die gevoerd zijn. Een geïnterviewde deelnemer noemt dat de opdrachten goed waren voor bewustwording en belangrijke inzichten gaven, mits er genoeg tijd voor is. Lastig is wel dat in de gesprekken sommige deelnemers zich thuis voelen in het onderwerp, en anderen niet en zich mogelijk onveilig voelen en bang zijn om zich uit te spreken, zo noemden twee geïnterviewde deelnemers. Mogelijk had in de workshop meer aandacht besteed kunnen worden aan het creëren van een veilige sfeer.

Workshopgevers. De workshopgevers faciliteerden de gesprekken goed, noemt een deelnemer. Ook wordt de afwisseling tussen de twee workshopgevers als prettig ervaren. Ze kwamen ook kundig en prettig over. Uit de open vragen in de vragenlijst wordt ook het enthousiasme en de betrokkenheid van de trainers genoemd. Een deelnemer gaf in het interview daarbij overigens wel aan dat zij terug hoorde van sommige deelnemers dat zij niet té betrokken moeten zijn als workshopgever.

Houding deelnemers. Een deelnemer geeft aan te worstelen met de vraag (ook in het kader van de workshop) hoe mensen te bereiken die dit onderwerp niet belangrijk vinden of denken er niets mee te maken te hebben. Mogelijk kan zo'n workshop binnen een organisatie verplicht worden, of het niet als 'institutionele discriminatie' noemen, maar eerder het in te kaderen als 'samenwerken', aldus een deelnemer.

Al met al, de lengte van de workshop maakt deze toegankelijk en laagdrempelig. Aan de andere kant is er te weinig tijd om al het materiaal uit de workshop te behandelen. De gesprekken die in de workshop op gang komen worden als prettig ervaren. Wel moet hier voldoende tijd voor zijn. Over het algemeen zijn de deelnemers positief over de workshopgevers. Een punt van verkenning is hoe deelnemers te betrekken die het onderwerp minder belangrijk vinden.

4.3. Reflectiesessie

In de reflectiesessie zijn de resultaten uit de observaties, vragenlijsten en interviews aan de twee workshopgevers gepresenteerd.

Kennisvergroting en includeren van voorbeelden

De workshopgevers zien ook dat de workshop bijdraagt aan kennisvergroting over institutionele discriminatie (bij de gemeente). Over de feedback om meer voorbeelden te includeren gaven de workshopgevers aan dat zij zelf wel vinden veel voorbeelden te hebben geïnccludeerd. Mogelijk ligt dit aan het tijdsgebrek dat bij de workshop speelde of hadden deelnemers meer behoefte aan praktijkgerichte voorbeelden die ook in de eigen organisatie toegepast konden worden.

Voorkennis van de deelnemers en doelgroep van de workshop

Hoewel de workshop bijgedragen heeft aan het vergroten van kennis over institutionele discriminatie, zien de workshopgevers naar aanleiding van de workshops zelf en de gepresenteerde resultaten dat het leerdoel om deelnemers meer vertrouwen te geven in de aanpak van institutionele discriminatie niet volledig is bereikt.

De workshopgevers relateren dit aan de grote verschillen onder deelnemers wat betreft de voorkennis die zij al hadden over het onderwerp en in hoeverre dit al onderdeel van het werk van de deelnemers is. Er is hierdoor echter wel veel tijd besteed aan het eerste gedeelte van de workshop, over wat institutionele discriminatie is, waardoor er minder tijd overbleef voor de andere onderdelen. Zo is tekort gedaan aan de deelnemers die deze kennis al hadden, stellen de workshopgevers. Deze deelnemers waren juist meer op zoek waren naar specifiek advies over de aanpak van institutionele discriminatie.

Wel benoemden de workshopgevers dat de deelnemers die minder bekend waren met het thema institutionele discriminatie (kritische) vragen stelden en sommigen ook wat weerstand toonden over de informatie die werd gepresenteerd. De workshopgevers geven aan dat mensen legitieme vragen stelden en hun mening gaven op een respectvolle manier.

Een uitdaging is dus om de workshop af te stemmen op een groep deelnemers met een verschillende mate van kennis en behoeften. Eenzelfde workshop te geven die voor iedereen geschikt is, is niet werkbaar op dit thema, zoals blijkt uit bovenstaande beschrijvingen. Om hiermee om te gaan formuleren de workshopgevers de optie om workshops op verschillende niveaus van voorkennis te geven en af te stemmen op de deelnemers wat betreft functie/afdeling. Een mogelijkheid is om deelnemers van tevoren daarvoor een vragenlijst in te laten invullen, en een indeling te maken aan de hand van de vragenlijst. Vervolgens kunnen er afzonderlijke workshops worden gegeven voor mensen die nog weinig over het thema hebben nagedacht en er wellicht minder voor open staan, voor mensen die er weinig vanaf weten en er meer over willen leren, en een workshop voor degenen met veel voorkennis die meer over de aanpak willen weten. Mogelijk kunnen deze trajecten daarna samen worden gebracht.

Van kennis naar aanpak, toegespitst op de organisatie

Het verschil in voorkennis zoals zojuist beschreven, heeft de mogelijkheid om meer toe te spitsen op een organisatie-specifieke workshop beperkt, zo kwam uit de reflectiesessie naar voren. Suggestie van enkele deelnemers was om een intake te organiseren. De workshopgevers geven aan dat in er bij alle workshop een intake heeft plaatsgevonden. Doel van deze intake was om vast te stellen of de workshop ondersteunend zou zijn in datgene waar gemeentes al mee bezig zijn, om zo de workshop in te bedden in al bestaande programma's.

Bij elke gemeente was de workshop dan ook onderdeel van een programma of traject in het aanpakken van (institutionele) discriminatie, maar mogelijk kan de workshop nog meer ingebed worden hierin. De workshopgevers zouden een volgende keer meer nadruk leggen op hoe de aangeboden kennis onderdeel te maken van een breder plan waarin kennis wordt omgezet in de praktijk. Een optie is om als doel op te nemen dat deelnemers met de materialen van de workshops zelf een aanpak formuleren. Dit vereist wel een langduriger traject dan het aanbieden van een eenmalige workshop.

5 Conclusie en aanbevelingen

5.1. Conclusie

Het voorkomen en aanpakken van institutionele discriminatie krijgt in Nederland steeds meer aandacht. Specifiek voor medewerkers bij gemeenten heeft Movisie een workshop ontwikkeld over het aanpakken van institutionele discriminatie. Movisie heeft in totaal vier workshops gegeven bij vier verschillende gemeenten (Den Haag, Leiden, Utrecht en Amersfoort). In dit rapport is te lezen in welke mate en op welke manier de workshop bijdraagt aan het vergroten van kennis over institutionele discriminatie bij de gemeente en het vergroten van vertrouwen in de mogelijkheid van de gemeente institutionele discriminatie aan te pakken en hier zelf aan bij te dragen.

Uit observaties, vragenlijsten, interviews en een reflectiesessie blijkt dat de workshop heeft bijgedragen aan het vergroten van kennis over wat institutionele discriminatie bij de gemeenten, maar beperkte invloed heeft gehad in het vertrouwen van de deelnemers om institutionele discriminatie aan te pakken. Belangrijk te noemen is dat een groep deelnemers is bevraagd die al redelijk veel kennis hadden van het onderwerp en ook gemiddeld genomen gemotiveerder was dan de groep deelnemers die we niet hebben bevraagd bij de nameting en interviews, wat invloed heeft op de resultaten.

Veel deelnemers weten beter wat institutionele discriminatie inhoudt en hun definitie is aangescherpt en verrijkt door voorbeelden. De workshop is laagdrempelig, en dit wordt zowel positief als negatief ervaren door deelnemers. De informatie is veelal deels nieuw, en deels bekend. Er was veel aandacht voor vragen van deelnemers tijdens de eerste fase van de workshop (kennis), van deelnemers die niet zo veel met het onderwerp bezig zijn. Er was ook aandacht voor deelnemers die weerstand tonen over de informatie die gepresenteerd werd in de workshop. Dit is een oorzaak voor het tekort aan tijd dat speelde bij de workshops.

Voor het grootste deel van de deelnemers heeft de workshop beperkte invloed gehad op het vertrouwen in aanpak institutionele discriminatie door gemeenten en de eigen bijdrage van de deelnemers hierin.

Een van de mogelijke verklaringen is het besproken tijdsgebrek dat speelde in de workshops. Omdat er relatief veel aandacht werd besteed aan de eerste fase, is er weinig ruimte geweest voor het tweede deel van de workshop, waarin de aanpak juist meer centraal stond. Er kon ook minder de diepte in worden gegaan door het tijdgebrek. Het voordeel van de huidige lengte van de workshop is wel dat het deze toegankelijk en laagdrempelig maakte.

Een andere verklaring is dat de deelnemersgroep vaak vrij divers was qua voorkennis en functie en er dus veel is stil gestaan bij het kennisonderdeel. Daarom lukte het niet om aan de behoefte te voldoen van deelnemers die juist in hun werk reeds veel met het onderwerp institutionele discriminatie bezig te zijn. Bij de gemeente waar de deelnemersgroep qua functie relatief homogener was dan bij andere gemeenten, kon men meer de diepte in. Een aantal deelnemers hadden dan ook meer concreet willen zien hoe zij institutionele discriminatie binnen hun organisatie kunnen aanpakken. Deelnemers zelf doen de suggestie een vervolgessie te organiseren.

De uitdaging die uit de evaluatie voortkwam, is hoe de workshop af te stemmen op een groep deelnemers met een verschillende mate van kennis en motivatie en hoe in alle behoeften te voorzien. Vooral om de stap te kunnen zetten van kennis naar aanpak.

5.2. Aanbevelingen

Uit de evaluatie blijkt dat de huidige vorm van de workshop ingezet kan worden bij kennisvergroting. Werkzame elementen hierin zijn onder andere veel voorbeelden te geven, veel ruimte te geven voor vragen, en gesprekken tussen deelnemers te faciliteren.

Een aandachtspunt voor het verbeteren van de workshop is hoe bewustwording en kennis om te zetten naar implementatie. Uit de evaluatie zijn enkele suggesties gekomen hoe deze stap naar implementatie te bereiken.

Ten eerste is het belangrijk dat de workshop ingebed is in een breder programma van de aanpak van institutionele discriminatie en dat de inhoud van de workshop afgestemd wordt op dit programma. Dit betekent dat de workshop niet op zichzelf moet staan, maar onderdeel moet zijn van een breder traject in het aanpakken van (institutionele) discriminatie.

Bij elke gemeente was de workshop weliswaar ook onderdeel van een programma of traject in het aanpakken van (institutionele) discriminatie, maar mogelijk kan de workshop hier nog beter in ingebed worden. In de evaluatie kwamen verschillende suggesties naar voren. Bijvoorbeeld door een nog uitgebreidere intake te doen: waar is behoefte aan, voor welke doelgroep, wat voor soort deelnemers, in welk programma is het ingebed, hoe kan de workshop dit programma faciliteren?

Ook kan er meer nadruk komen op het concretiseren van de aanpak van institutionele discriminatie in de betreffende organisatie.

Een tweede aanbeveling is de workshop te richten op een specifieke groep en de workshop af te stemmen op de behoeften van deze groep.

Een workshop die gericht is op een breed publiek biedt te weinig ruimte voor alle verschillende behoeften van deelnemers. In de reflectiesessie is besproken hoe om te gaan met de uitdaging om de workshop af te stemmen op verschillende deelnemers. Mogelijk kan de workshop voor verschillende groepen deelnemers worden verzorgd, afgestemd op voorkennis en type functie of afdeling. Zo kan voor een groep deelnemers die nog weinig kennis hebben van het onderwerp meer praktijkvoorbeelden worden gegeven over de impact van institutionele discriminatie, terwijl voor de groep deelnemers die al meer gericht zijn op de aanpak van institutionele discriminatie meer aandacht is voor 'best practices' in andere gemeenten en organisaties en concrete handvatten voor de eigen gemeente. Vervolgens kunnen de opgedane kennis en ervaringen van de verschillende groepen deelnemers uitgewisseld worden.

Een punt van aandacht is hoe de mensen te bereiken die zich niet veel met het thema (willen) bezighouden. Om een bredere groep deelnemers te kunnen bereiken zou er bijvoorbeeld een korte introductiesessie kunnen worden georganiseerd. Daarnaast is het aan te bevelen in de intake expliciet aandacht te hebben voor het betrekken van medewerkers die minder affiniteit met het thema hebben. Uit de evaluatie kwam ook naar voren dat deelnemers tijdens de workshop meer aandacht willen voor hoe om te gaan met weerstand van collega's tegen diversiteit en inclusie. Een punt van aandacht daarbij blijft het creëren van veiligheid, waarbij mensen die minder over het onderwerp weten of daar minder affiniteit mee hebben, zich comfortabel genoeg voelen om vragen te stellen.

Samengevat komt uit de evaluatie naar voren dat de workshop heeft bijgedragen aan het begrip van institutionele discriminatie, maar ook dat de workshop nog meer impact zou kunnen hebben. De meeste kansen liggen in het inbedden van de workshop in de organisatie of in een breder programma tegen institutionele discriminatie, en ook het sterker aansluiten op de wensen en behoeften van de deelnemers, met nog meer aandacht voor het uitwerken van concrete handvatten voor de aanpak van institutionele discriminatie in de eigen organisatie. Institutionele discriminatie is een systematisch probleem en vereist daarom een systematische aanpak.⁹

9 Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021). Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme. Kennisplatform Inclusief Samenleven. <https://www.kis.nl/publicatie/wat-werkt-de-aanpak-van-institutioneel-racisme>;

Felten, H., 22 januari 2021. Bewustwordingscursussen gaan het racisme bij de belastingdienst niet verhelpen. <https://www.socialevraagstukken.nl/bewustwordingscursussen-gaan-het-racisme-bij-de-belastingdienst-niet-verhelpen/>

Bijlagen

Bijlage A. Checklist observatie workshops

CHECKLIST WORKSHOP INSTITUTIONELE DISCRIMINATIE

Datum:

Locatie:

Observator:

NB Doel observaties: observeren hoe de workshop verloopt en hoe de workshop wordt ontvangen, en of de aangereikte handvatten, in de beleving van deelnemende medewerkers van de gemeente, voldoende zijn om een actieplan tegen institutionele discriminatie op te stellen.

1. OVER DE DEELNEMERS:

Hoe divers zijn de deelnemers aan de workshop? (op basis van gepresenteerde gender, ingeschatte etniciteit, en zichtbare beperking, leeftijd)

Helemaal niet divers



Heel divers

1

2

3

4

5

Notities:

2. VORM VAN DE WORKSHOP

- a. Hoe interactief is de workshop? (Stellen mensen vragen? Zijn er tussenrondes waar mensen met elkaar in gesprek gaan? Reageren mensen wanneer ze iets wordt gevraagd door de workshop leider?)

Helemaal niet interactief



Heel interactief

1

2

3

4

5

Notities:

- b. Notities over de vorm van de workshop (wat valt op? Hoe zijn de dia's qua visuele en tekstuele verhouding? Is het toegankelijk? Wat vind je van het tempo?)

3. REACTIES VAN DE DEELNEMERS

- a. Hoe ontvankelijk of defensief lijken mensen?
b. Hoe gemotiveerd lijken ze tijdens groepsopdrachten?
c. Hoe vaak stellen mensen vragen?
d. Zijn die vragen opbouwend of bekritiserend?
e. Overige notities over de reacties (Reacties, vragen stellen, motivatie)

4. ZICHTBARE PROCESSEN IN DE DYNAMIEK TUSSEN DE DEELNEMERS

- a. Zit er spanning in de zaal?
b. Overige notities over de dynamiek (*Spanning, onderling overleg, interactie tussen deelnemers tijdens workshop*)

Bijlage B. Vragenlijst

1. Bij welke gemeente werk je?

[open vraag]

Alleen nameting

2. Hoe nieuw of bekend was de informatie die tijdens de workshops aan bod kwam voor jou?

- Helemaal bekend
- Grotendeels bekend
- Overwegend bekend
- Deels nieuw, deels bekend
- Redelijk nieuw
- Grotendeels nieuw
- Heel erg nieuw

Wat is institutionele discriminatie?

- Een vorm van discriminatie waarbij kan worden aangetoond dat het opzettelijk gebeurt
- Processen, beleid en regels van instituties die leiden tot ongelijkheid tussen bepaalde groepen mensen.
- Discriminatie waarvan instituten zich bewust zijn dat het speelt.
- Een specifieke vorm van discriminatie waarbij er aantoonbare negatieve vooroordelen spelen.

3. Waar kan institutionele discriminatie spelen in de gemeente?

- In de rol als werkgever
- In de rol als dienstverlener
- In de rol als beleidsmaker

- Alle bovenstaande

4. Ik heb vertrouwen dat de gemeente in staat is om institutionele discriminatie aan te pakken

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Beetje mee oneens
- Niet mee eens/niet mee oneens
- Beetje mee eens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

5. Ik vind het onnodig dat er extra aandacht komt voor institutionele discriminatie bij gemeenten

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- beetje mee oneens
- Niet mee eens/niet mee oneens
- Beetje mee eens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

6. In hoeverre heb je vertrouwen in jouw vermogen om institutionele discriminatie te herkennen binnen jouw organisatie?

- Geen vertrouwen
- Zeer weinig vertrouwen
- Weinig vertrouwen
- Gemiddeld vertrouwen
- Redelijk vertrouwen
- Veel vertrouwen
- Volledig vertrouwen

7. In hoeverre heb je vertrouwen in jouw eigen vermogen om institutionele discriminatie aan te pakken binnen jouw organisatie?

- Geen vertrouwen
- Zeer weinig vertrouwen
- Weinig vertrouwen
- Gemiddeld vertrouwen
- Redelijke vertrouwen
- Veel vertrouwen
- Volledig vertrouwen

8. In hoeverre ben je van plan om institutionele discriminatie in je organisatie te voorkomen en/of aan te pakken?

- Helemaal niet van plan
- Zeer weinig van plan
- Weinig van plan
- Gemiddeld van plan
- Redelijk van plan
- Sterk van plan
- Zeer sterk van plan

9. Ik wil liever niet dat het aanpakken van institutionele discriminatie binnen mijn werkzaamheden valt

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- beetje mee oneens
- Niet mee eens/niet mee oneens
- Beetje mee eens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

10. Hoe gemotiveerd voel je je op dit moment om institutionele discriminatie binnen jouw gemeente aan te pakken?

- Helemaal niet gemotiveerd
- Zeer weinig gemotiveerd
- Weinig gemotiveerd
- Gemiddeld gemotiveerd
- Redelijk gemotiveerd
- Sterk gemotiveerd
- Heel erg gemotiveerd

11. Alleen nameting

Zijn er nog zaken die je gemist heb tijdens de workshop?

12. Alleen nameting

Zijn er nog specifieke dingen die je zou willen leren over institutionele discriminatie na het volgen van de workshop?

13. Heb je nog vragen en/of opmerkingen over de workshops of over institutionele discriminatie in brede zin?

Bijlage C. Topic lijst interviews

Doel van de interviews: verdiepend inzicht geven in ervaringen en behoeften van de workshop

1. Wat was je motivatie om mee te doen aan de workshop?
2. Kun je kort iets vertellen over hoe je de workshop hebt ervaren? (positief, negatief, leerzaam, zinnig? ; bepaalde onderdelen)
3. Is je beeld over institutionele discriminatie binnen de gemeente veranderd door de workshop? En waarom wel/niet?
4. Ben je met institutionele discriminatie aan de slag gegaan naar aanleiding van de workshop? Zo ja, op welke manier? (het kan hierbij gaan om het actieplan, maar ook om andere gedragingen of handelingen die duiden op vertrouwen in de capaciteit om institutionele discriminatie aan te pakken).
5. Indien bezig met aanpak institutionele discriminatie:
 - Hoe gaat dit tot nu toe?
 - Wat gaat goed?
 - Waar loop je tegenaan?
 - Is dit iets waar de workshop een rol in zou kunnen spelen?
6. Indien niet bezig met aanpak:
 - Waardoor komt dit? Had de workshop hier een rol in, en zo ja, kun je dit verder uitleggen?
7. Op welke manier heeft de workshop bijgedragen aan de stappen die je hebt genomen?
8. Zijn er nog dingen die je in de workshop miste, nu je in de praktijk zelf aan de slag bent gegaan?
9. Wil je verder nog iets kwijt over de ervaringen met de workshop? *Icius si connihit inctotatem velestiis as eic te doluptas acerspe vernat delitio nsequunt ea qui omnime dolent.*
10. *Orum con et quam nisci quis inctaquei volum vid qui consequam liquidi dolupta tiunder ovidero ipis voluptatem et rentem reris rerspitia vende volores eum quat facerferchil id quaeper spellene nusapiet elictae et qui cum et aut landi offic te expellendi qui doluptis ulpa denianderio eiur?*
11. *Ga. Itatur? Onet mi, consequ asitae nulp nonseque cum quae nonsed es dellor sit, as dollore velicia ectatem idi to etur sitia es volorectem labo. Itatis de sed eum voluptae molorio. Nequidest verae volest fugiatur?*
12. *At quiditi repraecatium ium sitiae maximusdam recto ma nus voloremque comnis et utatia sed quodi net adi tem doloratur, od modio quossitatur sunt officilit, estia illam rem hictoru ndipsam fuga. Et maximol uptatio officitam dolum volore sundi dendam, sit, ad modis dunt vendae. Evelitiatem et odiaspe rittest venit laces aut aspienti squiasperum siti simus, ullo et dundel maximus, ullessita nis etur si assit, illam, quist harist, officate omnis aut aspic tem re mo idunt laut eos rat.*
13. *Ent eossuntis et es doluptaque nihit, ulla doluptat as il inctemo luptatem est dollibeat labo. Harchil iquunturi audae venissimod eatem. Ut alitiis tibusa vitis aut volo de enim consecae. Giatemqui is et quaspelent expernatur sunt is dolorrora nobis rae. Itatem ius ressinit acearum qui optaspe rnatam, sumque pratio eseritios earum qui in re que omnime que num ent abo. Ferro molor maximinte estem reptatus, que nobissi ommodis eatatio nsedis rera cone nusanis aut latemquo toris ea cus, as nem fugiae niatium facepe repe et maio. Atur assunt, natem andam aliquam am voluptur, cuscitati inis id quiditae cor se peritibus, nem res mo denditia pre, to cum*

nobis aut min consectores enda parum verro optaque sae la sandis pro volo est faci doloressi conecer untiae nate est escidesequis re rest que es doluptas sam ex exerum ipietumquis quist estisquam esed ut volor si sum quis repeliq uidipid itaeribus venihilit a velles et expliquia dita aute pore mo quaspiet ipisquis est eat.

14. Int. Equi cusandam rendercium ut litis minvel et omnihil et porumet ab iditinc ipsum, ommoluptam sandella pos audis rem evendan ihictur, optatem eatem. Et everovid et quodicil eiume plaut maximusda derum, sincillam explige ndebiscia pedis net omnim laccus sitiosapel ipieturi aut aut etur?
15. Ga. Nimolor apidel ipsa assit a dolorep erernam consequas voles el im volecae eum es ent voluptatur, officit ipsam harit qui sima quatemquodi aut essim nonectis rendam doluptatquis aut ad ma dolupti odit estiisquias sit, ut as aliqui ute nimus estis dictur siniantin cullaccatati nulparum, consequiat que providist lantorr orectum fugitiore nos endis nis re quossi autestrum quia illuaptatet etur sitasinverum ad quideliquam, cus, adis experae dio. Namusae nihit fugitio runtiaspid ea sunt que pre con cusa- metust, tesciis idi tessit ra dolore consequae peri consequae prepraeseditas mod ma andit, imin cum is dundam rerovid ucitaest fugias quias ut offi- catioe sum quo voluptis aut latatistinis ipsam abo. Nem net et optam, quo quibus erro id mo blat assitas escimod maiorest et estrum cumquate rendam lit la dolessi aut odipicius ducius.
16. Santiae con et, qui offic tem volenis renis re preniet odita dic totaquassi cusae aut que volupta quatur atis autectisit lique consequae vellecus volo- repudae il ea eum nonsequis ex elitium faceatem nonsequi od qui to min por aut et voleste maxime volorep ellenis electio nsernam ium quo beatio molut lantusdae il id quodiatur? Explibea alicid eaquat.
17. Lorerupti odi blatque vendae cuptaque voluptatende id exererum nonempo restis dolore maionse quibus sinulparum cuptae nullores eum int et ant landae rempori onsequae id es similiq uaspidendae perovid quo mi, to et eosam asit mo doluptatio berum rem aut poruntur? Quia corat endici aute

placeris restrum quiatia sperumquid et verunti orporpo rionse vendebis alit quat.

18. Tas ut aut quam velit quis aborrum velitas parchit atectur aut est facea- quis rest et et mincti ommolup tatepore rehentiatia sam idenecest, ommo- luptatus ella am, sam, odic tem ipsandu cillessunt ut aspedi doluptatur sequatia del ipsusam et alibus eaturio. Nequam, aut essuntis pos re nis aut laboreped que rem rerschicis doloribus sita velecea tibeate ssitio idelibeas quas et latur sit venecatam ut od qui officidit dolupident ipici- taqui velluptam, ommolupta ne nos et ressini hillorem late volent, necus nest, nonsecae dolorem. Ugiandis es volo quae nos que et eic tem rectorum fuga. Occae. Nequiat iatur?
19. Me officii ad ea dolorem ecusam eum et aut delitam ipsae re doluptur maximet ea pro ommodia sitiusc ipsapedi sum doluptatur sit lacesti nciducipis ne acearum endae num aut verferum repenat earum simped ut evenihic test facese occum cores ad molorru ptatas rem harchiti quo occatet a pellarum aut etur andaes dus re sim eserrum alique nos qui il ius dolupicias eum laccus.
20. Dus. Epuda verum dolore, officimus dellabo. Ne viderspriet eaquam none dolo molorit remquas intotatempos raturib usamenet quunt invendi atem- pore nemporem ipsamus sequi volorestia plabo. Ut magnihil inti occusam, sed quamuscis estibus re lant volut aut labo. Nemquis audipsundio ipsapis doluptatur, nis endam aut volende liatectaqueis nos eatatemporem rae officia sitia et ex earum expere re officii ut velluptatur sandellibus quas- sintur mil modit venimil inihit quodis qui officab oremoll uptat.
21. Neque nobis maio bea qui consedi piditaepero molesti bustiuntios doluptam voluptusdani remperum voluptam fuga. Itatur acearumque mi, sedionse prem quam cor as vent omni delenie nimaxim oloressiti dolor rereicatum quam dolorerspe nimet mo beatemquo quate voluptatus doluptatem volor alit que plaborecat estruptatem vendae. Ut deri quibus.
22. Fugia quas ut periam lam, sus, ulpa sitia quae sinvele sequia ipsapienis moluptis dita doluptatur? Qui sit perate parcia nos nimir niste ipsandae. Rae quo quatur res et velessequam qui corest, consent veribus plit ut

COLOFON

Opdrachtgever	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Auteurs	R. Glijn, MSc
Met medewerking van	Dr. M. Coenders Prof. dr. S. Does
Foto omslag	Adobe Stock, Djavan Rodriguez, 410720513
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59 C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-337-7

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, september 2024.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

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