



kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

**VERWEY**  
**JONKER** Instituut

# Werken aan kansengelijkheid door de Raad voor de Kinderbescherming

Een onderzoek naar mogelijke discriminatie, vooroordelen,  
ongewenst gedrag en kansenongelijkheid

## KERNRAPPORTAGE

### Auteurs:

Bas Tierolf  
Maxime van de Gevel  
Maxime Yenga  
Soenita Ganpat  
Marcel Coenders  
Rominique van Rhemen  
Hanneke Felten  
Mellouki Cadat-Lampe  
Judith Khajavi-Zijlstra  
Anila Bytyçi  
Onno de Zwart

# Inhoud

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek</b>	<b>6</b>
2.1. Achtergrond, onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek	6
2.2. Conceptueel kader	6
2.3. Onderzoeksvragen	9
2.4. Deelonderzoeken	9
<b>3 De Raad voor de Kinderbescherming</b>	<b>10</b>
<b>4 Documentstudie van intern beleid en processen</b>	<b>11</b>
<b>5 Survey naar ervaringen van medewerkers</b>	<b>12</b>
<b>6 Diepte-interviews naar ervaringen van medewerkers</b>	<b>14</b>
<b>7 Analyse van instroom en uitkomsten op basis van registratiedata</b>	<b>15</b>
<b>8 Literatuuronderzoek naar de aanpak om bias te verminderen en te voorkomen in de jeugdbescherming</b>	<b>18</b>
<b>9 Overkoepelende conclusies</b>	<b>20</b>

# Managementsamenvatting

Kinderen hebben recht op een gezonde en stabiele ontwikkeling. De Raad voor de Kinderbescherming (RvdK) komt op voor de rechten van kinderen voor wie veilig opgroeien niet vanzelfsprekend is. De RvdK wil zorgen dat zij in haar dienstverlening en als werkgever iedereen gelijk behandelt. Daarom heeft de RvdK het Verwey-Jonker Instituut, in samenwerking met Movisie, gevraagd om onderzoek te doen naar mogelijke vormen van ongelijke behandeling in de dienstverlening en werkgeversrol. In deze kernrapportage worden kort de opzet van het onderzoek, de resultaten en de conclusies en aanbevelingen besproken.

## **De RvdK als werkgever**

Allereerst is aan de hand van de studie van documenten geanalyseerd welke risico's er voor discriminatie zijn in het beleid en de procedures van de RvdK als werkgever. De afgelopen jaren heeft de RvdK verschillende stappen gezet om het risico op bias en discriminatie te verminderen. Zo wordt er gebruik gemaakt van elementen van objectief werven en selecteren. Bovendien is een beleid opgesteld rondom diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. Dit is echter nog niet in de praktijk geïmplementeerd. Er zijn nog wel een aantal aandachtspunten. Zo is het rondom doorstroom en promotie bijvoorbeeld onduidelijk in hoeverre er gebruik wordt gemaakt van objectieve criteria bij de interne selectie van medewerkers. Ook kent de RvdK vertrouwenspersonen en is er een interne klachtenprocedure om eventuele ongewenste omgangsvormen te melden. De vraag is in hoeverre deze voldoende bekend zijn onder medewerkers.

Op basis van een survey onder alle medewerkers van de RvdK hebben we de ervaringen met discriminatie en ongewenst gedrag in beeld gebracht. Ruim 29% van de medewerkers heeft de vragenlijst ingevuld. Ongeveer één op de tien respondenten heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren tijdens hun werk door een collega of leidinggevende. Respondenten met een niet-Europese migratieachtergrond ervaren veel vaker discriminatie, 24%. Van de deelnemers die aangaven discriminatie te hebben ervaren was dit met name in relatie tot herkomst of etniciteit, gender/geslacht en huidskleur. Ruim 9% van de deelnemers geeft aan getuige geweest te zijn dat een collega werd gediscrimineerd. Van de respondenten die met cliënten werken gaf 13% aan dat zij zich het afgelopen jaar door cliënten gediscrimineerd voelden. We hebben ook gekeken naar ervaringen met vormen van ongewenst gedrag, met name pesten, buitensluiten of vernedering. 52% van de deelnemers gaf aan het afgelopen jaar ongewenst gedrag te hebben ervaren. Veel van de deelnemers delen niet met anderen dat zij ervaringen met ongewenst gedrag of discriminatie

hebben, een derde heeft het een collega verteld en 15% aan een leidinggevende. Over het algemeen zijn respondenten niet ontevreden over de afhandeling van hun melding. Er is brede steun voor maatregelen zoals gelijke kansen bieden, een hardere aanpak van ongewenst gedrag, meer diversiteit, excuses aanbieden, en betere bescherming van melders.

Als vervolg op het vragenlijstonderzoek hebben 25 medewerkers met verschillende functies en achtergrond in een diepte-interview verteld over hun eventuele ervaringen met discriminatie en ongewenst gedrag. Van de geïnterviewden heeft bijna de helft discriminatie ervaren. In de gesprekken zagen we dat discriminatie op basis van iemands migratieachtergrond het vaakst voorkwam. Dit uit zich vaak in subtiele vormen. Ervaringen met ongewenst gedrag zijn eveneens vaak genoemd in interviews en beide ervaringen dragen bij aan een gevoel van sociale onveiligheid. Echter, niet iedereen rapporteert deze ervaringen; er zijn ook deelnemers die de werkvloer als veilig ervaren. De gevolgen van negatieve ervaringen zijn voor de geïnterviewden wel aanzienlijk en zij geven aan zich niet gewaardeerd te voelen, te gaan twijfelen aan hun werkprestaties of extra druk te ervaren. Geïnterviewden benoemen dat zij zien dat er meer aandacht is voor diversiteit in het beleid van de RvdK. Tegelijkertijd ervaren deelnemers dit nog niet als structurele aandacht. Waar sommige deelnemers formele procedures, zoals de klachtenprocedure, kennen, rapporteren mensen ook dat ze soms terugkoppeling missen of bang zijn voor eventuele repercussies bij het doen van een melding. De deelnemers geven aan behoefte te hebben aan structureel beleid, waarin ook duidelijke grenzen worden gesteld.

## **Dienstverlening van de RvdK**

We hebben de geregistreerde gegevens van de RvdK over de jaren 2018 - 2023 vergeleken met de gegevens van de algemene Nederlandse bevolking. Daaruit blijkt dat er bij de RvdK veel meer jongens dan meisjes worden aangemeld, daarnaast is het percentage jongeren met een migratieachtergrond veel hoger dan gemiddeld in Nederland, waarbij vooral kinderen afkomstig uit zogenaamde klassieke herkomstlanden (zoals Suriname, Antillen, Turkije en Marokko) zijn oververtegenwoordigd bij de RvdK. Tevens zien we een heel ruime oververtegenwoordiging van kinderen uit gezinnen onder de armoedegrens, kinderen uit eenoudergezinnen en kinderen uit gezinnen met een werkloze hoofdkostwinner, in vergelijking met de algemene Nederlandse bevolking. We hebben ook gekeken naar in hoeverre er al dan niet verschillen zijn tussen groepen in relatie tot achtergrondkenmerken bij de verschillende vormen van dienstverlening van de RvdK. In de meeste gevallen is er geen structureel verschil te zien tussen verschillende groepen. De meest belangrijke uitzonderingen zijn de verschillen die we zien bij de constatering of de taakstraf geslaagd is en bij het advies sepot. Waarbij bij kinderen met een Nederlandse achtergrond vaker het oordeel taakstraf geslaagd gegeven wordt dan bij kinderen met een migratieachtergrond, en bij kinderen

uit gezinnen boven de armoedegrens vaker dan bij kinderen onder de armoedegrens. Het advies sepot wordt vaker bij kinderen met een Nederlandse achtergrond gegeven dan bij kinderen uit de klassieke migratielanden. Op basis van deze analyses kunnen we niet nagaan welke oorzaken ten grondslag liggen aan deze verschillen.

### **Literatuurstudie naar het voorkomen en verminderen van bias**

Er is uitgebreid onderzoek in (inter-)nationale wetenschappelijke literatuur gedaan over wat werkt in het voorkomen van bias in de jeugdbescherming. Aangezien iedereen een vorm van bias heeft, is het belangrijk om in te zetten op het verminderen van bias, bijvoorbeeld door trainingen gericht op inleving of empathie. Ook kunnen professionals leren om bias 'onder de duim te houden', door middel van een intensieve cursus en het blijven oefenen hiermee. Tevens blijkt dat cursussen gericht op kennis over racisme belangrijk zijn. Ook trainingen die gericht zijn op vaardigheden gericht op het aanleren van 'culturele bescheidenheid', kunnen helpen. De bestudeerde literatuur laat duidelijk zien dat verandering op institutioneel niveau onmisbaar is, waarbij het met name gaat om structuren en werkwijzen. Een sterke antidiscriminatie norm is daarbij van groot belang. Aandacht voor beleid, processen, protocollen en instrumenten is noodzakelijk om te voorkomen dat deze (onbewust) stereotypering in de hand zouden werken. Ook een divers personeelsbeleid kan de kans vergroten dat een diverse groep cliënten beter ondersteund wordt.

### **Beschouwing en aanbevelingen**

Als onderdeel van het beleid van de RvdK gericht op gelijke behandeling is dit onafhankelijk onderzoek uitgevoerd. De ervaringen die respondenten en geïnterviewden rapporteren maken duidelijk dat binnen de organisatie ongewenst gedrag en discriminatie voorkomen. Voor medewerkers die dat ervaren zijn de gevolgen ernstig. De resultaten van dit onderzoek sluiten aan bij onderzoek dat bij andere overheidsinstellingen is gedaan. Na de ontwikkeling van beleid rondom diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid is het van belang dit in de praktijk te implementeren.

In de meeste vormen van dienstverlening zijn er op basis van de analyse van de registratiedata geen aanwijzingen zijn dat groepen structureel en over meerdere jaren verschillend worden behandeld. Het is des te belangrijker om in de situatie waar dat wel het geval is, zoals bij taakstraffen, nader te analyseren wat hiervan de achtergronden zijn. Juist omdat ook ander onderzoek in de straf- en veiligheidsketen wijst op mogelijk ongelijke behandeling.

Tot slot komen wij op basis van het onderzoek tot een aantal aanbevelingen. Voor de RvdK in de rol als werkgever betekent dit:

- Aansluitend op het huidige bestaande beleid ontwikkel en implementeer een helder antidiscriminatiebeleid.
- Maak instroom- en doorstroomprocessen objectiever en transparanter.
- Versterk de rol van leidinggevenden in het bewaken van het non-discriminatieprincipe.
- Verbeter de klachtenprocedure en maak anoniem melden mogelijk.
- Voor de dienstverlening van de RvdK betekent dit:
- Onderzoek de oorzaken van verschillen in uitkomsten, vooral bij taakstraffen.
- Implementeer trainingen om bias te verminderen en te voorkomen.
- Versterk sociale normen tegen ongelijke behandeling en zorg voor verantwoording door leidinggevenden.

# 1 Inleiding

Hoe kunnen overheden ervoor zorgen dat burgers in de dienstverlening gelijk behandeld worden? Hoe zorgen overheden en organisaties ervoor dat hun dienstverlening passend is voor alle Nederlanders ongeacht hun achtergrond en leefsituatie? Hoe zorgen werkgevers ervoor dat er binnen organisaties sprake is van gelijke behandeling en er geen groepen medewerkers achtergesteld worden? De afgelopen jaren is er bij overheden en maatschappelijke organisaties steeds meer aandacht gekomen voor deze vragen.

Deze aandacht is logisch, gelet op de prioriteit die het tegengaan van discriminatie heeft. Bovendien hebben verschillende recente onderzoeken uitgewezen dat burgers in de dienstverlening van overheidsinstanties racisme en discriminatie ervaren. Zo heeft de Belastingdienst zich schuldig gemaakt aan institutioneel racisme richting burgers, bijvoorbeeld door burgers op basis van afkomst, nationaliteit, leeftijd en geslacht op lijsten voor verscherpt toezicht te plaatsen (PwC 2021). Rechters hebben na zelfonderzoek erkend dat door jarenlang de kant van de Belastingdienst te kiezen, zij een aanzienlijke rol hebben gespeeld in de instandhouding van discriminatoire praktijken (Werkgroep Reflectie Toeslagenaffaire Rechtbanken 2021). Daarnaast blijkt uit onderzoek van Pharos in de zorg dat patiënten en cliënten met een migratieachtergrond niet altijd dezelfde behandeling krijgen als patiënten en cliënten zonder migratieachtergrond. Patiënten kunnen door de ervaring met discriminatie soms de zorg gaan mijden (Kolste & Venderbos, 2022). En uit een peiling van Movisie onder sociaal professionals blijkt dat 30% van hen aangeeft gezien te hebben dat een collega cliënten/burgers in de wijk discrimineerde (Broekroelofs, 2023). Ook kunnen medewerkers binnen de overheid ongelijke behandeling, discriminatie en/of racisme ervaren. Onderzoek heeft bijvoorbeeld aangetoond dat bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken werknemers slachtoffer zijn geworden van institutioneel racisme (Omlo et al. 2022). Verschillende onderzoeken onder medewerkers van gemeenten hebben eveneens gewezen op ervaringen van medewerkers met discriminatie, racisme en ongewenst gedrag (Kros et al. 2023, Does et al. 2024).

De Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft begin 2025 publieke dienstverleners en gemeenten opgeroepen om 'zelf proactief aan de slag te gaan om te analyseren waar er risico's op discriminatie zijn in hun dienstverlening, die risico's inzichtelijk en bespreekbaar te maken, en waar nodig gerichte acties te ondernemen.' (Staatscommissie 2025). De Raad voor de Kinderbescherming heeft reeds in 2023 opdracht gegeven aan het Verwey-Jonker Instituut in samenwerking met Movisie om een onafhankelijk onderzoek uit te voeren naar mogelijke vormen

van ongelijke behandeling in de dienstverlening van de Raad voor de Kinderbescherming zowel in zijn rol naar cliënten als in zijn rol als werkgever.

In deze rapportage analyseren we de procedures die de Raad voor de Kinderbescherming als werkgever. Vervolgens beschrijven we de ervaringen van medewerkers met ongelijke behandeling en ongewenst gedrag. Vervolgens gaan we in op de uitkomsten van een vergelijking tussen de registratiedata van de Raad voor de Kinderbescherming en gegevens over de algemene bevolking in Nederland. We doen ook verslag van een uitgebreide literatuurstudie naar wat werkt in het voorkomen en verminderen dat vooroordelen een rol spelen in de jeugdbescherming. We sluiten af met een aantal beschouwingen en aanbevelingen. Deze kernrapportage gaat in op de hoofdlijnen van het onderzoek. Tegelijkertijd is een uitgebreide rapportage verschenen waarin gedetailleerd verslag wordt gedaan van alle afzonderlijke deelstudies.

## 2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek

### 2.1. Achtergrond, onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek

Kinderen hebben recht op een gezonde en stabiele ontwikkeling. Dat staat in het Internationale Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK). In Nederland beschermt de Raad voor de Kinderbescherming dat recht voor kinderen die in hun ontwikkeling worden bedreigd. En voor hen die worden verdacht van of veroordeeld zijn voor een strafbaar feit. Daarnaast coördineert de Raad voor de Kinderbescherming (verder RvdK) taakstraffen voor minderjarigen en geeft hij advies bij adoptie, pleegzorg en complexe scheidingen. De RvdK heeft een wettelijke onafhankelijke positie in het Nederlandse systeem van kind- en gezinsbescherming. De RvdK is een uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Justitie en Veiligheid met gebiedsteams over het hele land. In 2023 was de RvdK betrokken bij ruim 37.000 onderzoeken naar de situatie van jeugdigen en bij 6.000 taakstraffen.

Hoe kan de overheid ervoor zorgen dat burgers in de dienstverlening gelijk behandeld worden? De landelijke en lokale overheid stellen zich steeds vaker deze vraag en ook maatschappelijke organisaties werken aan het tegengaan van ongelijke behandeling en discriminatie. Voor de RvdK is dit ook een belangrijk thema. Zoals in de inleiding is besproken, zijn er de laatste jaren verschillende studies verschenen waaruit blijkt dat burgers in de dienstverlening van overheidsinstanties racisme en discriminatie ervaren en dat binnen verschillende organisaties medewerkers racisme, discriminatie en ongewenst gedrag ervaren.

In het licht van deze ontwikkelingen wil de RvdK inzicht verkrijgen in of, en zo ja hoe, bij de RvdK discriminatie en vooroordelen een rol spelen in de dienstverlening aan ouders en kinderen en in zijn rol als werkgever. De RvdK doet dit zonder dat er specifieke actuele signalen zijn, hij wil reflecteren op de eigen dienstverlening en de rol als werkgever.

Het doel van het onderzoek is om de aanwezigheid en impact van discriminatie en vooroordelen binnen de RvdK te onderzoeken. Dit betreft zowel de werkgeversrol als de rol als dienstverlener naar jeugdigen en gezinnen. Het onderzoek richt zich op het in kaart brengen van mogelijke ongelijke behandeling van verschillende doelgroepen door de RvdK en het analyseren van eventuele

kansenongelijkheid die daaruit voortkomt. Daarbij wordt ook gekeken naar een mogelijke relatie met armoedeproblematiek. Daarnaast kan het onderzoek handvatten bieden om het cultuursensitief werken bij de RvdK te versterken en mogelijke ongelijke behandeling te voorkomen.

Om die aspecten in beeld te brengen bestaat het onderzoek uit meerdere deelonderzoeken. We gaan in deze kernrapportage eerst in op het overkoepelende conceptuele kader van de totale studie, beschrijven dan de onderzoeksvragen en lichten vervolgens de verschillende deelonderzoeken toe. We sluiten af met de conclusies en aanbevelingen.

### 2.2. Conceptueel kader

Bij een onderzoek naar mogelijke ongelijke behandeling of ervaringen met discriminatie zijn heldere definities van concepten en termen van belang. Daarom maken wij in het onderzoek een conceptueel onderscheid tussen discriminatie, alledaags racisme en institutioneel racisme. Binnen deze concepten gaan wij uit van intersectionaliteit. Hieronder zullen wij nader toelichten hoe wij deze concepten in het onderzoek definiëren.

In Nederland is bij wet (in Artikel 1 van de Grondwet) vastgesteld dat burgers in Nederland in gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden. In dit onderzoek valt onder **ongelijke behandeling** alles wat hiervan afwijkt, ofwel discriminatie.

Onder **discriminatie** verstaan wij het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten op basis van een of meerdere (veronderstelde) persoonskenmerken, zoals godsdienst, levensovertuiging, 'ras', etnische afkomst, nationaliteit, neurodivergentie<sup>1</sup> en/of gender (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010; College voor de Rechten van de Mens, z.d.; Felten et al., 2021a). Hierbij maken wij de kanttekening dat wij 'ras' binnen dit onderzoek zien als een zich steeds ontwikkelend historisch gevormd sociaal construct, wat betekenis krijgt doordat in onze samenleving mensen die als wit worden gezien veelal als superieur worden beschouwd aan mensen van kleur (Pierre 2012; EUMC, 2005; Felten et al, 2021a). Wij hebben om deze reden de voorkeur om in plaats van 'ras' als persoonskenmerk, te spreken over afkomst, huidskleur en/of religie (het laatste vanwege de ontwikkeling in het Nederlandse maatschappelijk debat om religie toe te schrijven aan een 'ras'. Dit heeft binnen Nederland met name betrekking op moslims).

---

1 Neurodiversiteit is de natuurlijke variatie in de werking van de hersenen, met name op het gebied van het verwerken en gebruiken van sociale, linguïstische en zintuiglijke informatie. Voorbeelden van neurodivergentie zijn een autismespectrumstoornis, Asperger syndroom, ADHD/ADD, dyslexie, dyscalculie, hoog sensitiviteit, hoogbegaafdheid en Tourette syndroom

De term **racisme** wordt doorgaans gebruikt om te verwijzen naar het denken, voelen en handelen in onze samenleving, dat ervan uitgaat dat de ene etnische, culturele en/of religieuze groep mensen beter zou zijn dan andere groepen (EUMC, 2005). Het gaat dus om allerlei praktijken, gedach-  
tengoed (overtuigingen) en beleid in onze samenleving die de dominante meerderheidsgroep bevoordeelt boven andere groepen (Haeny, Holmes, Williams, 2021). Historisch (gezien) zijn het mensen die worden gezien als 'wit' die worden bevoordeeld. Racisme gaat dus om het degraderen van mensen van kleur tot mensen met een inferieure status, en hen te behandelen op basis van deze ongefundeerde overtuigingen (Braveman, 2022). Zoals beschreven wordt in Felten (et al., 2025), kan racisme zowel impliciet als expliciet zijn en hoeft racisme niet altijd intentioneel te zijn (Braveman et al., 2022; Haeny et al. 2021). Ook kan subtiel of juist heel openlijk zijn (Pettigrew, 1998). Onder **openlijk racisme** scharen wij expliciete uitingen waarbij mensen van kleur of met een bepaalde afkomst of religie als inferieur worden beschouwd (Essed, 1984; Jones et al., 2016). Onder **subtiel racisme** scharen wij vormen van racisme die indirect zijn in opzet en vaak (door de dader) als niet-intentioneel worden ervaren (Essed, 1984; Jones et al., 2015). Subtiel racisme komt vaker voor dan openlijk racisme en is minstens even schadelijk als openlijk racisme, onder andere omdat deze vorm vaak chronisch van aard is en daarnaast lastig te identificeren (wat ook de aanpak hiervan compliceert) (Essed 1984; Wekker 2016; Jones et al., 2016, De Winter-Koçak, Van de Gevel & Soeterik, 2023).

Racisme gaat, zoals de EUMC (de voorloper van de European Agency for Fundamental Rights, FRA) schrijft, niet alleen over het idee van 'biologische' superioriteit van de ene ten opzichte van de andere groep, maar algemeen over het idee van superioriteit van de ene groep boven de andere (EUMC, 2005). Rassen bestaan immers ook niet in biologische zin, maar zijn een 'sociale constructie'. Het concept 'ras' is door mensen bedacht waardoor het van belang is geworden in de samenleving (Felten, et al., 2025). Discriminatie op religieuze gronden en discriminatie op grond van afkomst blijken in de praktijk dan ook vaak met elkaar verweven (Tierolf et al., 2018). Zo worden moslims vaak afgeschilderd als een homogene groep die geheel 'anders' is (Törnberg & Törnberg, 2016). Uit verschillende wetenschappelijke studies blijkt dan ook dat er sprake is van zogeheten *racialisering* van moslims (Dawes, 2021; De Koning, 2020; Garner & Selod, 2015)). Dat betekent dat moslims steeds meer als een groep beschouwd worden met statische eigenschappen vanwege hun fysieke en culturele kenmerken. Op deze manier kunnen moslims als apart ras worden gezien zoals eerder ook bij joden is gebeurd (Felten, et al., 2025). Bij racisme gaat het in de praktijk dus niet alleen om huidskleur, ook al krijgt dat vaak de meeste aandacht, maar ook om zaken als taal, kleding en religieuze praktijken (Garner & Selod, 2015).

### Wat zijn vooroordelen en stereotypen?

Zoals beschreven staat in het dossier [Wat werkt tegen discriminatie](#) worden vanuit de psychologie vooroordelen beschouwd als negatieve gevoelens ten aanzien van groepen. De Engelse vertaling van vooroordelen, prejudice, kan ook als een koepelterm gebruikt worden voor een algeheel negatieve houding naar mensen uit bepaalde groepen (zie de definitie van de [American Psychological Association](#)). Deze negatieve houding wordt ook wel geschreven als 'bias'.

Stereotypen verwijzen in de psychologie naar de cognitieve denkbeelden die mensen hebben over bepaalde groepen en dan in het bijzonder op de overdreven denkbeelden over groepen mensen (Gordijn & Wigboldus, 2013). Zowel vooroordelen als stereotypen kunnen meer expliciet zijn (bewust, doordacht) of juist meer impliciet (onbewust, automatisch) zijn (Amodio & Devine, 2006; Greenwald & Banaji, 1995; Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998).

Zowel de expliciete als de impliciete stereotypen en vooroordelen zijn een voorspeller van discriminerend gedrag. Bijvoorbeeld: uit onderzoek blijkt dat gezondheidsprofessionals met een 'bias' slechtere interacties hadden met de betreffende patiënten en slechtere beslissingen namen voor deze patiënten (Hall, et al. 2015).

Wanneer deze opvattingen en attitudes omgezet worden in gedrag, specifiek het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen, spreken we over discriminatie op basis van 'ras', c.q. afkomst, huidskleur en/of religie.

Onder **institutioneel racisme** verstaan wij binnen dit onderzoek processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten die ertoe leiden dat er ongelijkheid tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur en/of religie bestaat. De resulterende ongelijkheid is structureel en collectief: het gaat niet over enkele incidenten of over één medewerker (Felten et al., 2021a). Het gaat hierbij niet om de intentie en om de vraag of de discriminatie wel of niet bedoeld is, maar om de uitkomst. Felten en collega's (2021a) onderscheiden vervolgens twee typen processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels, te weten:

1. Processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels die **expliciet** onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren.
2. Processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels die **niet expliciet** onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

Het College voor de Rechten van de Mens (z.d., b) noemt in lijn hiermee dat institutioneel racisme 'ingebakken' is in georganiseerde vormen van samenleven in de maatschappij. Het College stelt dat het niet alleen gaat om doelbewust gedrag, maar ook om allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesleten gedrag. Tevens meldt het College dat institutioneel racisme uiteenlopende verschijningsvormen kent, en door 'inbedding' vaak niet direct herkenbaar is. Er zijn verschillende voorbeelden hiervan. Het gaat bijvoorbeeld om processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels die uitgaan van 'witte normen': men neemt bijvoorbeeld de cultuur van veel mensen zonder migratieachtergrond als referentiekader in plaats van een meer internationaal-georiënteerd referentiekader zoals de Mensenrechten. Een ander voorbeeld zijn processen die ten nadele zijn van bepaalde groepen mensen waar mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond een relatief groot deel van uit maken. Denk aan beleid om bepaalde postcodegebieden vaker te controleren: wanneer in dat gebied veel mensen van kleur en/of mensen met een migratieachtergrond wonen, dan worden zij daardoor benadeeld. Een ander voorbeeld is het ontbreken van beleid en corrigerende processen om ervoor te zorgen dat de (onbewuste) vooroordelen en stereotypen van professionals die het beleid uitvoeren gecorrigeerd worden (zie kader). Immers: vrijwel ieder mens heeft vooroordelen en stereotypen, maar de vraag is hoe binnen een organisatie voorkomen wordt dat deze invloed uitoefenen op belangrijke beslissingen. Denk ook aan het ontbreken van beleid om om te gaan met signalen van discriminatie.

Onder **intersectionaliteit** verstaan wij binnen dit onderzoek de benadering dat ongelijkheid zich voordoet langs verschillende assen (persoonskenmerken) die elkaar snijden, met als resultaat dat mensen op verschillende assen (persoonskenmerken) te maken kunnen krijgen met discriminatie

(Wekker, 2017; Crenshaw, 1989; Davis, 2008; Movisie, 2019; Felten et al., 2021a). Hierbij wordt ervanuit gegaan dat mensen meerdere identiteiten hebben, en zodoende bijvoorbeeld discriminatie kunnen ervaren op basis van huidskleur, maar tegelijkertijd ook op basis van bijvoorbeeld seksuele geaardheid en/of chronische ziekte.

Discriminatie gaat gepaard met kansenongelijkheid, waardoor mensen die discriminatie ervaren een hoger risico hebben om in een kwetsbare economische positie te belanden, zoals werkloosheid of **armoede**. Mensen met een kwetsbare economische positie kunnen omgekeerd ook weer meer discriminatie ervaren, omdat er in de maatschappij stereotypen en vooroordelen bestaan ten aanzien van groepen met een lage sociale status ('klassisme'). Ook het College voor de Rechten van de Mens (z.d., c) benadrukt dat het belangrijk is om aandacht te hebben voor mensen in armoede en lage inkomensgroepen in relatie tot discriminatie en mensenrechten. Bovendien zijn discriminatie op grond van etniciteit en op grond van sociale status vaak nauw aan elkaar gerelateerd (Terlouw, 2022). Daarom wordt in verschillende onderdelen van dit onderzoek ook gekeken naar ongelijke behandeling in relatie tot armoede.

#### **Wat betekenen bovenstaande definities voor de aanpak van het onderzoek?**

Binnen het onderzoek leggen wij de focus op het achterhalen van eventuele ongelijke behandeling, alledaags racisme en institutioneel racisme binnen de organisatie van de RvdK alsmede de dienstverlening van de RvdK. Hierbij kijken wij ook naar het resultaat en/of de uitkomsten van racisme; discriminatie op basis van herkomst, huidskleur en/of religie. Hoewel de focus ligt op herkomst, huidskleur en/of religie, passen wij een intersectionele benadering toe. Concreet wil dit zeggen dat wij, als wij ervaren discriminatie uitvragen bij medewerkers, ook vragen naar mogelijke aanvullende gronden waarop zij discriminatie hebben ervaren. Enkele voorbeelden zijn de wettelijke gronden geslacht, seksuele oriëntatie, leeftijd, burgerlijke staat, nationaliteit, politieke overtuiging, beperkingen en/of chronische ziekte (College van de Rechten van de Mens, 2023). We kijken ook naar een eventuele relatie tussen mogelijke ongelijke behandeling en armoedeproblematiek bij kinderen en gezinnen omdat er aanwijzingen zijn dat dit een relevante factor is binnen de jeugdbescherming. Zo bleek uit eerder onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut (Steketee en Doelman, 2022) dat armoede een belangrijke risicofactor is voor een kindbeschermingsmaatregel: in 42% van de gezinnen waar een ondertoezichtstelling of uithuisplaatsing werd opgelegd, was er sprake van armoede, tegenover 14% van de gezinnen in Nederland. Ons inziens biedt deze benadering een breder, dieper en inzichtelijker beeld van discriminatie en racisme; het wordt onder andere duidelijker welke specifieke groepen meer discriminatie ervaren dan anderen.



### 2.3. Onderzoeksvragen

Op basis van de doelstellingen en ons conceptueel kader staan in het onderzoek de volgende onderzoeksvragen centraal:

#### Rol als werkgever

1. Welke risico's kennen de bestaande HR-procedures van de RvdK voor ongelijke behandeling, discriminatie en/of alledaags of institutioneel racisme ten opzichte van verschillende groepen en welke procedures bestaan al om eventuele risico's te verkleinen?
2. In hoeverre ervaren medewerkers of er sprake is van racisme en/of discriminatie en/of ongewenst gedrag in het dagelijks werk, de samenwerking en bejegening en op welke manier komt dit volgens hen tot uiting? Welke suggesties hebben zij voor eventuele verbetering van de situatie?

#### Rol dienstverlener

3. In hoeverre is er, op basis van de bestaande registratiegegevens, sprake van ongelijke uitkomsten die mogelijk het gevolg zijn van ongelijke behandeling, discriminatie en/of alledaags of institutioneel racisme in de dienstverlening naar verschillende groepen?

#### Overkoepelende vragen

4. Wat werkt om de invloed van vooroordelen en stereotypen ('bias') op de beslissingen en het handelen van professionals bij de jeugdbescherming te verminderen en te voorkomen?
5. Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om (het risico op) ongewenst gedrag, ongelijke behandeling, discriminatie en/of alledaags of institutioneel racisme in de dienstverlening en de werkgeversrol te voorkomen en te bestrijden?

### 2.4. Deelonderzoeken

Dit onderzoek bestaat uit diverse deelonderzoeken.

#### Rol als werkgever

Wat betreft de rol van de RvdK als werkgever hebben we allereerst gekeken naar bestaande procedures en welke risico's die al dan niet met zich meebrengen voor ongelijke behandeling en/of discriminatie. Vervolgens hebben we via een vragenlijstonderzoek (survey) dat is uitgezet onder alle medewerkers van de RvdK ervaringen van medewerkers in kaart gebracht. Alle deelnemers

aan deze survey kregen de mogelijkheid om zich aan te melden voor een interview over hun ervaringen. Daaruit hebben we 25 individuele diepte-interviews gehouden met medewerkers. In deze rapportage gaan we in op deze drie aspecten. In elk afzonderlijk deel wordt ingegaan op de opzet, methodologie en uitkomsten van dat specifieke deelonderzoek.

#### Rol als dienstverlener

Om inzicht te verkrijgen in de dienstverlening van de RvdK hebben we gebruik gemaakt van de registratiedata van de RvdK. We hebben de geanonimiseerde registratiedata van de RvdK vergeleken met algemene bevolkingsgegevens over kinderen in Nederland zoals die beschikbaar zijn bij het CBS. In deze rapportage gaan we in op de uitkomsten van de analyse van deze registratiedata. In de oorspronkelijke opzet van het onderzoek zou ook naar de ervaringen van (voormalige) cliënten met mogelijke ongelijke behandeling worden gekeken. Inmiddels is de Discriminatietoets voor Publieke Dienstverlening beschikbaar gekomen. Deze is ontwikkeld door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2025) en de praktijk gebracht bij de gemeente Arnhem, DUO en de Douane. De toets is specifiek ontworpen voor het pro-actief opsporen van risico's op discriminatie in de dienstverlening en meteen ook op de aanpak er van. Gesprekken met mensen die mogelijk discriminatie hebben ervaren, vormen een belangrijke pijler van de toets. De RvdK zal de komende periode zelf aan de slag gaan met deze discriminatietoets en zo ook het perspectief van cliënten betrekken.

#### Literatuurstudie naar wat werk in de aanpak van ongelijke behandeling

We hebben een uitgebreide literatuurstudie gedaan naar mogelijke aanpakken om bias te verminderen en te voorkomen in de jeugdbescherming. Dit deelonderzoek is ook in deze eerste rapportage opgenomen.

#### Beschouwing en aanbevelingen

We eindigen deze kernrapportage met een beschouwing op de resultaten en gerichte.

# 3 De Raad voor de Kinderbescherming

De Raad voor de Kinderbescherming voert diverse activiteiten uit. Deze vallen uiteen in de volgende categorieën.

## Bescherming

De RvdK doet onderzoek bij gezinnen waar opvoeden een probleem is geworden en waar er het kind in diens ontwikkeling wordt bedreigd. De RvdK kan de rechter verzoeken een kindbeschermingsmaatregel op te leggen. Dit kan bijvoorbeeld een ondertoezichtstelling (OTS) zijn, een OTS met een uithuisplaatsing (UHP) of een gezagsbeëindiging. Ook kan de RvdK zorgen dat de voogdij over een kind wordt ingevuld, bijvoorbeeld na het overlijden van zijn ouders.

## Gezag en Omgang

De RvdK doet onderzoek en adviseert op verzoek van de rechter bij gezag- en omgangszaken, als ouders die uit elkaar gaan het niet eens worden over afspraken over de kinderen. Dat gebeurt niet in alle gevallen die voor de rechter komen, de rechter bepaalt in welke zaken hij nader advies van de RvdK wil. De RvdK geeft advies over invulling van het ouderlijk gezag, de omgangsregeling en de hoofdverblijfplaats van het kind.

## Jeugdstrafrecht

De RvdK onderzoekt de situatie van jongeren (12-18 jaar) die in aanraking zijn gekomen met de politie, adviseert de rechter of officier van justitie over de meest passende straf. Ook heeft de RvdK hierin een casusregie taak; hij voert de regie op de begeleiding van de jongeren die in het strafrecht komen, totdat zij hier uitstromen. De RvdK heeft ook een rol bij schoolverzuim; als het niet lukt om met vrijwillige hulpverlening de jongere naar school te laten gaan, kan door de leerplichtambtenaar een proces-verbaal opgemaakt worden tegen de jongere en ouder, omdat deze verzuimt. De RvdK heeft dan de taak om onderzoek toen naar de oorzaken van het schoolverzuim en advies te geven aan de rechter of officier van justitie over een staf of passende hulpverlening. Het doel van het advies is dat de jongere weer onderwijs gaat volgen en eventuele achterliggende problemen worden aangepakt

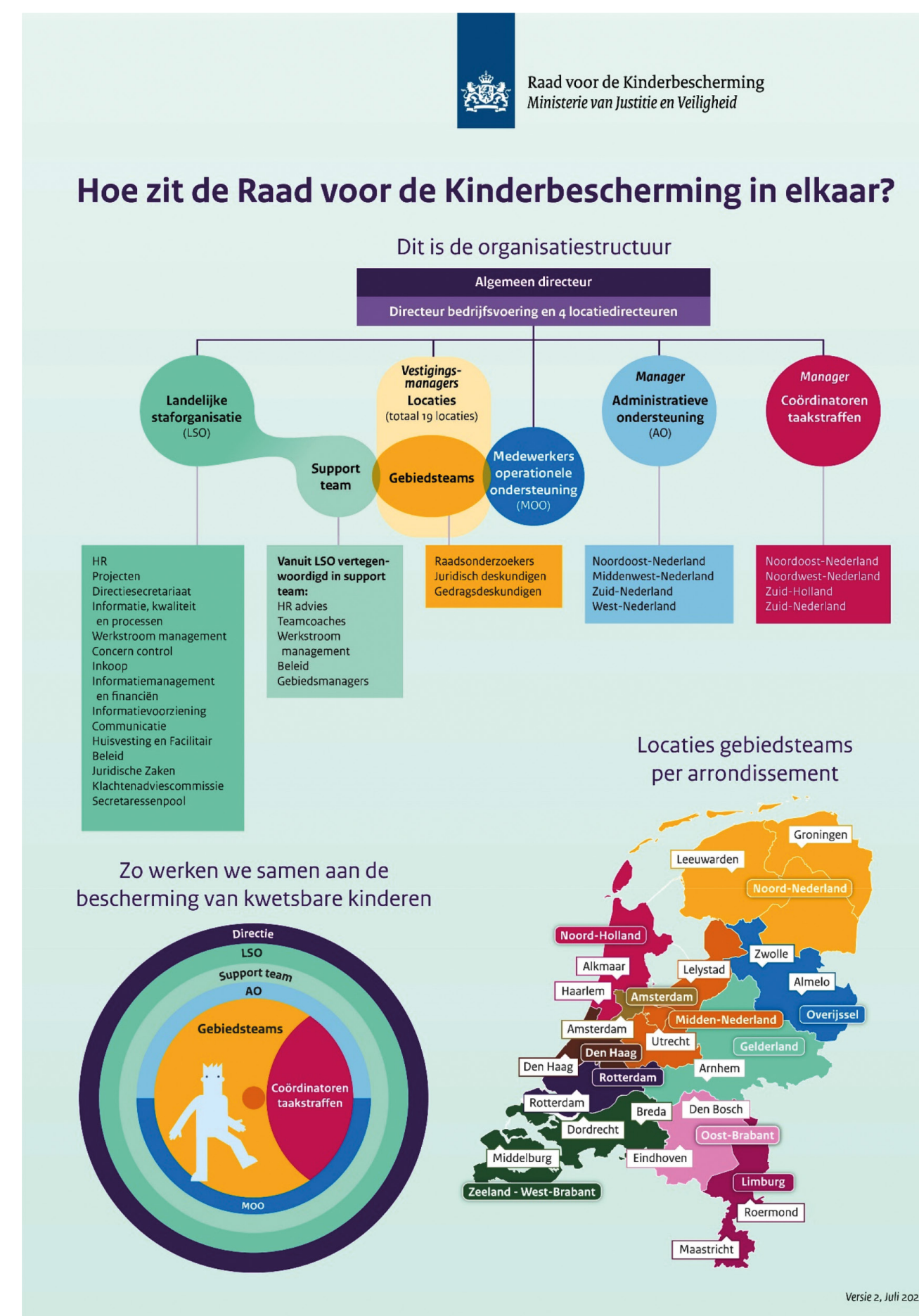
## Taakstraffen

De RvdK coördineert de uitvoering van opgelegde taakstraffen voor jongeren. Hij begeleidt de jongeren gedurende een leer- en/of werkstraf.

## Afstand, Screening, Adoptie en Afstammingsvragen (ASAA)

De RvdK doet onderzoek in situaties waarin een moeder afstand wil doen van haar kind. De RvdK voert verder (justitiële) screenings van pleeggezinnen uit. De RvdK onderzoekt de situatie van ouders die een kind willen adopteren en geeft hiervoor al dan niet een verklaring van geen bezwaar af. Tot slot geeft de RvdK antwoord op afstammingsvragen van kinderen die geadopteerd zijn.

**Figuur 3.1. Organogram van de RvdK.**



## 4 Documentstudie van intern beleid en processen

Om inzicht te krijgen in de processen en procedures die binnen de RvdK in zijn rol als werkgever van kracht zijn en welke risico's deze met zich meebrengen op ongelijke behandeling, discriminatie en alledaags of institutioneel racisme, is een documentstudie verricht. Hiervoor hebben wij verschillende (beleids)documenten ontvangen rondom werving en selectie, doorgroeimogelijkheden, uitstroom, omgangsvormen en sociale veiligheid, en de klachtenprocedure. Deze documenten zijn geanalyseerd in het licht van de kennis die er is om bias tegen te gaan en risico's op discriminatie te voorkomen. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat het HR-beleid van de RvdK doorlopend in ontwikkeling is en het mogelijk is dat in de looptijd van het onderzoek nieuwe stappen zijn gezet in deze beleidsontwikkeling.

De RvdK is al op meerdere vlakken bezig om te voorkomen dat 'bias' invloed heeft op het aannamebeleid en heeft de afgelopen periode diverse stappen gezet. Zo gebruikt de RvdK bijvoorbeeld een aantal onderdelen van 'objectief werven en selecteren' zoals inclusieve vacatureteksten, gestructureerd interviewen tijdens sollicitatiegesprekken en selectie op basis van competenties. Echter signaleren wij een aantal risico's in het aannamebeleid van de RvdK. Zo is de organisatie momenteel, ten eerste, beleidsoverwegingen aan het maken om gebruik te maken van assessments in de selectieprocedure. Assessments kunnen echter 'cultuurgebonden en conventionele selectie-instrumenten' gebruiken (SER, 2023) en zo de kansen op gelijke behandeling juist verminderden (Geerlings et al., 2025) wat nadelig kan uitpakken voor kandidaten met een migratieachtergrond. Aandacht voor de beperkingen hiervan is van belang. Ten tweede blijft in de documentstudie onduidelijk of en in welke mate voorkeursbeleid wordt gehanteerd binnen de RvdK. Ten derde blijkt uit de analyse van de procedures dat het zelden genoemd wordt als er al een (zogenaamde gerede) kandidaat klaar staat voor een bepaalde vacature, terwijl dit wel is opgenomen in het aannamebeleid. Hierdoor ontbreekt transparantie in het aannamebeleid, terwijl communicatie hierover wel van belang is in het kader van procedurele rechtvaardigheid.

Betreft doorstroom en promotie, worden medewerkers op de hoogte gesteld van vrijkomende taken en functies via interne vacatures en wordt in de HR-cyclus het ontwikkelpotentieel van medewerkers vastgesteld. Onduidelijk blijft of bij de interne selectie van medewerkers voor een andere functie gebruik wordt gemaakt van objectieve criteria, en in hoeverre er over criteria voor

promotie wordt gecommuniceerd richting medewerkers. Daarnaast wordt niet vermeld wanneer een interne kandidaat 'geschikt te maken' is voor een functie en hoe het ontwikkelingspotentieel van medewerkers wordt vastgesteld. Ook is onduidelijk in hoeverre leidinggevenden verantwoording moeten afleggen voor de promotie van medewerkers, terwijl dit wel van belang is voor een eerlijk promotieproces (zie van de Gevel et al., 2024).

Omtrent het uitstroombeleid van de RvdK, blijkt dat met 55 procent van de medewerkers die uitstroomden in de periode 2022-2023 exitgesprekken zijn gevoerd. Exitgesprekken kunnen belangrijke informatie opleveren, het is daarom waardevol dat de RvdK die voert. De belangrijkste redenen voor uitstroom zijn de behoefte van medewerkers aan een volgende stap in hun carrière, de werkinhoud, organisatiecultuur, en werkdruk en – belasting. Omdat met een aanzienlijk deel van de uitgestroomde medewerkers geen exitgesprek is gehouden, heeft de RvdK geen volledig zicht heeft op de (reden voor) uitstroom van medewerkers. Daarnaast blijkt uit de verstrekte documenten niet hoe intern wordt omgegaan met de aangegeven redenen voor vertrek en hoe deze geadresseerd worden.

De vertrouwenspersonen in dienst bij de RvdK hebben een support-, voorlichtings-, en signaleringsfunctie betreffende ongewenste omgangsvormen en integriteitsteksties. Uit vertrouwenswerk blijkt dat in 2023 77 meldingen zijn gedaan, wat een stijging is ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit kan verschillende redenen hebben, bijvoorbeeld een van grotere bekendheid van het vertrouwenswerk of meer ervaren incidenten. Daarnaast is er een interne klachtenregeling van het ministerie van Justitie en Veiligheid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen beschikbaar. Echter lijkt een interne gedragscode betreffende ongewenste omgangsvormen afwezig te zijn en is het onduidelijk of de klachtenregeling bekend is en nageleefd wordt in de praktijk. Ook is het maken van een anonieme melding, net als bij veel andere organisaties, nog alleen mogelijk in combinatie met verifieerbaar bewijsmateriaal en staat beschreven dat klachtafhandeling gericht is op feitelijke waarheidsvinding, terwijl het vaak lastig is om subtielere vormen van discriminatie vast te stellen.

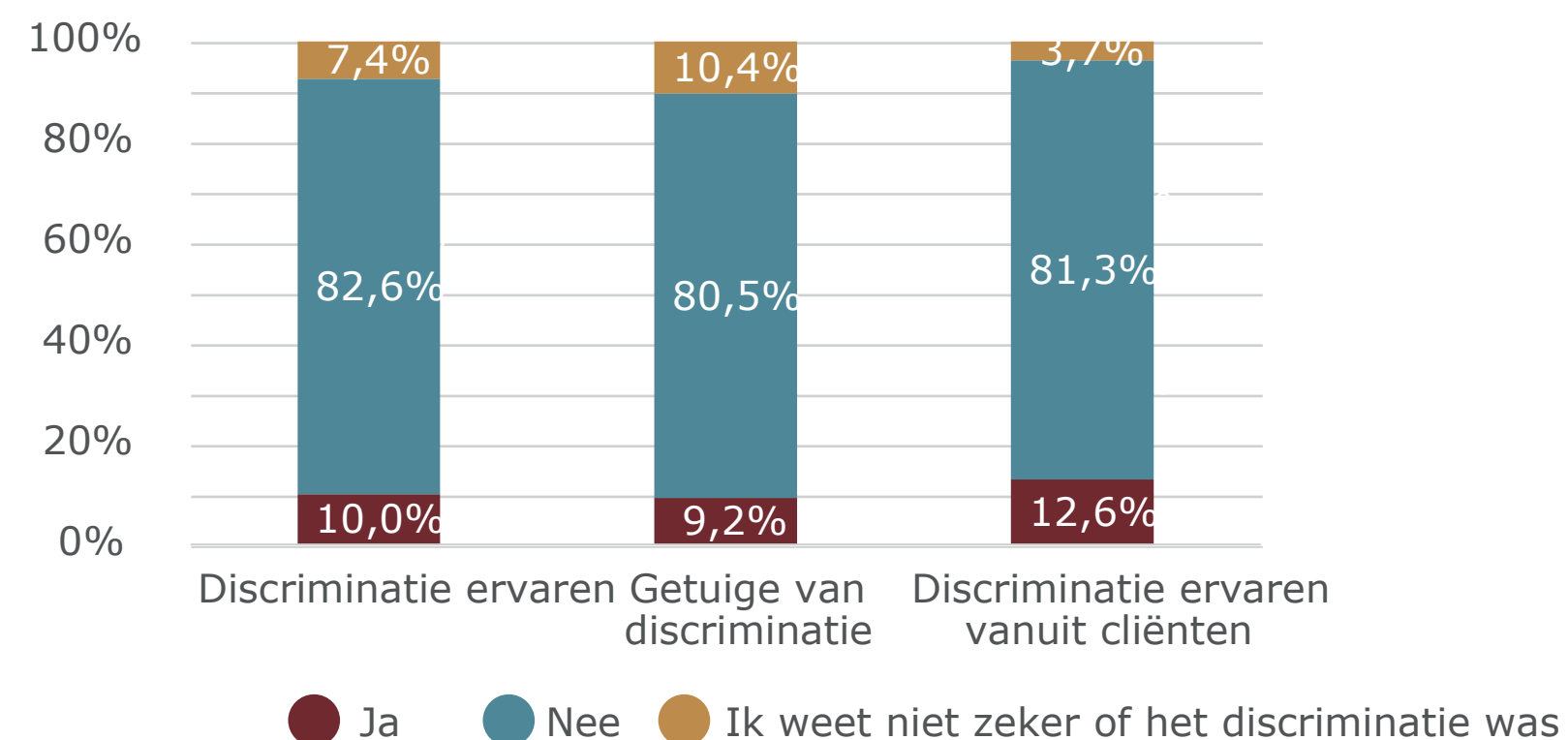
Omtrent diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid (DIG) is onlangs conceptbeleid opgesteld binnen de RvdK. Deze bevat een organisatievisie, doelstellingen, richtlijnen, randvoorwaarden en beoogde interventies rondom diversiteit en inclusie. Dit conceptbeleid vormt een belangrijke basis voor het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen de RvdK, maar tegelijkertijd is het geformuleerde beleid nog niet in de praktijk geïmplementeerd. Bij de uitvoering van dergelijk beleid zit dan ook de moeilijkheid voor *iedere* organisatie. Aangezien diversiteit en inclusie op de werkvloer slechts bevorderd zullen worden wanneer het DIG-beleid in de praktijk nageleefd en uitgedragen wordt.

# 5 Survey naar ervaringen van medewerkers

Om inzicht te krijgen in ervaringen van medewerkers met discriminatie en ongewenst gedrag in hun dagelijks werk, is in juli 2024 een vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers van de RvdK. De vragenlijst is ingevuld door 628 medewerkers, hetgeen overeenkomt met een respons van ongeveer 29%.

Ongeveer een op de tien respondenten heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren tijdens hun werk. Daarnaast gaf nog eens 7% van de medewerkers die deelnamen aan dat ze niet zeker waren of hun ervaringen toe te wijzen waren aan discriminatie. Respondenten met een niet-Europese migratieachtergrond ervaren veel vaker discriminatie: 24% geeft aan discriminatie te hebben ervaren in het afgelopen jaar en nog eens 16% geeft aan niet zeker te weten of het discriminatie was. Onder deelnemers zonder migratieachtergrond liggen deze percentages veel lager: 8% ervaart discriminatie en 4% twijfelt daarover. Ook respondenten met een beperking en/of chronische ziekte ervaren vaker discriminatie (15% versus 9% bij deelnemers zonder beperking en/of chronische ziekte) of weten niet zeker of hun ervaringen toe te wijzen waren aan discriminatie (12% versus 6%).

**Figuur 5.1. Percentage respondenten dat in de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren, uitgesplitst naar soort ervaring**



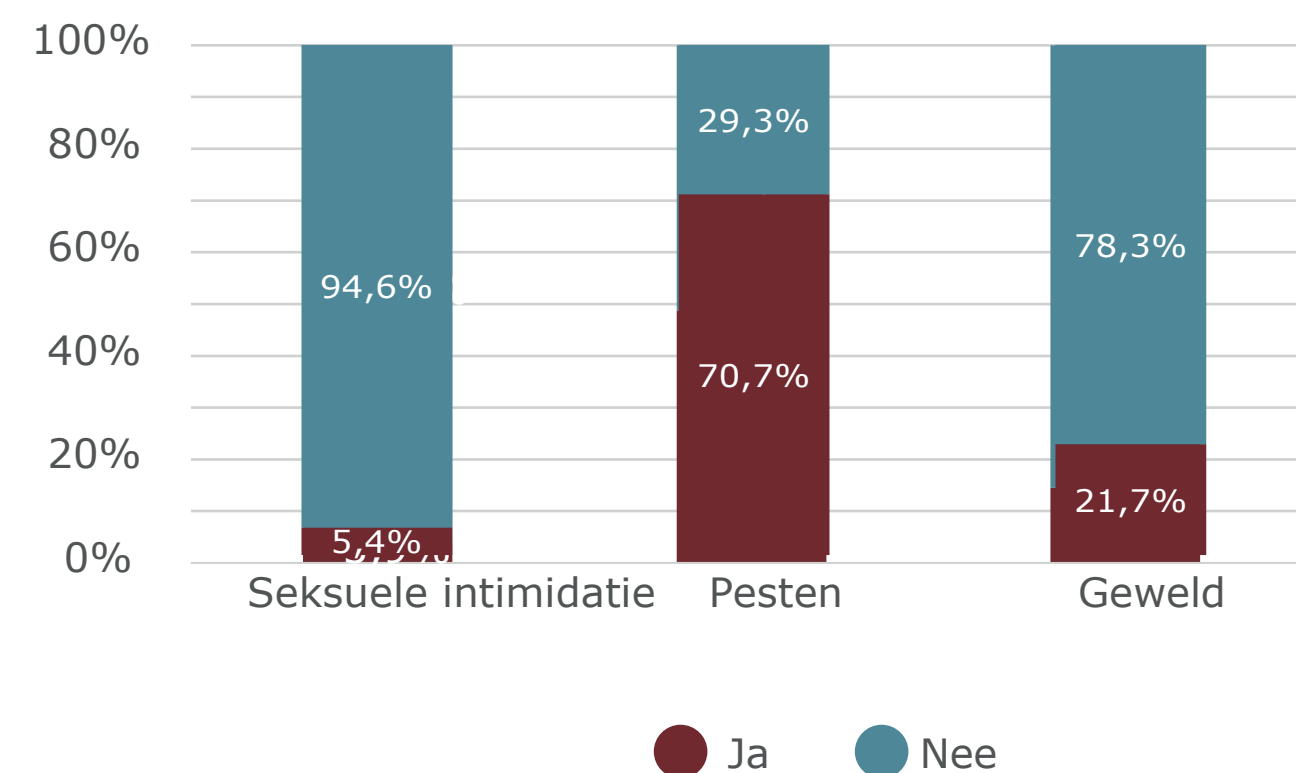
Er waren geen substantiële verschillen in ervaren discriminatie tussen mannen en vrouwen, leeftijdsgroepen, en medewerkers werkzaam in verschillende regio's, functiegebieden of met verschillen in contractvorm, arbeidsduur of aantal jaren in dienst. De vaakst genoemde grond waarop mensen die aangeven discriminatie te hebben ervaren was hun herkomst of etniciteit (37%), gevolgd door gender/geslacht (19%) en huidskleur (19%). Ruim de helft van de respondenten die discriminatie ervaren gaf aan zich gediscrimineerd te voelen door één of meer collega's binnen hun team. Ook wordt door bijna de helft van deze medewerkers aangegeven dat men discriminatie ervaart door collega's met een managementfunctie.

Naast vragen over persoonlijk ervaren discriminatie is ook gevraagd of respondenten hebben gezien dat collega's werden gediscrimineerd tijdens het werk. Ook hier valt op dat medewerkers met een niet-Europese achtergrond vaker getuige zijn van discriminatie dan medewerkers met een Nederlandse achtergrond.

Medewerkers kunnen ook discriminatie ervaren door cliënten. Van alle respondenten die met cliënten werken gaf 13% aan in het afgelopen jaar zich gediscrimineerd te voelen door cliënten en nog eens 4% gaf aan dat ze niet zeker wisten of het discriminatie was. Ook hier zien we dat respondenten met een niet-Europese achtergrond vaker discriminatie ervaren. Ook jongere respondenten ervaren iets vaker discriminatie door cliënten.

Iets meer dan de helft van alle respondenten (52%) heeft in de afgelopen 12 maanden een vorm van ongewenst gedrag ervaren. Het gaat daarbij vooral om ervaringen van pesten, buitensluiten of vernedering (bij 49% van alle deelnemende medewerkers) en minder vaak om ervaringen met fysiek of verbaal geweld (15%) of seksuele intimidatie (4%). Vooral respondenten met een niet-Europese achtergrond en ook respondenten met een beperking en/of chronische ziekte ervaren vaker pestgedrag en geweld. Daarnaast ervaren ook oudere deelnemende medewerkers (55 jaar of ouder) vaker geweld dan medewerkers jonger dan 34 jaar. Ongewenst gedrag wordt vooral ervaren door collega's binnen het eigen team.

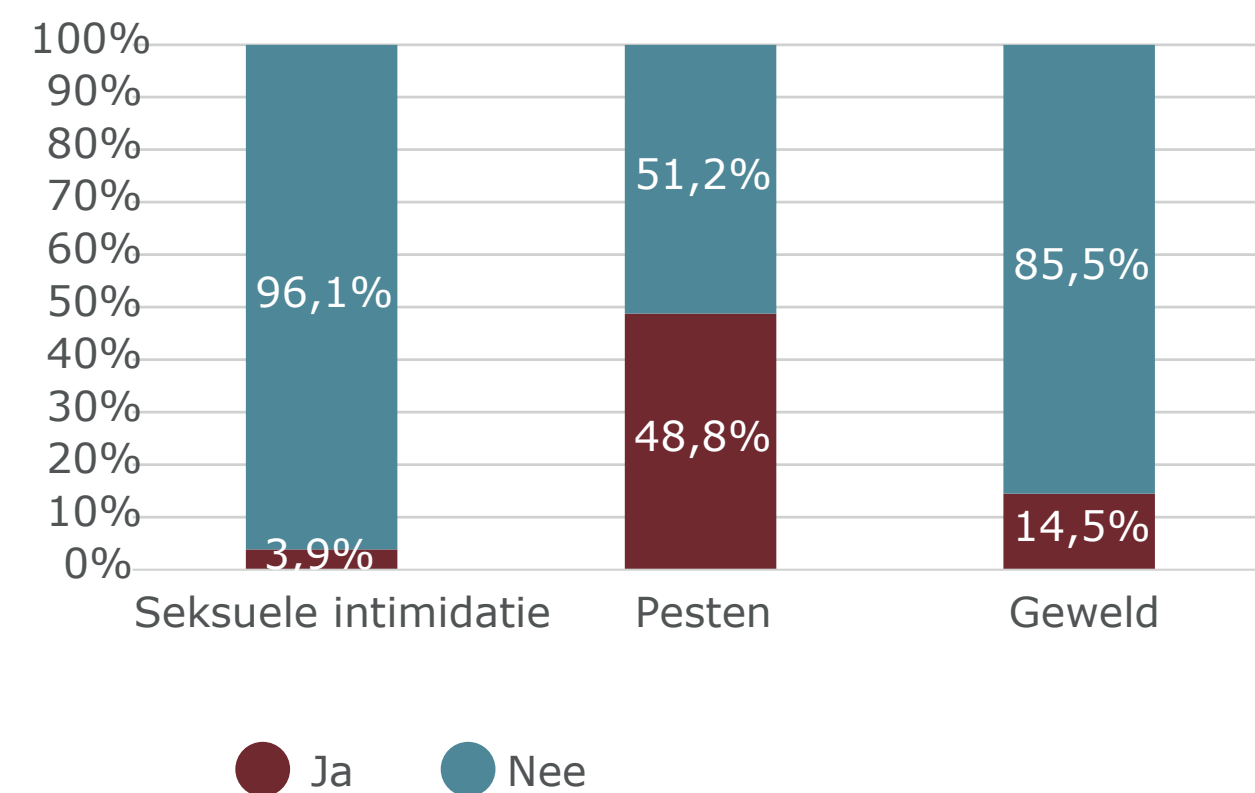
**Figuur 5.2. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag heeft ervaren, uitgesplitst naar type ongewenst gedrag**



een derde heeft het aan collega's verteld. Ongeveer 15% heeft het gemeld aan de vestigingsmanager. Andere meldingen, bijvoorbeeld bij vertrouwenspersonen, HR of bedrijfsmaatschappelijk werk, komen veel minder vaak voor. Over het algemeen zijn respondenten niet ontevreden over de afhandeling van hun melding.

Respondenten zijn over het algemeen enigszins tevreden met de huidige aanpak van discriminatie en ongewenst gedrag binnen de RvdK. Maar vrouwen, medewerkers met een niet-Europese achtergrond, medewerkers met een ziekte en/of chronische beperking en degenen die zelf discriminatie of ongewenst gedrag hebben ervaren, zijn minder tevreden over de huidige aanpak. Er is brede steun onder de deelnemende medewerkers voor het bieden van gelijke kansen, meer diversiteit, meer inzet om discriminatie te voorkomen, een hardere aanpak van ongewenst gedrag en betere bescherming van melders.

**Figuur 5.3. Percentage respondentent dat in de afgelopen 12 maanden ongewenst gedrag heeft gezien bij collega's, uitgesplitst per type ongewenst gedrag**



Als respondenten in het voorbije jaar zelf discriminatie of ongewenst gedrag hebben meegemaakt, of dat bij collega's hebben gezien, wordt daar vaak geen melding van gemaakt. Bijna de helft van de respondenten die dit meemaakten hebben het aan niemand laten weten en slechts

## 6 Diepte-interviews naar ervaringen van medewerkers

Als vervolg op het survey-onderzoek hebben we een kwalitatief onderzoek onder 25 medewerkers van de RvdK uitgevoerd. Het doel van dit deelonderzoek was het in kaart brengen van de ervaringen van medewerkers met betrekking tot discriminatie, racisme en ongewenst gedrag op de werkvloer van de RvdK. Uiteindelijk zijn er 25 medewerkers van de RvdK gesproken die verschillen in, onder andere, functie, gender en migratieachtergrond. De gesprekken met de medewerkers verliepen volgens een semigestructureerd interview, dat fysiek of online plaatsvond.

### **Belangrijkste bevindingen**

Uit de gesprekken blijkt dat discriminatie door bijna de helft van de gesproken medewerkers expliciet wordt ervaren, vooral op basis van migratieachtergrond, en andere kenmerken zoals neurodivergentie, seksuele geaardheid en leeftijd. Dit uit zich vaak in subtiele opmerkingen en gedrag, maar soms ook in expliciete vormen van discriminatie. Ongewenst gedrag, zoals agressieve communicatie, buitensluiting en roddelen, wordt eveneens vaak benoemd. Beide factoren lijken bij te dragen aan een gevoel van sociale onveiligheid.

Tegelijkertijd zijn er nuances. Een deel van de gesproken medewerkers geeft aan geen discriminatie of ongewenst gedrag te ervaren en beoordeelt de werkvloer als veilig. Er zijn signalen dat binnen de RvdK stappen worden gezet richting meer diversiteit en inclusie, zoals aandacht voor dit thema tijdens introductiemiddagen en de beschikbaarheid van vertrouwenspersonen. Echter, structureel beleid lijkt te ontbreken en inspanningen worden veelal als incidenteel en kunstmatig ervaren, zo blijkt uit de gesprekken.

### **Gevolgen voor participanten**

De gevolgen van negatieve ervaringen zijn aanzienlijk. Veel participanten geven aan zich niet gewaardeerd te voelen, te twifelen aan hun werkprestaties of druk te voelen om zich extra te bewijzen. Dit kan leiden tot terugtrekking, verminderde betrokkenheid en in sommige gevallen burn-out. Daarnaast heerst er bij veel gesproken medewerkers angst voor repercussies, waardoor incidenten niet worden gemeld of klachtenprocedures niet optimaal worden benut.

### **Organisatiebeleid**

Het huidige beleid rondom diversiteit, inclusie en sociale veiligheid wordt wisselend beoordeeld door participanten. Hoewel sommige gesproken medewerkers aangeven bekend te zijn met vertrouwenspersonen en een klachtenprocedure, worden deze soms als onveilig en ineffectief ervaren. Een gebrek aan terugkoppeling en vertrouwen in het proces lijkt het gevoel van onveiligheid te versterken. Ook zien veel participanten dat het instroombeleid niet bevorderlijk is voor diversiteit op de werkvloer, met als gevolg dat er niet altijd diversiteitssensitief wordt gewerkt op de werkvloer of met cliënten.

### **Suggesties van geïnterviewde medewerkers**

De participanten hebben ook aanbevelingen gedaan voor het instroom- en doorstroombeleid, de organisatiestructuur, sociale veiligheid, het tegengaan van discriminatie en ongewenst gedrag, en de klachtenprocedure. Grofweg zijn de participanten van mening dat er duidelijkere procedures en transparantie nodig is ten aanzien van het instroom- en doorstroombeleid. Ook met betrekking tot de organisatiestructuur, sociale veiligheid en discriminatie en ongewenst gedrag is er behoefte aan duidelijkere kaders. Hierin moet benoemd worden wat wel en niet mag, waar de grenzen liggen en wie de verantwoordelijkheid heeft om dit te handhaven. Ook is er meer behoefte aan aandacht door middel van themadagen en het bespreken van sociale veiligheid, discriminatie en ongewenst gedrag. Voor de klachtenprocedure is er meer behoefte aan duidelijkere vindbaarheid, meer doortastendheid en betere terugkoppeling. Al met al is er behoefte aan een structureel beleid dat transparant en objectief is, en duidelijke grenzen stelt.

# 7 Analyse van instroom en uitkomsten op basis van registratiedata

In deze deelstudie stond de vraag centraal in hoeverre, op basis van de bestaande registratiegegevens, er indicaties zijn die mogelijk wijzen op ongelijke behandeling, discriminatie en/of allereerst van belang om allereerst zicht te hebben op de samenstelling van de cliëntenpopulatie van de RvdK: zijn kinderen uit bepaalde groepen oververtegenwoordigd in de cliëntenpopulatie van de RvdK? Vervolgens werd er gekeken naar de besluiten, adviezen en beoordelingen van de RvdK zoals deze in zijn registratiesysteem zijn vastgelegd: in welke mate zien we verschillen in deze uitkomsten tussen kinderen met verschillende achtergronden?

Voor de analyses is gebruik gemaakt van een microdatabestand waarin de gegevens van de RvdK van de laatste zes jaar (2018-2023) werden gekoppeld aan de algemene bevolkingsgegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand (SSB) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze data werden gebruikt voor twee soorten analyses. Enerzijds werd bekeken in hoeverre de populatie kinderen die terecht komt bij de RvdK afwijkt van de algemene populatie in Nederland ten aanzien van een aantal persoons- en gezinskenmerken, zoals sekse, gezinssamenstelling, armoede, werk en herkomst. Vooropgesteld, dit zegt niets over de activiteiten van de RvdK zelf, maar meer over hoe er wordt verwezen naar de RvdK. In deze analyses werden de activiteiten van RvdK onderverdeeld in vijf zogenaamde productgroepen (Bescherming, Straf, Taakstraffen, Gezag en Omgang, Schoolverzuim). Het zesde hoofdproduct van de RvdK (Adoptie) betreft jaarlijks het minste aantal zaken (< 1% van het totaal) en het betreft verschillende soorten cliënten, namelijk ter adoptie aangeboden kinderen, aspirant pleegouders, adoptiefouders en afstandsouders. Vanwege het feit dat een (groot) deel van de ter adoptie aangeboden kinderen niet uit Nederland afkomstig is, is hierover ook geen informatie te verkrijgen in het SSB, dus was koppeling met SSB niet zinvol. Vandaar dat deze groep in de analyses niet is meegenomen.

Anderzijds werd bekeken in hoeverre in de activiteiten zoals deze door de RvdK worden vastgelegd ten aanzien van zijn wettelijke taken, indicaties van mogelijk ongelijke behandeling blijken ten aanzien van bepaalde groepen. Hierbij werd specifiek gekeken in hoeverre de besluiten en adviezen verschillen naar herkomst van de cliënten, armoede en gezinssamenstelling (eenoudergezinnen vs. andere gezinnen).

## Vergelijking populatie RvdK met Nederlandse bevolking

In de onderstaande tabel staat een samenvatting van in hoeverre de populatie van de RvdK afwijkt van de populatie Nederlandse jongeren van 0 t/m 18 jaar.

**Tabel 7.1. Vergelijking populatie Nederland met populatie RvdK naar productgroep**

	Nederland	RvdK totaal	Bescherming	Straf	Taakstraffen	Gezag en omgang	Schoolverzuim
Sekse (% jongen)	51%	+	+/-	+	+	+/-	+
% met migratieachtergrond	28%	++	+	++	++	+	+
% met migratieachtergrond klassieke herkomstlanden	10%	++	+	+++	+++	+	++
% onder armoedegrens	5%	++++	++++	+++	++++	++++	+++
% Eenoudergezin	16%	+++	+++	++	++	++++	+++
% werkloze hoofdkostwinner	10%	++++	++++	+++	+++	++++	+++

+/- gelijk aan Nederland; + significant meer dan Nederland; ++ significant veel meer dan Nederland; +++ significant zeer veel meer dan Nederland; ++++ significant extreem veel meer dan Nederland.[2]

De analyses voor het eerste deelonderzoek laten een groot aantal verschillen zien tussen de populatie die bij de RvdK terecht komt (van 0 t/m 18 jaar) en de algemene Nederlandse populatie (van 0 t/m 18 jaar). Bij de RvdK komen relatief gezien veel meer jongens binnen (67%), dit is echter wel afhankelijk van de productgroepen. Bij Bescherming en Gezag en Omgang is het percentage jongens vrijwel gelijk als in de bevolking (51%), maar vooral bij Straf en Taakstraffen is het percentage jongens extreem hoog (bijna 90%), Verzuim zit daar tussenin met bijna 70% jongens. Ook ten aanzien van herkomst zien we grote verschillen, in de Nederlandse bevolking is het percentage met een migratie achtergrond 28% terwijl dit bij de RvdK 44% is. Ook hier is weer een belangrijk verschil tussen de productgroepen te zien, waarbij bij Bescherming en Gezag en Omgang (36%) wel significant meer jeugdigen met een migratieachtergrond terechtkomen dan in de Nederlandse bevolking, maar duidelijk veel minder dan bij Schoolverzuim en vooral veel minder dan bij de productgroepen Straf en Taakstraffen, waar het percentage jongeren met een migratieachtergrond met 55% bijna twee keer zo hoog is als in de Nederlandse bevolking.

2 Betekenis van de symbolen: +/- betekent tussen factor 0,9 en 1,1 (net zo groot als in Nederland); + betekent tussen factor 1,1 en 1,9 keer zo groot als in Nederland; ++ betekent tussen factor 2,0 en 2,9 keer zo groot als in Nederland; +++ betekent tussen factor 3,0 en 3,9 keer zo groot als in Nederland; ++++ betekent meer dan factor 4 keer zo groot als in Nederland.

Ook kinderen uit gezinnen die moeten rondkomen van een inkomen beneden de armoedegrens, zijn sterk oververtegenwoordigd in de populatie van de RvdK (18%) in vergelijking met de gehele Nederlandse bevolking (5%). Hier is het verschil tussen de productgroepen binnen de RvdK overigens veel kleiner en zien we overal vrijwel hetzelfde beeld.

Bij de eenoudergezinnen zien we tussen de productgroepen veel meer variatie. Wederom is het percentage kinderen in een eenoudergezin dat bij de RvdK terechtkomt met 53% ruim drie keer zo hoog als in de Nederlandse bevolking (16%), maar bijvoorbeeld bij Gezag en Omgang is het met 70% nog veel hoger. Dit laatste is niet verwonderlijk omdat het bij Gezag en Omgang meestal gaat om gescheiden ouders. Ook bij Bescherming en Schoolverzuim is het percentage kinderen uit eenoudergezinnen met 55% zeer hoog. Het laagste percentage vinden we hier bij de producten Straf en Taakstraffen, met 45% (nog altijd bijna drie keer zo hoog als in de gehele Nederlandse bevolking overigens).

Bij kinderen uit gezinnen met een niet-werkende (werkloze) hoofdkostwinner zien we min of meer hetzelfde beeld als bij armoede, een groot verschil tussen de RvdK populatie (40%) met de Nederlandse bevolking (10%), maar onderling tussen de productgroepen kleine verschillen.

#### **Verschillen in adviezen en besluiten die kunnen duiden op mogelijke ongelijke behandeling RvdK**

In totaal zijn over de vijf productgroepen twintig verschillende adviezen en besluiten van de RvdK bekeken, alleen de adviezen en besluiten die het vaakst voorkomen zijn meegenomen. Hierbij is steeds gekeken of er consequent significante verschillen zijn tussen de adviezen/besluiten ten aanzien van cliënten naar herkomst, armoede en gezinssamenstelling (eenoudergezin). In de tabel hieronder staat aangegeven ten aanzien van welke onderwerpen consequent significante afwijkingen werden gevonden.

**Tabel 7.2. Significante afwijkingen achtergrondvariabelen bij adviezen/besluiten RvdK**

	Nederland	Europa	Buiten Europa	Klassieke migratie landen	Eenoudergezin	Onder armoede grens
Rekest OTS	0	0	0	0	+	0
Geen KB maatregel nodig	-	0	0	0	-	0
Overeenstemming met gecertificeerde instelling	0	0	0	0	0	0
Advies straf	+	0	0	0	0	-
Advies voorwaardelijke Straf	0	0	0	0	0	+
Advies schorsen voorlopige hechtenis	0	0	0	0	0	0
Advies transactie	+	0	0	-	0	0
Advies niet-schorsen voorlopige hechtenis	0	0	0	0	0	0
Advies sepot	+	0	0	-	0	0
Taakstraf geslaagd	+	-	-	-	0	-
Omgangregeling voor moeder	0	+	0	-	-	-
Omgangregeling voor vader	0	0	0	0	+	+
Ouderlijk gezag bij moeder	0	0	0	0	0	0
Ouderlijk gezag bij vader	0	+	0	-	0	0
Hoofdverblijfplaats bij moeder	0	-	0	0	+	+
Hoofdverblijfplaats bij vader	0	+	0	0	0	-
Hoofdverblijfplaats bij co-ouders of derden	0	0	0	0	-	0
Schoolverzuim Advies voorwaardelijke Straf	0	0	0	0	0	0
Schoolverzuim Advies straf	0	0	0	0	0	0

+ wijkt positief af; - wijkt negatief af; 0 geen afwijking



Bij verreweg de meeste typen adviezen/besluiten van de RvdK zien we geen consequent significante verschillen in adviezen/besluiten voor cliënten met een migratieachtergrond versus cliënten zonder een migratieachtergrond, tussen cliënten uit gezinnen die onder of boven de armoedegrens leven, en tussen cliënten uit eenoudergezinnen versus andere gezinnen. Bij een aantal adviezen/besluiten van de RvdK zien we daarentegen wel consequent significante verschillen tussen de onderzochte groepen. Het grootste (en belangrijkste) verschil zien we bij de productgroep Taakstraffen, waarbij het besluit 'taakstraf geslaagd' bij cliënten met Nederlandse herkomst vaker voorkomt dan bij alle andere groepen, en bij cliënten uit de klassieke migratielanden minder vaak dan alle andere groepen. Cliënten uit een gezin boven de armoedegrens krijgen aanzienlijk vaker het besluit 'taakstraf geslaagd' dan cliënten uit gezinnen onder de armoedegrens. Voor het besluit 'taakstraf mislukt' geldt exact het omgekeerde voor alle genoemde groepen.

Bij alle andere besluiten/adviezen zijn de verschillen niet zo uitgesproken als bij de taakstraffen, maar wanneer ze wel consequent significant over de jaren heen zijn, worden ze hier besproken. Ten aanzien van het product Bescherming zien we dat bij het besluit Rekest OTS kinderen uit eenoudergezinnen vaker een Rekest OTS besluit krijgen dan kinderen uit andere soorten gezinnen. En het besluit 'geen Kinderbeschermingsmaatregel nodig' wordt het minst vaak bij kinderen met Nederlandse herkomst opgelegd en eveneens het minst vaak bij kinderen uit gezinnen onder de armoedegrens.

Ten aanzien van het product straf wordt het advies straf vaker gegeven bij jongeren uit Nederland en bij jongeren uit gezinnen boven de armoedegrens. Het advies voorwaardelijke straf wordt vaker gegeven bij jongeren uit gezinnen onder de armoedegrens. Het advies transactie (waarbij de officier van justitie aan de verdachte aanbiedt om een strafzaak buiten de rechter om te doen, vaak in de vorm van een geldboete) het advies sepot (om geen vervolging in te zetten) worden significant vaker aan jongeren met een Nederlandse herkomst gegeven dan aan jongeren met een herkomst uit de klassieke migratielanden.

Bij het product Gezag en Omgang zien we dat het besluit Omgangregeling voor moeder vaker voorkomt bij gezinnen uit Europa en minder vaak bij gezinnen uit de klassieke migratielanden. De omgangsregeling voor moeder komt minder vaak voor in eenoudergezinnen en in gezinnen onder de armoedegrens. De omgangregeling voor vader komt vaker voor in eenoudergezinnen en in gezinnen onder de armoedegrens. Het besluit ouderlijk gezag bij vader wordt significant vaker genomen bij gezinnen uit Europa en significant minder vaak bij gezinnen uit de klassieke migratielanden. Het besluit hoofdverblijfplaats bij moeder komt consequent significant minder vaak voor bij kinderen uit Europa, en significant vaker bij kinderen uit gezinnen onder de armoedegrens en

uit eenoudergezinnen. Het besluit hoofdverblijfplaats bij vader komt vaker voor bij kinderen uit Europa en bij gezinnen boven de armoedegrens. Het besluit hoofdverblijfplaats bij co-ouders of derden ten slotte, komt significant minder vaak voor bij eenoudergezinnen.

De gecombineerde analyses met alle achtergrondvariabelen laten ten aanzien van twee uitkomstvariabelen een significant model zien. Ten aanzien van het slagen van de taakstraf is herkomst Nederland de sterkste voorspeller, gevolgd door armoede (werkt omgekeerd, dus een kleinere kans op slagen van de taakstraf), niet-werkende hoofdkostwinner (ook omgekeerd, dus kleinere kans op slagen van de taakstraf), leeftijd (één jaar ouder geeft een kleinere kans op slagen van de taakstraf) en eenoudergezin (ook omgekeerd, dus kleinere kans op slagen van de taakstraf). Bij het advies sepot is herkomst Nederland de sterkste voorspeller, dit geeft een grotere kans op advies sepot, gevolgd door jongen, als jongen heb je een kleinere kans op advies sepot en leeftijd, één jaar ouder geeft een kleinere kans op advies sepot. In al deze analyses is gecontroleerd voor alle andere achtergrondvariabelen, die overigens niet significant bijdragen in de uitkomst.

# 8 Literatuuronderzoek naar de aanpak om bias te verminderen en te voorkomen in de jeugdbescherming

## **Trainingen rondom bias**

Het verminderen van bias zelf is meer voor de hand liggend dan het leren om bias onder de duim te houden. Te denken valt dan aan trainingen of andere interventies waarin professionals bij de jeugdbescherming in contact komen met groepen mensen waar zij mogelijk vooroordelen over hebben en waarbij inleving wordt gestimuleerd. Want inleven in mensen die gediscrimineerd worden, kan vooroordelen naar deze groep mensen verminderen. Door inleving en empathie wordt de 'ander' als minder anders gezien en kunnen vooroordelen en stereotypen verminderd worden. Ook het in contact komen met counter-stereotypen; dus het zien van mensen die niet voldoen aan een stereotiep beeld, is nuttig. Dit geldt in het bijzonder wanneer niet bekend is dat die counter-stereotypen de bedoeling hebben om stereotypen te verminderen en wanneer wordt opgemerkt hoe onderling verschillend de mensen zijn binnen één bepaalde (etnische of culturele) groep. Tijdelijk worden stereotypen dan minder. Hetzelfde geldt voor mindfulness: deze 'staat van zijn' draagt eraan bij dat mensen minder stereotyperen. Omdat bias waarschijnlijk nooit helemaal verminderd kan worden, is het leren controleren van bias, door bewustwording en training om het onder controle te krijgen, ook zeker zinnig als aanvulling. Dat betekent dat professionals in bijvoorbeeld een training geconfronteerd worden met hun eigen onbewuste vooroordelen en stereotypen, bijvoorbeeld door het invullen van een zelftest (de IAT) en daarna aan de slag gaan om te leren hier niet naar te handelen. Een belangrijke beperking is echter dat het alleen werkt bij mensen die sterk gemotiveerd zijn. Datzelfde geldt mogelijk voor transformatief leren: dit betekent kritisch reflecteren op diepgewortelde aannames, zoals stereotypen en vooroordelen.

## **Trainingen om vaardigheden op te doen**

Er zijn mechanismen die meer gericht zijn op het leren van vaardigheden en kennis. De meest bekende is interculturele competenties: het gaat dan simpel gezegd om de vaardigheden om cliënten te helpen die een andere cultuur hebben dan jijzelf. In studies uit het buitenland laat dit enig effect zien, al komt het bewijs met name uit andere sectoren. Opvallend is wel dat de trainingen die positief effect laten zien, daarnaast ook kennisgeven over discriminatie, racisme en

institutioneel racisme. Omdat kennisgeven over racisme, ook los van interculturele competentie trainingen, bewezen effect heeft, lijkt kennisgeven dus sowieso een nuttig onderdeel te zijn van training en scholing. Dit haalt ook een stuk weg van de veel gehoorde kritiek op trainingen over interculturele competenties; namelijk dat deze trainingen te weinig expliciete aandacht besteden aan discriminatie en racisme. Expliciete aandacht voor racisme en discriminatie en wat het behelst, is dus cruciaal. Culturele bescheidenheid trainingen zijn ontwikkeld als een reactie op de 'interculturele competentie' trainingen en leggen nog sterker een nadruk op een voortdurende open houding van zelfreflectie en leren (en lijken daarmee ook op transformatief leren). Deze zelfreflectie lijkt ook vaak onderdeel van interculturele competentie trainingen, maar krijgt bij culturele bescheidenheid trainingen meer nadruk terwijl bij culturele bescheidenheid er juist minder aandacht is voor het leren over verschillende culturen (en dat leren over andere culturen kan juist stereotypering versterken).

## **Verandering op institutioneel niveau onmisbaar**

Onmisbaar zijn werkzame mechanismen die meer gericht zijn op het veranderen van de structuren en werkwijzen binnen organisaties; het gaat om aanpakken die meer te beschouwen zijn als institutionele veranderingen. Dit is cruciaal omdat bias niet zozeer een individueel probleem is maar vooral tot stand komt in een bepaalde context, zoals een organisatie. Trainingen zijn dus nuttig wanneer zij bijdragen aan verandering van een hele groep mensen in de organisatie, en zo dus aan verandering van de sociale normen in een organisatie.

## **Concrete aanpakken op institutioneel niveau**

Cruciaal is dat er een sterke antidiscriminatie norm heerst in de organisatie. Het is bekend dat om effect te hebben, deze sociale normen niet vrijblijvend kunnen zijn maar dat de organisatie (en daarbinnen leidinggevend) hierover verantwoording aflegt, ofwel hier 'accountable' voor is. Er klinken stemmen om dit ook in te voeren in de jeugdbescherming. Een andere mogelijke aanpak op institutioneel niveau om te zorgen dat sociale normen gericht op antidiscriminatie ook daadwerkelijk worden nageleefd is om mensen te laten beloven deze na te leven en iedereen eerlijk te behandelen (publieke beloftes). Wel belangrijk is om dan te organiseren binnen de organisatie dat professionals regelmatig reflecteren op de vraag of en wanneer dit doel van gelijke behandeling mogelijk nog niet helemaal behaald is; zo blijven professionals hier alert op. Tevens is belangrijk om na te gaan of beleid, processen en protocollen die gebruikt worden in de jeugdbescherming en die ogenschijnlijk neutraal zijn, niet bepaalde groepen cliënten meer benadelen dan anderen. Tevens is belangrijk om na te gaan of er geen risicoprofielen en / of artificial intelligence (A.I.) worden gebruikt die ertoe leiden dat bepaalde etnische of culturele groepen mensen eerder worden gezien als een risico; ook daarvan is aangetoond in het buitenland dat dit risico zeker bestaat.

Een mogelijk aanpak op meer institutioneel niveau is om na te gaan of er instrumenten kunnen worden gebruikt die stimuleren dat professionals heel bewust, weloverwogen en rationeel beslissingen maken. Dit omdat bekend is dat juist snel handelen vaak betekent handelen op basis van onbewuste bias. In de jeugdbescherming zou het relevant zijn om het gebruik hiervan te verkennen en uit te testen. Tot slot zou mogelijk een divers personeelsbestand ook de kans kunnen vergroten dat diverse cliënten beter worden geholpen.

## 9 Overkoepelende conclusies

Aan de hand van de hierboven genoemde deelstudies presenteren we hieronder een voorlopig antwoord op de onderzoeksvragen. Zoals in de inleiding is geschetst omvat dit onderzoek een groot aantal verschillende onderzoeksvragen, die zowel betrekking hebben op de rol van de RvdK als werkgever en als dienstverlener. Op basis van deze deelstudies presenteren we hieronder de belangrijkste conclusies als antwoord op de verschillende onderzoeksvragen. Daarna komen we met diverse aanbevelingen.

### Onderzoeksvragen en conclusies

#### **Welke risico's kennen de bestaande HR-procedures van de RvdK voor ongelijke behandeling, discriminatie en/of alledaags of institutioneel racisme ten opzichte van verschillende groepen en welke procedures bestaan al om eventuele risico's te verkleinen?**

De afgelopen periode heeft de RvdK gewerkt aan vernieuwingen in het HR-beleid waarbij diversiteit en inclusie en het tegengaan van mogelijke discriminatie een belangrijk aandachtspunt zijn. Procedures zijn waar nodig aangepast en bijvoorbeeld rondom werving is er sprake van overgang naar meer objectieve manieren van werving. Er zijn dus al goede stappen gezet maar er zijn nog wel een reeks aan stappen die verder gezet kunnen worden om het antidiscriminatieprincipe in de gehele organisatie (instroom, doorstroom, werkvloer) te waarborgen. Dit kan onder meer door heldere afspraken te maken over hoe hierover verantwoording af te leggen en door antidiscriminatie onderdeel te maken van het profiel en de verantwoordelijkheid van leidinggevenden.

#### **In hoeverre ervaren medewerkers dat er sprake is van racisme en/of discriminatie en/of ongewenst gedrag in het dagelijks werk, de samenwerking en bejegening, en op welke manier komt dit volgens hen tot uiting? Welke suggesties hebben zij voor eventuele verbetering van de situatie?**

Uit een vragenlijst die breed werd uitgezet onder de medewerkers kwam naar voren dat een op de tien respondenten in de afgelopen 12 maanden discriminatie heeft ervaren, en daarnaast gaf nog eens 7% van de deelnemende medewerkers aan dat ze niet zeker waren of hun ervaringen toe te wijzen waren aan discriminatie. De vaakst genoemde grond waarop medewerkers die aangaven discriminatie te hebben meegemaakt dit ervaren was hun herkomst of etniciteit (37%),

gevolgd door gender/geslacht (19%) en huidskleur (19%). Veel respondenten hebben ervaringen met ongewenst gedrag: 52% gaf aan in de afgelopen 12 maanden incidenten, met name pesten, vernederingen en buitensluiten, meegemaakt te hebben. Respondenten met een niet-Europese migratieachtergrond en respondenten met een beperking en/of chronische ziekte ervaren vaker discriminatie en ongewenst gedrag. Vaak ervaart men discriminatie en ongewenst gedrag door collega's binnen het eigen team. Daarnaast ervaart men discriminatie door collega's met een managementfunctie. Van alle deelnemende medewerkers die met cliënten werken gaf 13% aan zich in het afgelopen jaar gediscrimineerd te voelen door cliënten. Er wordt vaak geen melding gemaakt van persoonlijk ervaren of bij andere gepercipieerde discriminatie en ongewenst gedrag. Uit de enquête bleek dat er onder de deelnemende medewerkers brede steun is voor het bieden van gelijke kansen, meer diversiteit, meer inzet om discriminatie te voorkomen, een hardere aanpak van ongewenst gedrag en betere bescherming van melders.

De individuele diepte-interviews met medewerkers bevestigen en verrijken het beeld dat naar voren kwam uit de enquête. Een deel van de geïnterviewde medewerkers ervaart discriminatie, vooral op basis van migratieachtergrond, maar ook op basis van neurodivergentie, seksuele geaardheid en leeftijd. Soms gaat het om expliciete vormen van discriminatie, maar vaker om subtiele opmerkingen en gedrag. Daarbij wordt ongewenst gedrag, zoals agressieve communicatie, buitensluiting en roddelen, ook vaak benoemd. Door dergelijke negatieve ervaringen voelt men zich niet veilig en gewaardeerd.

#### **In hoeverre is er, op basis van de bestaande registratiegegevens, sprake van ongelijke uitkomsten die mogelijk het gevolg zijn van ongelijke behandeling, discriminatie en/of alledaags of institutioneel racisme in de dienstverlening naar verschillende groepen?**

Op basis van de analyse van de registratiegegevens van de cliëntenpopulatie en de vergelijking met de algemene Nederlandse bevolking zijn drie conclusies te trekken:

- De samenstelling van de cliëntenpopulatie bij de RvdK wijkt sterk af van de algemene populatie van jongeren in Nederland. Jongens, kinderen met een migratieachtergrond, en kinderen uit eenoudergezinnen, of gezinnen die leven onder de armoedegrens of waarbij de hoofdkostwinner niet werkzaam is, komen veel vaker in aanraking met de RvdK.
- Uit een analyse van de registratiegegevens van de besluiten en adviezen van de RvdK over verschillende jaren heen, blijkt dat er meestal geen sprake is van structurele verschillen in de besluiten en adviezen in relatie tot verschillende achtergrondkenmerken van de kinderen. Dat wil zeggen dat voor het merendeel van de onderzochte vormen van dienstverlening

van de RvdK er geen structurele ongelijke uitkomsten zijn tussen kinderen met een andere achtergrond.

- Dit geldt echter niet voor alle besluiten en adviezen. Het grootste en meest duidelijke verschil zien we bij de beoordeling of een taakstraf al dan niet geslaagd is: kinderen met een herkomst uit de klassieke migratielanden, evenals kinderen uit een gezin onder de armoedegrenzen minder vaak de taakstraf positief af. Daarnaast zijn er enkele andere vormen van dienstverlening waarbij we over de jaren heen structureel significante verschillen vinden. Zo hebben kinderen zonder een migratieachtergrond een grote kans op het advies sepot bij straf.

Deze analyse van de cijfers geeft nog geen inzicht in wat achtergronden of eventuele redenen zijn voor de verschillen, om daar meer zicht op te krijgen is verdiepend onderzoek nodig. Dat geldt in ieder geval bij de verschillen die rondom taakstraffen te zien zijn.

### **Wat werkt om de invloed van vooroordelen en stereotypen ('bias') op de beslissingen en het handelen van professionals bij de jeugdbescherming te verminderen en te voorkomen?**

Uit het uitgebreide literatuuronderzoek bleek dat er nog weinig studies zijn verricht specifiek binnen de context van de jeugdbescherming. Wel zijn op basis van internationale (peer reviewed) studies in andere sectoren aanwijzingen voorhanden om bias te verminderen en te voorkomen. Enerzijds gaat het om trainingen om bias bij individuele professionals te verminderen (bijvoorbeeld via versterken van contact, inleving, empathie, 'counter-stereotypering'), anderzijds om bewustwordingstrainingen en transformatief leren om zodoende de invloed van aanwezige bias op het eigen handelen te verkleinen. Ook het versterken van kennis over discriminatie en (institutioneel) racisme, zijn belangrijk. Trainingen gericht op concrete vaardigheden kunnen ook relevant zijn, denk aan interculturele competenties. Hierin lijkt wel een nadruk op wat heet 'culturele bescheidenheid' cruciaal te zijn, wat onder meer betekent dat zelfreflectie centraal staat. Anderzijds gaat het om institutionele veranderingen. Bijvoorbeeld het vergroten van de diversiteit binnen het personeelsbestand en de versterking en publieke naleving van sociale (antidiscriminatie) normen binnen de organisatie. Processen van verantwoording en duidelijke afspraken over hoe het anti-discriminatieprincipe wordt nageleefd zijn daarom van belang. Om de invloed van onbewuste bias te verminderen is het belangrijk om te verkennen welke instrumenten ingezet kunnen worden die stimuleren dat professionals heel bewust, weloverwogen en rationeel beslissingen nemen. Tot slot zou beleid, processen en protocollen onderzocht kunnen worden in de mate waarin deze mogelijk indirecte benadeling van specifieke groepen cliënten tot gevolg hebben.

## **Beschouwing en aanbevelingen**

Gelet op de brede onderzoeksvragen, waarbij er zowel aandacht is voor de rol van de RvdK als werkgever en in de dienstverlening naar cliënten toe, bestaat het onderzoek uit verschillende deelonderzoeken. We gaan in op een aantal overkoepelende aspecten en formuleren aanbevelingen voor de RvdK.

De afgelopen jaren is er in Nederland meer aandacht gekomen voor mogelijke ongelijke behandeling van burgers door overheidsinstanties en vormen van institutionele discriminatie en racisme. Ook is er mede door incidenten en schandalen, meer aandacht gekomen voor ervaren discriminatie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Tegen deze achtergrond, maar zonder dat er specifieke actuele signalen waren, wenste de RvdK meer inzicht in of, en zo ja hoe, discriminatie en vooroordelen een rol spelen in haar dienstverlening en in haar rol als werkgever. De RvdK is daarmee naar voren gestapt door in de spiegel te kijken om zo eventuele knelpunten in beeld te kunnen brengen en waar nodig daarop vervolgens actie te kunnen ondernemen. Juist voor overheids- en maatschappelijke organisaties is dit van belang, om zo bij te dragen aan het vertrouwen van burgers in een gelijkwaardige dienstverlening.

### **Rol werkgever**

Door zowel procedures te bestuderen als de ervaringen van medewerkers van de RvdK in beeld te brengen via de survey en de interviews hebben we een goed beeld verkregen van de huidige stand van zaken van de RvdK in de rol van werkgever. Dat levert een dubbel beeld op. Wat betreft formele procedures voldoet het huidige HR-beleid op veel van de punten die van belang zijn om ongelijke behandeling en discriminatie tegen te gaan en te voorkomen. Veel van dit beleid is van recente datum en deels ook gedurende de onderzoeksperiode aangepast. Dat betekent logischerwijs dat dit beleid nog niet (veel) effect heeft gehad op de ervaringen van medewerkers van de RvdK. Deze ervaringen laten namelijk een ander beeld zien waarbij ruim de helft van de respondenten ongewenst gedrag rapporteert en 10% discriminatie ervaart. Ervaringen van discriminatie blijken met name samen te hangen met het hebben van een niet-Europese migratieachtergrond. De interviews onderstrepen dat het voornamelijk gaat om ervaringen tussen collega's en met leidinggevenden en dat de impact op mensen groot is.

### **Resultaten RvdK in perspectief van ander onderzoek**

De omvang van het gerapporteerde ongewenste gedrag en de ervaren discriminatie is vergelijkbaar met wat in andere recente onderzoeken naar ervaringen van medewerkers op de werkvloer is gevonden. Een grootschalig kwantitatief onderzoek onder medewerkers van de gemeente

Amsterdam liet zien dat daar 55% van de deelnemers ongewenst gedrag rapporteert en 14% ervaringen van discriminatie (Does et al., 2024). Een personeelsenquête onder Rijksambtenaren geeft aan dat 10% van de respondenten in het afgelopen jaar racisme richting henzelf rapporteert (Rijksoverheid, 2023). Het CBS rapporteert op basis van onderzoek uit 2022 dat 10% van de medewerkers zich in het laatste jaar gediscrimineerd voelde. Voor medewerkers die buiten Europa zijn geboren loopt dat op tot bijna 22% (CBS 2023). In onderzoek van het SCP rapporteerde 16% van de ruim 5.800 deelnemers in 2018 zonder twijfel gediscrimineerd te zijn en met twijfel loopt dat op tot 25% (Andriessen et al. 2020).

Uit de meeste onderzoeken komen collega's en leidinggevenden naar voren als degenen door wie discriminatie plaatsvindt. In vergelijking met het recente onderzoek in de gemeente Amsterdam rapporteerden daar wat meer mensen ervaringen met discriminatie door leidinggevenden (63%) waar dat in dit onderzoek 47% was. Ervaringen met discriminatie door collega's werd door medewerkers van de RvdK iets meer gerapporteerd met ruim 47%, terwijl in de gemeente Amsterdam dit rond de 43% lag. Mogelijk hangt dit samen met de zelforganisatie binnen de RvdK zoals die tot enige tijd geleden werd uitgevoerd, waardoor medewerkers meer contact hebben met collega's en minder met leidinggevenden. In de interviews zijn daar verschillende voorbeelden van gegeven. Evenals in de meeste andere studies is ook in dit onderzoek de belangrijkste grond waarop mensen discriminatie ervaren herkomst of etniciteit, gender/geslacht en huidskleur.

Een groot deel van de medewerkers van de RvdK heeft contact met cliënten. In het algemeen is er nog minder bekend over ervaringen van discriminatie door cliënten (zie o.a. Badou et al., 2023). Van de medewerkers die discriminatie rapporteren geeft 17,5% aan dat dit door cliënten gebeurt (van alle medewerkers is dit 13%). In Amsterdam was dit net iets meer dan 10% van de medewerkers die aangaf in contact met burgers gediscrimineerd te worden. Juist gelet op de specifieke rol en verantwoordelijkheid die medewerkers van de RvdK hebben richting cliënten is het van belang om aan deze situaties specifiek aandacht te besteden. Verkennend onderzoek onder medewerkers in de zorg leert dat mensen vaak worstelen met hun verantwoordelijkheid naar cliënten en hoe te reageren op discriminatie en zich niet altijd gesteund voelen door hun werkgever (Badou et al., 2023).

### **Link tussen personeelsbestand en dienstverlening**

Het personeelsbestand van de RvdK is vrij homogeen. Er werken voornamelijk vrouwen bij de RvdK en in de interviews met medewerkers werd vaak benoemd dat het personeelsbestand overwegend wit en hoog opgeleid is. Door de geringe mate van diversiteit vormt het personeelsbestand geen afspiegeling van de maatschappij in zijn algemeenheid en in het bijzonder de cliënten van de RvdK

die immers vaker een migratieachtergrond hebben of afkomstig zijn uit relatief armere gezinnen. Doordat er nu een oververtegenwoordiging is in de organisatie van medewerkers zonder migratieachtergrond, is er een risico voor de kwaliteit van dienstverlening aan een diverse populatie. Het kan gaan om de ervaren ruimte om andere perspectieven aan te brengen en mee te wegen. Uit de gesprekken kwam naar voren dat medewerkers vinden dat er nog te vaak met een witte, westerse bril gekeken wordt naar de situatie van cliënten. Zowel voor de dienstverlening als voor een open cultuur op de werkvloer is het van belang om voldoende ruimte te bieden voor andere perspectieven en ervaringen en het versterken van diversiteitsgevoelens.

### **Beleid m.b.t. gelijke behandeling in de organisatie**

Uit de documentenstudie van de processen en procedures die binnen de RvdK van kracht zijn, komen, naast de stappen die al gezet zijn, verschillende risico's naar voren op ongelijke behandeling. Het gaat zowel om de werving en selectie, doorgroeimogelijkheden, uitstroom, omgangsvormen en sociale veiligheid, als om de klachtenprocedure. Hierop zijn verschillende verbeteringen mogelijk. Belangrijk is dat de processen hiervoor zo worden ingericht dat iedereen een eerlijke kans maakt. De RvdK heeft hierin zeker al stappen genomen, maar wanneer wordt gekeken naar wat bekend is uit de wetenschappelijke literatuur naar wat effectief is om het non-discriminatieprincipe in alle lagen de organisatie te waarborgen, dan is het raadzaam voor de RvdK om nog verschillende acties te ondernemen.

### **Delen van ervaringen en aanpak van meldingen**

Ervaringen met discriminatie en ongewenst gedrag hebben grote gevolgen voor betrokkenen. Men voelt zich niet altijd veilig of gewaardeerd op de werkvloer en dit kan gepaard gaan met terugtrekking, verminderde betrokkenheid en gezondheidsklachten. Het is daarbij ook opvallend dat het overgrote deel van de medewerkers die discriminatie of ongewenst gedrag hebben ervaren of bij collega's hebben gezien hier geen melding van hebben gemaakt. Dat betekent dat het belangrijk is om die drempel te verlagen. Ook het onderling bespreken en elkaar aanspreken verdient aandacht. Hierbij is ook duidelijkheid nodig, zoals medewerkers aangaven: wat is gewenst en wat is ongewenst gedrag, en wie heeft de verantwoordelijkheid om hierop te handhaven? Ruim de helft van de medewerkers geeft aan dat zij eigen ervaringen of waargenomen incidenten bij anderen niet met collega's bespreken. Het is belangrijk dat ervaringen en signalen gedeeld worden en dat men het gevoel heeft dat dergelijke incidenten serieus worden opgepakt. Hoewel er wel enige bekendheid is met klachtenprocedures en de mogelijkheid om in contact te treden met vertrouwenspersonen, lijken sommige medewerkers zich niet altijd voldoende veilig te voelen om incidenten te melden. Daarbij is het van groot belang dat mensen het vertrouwen hebben dat er geacteerd wordt na een melding, juist in de interviews wordt daar ook aandacht voor gevraagd.

Meer doortastend optreden bij klachten en meldingen en een betere terugkoppeling van de klachtenprocedure kan het vertrouwen in het proces bevorderen en bijdragen aan een sterkere sociale norm tegen discriminatie en ongewenst gedrag binnen de organisatie.

### **Verschil tussen beleid en ervaren praktijk**

In de huidige situatie bij de RvdK lijkt er sprake van een discrepantie tussen het beleid en de procedures en de ervaren praktijk door medewerkers. De aanpassingen in het beleid bieden de kans om te werken aan het voorkomen en tegengaan van ongewenst gedrag in de praktijk. Tegelijkertijd wijzen de ervaringen uit de praktijk erop dat er gerichte en structurele aandacht nodig is. Er is steun van mensen voor maatregelen, maar men rapporteert ook zorg en soms enige scepsis over in hoeverre aandacht voor het thema doorgezet zal worden en structureel geborgd zal blijven. Aandacht voor het bevorderen van procedurele rechtvaardigheid is van belang, juist omdat er soms verschillende logica's in HR-procedures (bijvoorbeeld voorrang voor interne kandidaten vanuit Rijk versus open werving) kunnen bestaan. Het risico is dat het waarom van de verschillende logica's onvoldoende bekend is en kan leiden tot gevoelens van ongelijke behandeling.

Het feit dat ruim de helft van de respondenten ervaringen met ongewenst gedrag aangeeft, ondersteunt de urgentie om te werken aan het verbeteren van de organisatiecultuur. Daarbij is het van belang specifiek aandacht te besteden aan de mogelijke betekenis van zelforganisatie voor organisatiecultuur en het tegengaan van ongewenst gedrag en discriminatie. In de interviews zijn zorgen geuit over wat soms als kliek-vorming wordt ervaren, momenten van mogelijke uitsluiting en de ervaren ingewikkeldheid om binnen teams altijd op een goede manier feedback te uiten (juist ook in situaties van ervaren afhankelijkheid). Er lijkt behoefte te zijn aan meer duidelijkheid en kaders over wat wel en niet verwacht mag worden en de ervaringen met de beschikbare ondersteuning bij de zelforganisatie lopen uiteen. Deze ervaringen in combinatie met het feit dat de RvdK een relatief homogeen samengestelde organisatie is, betekent dat het extra inspanning vraagt om te zorgen dat diversiteit van perspectief, ervaringen en achtergronden optimaal gewaardeerd wordt en tot uiting kan komen. In de verdere implementatie en borging van beleid vraagt dat aandacht.

### **Aanbevelingen**

Gezien het bovenstaande raden we de RvdK aan om de volgende stappen te ondernemen vanuit de rol van werkgever:

1. Ontwikkel een helder en duidelijk geformuleerd antidiscrimatiebeleid en maak dit bekend bij alle medewerkers. Het is belangrijk dat dit beleid duidelijkheid schept over hoe het anti-discriminatieprincipe binnen de organisatie wordt gewaarborgd.
  - Juist omdat de afgelopen periode veel in gang is gezet is het belangrijk om dit beleid verder te monitoren om het non-discriminatieprincipe structureel te borgen binnen de organisatie en waar nodig nog te verbeteren.
2. Maak de instroom- en doorstroomprocessen nog meer objectief en transparant. Dit houdt onder meer in dat objectieve criteria worden geformuleerd, transparant worden gecommuniceerd en dat uitsluitend op basis van deze criteria wordt beoordeeld. Vooral de doorstroomprocessen verdienen hierbij extra aandacht.
3. Organiseerverantwoordingsprocessen rondom objectivering en transparantie in in- en doorstroom. Dit is essentieel om te borgen dat deze processen in de praktijk correct worden uitgevoerd. Monitoring is daarbij cruciaal om ervoor te zorgen dat de processen goed verlopen en waar nodig worden bijgestuurd.
4. Heroverweeg de inzet van IQ-tests en persoonlijkheidstests/psychologische tests in assessments. De afgelopen periode is de discussie hierover gestart. Deze tests brengen een risico met zich mee om gelijke kansen te verminderen.
5. Besteed binnen bestaande gedragscodes aanvullend expliciet aandacht aan discriminatie (of stel hiervoor een afzonderlijke code op). Hierin dient duidelijk te worden omschreven wat discriminatie inhoudt, met specifieke aandacht voor microagressies. Het is belangrijk dat deze gedragscode wordt geïmplementeerd en actief onder de aandacht wordt gebracht.
6. Integreer als werkgever de aanpak van discriminatie in het profiel en de verantwoordelijkheden van leidinggevenden. Op deze manier krijgt iedere leidinggevende (teamleiders etc.) een duidelijke taak in het bewaken van het non-discriminatie principe in de organisatie. Scholing is hierbij aan te raden. Ook belangrijk is dat deze taak onderdeel wordt van de beoordeling van leidinggevenden.
7. Train medewerkers om in te grijpen bij discriminatie als getuige of omstander. Dit kan bijvoorbeeld door het aanbieden van een omstanderscursus.
8. Bekijk de klachtenprocedure opnieuw en verbeter deze waar nodig.
  - Zorg voor een duidelijkere vindbaarheid van de procedure en een betere terugkoppeling naar de melder.
  - Het is belangrijk dat er een plan wordt opgesteld om te voorkomen dat slachtoffers te maken krijgen met repercussies.
  - Maak anoniem melden zonder bewijsmateriaal mogelijk. Hoewel er op basis daarvan geen persoonsgerichte acties kunnen worden ondernomen, kunnen anonieme

meldingen wel worden gebruikt om de cultuur, structuur of systemen binnen de organisatie te verbeteren.

- Bij niet-anonieme meldingen moet de nadruk niet uitsluitend liggen op 'waarheidsvinding', aangezien subtiele vormen van discriminatie (zoals microagressies) moeilijk te bewijzen zijn. Het meldsysteem moet gericht zijn op het bieden van steun aan slachtoffers én op het verkrijgen van inzicht in hoe de organisatiecultuur, structuur en systemen functioneren en hoe deze verder kunnen worden verbeterd.

## Rol dienstverlening

### Welke groepen komen in beeld bij de RvdK?

Het deelonderzoek op basis van de registratiedata in vergelijking met de gegevens over de algemene bevolking maakt heel duidelijk hoe zeer de jeugdigen die in beeld zijn bij de RvdK verschillen van de algemene populatie. Jongens, kinderen met een migratieachtergrond, en kinderen uit eenoudergezinnen, of gezinnen die leven onder de armoedegrens of waarbij de hoofdkostwinner niet werkzaam is, komen veel vaker in aanraking met de RvdK. Dit deelonderzoek is niet ingegaan op wat eventuele oorzaken zijn van deze verschillen. De toeleiding van jeugdigen naar de RvdK viel ook buiten de scope van dit onderzoek.

Er is wel ander onderzoek in de jeugdketen dat signaleert dat verschillende groepen meer of minder in beeld komen cq. mogelijk ongelijk worden benaderd of behandeld. Zo gaat het CBS in haar studie naar 'Achtergrondkenmerken van jongeren met jeugdzorg' in op verschillende factoren die een rol spelen bij verschillende vormen van jeugdzorg, jeugdbescherming en jeugdreclassering (CBS 2023). Dit onderzoek vindt dezelfde verschillen en constateert dat jongeren met jeugdzorg vaker ook met andere problemen in het gezin te maken hebben. Diverse onderzoeken rondom de strafrechtketen wijzen op de oververtegenwoordiging van jongens en jongeren met een migratieachtergrond onder verdachte jeugdigen.

### Verschil in uitkomsten van het werk van de RvdK

De analyse van de registratiedata heeft laten zien dat in het grootste deel van de 'producten' van de RvdK geen aanwijzingen zijn dat groepen structureel en over meerdere jaren verschillend worden behandeld. Dat is een belangrijke constatering: op basis van deze cijfermatige analyse lijkt er geen sprake van verschillende uitkomsten voor groepen met verschillende achtergrondkenmerken.

Er is één belangrijke uitzondering, namelijk waar het gaat om de beoordeling van taakstraffen en het opleggen van sepot bij straf. Daar wordt wel een structureel verschil gevonden. Hier is sprake

van een onderscheid tussen groepen wat op basis van achtergrondkenmerken niet verklaard kan worden. Er is geen dossieronderzoek gedaan om naar mogelijke andere oorzaken te kijken. Deze bevindingen sluiten wel aan bij ander onderzoek wat ook wijst op mogelijke ongelijke behandeling binnen de justitiële keten (Van den Brink & Lansky 2024). Kwalitatief onderzoek van Bos et al (2021) gaat in op wat zij klassenjustitie noemen en benoemt risicofactoren. Recente analyses van Investico en De Groene Amsterdammer wijzen op basis van cijfers van het CBS erop dat lager opgeleide verdachten met een migratieachtergrond vaker vervolgd worden, schuldig verklaard worden en een gevangenisstraf opgelegd krijgen (Van Den Burgh, Heilbron & Kootstra, 2024).

Juist omdat het bij de beoordeling van taakstraffen en het al dan niet adviseren van een sepot gaat om de directe taakuitvoering van de RvdK is het belangrijk om te onderzoeken in hoeverre bias hier al dan niet een rol speelt en of er aanpassingen nodig zijn in de wijze waarop de RvdK hier tot oordelen en adviezen komt. De resultaten van het literatuuronderzoek bieden aanknopingspunten die hierbij benut kunnen worden.

### Literatuuronderzoek naar de aanpak om bias te verminderen en te voorkomen

Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat er in het buitenland al verschillende aanpakken zijn ontwikkeld om te voorkomen dat professionals handelen naar hun 'bias'. Het gaat om professionals in de jeugdzorg maar ook om professionals in het sociaal werk in het algemeen en in de gezondheidszorg. Op basis van studies in deze sectoren is meer bekend geworden over hoe 'bias' voorkomen kan worden<sup>[3]</sup>. Het zou daarom raadzaam zijn om ook in het werk van de RvdK te waarborgen dat 'bias' geen rol speelt in het handelen van de professionals. Belangrijk is om bijvoorbeeld te voorkomen dat professionals bij hun beoordeling van een taakstraf en de houding en motivatie van de jongeren, zich niet onbewust laten leiden door stereotype beelden over bijvoorbeeld jongeren met een Marokkaanse afkomst of jongeren met een lage sociaaleconomische status. Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat er een gerichte aanpak kan worden ontwikkeld om dit te voorkomen. Het gaat onder meer om trainingen, maar ook om het checken of intern beleid, protocollen en instrumenten niet onbedoeld ongelijke behandeling kunnen bevorderen.

---

3 Er zijn allerlei soorten 'bias' maar in dit rapport wordt met name bedoeld op onbewuste vooroordelen en ook stereotype beelden (op basis van onder meer afkomst en huidskleur) die vrijwel hier mens heeft (zie deelstudie 5).



## Concrete aanbevelingen

Gezien het bovenstaande raden we de RvdK aan om de volgende stappen te zetten vanuit de rol van dienstverlener:

1. Analyseer wat mogelijke achtergronden zijn van het verschil in uitkomsten, met name waar het gaat om het al dan niet tot de conclusie komen dat een taakstraf geslaagd is.
2. Breng in kaart wat de RvdK nu doet om te voorkomen dat (onbewuste) vooroordelen en stereotypen bij medewerkers (ook wel 'bias' genoemd) hun werk beïnvloeden. Welke trainingen, protocollen, en beleid zijn er al binnen de organisatie?
3. Ga na wat de effecten zijn van de huidige aanpak om te voorkomen dat (onbewuste) vooroordelen en stereotypen bij medewerkers een rol spelen in hun handelen richting cliënten.
4. Onderzoek of de huidige aanpak verbeterd moet worden en waar nodig implementeer een nieuwe aanpak. Wanneer, ook met de uitkomsten van de Discriminatie-toets Publieke Dienstverlening, bekend is of en hoe de huidige aanpak verbeterd moet worden, kan worden gekeken naar welke trainingen in Nederland worden aangeboden en welke van deze trainingen aansluiten bij wat uit de literatuur als effectief bekend is (zie deelstudie 5). Deze trainingen kunnen vervolgens worden toegespitst op het werk bij de RvdK en geïmplementeerd.
  - Het is cruciaal dat deze trainingen worden geëvalueerd op effectiviteit (leiden ze tot minder bias? Leiden ze tot meer gelijke behandeling? Etc.) en waar nodig worden bijgesteld.
  - Doelen van deze trainingen kunnen enerzijds zijn het verminderen van 'bias' (via contact, inleving en empathie, counter stereotypen en mindfulness) of anderzijds juist het leren onder de duim houden van 'bias' (via bewustwordingstrainingen en transformatief leren) of allebei. Daarnaast is het zinvol om in te zetten op trainingen gericht op het vergroten van interculturele competenties en in het bijzonder 'culturele bescheidenheid'. Essentieel is dat in alle geval ingezet wordt op het vergroten van kennis over (institutioneel) racisme.
5. Stel duidelijke sociale normen tegen ongelijke behandeling en zorg dat leidinggevenden hierin verantwoordelijkheid nemen. Belangrijk is dat de antidiscriminatie norm wat betreft de dienstverlening aan de cliënten (verder) versterkt wordt in de organisatie, om zo mogelijke discriminatie te voorkomen. Dat betekent dat aan te raden is dat leidinggevenden deze norm actief gaan uitdragen. Om vrijblijvendheid te voorkomen is ook belangrijk dat leidinggevenden verantwoordelijk worden voor het bewaken van deze norm. Dat betekent onder meer dat zij actie ondernemen wanneer zij merken dat gelijke behandeling naar cliënten toe onder druk komt te staan.

## Literatuurlijst

De uitgebreide literatuurlijst is te vinden in de gehele rapportage.

## COLOFON

Auteurs: Drs. B. Tierolf  
M. van de Gevel, MSc.  
M. E. Yenga, MSc.  
Dr. S. M. Ganpat  
Dr. M.T.A. Coenders  
R. van Rhemen, MSc  
H. Felten, MA  
Drs. M. Cadat-Lampe  
J.E.J. Khajavi-Zijlstra, PhD  
A. Bytyçi, MSc.  
Dr. O. de Zwart

Illustratie Adobe Stock, 609049780

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>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, April 2025.

ISBN: 978-94-6409-380-3

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 the condition that the source is mentioned.

Het gebruik van dit rapport staat iedereen vrij. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. In dit rapport wordt verwezen naar verschillende interventies. Dit overzicht van interventies is niet uitputtend. Bovendien zijn niet alle interventies geëvalueerd. Het overzicht van interventies dient daarom vooral ter inspiratie voor de aanpak van lokaal beleid ter preventie van radicalisering en ongewenste polarisatie. In de rapportage wordt verwezen naar webpagina's. Deze kunnen in de loop van de tijd veranderen.