



Expertise-unit Sociale Stabiliteit
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Evaluatie training

Reageren op discrimineren



dr. Jurriaan Omlo

In opdracht van het Expertise-unit Sociale Stabiliteit,
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De Meern, 2017

Inhoudsopgave

1 Reageren op discrimineren	4
De gevolgen van discriminatie	4
Copingstrategieën	4
Werken aan empowerment, veerkracht en zelfvertrouwen	5
Doel en leeswijzer rapport	6
2 Theoretische onderbouwing van de training	7
De betekenis van copingstrategieën	7
Polariserende, vermijdende, conformerende en verbindende copingstrategieën	7
Effecten van weerbaarheidstrainingen	8
3 Training ‘Reageren op discrimineren’	10
Doelen en bouwstenen van de training	10
Kernboodschappen	11
Deelnemers	12
Totstandkoming en ontwikkeling van de training	12
4 Evaluatie van de training	14
Rapportage bevindingen	15
5 Resultaten	16
Algemeen oordeel van jongeren over de training	16
Effecten op kennis en bewustwording	17
Effecten op gedrag en houding	19
Bijvangst	24
Succesfactoren	25
Het rollenspel	26
Aandachts- en verbeterpunten	30
Reflecties	32
6 Conclusies	34
Doelrealisatie en bijvangst	34
Succesfactoren, aandachts- en verbeterpunten	36
7 Aanbevelingen	37
Gereedschapskist voor trainers	37
Aanvullingen van de training	37
Aangepaste training voor jongeren met een hbo-niveau	37
Professionals trainen	38
Opvoedondersteuning	38
Omgaan met vooroordelen en stereotype beelden	38
Literatuurlijst	40

1 Reageren op discrimineren

“Sommige jongeren maken schokkende discriminatie-ervaringen mee. Een deel van die jongeren denkt dat discriminatie erbij hoort en dat je ermee moet leren leven. Dat je het maar moet accepteren dat het zo is. Dat zie ik vooral bij meiden die een hoofddoek dragen. Ze gaan het normaal vinden dat andere mensen het niet normaal vinden dat ze een hoofddoek dragen. Als ze een nare reactie krijgen, lachen ze maar wat. Dat is een kant die we niet op moeten gaan. Dat jongeren zich gedwongen voelen om zich aan te passen om maar te kunnen slagen in deze samenleving. Ik maak mij ook zorgen om het feit dat sommige jongeren cynisch worden, ze gaan met de rug naar de samenleving staan en trekken zich terug. Ze gaan apathisch om met discriminatie en hebben de hoop opgegeven. Uiteindelijk versterkt dit ook de polarisatie en het wij-zij denken. Met gedachten als “zo zijn zij nu eenmaal, ze moeten ons nou eenmaal niet” kom je niet verder.” (Trainer ‘Reageren op discrimineren’).

De gevolgen van discriminatie

Jongeren die behoren tot een minderheidsgroepering maken een verhoogde kans om slachtoffer te worden van discriminatie en andere vormen van sociale uitsluiting. Discriminatie kan zeer belastend zijn omdat uitsluiting de boodschap uitdraagt dat er iets mis is met je, dat je niet gewenst bent en/of er niet (helemaal) bij hoort.

Discriminatie en sociale uitsluiting kunnen letterlijk pijn doen. Zo zijn er neurologische aanwijzingen dat bij discriminatie hetzelfde pijncentrum in de hersenen actief is als bij fysieke pijn (Verkuyen, 2010). Pascoe en Smart Richmans (2009) signaleren dat slachtoffers van discriminatie vaker last hebben van depressies vergeleken met mensen die geen discriminatie ervaren. Discriminatie kan op termijn allerlei lichamelijke en psychische klachten veroorzaken, zoals hart- en vaatziekten, maag- en darmklachten, infectieziekten, hoofdpijn, slapeloosheid, verstoorde concentratie, gejaagdheid en verminderd geheugen (Rispen, e.a. 2014). Verder belemmert arbeidsmarktdiscriminatie de toetreding tot de arbeidsmarkt (instroom) en het verkrijgen van vast werk. Voor de gehele samenleving heeft dit alles ook nadelige gevolgen, onder meer omdat talenten onvoldoende benut worden en uitkeringen en gezondheidsproblematiek hoge kosten met zich meebrengen (Andriessen, e.a., 2007; 2014).

Copingstrategieën

Kennis over de gevolgen van discriminatie is uiterst maatschappelijk, wetenschappelijk en beleidsrelevant. Een belangrijke vraag die hierbij echter nog te weinig wordt gesteld, is hoe migranten en hun kinderen reageren op en omgaan met ervaringen van discriminatie. Dit wordt in de literatuur ook wel aangeduid als copingstrategieën. Dat zijn reacties om een stressvolle situatie zoals discriminatie en daarmee gepaard gaande emoties te overwinnen, te verminderen of te tolereren.¹

Bovenstaand citaat van een trainer laat zien dat er verschillende copingstrategieën mogelijk zijn. Ook maakt de trainer duidelijk dat sommige copingstrategieën schadelijk kunnen zijn. Dat kan zeker het geval zijn als mensen altijd naar dezelfde strategie grijpen of hierin te ver doorschieten. Bijvoorbeeld door zich op alle mogelijke manieren aan te passen om maar geaccepteerd te worden.

¹ Lazarus & Folkman, 1984; Omlo, 2014

Het citaat roept ook een aantal vragen op. Welke copingstrategieën gebruiken migranten en hun kinderen en wat is daarover in de wetenschappelijke literatuur bekend? Zijn er ook effectieve strategieën aan te wijzen? En helpt deze kennis om te kunnen investeren in de empowerment van mensen? Later in dit hoofdstuk komen we terug op deze vragen.

Eerst staan we stil bij een vraag die een van de geïnterviewde jongvolwassenen stelt: wat zegt het over de samenleving dat migranten en hun kinderen copingstrategieën nodig hebben? Vanuit een dergelijk kritisch perspectief is er een reeks vergelijkbare vragen te stellen. Hoe staan we er als Nederland voor als blijkt dat kwetsbare jongeren zich soms zo machteloos en hopeloos voelen dat ze zich geen raad meer weten met vooroordelen en ervaringen van discriminatie? Wat vertelt het over Nederland dat groepen migranten(kinderen) ervaren dat zij twee zo hard moeten werken om dezelfde positie als een autochtone Nederlander te kunnen bereiken? Of dat moslima's elkaar opzoeken om zich na een aanslag voor te bereiden op hoe ze het beste kunnen reageren op kritische en ingewikkelde vragen van niet-moslims? En dat mensen de druk voelen om een voorbeeldig burger te zijn, omdat zij zich er sterk van bewust zijn dat elke kleine 'misstap' bestaande vooroordelen over hun gemeenschap bevestigt. Hierdoor moeten zij zich niet alleen verantwoorden voor de privékeuzes die zij zelf maken, maar voelen zij zich soms ook verantwoordelijk voor positieve beeldvorming over de gemeenschap. Het zijn maatschappelijk, wetenschappelijk en beleidsrelevante vragen waar we als samenleving dieper over na moeten denken om daar vervolgens ook lessen uit te trekken.

Werken aan empowerment, veerkracht en zelfvertrouwen

Interventies die inzetten op de empowerment en het zelfvertrouwen van slachtoffers van discriminatie roepen soms ook vragen op. Is het niet de omgekeerde wereld om aandacht te besteden aan copingstrategieën van slachtoffers? Wekt dat niet de indruk dat de verantwoordelijkheid om het probleem aan te pakken bij het slachtoffer ligt? Of nog erger, dat het probleem (grotendeels) aan het slachtoffer zelf ligt? Interventies dragen in die zin een risico met zich mee. Het is daarom belangrijk dat de uitvoerders van een interventie hier een duidelijke positie innemen om misverstanden te voorkomen. Daarnaast is het belangrijk om te benadrukken dat dergelijke interventies op zichzelf nooit voldoende zijn. Gelet op de genoemde schadelijke gevolgen van discriminatie is het evident dat er antidiscriminatiebeleid nodig is om discriminatie op verschillende niveaus te bestrijden en voorkomen. Ministeries en gemeenten hebben een grote verantwoordelijkheid in deze. Een overheid mag en kan deze verantwoordelijkheid nooit bij slachtoffers van discriminatie zelf leggen.

Zolang afwijzing en uitsluiting onderdeel uitmaken van de dagelijkse praktijk, is het echter eveneens belangrijk om slachtoffers van discriminatie – in het bijzonder volwassenen en jeugd in kwetsbare posities – te ondersteunen. Het delen van kennis over en het oefenen met verschillende copingstrategieën dragen mogelijk bij aan empowerment, veerkracht en zelfvertrouwen van de doelgroep. Het kan mensen die schadelijke effecten ondervinden van discriminatie helpen om zich te wapenen met inzichten en vaardigheden. Zo kunnen ze zelf de gevolgen van discriminatie verlichten, draaglijker maken of misschien in sommige situaties zelfs overwinnen. Daarmee is het probleem nog niet opgelost, maar is mogelijk wel een bijdrage geleverd aan het verminderen van de kwalijke gevolgen van discriminatie. De Expertise-unit Sociale Stabiliteit (Ministerie van Sociale

Zaken en Werkgelegenheid) heeft daartoe in samenwerking met Bureau Omlo de pilot weerbaarheidstraining 'Reageren op discrimineren' ontwikkeld.

Bestaande trainingen en methodieken die zich richten op discriminatie vragen vooral aandacht voor structurele en achterliggende processen van (positieve) identiteitsontwikkeling. Andere trainingen focussen juist op concrete mogelijkheden om discriminatie te herkennen en te melden. In de training 'Reageren op discrimineren' ligt de nadruk meer op psychologische strategieën om met negatieve emoties en ervaringen als gevolg van discriminatie om te gaan. Daar is nu niet of nauwelijks aandacht voor.

Doel en leeswijzer rapport

Het doel van deze publicatie is om betrokken professionals inzicht te geven in de effecten van deze training. Voor de expertise-unit kunnen de inzichten die dit oplevert onder meer benut worden voor de bijeenkomsten in het kader van Omgaan met Extreme Idealen (OMEI).

In hoofdstuk 2 volgt een theoretische onderbouwing van de training. Daarin is onder meer aandacht voor de vraag of er in de theorie aanwijzingen bestaan dat dergelijke trainingen positieve effecten teweeg kunnen brengen. Ook wordt het theoretische concept 'copingstrategieën' – waar de training op is gebouwd – nader uitgewerkt. In hoofdstuk 3 volgt een beknopte beschrijving van de inhoud, de ontwikkeling en de uitvoering van de training 'Reageren op discrimineren'. Hoofdstuk 4 beschrijft de evaluatiemethode die is toegepast en de rol van de onderzoeker daarbij. Hoofdstuk 5 gaat in op de resultaten van de training, met aandacht voor werkzame factoren, aandachtspunten en verbeterpunten. De belangrijkste conclusies volgen in hoofdstuk 6 waarbij er antwoord wordt gegeven op de vragen of de beoogde doelen zijn gerealiseerd en of er (ook) andere effecten zijn opgetreden en welke dat zijn. Het rapport sluit in hoofdstuk 7 af met een serie aanbevelingen.

2 Theoretische onderbouwing van de training

De betekenis van copingstrategieën

De training 'Reageren op discrimineren' is gebaseerd op theorievorming over copingstrategieën. Dit concept is ontwikkeld door Lazarus en Folkman (1984) in hun interactionele stress- en coping theorie. Copingstrategieën zijn cognitieve, emotionele of gedragsmatige reacties op een stressvolle situatie. Deze strategieën zetten mensen bewust en onbewust in om de stress en de daarmee gepaard gaande negatieve emoties te verminderen, te tolereren of te overwinnen (Lazarus & Folkman, 1984). Veel onderzoekers hebben zich inmiddels laten inspireren door het werk van Lazarus en Folkman. Eén van de meest opzienbarende studies is van Skinner e.a. (2003) die in een uitgebreide literatuurstudie maar liefst 400 verschillende copingstrategieën heeft onderscheiden.

Om ordening aan te brengen, zijn er diverse pogingen ondernomen om copingstrategieën te categoriseren. Zo wordt er in de literatuur bijvoorbeeld gesproken over emotiegerichte coping (inspanningen om stressgerelateerde emoties te managen) versus probleemgerichte coping (pogingen om het probleem zelf te veranderen of op te lossen). Een ander veelgebruikt onderscheid is actieve (het actief aanpakken van stress of de consequenties daarvan) versus passieve copingstrategieën (het niet ingrijpen of het vermijden van de oorzaak van stress (vgl. Dewaele & Van Houtte; Lazarus & Folkman, 1984; Omlo, 2014; Schoenmakers, Van Tilburg & Fokkema, 2015). Verder kan er onderscheid gemaakt worden tussen verschillende niveaus: het intrapsychische (interacties die zich binnen de psyche afspelen), het interpersoonlijke (sociale interacties met anderen) en het intergroepsniveau (interacties tussen de 'eigen groep' en andere groepen) (Butera & Levine, 2009; Chysochoou, 2004). Andere onderzoekers bekritisieren dergelijke onderscheidingen, omdat ze elkaar niet hoeven uit te sluiten. Copingstrategieën kunnen namelijk meerdere functies tegelijk vervullen (Skinner, e.a. 2003).

Polariserende, vermijdende, conformerende en verbindende copingstrategieën

Voor het overzicht en voor het kunnen toepassen van theorievorming over copingstrategieën in een training is een zekere ordening toch noodzakelijk. In een eerdere literatuurstudie naar welke strategieën migranten en hun kinderen gebruiken, kwam de onderzoeker tot een indeling in vier strategieën: polariserende, vermijdende, conformerende en verbindende strategieën (Omlo, 2014).

Polariserende strategieën zijn confronterend, scherp en agressief van karakter. Er ontstaat een vechtende houding waarbij mensen de ander ridiculiseren en negatieve eigenschappen aan hem of haar toedichten. Naast mondelinge agressie kunnen polariserende reacties ook ontaarden in het gebruik van fysiek geweld om zo wraak te nemen om ervaren onrecht.

Vermijdende strategieën houden in dat mensen de confrontatie niet aangaan en discriminatie proberen te negeren. Mensen zijn in dit geval voorzichtig en terughoudend in het vaststellen en de ander vervolgens beschuldigen van discriminatie. Naast psychologische vermindering kunnen mensen zich ook sociaal en/of fysiek terugtrekken binnen relaties, situaties en omgevingen. Zo kunnen mensen negatieve stereotypes vermijden door de tv uit te zetten of weg te zappen en bepaalde kranten niet meer lezen. Ook kunnen zij buurten waar zij verwachten gediscrimineerd te worden, vermijden.

Conformerende strategieën bestaan uit aanpassingsreacties aan de negatieve omstandigheden, hiermee willen mensen de kans op sociale insluiting vergroten. Mensen spannen zich bijvoorbeeld extra in op de arbeidsmarkt vanuit de overtuiging dat zij harder hun best moeten doen om dezelfde beoordelingen te krijgen als niet-gestigmatiseerde groepen. Er zijn ook andere voorbeelden van overcompensatie, zoals meer energie stoppen in relaties, het ontwikkelen van sociale vaardigheden, extra vriendelijk zijn, hulpvaardig gedrag vertonen aan mensen buiten de eigen etnische groep en meer aandacht besteden aan uiterlijke verzorging en nette kleding. Een meer vergaande vorm van aanpassing is als mensen zich cultureel assimileren aan de meerderheidsgroepering en de culturele achtergrond van hun 'eigen' etnische groep achter zich laten.

Verbindende strategieën zijn constructieve pogingen om vooroordelen te verminderen of om de relatie met de ander in stand te houden dan wel te verbeteren. In plaats van op een polariserende wijze de confrontatie aan te gaan, proberen mensen zich in te leven in de persoon die discrimineert en op een rustige en duidelijke wijze uit te leggen waarom de vooroordelen ongegrond zijn. Verbindende strategieën kunnen ook gericht zijn op het doorbreken van groepsgrenzen, bijvoorbeeld door verschillen binnen groepen en overeenkomsten tussen groepen te benadrukken of door een meer inclusieve visie op het Nederlanderschap te bepleiten. Ook reageren met humor kan een verbindende strategie zijn. Verder kunnen er ook op collectief niveau verbindende strategieën ingezet worden. Groepen kunnen via democratische organisatie en maatschappelijke en politieke acties stigmatisering, achterstelling en ongelijke behandeling ter discussie stellen en zo maatschappelijke invloed proberen te realiseren.

Welke copingstrategieën zijn effectief? Volgens Lazarus (1999) zijn er geen universeel effectieve of ineffectieve copingstrategieën aan te wijzen. Een strategie kan namelijk onder bepaalde omstandigheden effectief zijn, terwijl diezelfde strategie in andere situaties juist ineffectief is. Er is nog een andere reden waarom het ingewikkeld is om te bepalen welke strategieën effectief zijn. De betekenis van effectiviteit is niet eenduidig, omdat het afhankelijk is van de vraag welk doel mensen proberen te realiseren met hun strategie. Deze doelen kunnen sterk uiteenlopen. Het maakt nogal uit wat het doel is. Is het om discriminatie en vooroordelen zelf aan te pakken? Of om emotioneel evenwicht te behouden en emotionele stress verminderen, sociale relaties te behouden of een positief zelfbeeld te handhaven (Omlo, 2014)? Verkuyten (2010) laat bovendien zien dat strategieën soms tegelijkertijd zowel voor- als nadelen kunnen hebben. In de verkennende literatuurstudie 'Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie' is daarom meer te vinden over voor- en nadelen van de verschillende copingstrategieën (Omlo, 2014).

Effecten van weerbaarheidstrainingen

Een volgende vraag is of er aanwijzingen zijn dat weerbaarheidstrainingen, trainingen in het algemeen dan wel specifiek gericht op het omgaan met discriminatie, effectief zijn. Er blijken nauwelijks trainingen te zijn waarin deelnemers copingstrategieën leren, laat staan onderzoek naar de effecten van dergelijke trainingen (Omlo, 2014). Hierdoor is er geen direct wetenschappelijk bewijs beschikbaar dat dergelijke projecten effectief zijn. Wel is er veel en sterk wetenschappelijk bewijs dat 'peer support' – een onderdeel van de training – positieve effecten heeft op het empowerment proces. Boumans (2014) somt de voordelen op van het delen van ervaringen en

verhalen: herkenning, erkenning, zingeving, sociale steun, de ontwikkeling van communicatievaardigheden, een vermindering van gevoelens van machteloosheid, meer vertrouwen, meer zelfregie en de uitwisseling van tips, kennis en informatie. De veronderstelling hierbij is dat mensen als ervaringsdeskundigen anderen met vergelijkbare ervaringen kunnen ondersteunen. Een verhoogd inzicht in stigmatiseringsprocessen resulteert bovendien in een hogere zelfverzekerdheid en weerbaarheid, zo stelt Verkuyten (2010). Meer sensitiviteit voor subtiele boodschappen van afwijzing en voor uitsluiting is volgens hem een cruciale stap naar adequate en effectieve copingstrategieën.

De training beoogt te investeren in de empowerment van jongeren. Empowerment brengt een versterkingsproces op gang bij kwetsbare individuen, waardoor zij in toenemende mate in staat zijn om bewuste keuzes te maken die zij zelf als zingend ervaren. Hierdoor neemt het gevoel van vervreemding en machteloosheid af. Daarnaast draait empowerment om het vermogen om competent en doelmatig te kunnen handelen. Een dergelijke zelfsturing versterkt de veerkracht van mensen (het vermogen om problemen en tegenslagen op te vangen). Het geeft een gevoel van controle en zelfregie om zelf invloed te kunnen uitoefenen en daarbij te merken dat de eigen keuzes en beslissingen ertoe doen. Empowerment gaat uiteindelijk ook over het ontwikkelen van controlestrategieën of copingstrategieën om de gevolgen van problemen – in dit geval discriminatie – te beperken (Machielse, 2016).

De training 'Reageren op discrimineren' zet in op empowerment van de doelgroep en richt zich daarvoor met name op het uitbreiden en verfijnen van de handelingsmogelijkheden van deelnemers. Op die manier kunnen jongeren in toekomstige situaties selecteren uit een ruimer repertoire. Dit veronderstelt ook dat de jongeren dankzij de training zelfbewuster en doelgerichter kunnen omgaan met discriminatie. Door met hen te reflecteren op ervaringen in het verleden, te oefenen en te experimenteren met alternatieve copingstrategieën ontstaan nieuwe ervaringskennis en vaardigheden die zij kunnen benutten voor toekomstige situaties. In de trainingen doen jongeren nieuwe kennis op over copingstrategieën, wisselen ze ervaringen uit met de trainer en met elkaar, oefenen ze strategieën samen met een trainersacteur in een rollenspel en reflecteren ze hierover. Het idee is dat de jongeren door het afwisselen van actie en reflectie leren om bewuster gebruik te maken van hun ervaringskennis. Zo kunnen ze doelgerichter omgaan met discriminatie en eventueel hun copingstrategieën bijstellen. In de kern gaat het er dus om dat jongeren door de training nieuwe instrumenten in handen krijgen om hun copingstrategieën te blijven verbeteren. In het dagelijks leven kunnen ze blijven leren door te experimenteren met de opgedane inzichten en vaardigheden (vgl. Boog, e.a., 2005).

3 Training ‘Reageren op discrimineren’

Doelen en bouwstenen van de training

De training heeft op korte termijn tot doel om bewustwording van en inzicht in verschillende copingstrategieën te bevorderen. Het doel voor de middellange termijn is dat jongeren door een uitbreiding van hun handlingsrepertoire meer controle en zelfvertrouwen ervaren als zij nieuwe ervaringen van discriminatie opdoen. De veronderstelling hierbij is dat zij beter in staat zijn om passende strategieën te selecteren en toe te passen. Passende strategieën zijn strategieën die vanuit het eigen perspectief goed aansluiten bij de sociale context en de eigen persoonlijke drijfveren en wensen van de jongeren. Om de beoogde doelen te realiseren, kent de training drie bouwstenen: kennisoverdracht, uitwisseling en oefeningen. De kenmerken van de bouwstenen zijn in onderstaande tabel weergegeven en worden vervolgens nader toegelicht.

Bouwsteen 1: Kennisoverdracht	Bouwsteen 2: Uitwisseling	Bouwsteen 3: Oefeningen
Trainers lichten 4 copingstrategieën toe	Ruimte voor de ervaringen van jongeren met discriminatie	Jongeren en trainers-acteur spelen vooraf uitgewerkte casussen na
Trainers bespreken voor- en nadelen van 4 copingstrategieën	Ruimte voor de ervaringen van jongeren hoe zij omgaan met discriminatie	Jongeren en trainers-acteur spelen situaties na die door de jongeren zelf zijn ingebracht
Trainers combineren ervaringskennis en theoretische kennis	Trainers brengen ook persoonlijke ervaringen in	Ruimte voor variatie in casussen
Trainersacteur speelt 4 strategieën ter illustratie na	Trainers proberen op verschillende manieren het gesprek te stimuleren en te verrijken	Ruimte voor reflectie van de jongeren op de nagespeelde casussen

De eerste bouwsteen is *kennisoverdracht*, hierbij gaan de trainers in op verschillende copingstrategieën en de voor- en nadelen van deze strategieën. Hierbij maken de trainers gebruik van de inzichten uit het literatuuronderzoek over de voor- en nadelen van polariserende, vermijdende, conformerende en verbindende copingstrategieën (Omlo, 2014).

De ervaringskennis uit de interviews met de jongvolwassenen en van de deelnemers aan de training wordt ook ingezet.

Om een overdaad aan theorie te voorkomen, is ervoor gekozen om de kennis op een interactieve manier te presenteren en op verschillende momenten gedurende de training in te zetten. De theorie wordt in de training altijd ondersteund met waargebeurde ervaringen uit de praktijk. De jongeren krijgen daarbij ook de ruimte om te reflecteren op deze ervaringen. Verder demonstreert de trainersacteur met de medewerking van de deelnemers de verschillende copingstrategieën op basis van vooraf uitgewerkte casussen. Deze casussen zijn gebaseerd op de interviews met de jongvolwassenen of zijn door de trainers zelf ontwikkeld.

De tweede bouwsteen bestaat uit het *uitwisselen van ervaringen*. Jongeren vertellen tijdens dit onderdeel of en wat voor type ervaringen zijn hebben met discriminatie en hoe zij daarmee zijn omgegaan. Zoals in de theoretisch kader al is benoemd, is het uitgangspunt hierbij dat jongeren veel van

elkaars ervaringen kunnen leren (Boumans, 2014). Zij beschikken over waardevolle ervaringskennis over copingstrategieën en welke strategieën in bepaalde omstandigheden al dan niet effectief zijn en waarom dat zo is. Om het gesprek hierover te stimuleren brengen de trainers zo nodig hun wetenschappelijke kennis of ervaringskennis, over de voor- en nadelen van verschillende copingstrategieën, in. Daarnaast stellen de trainers zich kwetsbaar op door ook persoonlijke ervaringen in te brengen. Op die manier proberen zij een informele en veilige sfeer te creëren waarin jongeren durven te vertellen over hun eigen ervaringen.

De derde bouwsteen bestaat uit het *oefenen* van verschillende copingstrategieën. Het oefenen vindt plaats in de vorm van een rollenspel met een trainersacteur. Dit gebeurt op basis van vooraf uitgewerkte casussen en van persoonlijk ingebrachte ervaringen van de deelnemers. Tijdens de oefeningen spelen trainersacteurs én jongeren ervaringen na vanuit verschillende rollen. De trainersacteurs spelen soms dader en in andere gevallen het slachtoffer. Andersom zijn de jongeren dus soms ook dader, soms slachtoffer en in weer andere gevallen omstander. De discriminatie-ervaringen van jongeren en de manier waarop zij ermee zijn omgegaan, worden dus letterlijk nagespeeld. Geregeld krijgen jongeren de kans om meerdere strategieën uit te proberen bij dezelfde casus. Elke keer is er bovendien ruimte voor de jongeren om te reflecteren op de verschillende scenes. Dit geldt zowel voor de jongeren die een rol hebben in de scene als de jongeren die toekijken.

De training bestaat uit twee dagdelen. Het idee hierachter is dat jongeren na de eerste training de opgedane inzichten en vaardigheden kunnen laten bezinken en erover praten met mensen in hun omgeving. Tijdens de tweede training biedt dat vervolgens mogelijkheden om verdere verdieping aan te brengen en uitgebreider te oefenen met verschillende strategieën.

Kernboodschappen

De trainers geven de jongeren in de training een aantal kernboodschappen mee:

- Discriminatie en ongelijke behandeling horen niet thuis in de samenleving en moet aangepakt worden;
- Ondertussen is er helaas nog steeds veel discriminatie;
- Aangezien jongeren hier last van kunnen hebben, is het belangrijk om met elkaar na te denken over de vraag hoe je er het beste mee om kan gaan;
- Niet om slachtoffers van discriminatie verantwoordelijk te maken voor de bestrijding ervan;
- Maar wel om mensen op weg te helpen in hun leerproces;
- Zoek naar een manier van reageren die bij je persoonlijkheid en karakter past en bij je persoonlijke doelen en wensen in het leven;
- Elke copingstrategie heeft voor- en nadelen, en wat werkt verschilt per persoon en per situatie;
- Altijd dezelfde strategie toepassen werkt niet, omdat de sociale context en de persoonlijke behoeften en drijfveren per situatie verschillen;
- Het is daarom belangrijk om verschillende copingstrategieën af te wisselen en per situatie te bepalen welke strategie het beste aansluit op de persoonlijke behoeften, ambities en de sociale context.

Deelnemers

De training is gegeven aan leerlingen van MBO College West in Amsterdam, ROC Mondriaan in Den Haag, Hogeschool Utrecht en aan jongeren die stagelopen of vrijwilligerswerk verrichten bij Jongerenwerk 'Grote Broer' in Breda. De groepsgrootte varieerde van 14 tot 25 deelnemers en de leeftijd van de jongeren liep uiteen van 17 tot en met 26 jaar.

In elke groep zaten deelnemers met verschillende culturele achtergronden. De mate van diversiteit verschilde per groep. In Amsterdam was de culturele diversiteit het grootst; de jongeren hadden hier de meest uiteenlopende migratieachtergronden. Tegelijkertijd was de ondervetegenwoordiging van jonge mannen in Amsterdam ook het grootst (slechts 2 van de in totaal 21 jongeren).

De werving van de groepen verliep via de netwerken van ESS. De afstemming met de ROC's en het jongerenwerk verliep vrij soepel. Deze organisaties zagen het belang in van de training voor de studenten persoonlijk en ook voor het werkveld. Het was voor de ROC's bovendien relatief eenvoudig om de training te integreren binnen de bestaande vakken en tijdens onderwijsuren, omdat de deelnemers zelf sociale opleidingen volgen. De werving van deelnemers bij hogescholen verliep moeizamer. De hogescholen waren vooral geïnteresseerd in trainingen voor docenten in plaats van voor studenten. De Hogeschool Utrecht wilde wel meewerken, daar is het gelukt om trainingen te verzorgen. Twee betrokken docenten hebben de training buiten het curriculum om georganiseerd. Ze stuurden een mail naar studenten uit verschillende klassen van de opleiding social work. Binnen een dag waren er dertig aanmeldingen. Vanwege het beperkte aantal plekken moesten de docenten de aanmeldingsprocedure voortijdig stopzetten.

Totstandkoming en ontwikkeling van de training

Aan de basis van de training staat het in het vorige hoofdstuk genoemde literatuuronderzoek naar hoe migranten en hun kinderen omgaan met discriminatie (Omlo, 2014). Deze literatuurstudie biedt rijke inzichten, maar is tegelijkertijd beperkt omdat veel inzichten gebaseerd zijn op internationale literatuur. De Nederlandse context kan hiervan verschillen, waardoor deze kennis mogelijk onvoldoende aansluit op de Nederlandse praktijk. In een imposante studie laten Lamont e.a. (2016) zien dat minderheids-groepen in Brazilië, Israël en de Verenigde Staten verschillend omgaan met discriminatie en uitsluiting als gevolg van uiteenlopende nationale contexten. Bovendien blijven er in de bestaande onderzoeken nog veel vragen onbeantwoord over hoe mensen bepaalde strategieën ervaren. Onduidelijk is welke voor- en nadelen mensen zelf ondervinden bij de toepassing van bepaalde strategieën en welke strategieën ze in specifieke situaties als zinvol ervaren.

Om meer verdieping en inzicht te verkrijgen in het omgaan met discriminatie zijn voor dit project diepte-interviews afgenomen met twaalf jongvolwassenen in de leeftijdscategorie van 20 tot 35 jaar. Individuele diepte-interviews maken het mogelijk om goed door te vragen en uitgebreider stil te staan bij dieperliggende emoties, perspectieven en gedrag. Dit maakt het mogelijk om beter zicht te krijgen op ervaringen met bepaalde copingstrategieën en welke strategieën mensen zelf als effectief beschouwen. De centrale vraag in de interviews was: 'wat werkt voor jou in welke omstandigheden en waarom?'. Ook is gevraagd naar de ideeën van de jongeren over het belang, de inhoud en de vorm van de (te ontwikkelen) training. Deze interviews hebben waardevolle kennis opgeleverd die benut en verwerkt is in de training.

De interviews hebben verschillende inzichten opgeleverd over het gebruik van copingstrategieën. Zo is duidelijk geworden dat mensen strategieën afwisselen per situatie. Als mensen copingstrategieën toepassen, kunnen zij uiteenlopende doelen nastreven zoals: stereotype beelden ontcrachten, emotioneel stabiel blijven, gedrag veroordelen, herstellen van de mogelijke opgelopen imagoschade in het publieke domein of pedagogisch verantwoord reageren om jongere familieleden te beschermen. Ook gaven de interviews inzicht in de voor- en nadelen van de verschillende strategieën. In sommige interviews werd benadrukt dat de trainers in de training geen waardeoordeel moeten toekennen aan de verschillende strategieën. Op het moment dat iemand bijvoorbeeld een vermijdende strategie gebruikt, dan moet dat niet als zwak worden gezien. En je kan en mag soms ook woedend zijn, vinden de ondervraagde jongeren. De interviews hebben vele concrete ervaringsverhalen opgeleverd over hoe mensen met discriminatie kunnen omgegaan. Deze ervaringsverhalen zijn in de training ingebracht ter inspiratie, als voorbeelden van 'hoe het ook kan'.

Op basis van deze kennis en ervaringen, hebben de trainers van de Expertise-unit Sociale Stabiliteit en Bureau Omlo een eerste opzet van de training gemaakt. Deze is besproken in een begeleidingscommissie met deskundigen. Deze input heeft geholpen om de inhoud en vorm van de training verder aan te scherpen. Vervolgens is de training uitgevoerd in de praktijk. Op basis van de ervaringen van de verschillende betrokkenen (jongeren, trainers, trainersacteur, docenten, jongerenwerkers en de onderzoeker) is er voortdurend gewerkt aan verbetering van de training. De onderzoeker heeft de trainers, gedurende de trainingsperiode, ondersteund door bevindingen uit de interviews, gesprekken en observaties steeds aan hen terug te koppelen met daarbij suggesties voor verbetering. Gedurende de pilot was er dus tussentijds ruimte om te leren en te verbeteren.

Dat leverde onder meer inzicht op over: geschikt taalgebruik (gebruik geen ingewikkelde termen); het belang van een goede balans tussen theorie, oefening en uitwisseling; en de noodzaak om niet alleen sociaalpsychologische strategieën in te zetten, maar ook te kijken naar welke mogelijkheden er zijn om discriminatie te melden en aangifte te doen. Duidelijk werd ook dat het belangrijk is om verschillende voorbeelden te geven van de verschillende copingstrategieën. Als bijvoorbeeld de conformerende strategie alleen maar gepresenteerd wordt als een kwestie van meelachen met grapjes, dan kan het gevoel bij jongeren ontstaan dat het altijd een 'zwakke' strategie is. Daardoor blijft onderbelicht dat deze strategie voor sommige jongeren in specifieke situaties goed kan werken. Zoals gezegd: elke copingstrategie heeft voor- en nadelen, en wat werkt verschilt per persoon en per situatie.

4 Evaluatie van de training

Om te kunnen vaststellen of de jongeren ook daadwerkelijk baat hebben bij de training is een evaluatiestudie uitgevoerd. Voor de evaluatie van de training heeft de onderzoeker twee elementen van twee benaderingen gecombineerd die als actieonderzoek bekend staan: de responsieve evaluatiemethode (Abma, 2014) en empowerend onderzoek (Van Regenmortel, e.a., 2016). Deze worden hieronder toegelicht.

Responsief evalueren is een methode die zich kenmerkt door het leren van praktijken om vervolgens deze praktijken via feedback te verbeteren. Een dergelijk feedbackmechanisme is niet alleen na afloop waardevol, maar juist ook tijdens de uitvoering. Er is ruimte voor tussentijds leren en het doorvoeren van verbeteringen. De onderzoeker is dus actief betrokken bij de uitvoering in plaats van de rol in te nemen van een afstandelijke expert. In de praktijk betekende dit dat de onderzoeker voorafgaand aan de trainingen, in de pauzes en na afloop feedback gaf aan de trainers. Hij deed dit op basis van observaties en van (de signalen in) de gesprekken met de jongeren, docenten, jongerenwerkers, trainersacteurs en de trainers zelf.

Dat de onderzoeker geen afstandelijke expertpositie inneemt, blijkt ook uit het gegeven dat de onderzoeker niet enkel zelf conclusies trekt uit de training. Hij kijkt nadrukkelijk samen met de betrokkenen naar de betekenis en impact van de training en naar de verbeterpunten die zij zien. Om deze co-creatie van kennis en ervaring te organiseren, gaat de onderzoeker veel in gesprek met de diverse betrokkenen: de jongeren, de trainers, de trainersacteurs, de docenten en de jongerenwerkers (vgl. Abma, 2014). Ook luistert en observeert de onderzoeker aandachtig naar wat betrokkenen vertellen en uitstralen tijdens de verschillende trainingen. Deze manier van evalueren sluit aan op empowerend onderzoek. Deze vorm van actieonderzoek benadrukt het reflexieve vermogen van individuen om relevante ervaringskennis en inzichten in te brengen. Vaak gaat het om impliciete kennis en ingesloten gedragspatronen die in het onderzoek expliciet gemaakt worden. Empowerend onderzoek ziet wetenschappelijke of theoretische kennis als een gelijkwaardige kennisvorm ten opzichte van de praktijkkennis van professionals en de ervaringskennis van de doelgroep (Van Regenmortel, e.a., 2016).

Empowerend onderzoek gaat er ook van uit dat onderzoek meer is dan alleen kennisverzameling. Ook in deze studie is dat idee richtinggevend. Het onderzoek beoogt naast het genereren van praktijkkennis ook actief bij te dragen aan positieve sociale effecten in het leven van de jongeren die worstelen met ervaringen van discriminatie. Met behulp van het onderzoek proberen ESS en de onderzoeker samen met de betrokkenen een passend aanbod voor de doelgroep te ontwikkelen in de vorm van een training. Het ontwikkelen van de training maakt onderdeel uit van het onderzoeksproces. Empowerend onderzoek focust dus op wenselijke situaties en veranderingen (“what should be”) en is dus niet uitsluitend geïnteresseerd in het beschrijven van de situatie zoals deze nu is (“what is”). Zonder de kwetsbaarheden en beperkingen van mensen uit het oog te verliezen, stelt het empowermentkader onderzoekers voor de opgave om de talenten van mensen te benutten en bij te dragen aan wenselijke situaties. Empowerend onderzoek betekent eveneens dat leer- en bewustwordingsprocessen in de trainingen worden gestimuleerd. Tussentijds is bijsturing in de opzet en uitvoering van de training mogelijk op basis van de inzichten die het onderzoek oplevert (Van Regenmortel, e.a., 2016).

Empowerend onderzoek streeft naar meer sociale rechtvaardigheid, gelijke kansen en gelijke toegang tot steun- en hulpbronnen, zodat mensen ongeacht hun achtergrond volwaardig kunnen participeren in de samenleving. Om deze reden gaat de aandacht vaak uit naar maatschappelijk kwetsbare groepen die te maken hebben met thema's als sociale uitsluiting en discriminatie. Toch is er binnen dit kader ook ruimte voor diverse en soms botsende ideeën en opvattingen van de deelnemers (Van Regenmortel, e.a. 2016). De training is er niet op gericht om van bovenaf één copingstrategie op te leggen als de meest ideale, effectieve en moreel juiste strategie. Integendeel, er is juist ruimte voor de jongeren om met elkaar en met de trainer in gesprek te gaan over de vraag: wat werkt voor wie in welke omstandigheden en waarom? Het antwoord op deze vraag is per definitie meervoudig. Niet alleen de sociale context bepaalt in sterke mate welke strategieën voor de hand liggen, maar ook persoonlijke factoren zoals communicatieve vaardigheden, persoonlijke drijfveren, karaktereigenschappen en de actuele gemoedstoestand. In de training is er dus ruimte voor verschil van inzicht over welke strategieën zinvolle manieren van reageren op discriminatie zijn.

Om de impact van de training te kunnen bepalen, zijn de volgende onderzoeksinstrumenten ingezet:

- Met alle groepen 1 focusgroep, na afloop van de trainingen (zonder de aanwezigheid van de trainers en trainersacteur);
- Telefonische interviews enkele weken na de training met 10 jongeren;
- Korte gesprekken met de jongeren tijdens de training (na afloop en in de pauzes)
- 1 individueel gesprek met 3 trainersacteurs;
- 1 individueel gesprek met 2 trainers;
- Interviews en gesprekken met 4 docenten en 3 jongerenwerkers (3);
- Observaties tijdens de 8 trainingen.

Voor de telefonische interviews heeft de onderzoeker in elke groep minimaal 2 mensen geselecteerd. Er zijn 5 jonge mannen en 5 jonge vrouwen geïnterviewd, onder hen zowel jongeren die tijdens de training actief en spraakzaam waren als jongeren die juist relatief stil waren en op de achtergrond bleven.

In de focusgroepen en de telefonische interviews is de jongeren gevraagd naar wat zij van de training vonden en wat (ze verwachten dat) het hen en anderen uit de groep heeft opgeleverd. Ook is hen gevraagd naar verbeterpunten en succesfactoren hun oordeel over de trainers en trainersacteur(s) en of ze (verwachten) anders met discriminatie omgaan door de training.

Rapportage bevindingen

In het volgende hoofdstuk staan de resultaten van de training centraal. De bevindingen zijn vooral gebaseerd op het oordeel van de jongeren, trainers, acteurs, docenten en jongerenwerkers. De rapportage van de resultaten is uitgebreid, omdat de onderzoeker veel ruimte geeft aan het verhaal van de betrokkenen zelf. Empirische bevindingen worden op deze manier steeds onderbouwd en geïllustreerd met citaten. Verder baseert de onderzoeker zich op de observaties die tijdens de trainingen zijn verricht. Vanwege het kwalitatieve karakter van deze studie blijven cijfers en percentages achterwege. In plaats hiervan wordt bij belangrijke bevindingen soms wel aangegeven of veel jongeren dan wel slechts enkele jongeren een bepaald standpunt of ervaring delen.

5 Resultaten

Algemeen oordeel van jongeren over de training

Veel jongeren oordelen behoorlijk positief over de training. Zij noemen de bijeenkomsten onder meer (zeer) leuk, goed, fijn, leerzaam, indrukwekkend en interessant. De docenten, jongerenwerkers en trainers bevestigen dit positieve oordeel. Ze geven aan dat zij eveneens van de jongeren terugkrijgen dat ze de training als positief hebben ervaren. Opvallend is ook dat elke groep een vervolg op de twee trainingen interessant vindt. In Amsterdam is een week na de tweede training nog een rollenspel gespeeld, om deelnemers te laten ervaren hoe het voelt om gediscrimineerd te worden. Enkele weken na de training geven jongeren uit Breda, Den Haag en Amsterdam in interviews aan dat de hele groep enthousiast is over de training.² De jongeren doen enkele weken na de training de volgende uitspraken:

“Ik vond het oprecht een hele leuke training. Ik ben blij dat het gegeven wordt. Het is vooral nodig in deze tijd vanwege de spanningen.”

“Ik heb er nog met anderen over gesproken. Heel de groep was positief over de training. Ze theorie en oefeningen zijn goed uitgelegd. Iedereen vond dat het hen heeft geholpen.”

“Stel dat er nog een derde training zou komen, dan zou de hele klas dat leuk vinden. De klas zat helemaal vol. Dat is normaal niet zo.”

“Het heeft de rest van de klas ook goed gedaan. Dat weet ik zeker.”

Het enthousiasme van de jongeren blijkt ook uit hun betrokkenheid, aandacht en actieve deelname. Als de trainers aan het woord zijn, luisteren ze aandachtig. Er worden volop ervaringen uitgewisseld en daarbij luisteren de jongeren met belangstelling naar elkaar. Naar aanleiding van de ervaringen stellen de jongeren elkaar en de trainer vragen over de manier waarop er met discriminatie is omgegaan. Als er geoefend moet worden, zijn er elke keer meerdere jongeren bereid om serieus mee te doen. De betrokkenheid van de jongeren is niet vanzelfsprekend, zoals een docent opmerkt:

“Normaal hebben deze jongeren na een half uur honger en vragen ze of ze pauze mogen. Vaak spelen ze met mobieltjes, maar dat was nu nauwelijks het geval. De spanningsboog tijdens de training was tot het einde toe goed, terwijl deze jongeren normaal na een half uur in de gordijnen hangen. De meesten deden actief mee. Ook komen ze uit zichzelf op tijd terug. Normaal moet ik de groep tot de orde roepen.”

Hoe is het enthousiasme voor de training te verklaren? Voor een deel vanuit het gegeven dat veel jongeren wel degelijk discriminatie en andere vormen van uitsluiting ervaren en naar manieren zoeken om hier mee om te gaan. Een van de trainers verwoordt het als volgt:

² De groep hbo-studenten uit Utrecht bestond uit een gemêleerd gezelschap: van eerstejaars- tot vierdejaarsstudenten verschillende sociale studies. Voor de training kenden veel mensen elkaar dus niet en ook na afloop hebben ze elkaar niet meer gesproken. Wel is duidelijk dat er ook vanuit deze groep belangstelling was voor de training. Twee docenten hebben studenten via een mail uitgenodigd voor deze training, binnen een dag was de training volgeboekt met 25 aanmeldingen.

“Het heeft erg te maken met hun sociale achtergrond en leeftijd. Ze zijn bezig met het ontwikkelen van hun identiteit en dan gaat het sterk over jezelf in de samenleving. Als je je daar zorgen over maakt – en die die zorgen blijken er te zijn – is het niet gek om er meer over te willen leren, erover te willen praten en te leren wat je ermee kunt doen. Ze krijgen daadwerkelijk te maken met discriminatie en vooroordelen.”

Een andere verklaring ligt in de ervaren kwaliteit van de training. In deze paragraaf is al duidelijk geworden dat het algemene oordeel over de training positief is. In het vervolg van dit hoofdstuk is een nadere beschrijving te vinden over de ervaren kwaliteit.

Effecten op kennis en bewustwording

De interviews met de jongeren vonden enkele weken na de training plaats. De gesprekken maken duidelijk dat er een bewustwordingsproces is ontstaan, de jongeren hebben nieuwe kennis en inzichten opgedaan. Zo vertellen deelnemers dat zij geleerd hebben dat er verschillende manieren zijn om met discriminatie om te gaan. Ook vinden ze dat ze veel gehad hebben aan de theorie en aan de aanwijzingen over hoe zij de diverse copingstrategieën kunnen toepassen en wat de voor- en nadelen zijn van de strategieën. Verschillende jongeren vertellen dat de strategieën herkenbaar zijn, maar dat zij zich er niet van bewust waren dat ze deze (al dan niet) inzetten. De strategieën helpen de jongeren te reflecteren op ervaringen uit het verleden, de strategieën reiken hen daarvoor een taal aan. Zo kunnen de jongeren herkennen en benoemen welke strategieën zij in welke situaties eerder onbewust hebben toegepast. In meerdere gevallen komen jongeren tot het besef dat hun strategieën uit het verleden niet altijd effectief zijn geweest. Een deelnemer stelt dat het zelfinzicht geeft, om meer te weten over hoe hij in het verleden in verschillende situaties is omgegaan met discriminatie. Soms geven jongeren aan dat ze ook nieuwe strategieën hebben geleerd. Ook laten enkele jongeren weten aan dat ze zich ervan bewust zijn geworden dat discriminatie en vooroordelen niet altijd zo zijn bedoeld of dat ze voortkomen uit onwetendheid.³

“Ik heb zeker wat gehad aan de training. Vooral aan de manier waarop je kan reageren. Je wordt meer bewust van hoe je reageert op discriminatie, hoe ga je daarmee om? Er zijn verschillende manieren van reageren: aanpassen, jezelf inhouden en erom lachen. Allemaal kwamen ze mij bekend voor, maar reageerde ik voorheen heel erg onbewust. Door die training en het naspelen, herinner je je hoe je in bepaalde situaties hebt gereageerd, terwijl je dat niet altijd zo had gewild. De training helpt om bewuster te reageren.”

“Ik vond de training wel leerzaam, aangezien je toch discriminatie en racisme meemaakt. Normaal reageerde ik met agressie en woede. Ik heb geleerd dat er ook andere manieren zijn om ermee om te gaan.”

³ De trainers willen discriminatie niet bagatelliseren of goedpraten. Wel geven ze ter overweging mee dat het in sommige situaties verstandig kan zijn om terughoudend te zijn met beschuldigingen van discriminatie. Soms bedoelen mensen het misschien niet zo en dan liggen andere copingstrategieën soms meer voor de hand.

“Ik denk dat ik de verschillende strategieën wel eens heb toegepast, maar niet zo bewust. Ik ben me nu veel meer bewust van deze verschillende strategieën en hoe ik ze kan gebruiken.”

“Ik vond het interessant en leerzaam. Van de trainers heb ik geleerd hoe je het beste om kan gaan met discriminatie, welke strategieën er zijn en wat de strategieën opleveren. De strategieën zijn helemaal nieuw voor mij. Onbewust paste ik ze wel toe, maar ik wist niet dat er strategieën bestaan. En ik ben mij er ook bewust van geworden dat mensen het soms misschien niet zo bedoelen. De meeste mensen zijn zich niet bewust van wat ze zeggen.”

Ook de trainers en verschillende docenten spreken over bewustwording. Een docent uit Utrecht legt uit dat de jongeren zich bewust worden van hoe zij zelf met verschillende situaties omgaan. Doordat zij ook alternatieven aangereikt krijgen en scènes naspelen, worden de jongeren gestimuleerd om na te denken over hoe zij in toekomstige situaties kunnen en willen reageren. Een deelnemer noemt dat de training haar heeft wakker geschud en aan het denken heeft gezet. Ze denkt nu veel bewuster na over hoe ze met discriminatie om zal gaan. Misschien wel het belangrijkste effect is dat enkele jongeren noemen dat hun handelingsrepertoire is uitgebreid. Zoals ook de jongerenwerkers uit Breda aangeven, heeft de training hen handvaten aangereikt over hoe te handelen in bepaalde situaties. Hierdoor is bij jongeren het besef ontstaan, dat ze een keuze hebben en dat ze afhankelijk van de situatie een passende strategie kunnen kiezen.

“Het heeft mij veel opgeleverd; ik kijk nu anders naar discriminatie. Doordat je vier strategieën kent, kun je nu ook anders kijken naar verschillende situaties. Ik kan het nu negeren, je hoeft niet altijd antwoord te geven op opmerkingen of boos te worden. Soms kun je ook reageren met een grapje, ook al meen je het wel.”

Eén deelnemer vindt dit een te calculerende, afgewogen benadering en meent dat hij zich meer laat leiden door zijn gevoel.

“Klasgenoten zeiden: ik kan nu kritisch kijken, nu weet ik in welke situatie ik een bepaalde strategie kan toepassen. Zelf laat ik mij meer leiden door mijn gevoel.”

De trainers laten de jongeren zien dat elke strategie voor- en nadelen kan hebben in verschillende situaties. Het is duidelijk dat de jongeren dit zelf ook steeds meer gaan inzien, zo leren ze dat ze kunnen afwisselen met strategieën. Daarbij maken de trainers de jongeren ook bewust van de variëteit binnen de vier algemene strategieën (verbinden, polariseren, vermijden, conformeren). Dat doen ze onder meer door bijvoorbeeld jongeren na een oefening te vragen op welke manieren mensen nog meer op een vermijdende manier kunnen reageren op discriminatie. Dit levert vaak veel ideeën op, de trainers vullen de voorbeelden aan.

Effecten op gedrag en houding

Het kennen en begrijpen van verschillende strategieën is nog geen garantie dat mensen deze strategieën ook eigen hebben gemaakt en toe kunnen passen in de praktijk. Bewustwording is evenwel een belangrijke eerste stap om doelbewuster om te gaan met discriminatie zoals sommige jongeren, docenten en acteurs aangeven. Bewustwording van verschillende copingstrategieën maakt de stap naar gedragsverandering kleiner dan bewustwording van bijvoorbeeld bepaalde problemen. Bewustwording dat discriminatie problematisch is en negatieve gevolgen heeft, biedt bijvoorbeeld nog geen handelingskader om met ervaringen van discriminatie om te gaan. Juist omdat copingstrategieën concrete handvatten bieden voor hoe te handelen, neemt de kans toe dat bewustwording van dergelijke strategieën ook een uitwerking heeft op het gedrag.

Er zijn diverse aanwijzingen dat de training resulteert in gedragsveranderingen. Het meest overtuigende bewijs hiervoor zijn enkele voorbeelden van deelnemers. Zij geven nu al aan dat zij dankzij de training een andere strategie hebben toegepast dan voorheen. Uit onderstaande ervaringen blijkt dat jongeren niet alleen andere strategieën gebruiken, ze staan ook stil bij wat ze willen bereiken met hun reactie. Ook zijn ze achteraf in staat om te reflecteren op wat de strategie heeft opgeleverd:

“Na de verkiezingen was er iemand die op Facebook schreef dat ze op de PVV heeft gestemd. Dat vond ik heel erg. Het kwetste mij. Ik heb haar kort laten weten wat het met mij deed. Normaal zou ik heel anders hebben gereageerd. Ik zou losgaan en de moeite nemen om uit te leggen waarom ik het jammer vind. Juist door de training bedacht ik mij dat ik deze keer geen zin had om moeite te doen, maar ik wilde wel dat ze weet dat het iets met mij heeft gedaan. Normaal zou ik dus helemaal los zijn gegaan, maar ik realiseerde mij dat dit helemaal niet hoeft. Deze reactie voelde voor mij prettig. Ik wilde het vooral laten weten. Ik ga niet doen alsof ik het niet voorbij heb zien komen. Soms is het voldoende om te laten weten dat het iets met je heeft gedaan. Ik hoef niet uit te leggen wat er verkeerd is aan de PVV. Daar kan ze zelf ook over nadenken. Het is niet nodig om dat uit te leggen.”

“Het heeft mij zeker wat opgeleverd. Ik ben in mijn hoofd bezig als ik discriminatie om mij heen zie. Ik vind het onrechtvaardig en denk dan: waarom gebeurt het nog steeds? Op de basisschool waar ik kom heb je een groepje kinderen met een buitenlandse achtergrond. Zij sloten andere kinderen uit, omdat ze donkerder zijn. Dan wil ik boos worden, maar toen dacht ik aan de training. Als ik boos word, schrikken die kinderen. Boos worden kan soms wel helpen, maar ik wilde toen de kinderen rustig laten inzien dat het niet goed is. Dus ik zei: waarom zeg je die dingen? Iedereen is anders. Ik vind het nu belangrijk om te begrijpen waarom ze zo denken. Ik hoop dat het bij die kinderen heeft geholpen, maar ik weet het niet. Ze werden wel stil. (...) Ja, op sommige momenten moet je boos worden. Sommige mensen begrijpen het gewoon echt niet en die hebben boosheid echt nodig.”

De training kan ook op een andere manier effect hebben op het gedrag van de jongeren. Zo blijkt uit de interviews dat jongeren de training bespreken met ouders, andere familieleden en vrienden. Een jongerenwerker uit Breda vertelt dat de jongeren de training in kleine groepjes nog hebben besproken. Ze gingen nog iets dieper in op de casussen die behandeld waren. In een interview geeft een student aan dat zij in het kader van een opdracht voor haar studie een training, gericht op het omgaan met discriminatie, wil verzorgen op een basisschool. Een trainer vertelt dat een groep na de eerste training duidelijk had nagedacht over het reageren op discriminatie en dit thema had besproken in de eigen omgeving. De trainer heeft de indruk dat dit lang niet bij alle groepen gebeurde, omdat er soms (te) weinig zat tijd tussen de twee trainingen.

Deze trainer geeft ook aan dat ze zich afvraagt in hoeverre jongeren zich in de praktijk vooral laten leiden door primaire reacties. Als jongeren in staat zijn om primaire reacties te reguleren, dan is het goed mogelijk dat zij de opgedane inzichten en vaardigheden ook kunnen toepassen. Interessant in dit licht is dat een jongere aangeeft dat het kennen van verschillende strategieën energie geeft om meer geduld op te brengen bij ervaringen van discriminatie.

De gedragsverandering moet uiteindelijk in de praktijk plaatsvinden. Ze kan pas toegepast worden bij nieuwe ervaringen van discriminatie en dus tijd kosten. Niet alle jongeren hebben enkele weken na de training alweer nieuwe ervaringen met discriminatie en andere vormen van uitsluiting opgedaan. Wel activeert de training ook deze jongeren om te reflecteren op copingstrategieën en na te denken over welke strategieën zij in de toekomst willen toepassen. Jongeren verwachten in de toekomst bewuster om te gaan met discriminatie. Een trainer verwacht dat de training ook kan helpen om ervaringen te verwerken en makkelijker een plek te geven. Het kennen van de verschillende strategieën helpt de jongeren bovendien om reacties op discriminatie uit het verleden te duiden en te begrijpen wat er gebeurde. Op basis hiervan kunnen zij hun strategieën eventueel aanpassen:

“Ik heb persoonlijk wel wat aan de training. De copingstrategieën komen veel duidelijker naar boven. Ik herken nu wat er gebeurd is in het verleden, vanuit welke strategie ik reageer. Daar leer ik dan van. Als ik een volgende keer in dezelfde situatie kom, kan ik ervoor kiezen om op een andere manier te reageren.”

“Ik ga in de toekomst bewuster om met discriminatie. Ik ga vooral heel erg nadenken: hoe kan ik hierop reageren? Hoe wil ik hierop reageren en waarom reageer ik zo?”

Je bewust zijn van copingstrategieën blijkt dus te resulteren in intenties om voortaan anders op discriminatie te reageren. Opvallend is dat er geen twijfel doorklinkt in de ideeën van jongeren over hoe zij het voortaan willen aanpakken. Ze weten haarfijn te benoemen welke strategieën ze willen toepassen. Een jongere vertelt dat hij ervan overtuigd is dat dit hem ook gaat lukken.

“Ik reageer weleens agressief op discriminatie. Soms neger ik het. Doordat ik de verschillende strategieën ken, zal ik er bewuster mee omgaan. Ik denk nu nog twee keer na voordat ik agressief reageer. Ik ga het vaker gewoon negeren en dan denken dat ik gewonnen heb door niks terug te zeggen. Ik hoef er niet gelijk een discussie van te maken. Ik zou meer vragen: wat bedoel je daarmee? Misschien bedoelt ze het niet zo, misschien is het niet bewust.”

“Voor als ik weer iets meemaak, denk ik er wel twee keer over na om heel grof te reageren. Ik heb nieuwe manieren geleerd. Ik ga het nu vaker vermijden of met humor oplossen. Dat heb ik geleerd.”

“Ik zou wel andere copingstrategieën gebruiken nu ik mij meer bewust ben van de verschillende strategieën en ik denk dat het mij ook wel zou lukken.”

De overtuiging en de zelfverzekerdheid die verschillende jongeren laten zien, zijn niet van toepassing op alle deelnemers. Enkele jongeren lijken nog zoekende naar de strategie die bij hen past. Zo vertelt een deelnemer dat haar zelfinzicht en bewustzijn vergroot zijn als het gaat om hoe ze omgaat met discriminatie en vooroordelen. Ook is ze meer bewust van wat ze zou willen realiseren en welke strategie daarbij past. Ze denkt dat ze voortaan anders zou reageren. Aan de andere kant lijkt ze zichzelf later in het interview tegen te spreken. Ze vertelt dat haar vroegere strategie altijd heeft geholpen, dus in die zin is er niet direct een reden om over te gaan op andere strategieën.

“Ik ben me nu wel meer bewust van wat iemand anders zegt of doet. ‘Dit is echt wel discriminatie’, denk ik soms. Normaal dacht ik: die persoon is misschien in de war, bedoelt het misschien niet zo. Nu denk ik: ligt het aan de persoon zelf of aan mij? Het heeft mij een beter beeld opgeleverd hoe ik zelf ben. Meestal laat ik nare reacties makkelijk over mij heen gaan, stel ik mij heel positief op. Daar ben ik mij bewust van geworden. Ik ben te lief en probeer het altijd positief om te buigen. Misschien zou ik het nu meer benoemen: wat bedoelt u daar precies mee? Je kan er op een nette manier over in gesprek te gaan. Je bekijkt het meestal vanuit je eigen visie. Ik ben nooit op situaties ingegaan en dan blijf je bij je eigen visie. Door in gesprek te gaan krijg je opheldering en worden bepaalde vragen beantwoord. Dan kun je voor jezelf bepalen of het discriminatie is en hoe het bedoeld is.”

“(…) Ik heb nooit situaties beleefd waarbij het uit de hand liep. Weten welke strategie je het beste kunt inzetten, is handig. De strategie die ik nu gebruik, heeft tot nu toe wel geholpen. Je inleven in de ander heeft altijd geholpen. Ik ben nog nooit in discussie gegaan, heb het altijd laten rusten. Ik vat nare reacties niet heel persoonlijk op. Soms denk ik: moet het echt zo? Maar ik heb mij nog nooit onveilig en belemmerd gevoeld.”

Er is niet één oplossing of ideale strategie. Mensen kunnen verschillende strategieën uitproberen. Het laten rusten van discriminatie kan een functie hebben, maar als mensen dit toch als onbevredigend ervaren, kunnen zij alsnog beslissen om opheldering te vragen. Het is ook prettig om te kunnen reflecteren op strategieën en tot inzicht komen dat één strategie functioneel is. Duidelijk is in elk geval dat de training de bovenstaande deelnemer sterk activeert om te reflecteren op de diverse strategieën. In plaats van routinematig te reageren, is ze door de training kritisch gaan nadenken over wat ze wil bereiken. Dit kan ertoe leiden dat ze gaat experimenteren met andere strategieën om zo te ervaren wat voor haar werkt. Maar het hoeft niet, het kan ook zijn dat ze dezelfde strategie blijft aanhouden, maar dan nu zelfbewuster en doelgerichter dan voorheen. In het interview vertelt ze zelf ook dat ze nu bewuster kan reageren. Een jongerenwerker in Breda deelt dit inzicht en spreekt over meer bewustzijn in het handelen van de deelnemers. Een acteur heeft het over een meer doelgerichte manier van omgaan met discriminatie.

De genoemde effecten gelden niet voor iedereen. Een docent uit Utrecht oordeelt dat de training voor veel studenten zinvol is geweest. Hij verwacht echter dat de verschillende strategieën nog niet volledig beheersen, al hebben ze wel voldoende basis meegekregen om deze verder te kunnen ontwikkelen. Sommige jongeren hebben volgens hem een kritische en bevooroordeelde houding. Ze veronderstellen dat ze alles al weten. Dat is een groep die aanvullende training nodig heeft om gedragsverandering te kunnen realiseren.

Een jongere in Breda vraagt zich tijdens een focusgroep af of de training ertoe leidt dat mensen voortaan anders reageren op discriminatie, ondanks zijn positieve oordeel over de training. Een jongere uit Amsterdam laat weten dat hij vroeger wel discriminatie heeft ervaren, maar tegenwoordig niet meer. Hierdoor kan hij de opgedane inzichten en vaardigheden niet oefenen in de praktijk. Hij meent dat kennis over copingstrategieën alleen niet voldoende is om goed te kunnen reageren op discriminatie. Door de strategieën in het alledaagse leven te oefenen, kunnen mensen leren door te reflecteren op hun handelen. Hij verwacht overigens dat de training zinvol kan zijn voor mensen die wel discriminatie ervaren. Een jongere uit Den Haag vertelt in een interview eveneens dat zijn klasgenoten baat hebben bij de training, maar dat hij verwacht dat zijn eigen manier van reageren hetzelfde blijft:

“Ik denk dat mijn manier van reageren hetzelfde blijft. Ik herken sowieso discriminatie. Ik heb het meegemaakt. Mensen zeggen dat ik een sterk karakter heb. Ik ben veel gediscrimineerd tijdens de eerste twee jaar van de middelbare school. Maar in het derde en vierde jaar zeiden de mensen die mij racistisch benaderden: jij bent de gekste neger die we kennen, we mogen jou. Ik lachte en liet het aan mij voorbijgaan. Mijn klasgenoten hebben zeker wat aan deze training. Door de nieuwe kennis weten ze dat ze bij bepaalde momenten beter hoe ze kunnen handelen. Ze gaan scherper en kritischer zijn als ze in bepaalde situaties terechtkomen. Een paar heb ik ze daarover horen praten.”

De training beoogt jongeren meer zelfvertrouwen en zelfregie mee te geven. Ook hier zijn aanwijzingen dat de training positieve effecten heeft op de houding van jongeren. Deelnemers spreken over een gevoel van meer controle door de uitbreiding van hun handelingsrepertoire. De training is voor de jongeren een steun in de rug. Het resulteert in een vergroting van zelfvertrouwen, assertiviteit en weerbaarheid. Sommige jongeren spreken hierbij over zichzelf, terwijl er ook jongeren zijn die het algemener formuleren en verwachten dat deze effecten (ook) bij anderen optreden.

“Tijdens de training maak je discriminatie bewust mee en dan kun je bewust reageren en heb je meer controle over welke richting het gesprek op gaat. Door het te oefenen kun je in de toekomst ook bewuster reageren. Als je bewust bent van verschillende strategieën, heb je meer controle over situaties in de toekomst. Dat is zo als ik naar mijzelf kijk, maar ik merk het ook bij de anderen als zij stukjes spelen tijdens de training.”

“Er zijn jongeren die niet voor zichzelf durven op te komen. De training geeft ze een boost en zelfvertrouwen. Het is fijn dat er mensen zijn die je motiveren om voor jezelf op te komen. Vooral de dames met hoofddoek in de klas zijn bang om hun baan kwijt te raken. De training helpt hen om beter voor zichzelf op te komen.”

“Ik voel mij meer assertief. Ik ben het al wel, maar soms laat ik over mij heen lopen denk ik. Ik heb meer energie gekregen om er goed mee om te gaan.”

“Ja, ik heb meer invloed dan ik eerder dacht. Ik heb geleerd dat ik discriminatie kan melden en aangifte kan doen. Mensen zeggen vaak dat het geen zin heeft, omdat er niks mee wordt gedaan. Ik weet nu dat alle cijfers bij elkaar worden opgeteld, dus dat het belangrijk is om het te melden zodat er iets mee gebeurt.”

“Doordat ik met de nieuwe kennis makkelijker kan reflecteren, heb ik nu meer controle.”

“Ik heb het gevoel dat ik nu beter weet wat ik moet doen als iemand iets racistisch zegt of doet”

Bijvangst

Naast de beoogde effecten uit de vorige paragrafen kent de training ook een aantal bijvangsten. Drie acteurs noemen het feit dat jongeren zich gehoord voelen. Het zou helend zijn voor de jongeren dat ze hun ervaringen mogen delen en dat andere mensen naar hen luisteren. Ze merken dat anderen vergelijkbare ervaringen hebben en raken ervan doordrongen dat het uitgesloten worden niet aan hen ligt. Ze krijgen de bevestiging en erkenning dat discriminatie een reëel probleem is. Het is dan ook de kracht van deze training dat er volop ruimte is voor het verhaal van de deelnemers. Die ruimte pakken de jongeren ook. In de verschillende groepen nemen jongeren het initiatief om persoonlijke verhalen te delen, ook als daar niet om wordt gevraagd. Veel mensen voelen blijkbaar een sterke behoefte om te praten over hun ervaringen.

De training richt zich primair op het ondersteunen van slachtoffers, maar is in de praktijk ook relevant voor omstanders en daders. Tijdens het rollenspel ervaren deelnemers zowel wat het is om slachtoffer te zijn (verschillende type reacties) als dader. Vervolgens leren ze daarmee om te gaan. Dit maakt indruk en zorgt ervoor dat mensen zich (nog) beter kunnen verplaatsen in het slachtoffer. Ook zijn er oefeningen gedaan in groepsverband waarbij omstanders de kans kregen om het slachtoffer op verschillende manieren en in verschillende situaties te hulp te schieten. De term daders heeft niet alleen betrekking op mensen die anderen op agressieve of vijandige wijze discrimineren. Het kan ook gaan om gedrag waarbij anderen op meer subtiele manieren uitgesloten worden. Een deelnemer vertelt dat ze door de training bijvoorbeeld heeft geleerd dat grapjes ook kwetsend kunnen zijn voor anderen. Ze is van plan om in de toekomst beter te letten op wat voor type grapjes zij maakt. Een andere deelnemer noemt de training belangrijk voor alle partijen, inclusief racisten. Daarbij noemt ze ook dat iedereen vooroordelen heeft, door de training leren jongeren beter met vooroordelen om te gaan, vindt ze.

Verder zijn er beroepsmatige bijvangsten. Zo vertelt een sociaal-cultureel werker in opleiding veel aan de training te hebben, omdat het in deze sector van belang is om je te kunnen verplaatsen in anderen. Een sociaal werker in opleiding noemt dat hij de kennis uit de training in zijn werkveld kan overdragen op jongeren, hij kan hierover met ze in gesprek gaan om meer bewustzijn te creëren. Twee docenten van de Hogeschool Utrecht menen dat de training ook relevante kennis en vaardigheden oplevert voor jongeren. Die kunnen ze toepassen in de praktijk om slachtoffers van discriminatie te ondersteunen. Een docent twijfelt wel of de jongeren die vertaalslag zelf kunnen maken. De andere docent geeft aan dat het persoonlijke en het professionele niet zo strikt te scheiden zijn. Integendeel, de persoonlijke identiteit is ook van invloed op het professionele handelen. Als mensen meer bewust zijn van verschillende copingstrategieën en daar ook naar kunnen handelen, moeten zij dit ook kunnen uitdragen in hun werk.

Tot slot is al aangegeven dat de jongeren de inzichten uit de training delen met anderen in hun omgeving. Daarmee kan de training ook effect hebben op het netwerk van sommige deelnemers. Jongeren vertellen hier zelf het volgende over:

“Ik heb mijn ervaringen met de training besproken met vrienden. Ik heb uitgelegd dat olie op het vuur gooien niet goed is. Haat op haat maakt het alleen maar erger. Soms is het beter om gewoon door te lopen na een nare reactie. Zonder die training zou ik ook gewoon boos blijven reageren. Maar je schiet er niks mee op. Hoe ouder je wordt, hoe meer je het gaat negeren. Mijn vrienden hebben haat in hun hart. Maar ik heb hen uitgelegd dat het geen zin heeft om boos te worden en dat het beter is om gewoon je best te doen.”

“Ik heb erover gepraat met mijn nichtje. Toen ik het ging uitleggen hoe je kunt reageren op discriminatie, merkte ik dat bij haar het kwartje ook viel. Ze kwam tot het besef dat in gesprek gaan met ouders misschien beter is dan schelden en weglopen.”

Succesfactoren

Ervaringen delen

Er zijn verschillende succesfactoren die de positieve effecten van de training en het positieve oordeel van jongeren kunnen verklaren en onderbouwen. Om te beginnen, brengt de uitwisseling van ervaringen volgens de jongeren diverse voordelen met zich mee: ze komen tot het besef dat andere jongeren ook discriminatie ervaren, leren van elkaar hoe zij omgaan met discriminatie en ze leren van de onderlinge feedback op gehanteerde strategieën. Er is veel interactie en onderlinge betrokkenheid. Mensen tonen oprechte interesse in hoe zij met discriminatie zijn opgegaan en geven opbouwende tips over hoe zij het ook anders (hadden) kunnen aanpakken. Verder draagt de uitwisseling bij aan een veilige sfeer waarin de jongeren zich durven uit te spreken en kwetsbaar op te stellen.

“Je leert elkaar beter kennen en je leert van elkaar. Je leert van anderen hoe zij reageren. Misschien dat jij die strategieën dan ook zo kan toepassen. Je leert ook van anderen als ze je feedback geven op jouw ervaringen.”

“Het delen van ervaringen is goed, want dan creëer je veiligheid in de groep. Daardoor durven andere mensen er ook over te vertellen. Binnen de opleiding leer je ook veel over jezelf te vertellen, jezelf bloot te geven. Je durft je eigen verhaal ook te vertellen, omdat anderen iets vergelijkbaars hebben meegemaakt.”

Beide trainers vinden het ruimte bieden aan het verhaal van jongeren en het uitwisselen van ervaringen de belangrijkste succesfactoren. Zij vertellen dat er een bepaalde veiligheid in de groep ontstaat om met elkaar te praten over omgaan met discriminatie. Daarnaast noemt een trainer dat ze nieuwe verhalen horen van elkaar, verhalen die doorgaans niet met elkaar gedeeld worden. De andere trainer noemt dat jongeren veel invloed op elkaar hebben, ze spreken elkaar aan op en maken elkaar bewust van discriminatie en uitsluiting. Een bijkomend voordeel van het delen van ervaringen is dat de trainers de voorbeelden van de jongeren direct kunnen inzetten, bijvoorbeeld voor het rollenspel. De voorbeelden van de jongeren zelf sluiten beter aan op de belevingswereld van de groep. Voorbeelden die zijn gebaseerd op eigen ervaringen van de trainers hebben die kracht veel minder, zo vermoedt deze trainer.

“De meerwaarde is dat ze discriminatie met elkaar kunnen bespreken en dat er ruimte is voor het persoonlijke verhaal en de uitwisseling. De kracht van deze training is de uitwisseling. Bedoeld en onbedoeld hebben de jongeren heel veel invloed op elkaar, zeker bij dit soort thema’s. In een groep maakte iemand een grap over homo zijn. Een andere jongere sprak hem erop aan. Dat komt binnen en wordt dan niet snel vergeten. Witte meiden deelden ook hun ervaringen met discriminatie op basis van hun wit zijn. Bewustwording is essentieel en daar helpt de uitwisseling van ervaring bij.”

“Ze hebben wat aan elkaar. Ze horen dingen die ze niet eerder met elkaar besproken hebben. Er ontstaat een veilige sfeer in de groep, normaal vermijd je zulke gesprekken.”

De ruimte voor de ervaringen van deelnemers resulteert in een sterke betrokkenheid van de deelnemers, zo menen twee acteurs. Een acteur signaleert dat iedereen wel een ervaring heeft met discriminatie en hier graag over wil vertellen. De andere acteur noemt het sterk dat de jongeren zich uitgenodigd voelen om open en eerlijk pijnlijke ervaringen te benoemen. Volgens hem zit de energie van de training vooral in het delen van ervaringen van jongeren en hier moet ook veel ruimte voor zijn.

Het rollenspel

Een tweede succesfactor vormt het rollenspel. De inzet van trainersacteurs roept veel enthousiasme op bij de jongeren. In een groep dachten de jongeren bij de eerste oefening dat de acteur de gespeelde ervaring zelf had meegemaakt, omdat zijn spel zo levensecht overkwam. De deelnemers stelden direct allerlei vragen aan de acteur. Toen duidelijk werd dat het slechts acteerwerk was, kreeg hij complimenten over hoe goed hij is. In de verschillende groepen noemen de jongeren dat het rollenspel levensecht aanvoelt, herkenbaarheid oproept en helpt om zich te verplaatsen in de situatie. De acteurs laten de jongeren voelen hoe het is om slachtoffer, dader, omstander of toeschouwer te zijn. In het laatste geval doe de jongeren niet mee aan het acteerwerk, maar als toeschouwer leren zij zich te verplaatsen in de verschillende posities. Alle geïnterviewde jongeren zijn enthousiast over de trainersacteurs en zijn van mening dat zij een essentieel onderdeel vormen van de training. Een jongere meent dat het voor het spelen van een rollenspel makkelijker is om een acteur serieus te nemen dan een medestudent. Ze ervaren de groep ook als een veilige omgeving om

te oefenen. Het zelf mogen naspelen, van situaties die je zelf niet hebt meegemaakt, helpt om je in te leven in anderen.⁴ Al met al, ervaren de jongeren het rollenspel en de inzet van een acteur hierbij als een prettige manier om het thema met elkaar te bespreken en om verschillende strategieën te oefenen. Tijdens het acteren was de betrokkenheid en activiteit van de groepen dan ook hoog.

“Wat ik sterk vond, waren vooral de rollenspellen. Door situaties na te spelen maak je het gewoon mee. Het voelt als echt. Het is wel lastig om een haatdragend persoon te spelen. Maar je ziet wel de schrik bij de andere deelnemers als ze het gedrag herkennen.”

“Nog beter dan de theorie was dat we aan de hand van eigen inbreng rollenspellen gingen doen. Zo konden wij proberen te denken en voelen als slachtoffer en dader. Tijdens het acteren, was de klas veel actiever. We moesten de situaties zelf uitbeelden. Het is veel fijner en leuker om er op deze manier mee bezig te zijn.”

“Het uitspelen van gesprekken is waardevol. Nu is het visueel en dan voel je het als iemand boos wordt. Fijn dat hij acteur is en dat je heel snel het gevoel hebt dat je iemand aanvalt. Nu is het een vertrouwelijke omgeving, dat geeft het vertrouwen om te reageren.”

“De acteur werkte heel goed. Zelf acteren is ook fijn, situaties naspelen die je zelf niet meemaakt. Je kunt je dan beter in iemand anders inleven.”

Ook de professionals noemen de acteur en het rollenspel belangrijke werkzame ingrediënten van de training. Een trainer noemt nog als bijkomend voordeel dat de acteurs op een duidelijke en toegankelijke wijze de copingstrategieën kunnen laten zien, zonder dat jongeren zich enorm kwetsbaar hoeven op te stellen. Diezelfde trainer vreest echter ook dat deelnemers de acteur misschien minder serieus nemen vanwege zijn rol als acteur, maar dat beeld komt zoals hiervoor duidelijk werd totaal niet overeen met de manier waarop de jongeren over de acteurs spreken. De andere trainer noemt de rollenspellen als de manier om jongeren te activeren en ze bij de les te houden. Sterker nog, het viel hem op dat jongeren helemaal opleven. Een acteur noemt de perspectiefwisseling sterk. Doordat de jongeren de rol van de racist mogen spelen, leren ze zich te verplaatsen in de racist. Tegelijkertijd merken ze dat bepaalde reacties geen zin hebben. Door vanuit beide kanten te leren kijken wat het effect is van bepaalde copingstrategieën leren de jongeren belangrijke vaardigheden die zij kunnen benutten als zij zelf in een vergelijkbare situatie terechtkomen.

⁴ In het eerste dagdeel worden er alleen situaties nagespeeld die van tevoren door de trainers zijn bepaald. Bij het tweede dagdeel is er meer ruimte voor het naspelen van situaties die de jongeren zelf hebben meegemaakt en tijdens de training inbrengen.

De kracht van het rollenspel wordt verder versterkt doordat de trainers na afloop van de oefeningen aan zowel de jongeren als de acteur vroegen wat het met hen deed in termen van emoties en gedachten. Zo worden de jongeren geactiveerd om na te denken over de vraag wat de impact is van hun manier van handelen. Door zo concreet met elkaar ervaringen uit te wisselen, kunnen de andere jongeren zich ook makkelijker inleven in de situatie en ontstaat er gezamenlijk meer inzicht in wat er precies gebeurt. Dat dit op deze manier werkt, werd elke keer opnieuw bevestigd na afloop van de oefeningen. De trainers vroegen na de oefeningen aan de andere jongeren naar de voor- en nadelen van de toegepaste strategie. Dat leverde veel reacties op waaruit bleek dat ze betrokken waren en goed begrepen waar het om ging.

Een heldere theorie

Een derde succesfactor ligt in feite ten grondslag aan de eerste twee succesfactoren. Zowel het uitwisselen van ervaringen en het oefenen in het omgaan met discriminatie via een rollenspel is gebaseerd op theorievorming, namelijk het idee dat mensen verschillende copingstrategieën inzetten in reactie op ervaringen van discriminatie. Alleen al hierom is het succes van de training voor een belangrijk deel te danken aan de theorie. Daarnaast zijn de deelnemers zelf ook enthousiast over de theorie en de verschillende strategieën. Ze noemen de theorie van 'heel erg goed', 'deels nieuwe informatie', 'duidelijk', en 'nodig.' Een jongere geeft expliciet aan dat de strategieën 'echt bij de training horen'. Meerdere jongeren geven aan graag de theorie nog eens op papier te ontvangen om het goed door te kunnen nemen. De hbo-studenten zijn daarnaast geïnteresseerd in het eerder verrichte literatuuronderzoek. In sommige groepen was er behoefte aan meer theorie. Een trainer vertelt zelf ook veel gehad te hebben aan de theorie. Het was een heldere theorie die goed uiteengezet kon worden in de training. Verder is het duidelijk dat de theorie de jongeren een taal aanreikt die hen helpt om te reflecteren op de eigen manier van reageren op discriminatie. Mensen nemen de taal over door er in vergelijkbare termen over te spreken, bijvoorbeeld negeren, humor gebruiken en in gesprek gaan.

Trainers delen ervaringen

Een vierde succesfactor is dat de trainers persoonlijke ervaringsverhalen inbrachten. Hierdoor zien de jongeren hen als ervaringsdeskundigen die verstand van zaken hebben en als lotgenoten die vergelijkbare situaties hebben meegemaakt. Deze manier van kennisoverdracht helpt volgens de jongeren om boodschappen goed te laten landen, om het ijs te breken en mensen op hun gemak te laten voelen. Deze aanpak verlaagt de drempel bij jongeren om over hun eigen ervaringen te spreken en schept een band tussen trainers en deelnemers.

“Leuke mensen. Ook gewoon goed en heel fijn dat ze hun eigen verhaal vertelden, dat ze er iets van afwisten. Dat het ervaringsdeskundigen zijn die iets kunnen overbrengen.”

“Persoonlijke verhalen van de trainers maakten de training heel erg fijn. Dan kun je je aan hen spiegelen en gelijk de diepte ingaan. De trainers hebben vergelijkbare situaties meegemaakt of situaties die we zelf ook zouden kunnen meemaken. Dan kun je meedenken of je zelf net zo zou hebben gereageerd als zij deden.”

“Doordat ze hun verhalen deelden, durfden anderen ook meer van zichzelf te laten zien. Het is raar om persoonlijke verhalen te delen als je niets over de ander weet.”

“De trainers waren ook open over hun ervaringen, daardoor voelt de groep zich uitgenodigd om dingen te delen. Dat geeft een veilig gevoel, je durft dan meer.”

Als de trainers persoonlijke verhalen vertelden was het doorgaans muisstil en luisterden de jongeren met veel aandacht en interesse. Een docent uit Amsterdam vertelt dat de persoonlijke verhalen vertrouwen schepten en bijdroegen aan een veilig gevoel. Een acteur meent dat de luchtigheid waarmee de trainers hun ervaringen deelden voor een informele sfeer zorgde. Een andere acteur vertelt dat de concrete ervaringen het voor jongeren makkelijker maakten om het concept van copingstrategieën te begrijpen. De trainers zelf merkten eveneens dat hun verhalen aansloegen bij de jongeren. Een kwetsbare opstelling zorgt er volgens een trainer voor dat de jongeren de trainer ook als mens zien met gedeelde ervaringen en worstelingen. De jongeren reageerden soms vol bewondering op de verhalen van de trainers en leken er inspiratie aan te ontleen.

Kwaliteit trainers

Een vijfde succesfactor, betreft de kwaliteit van de trainers. Het trainersduo beschikt over een aantal belangrijke eigenschappen en vaardigheden die het succes van de training mede verklaren. De jongeren spreken vol lof over hen en zien vele kwaliteiten: rustig vertellen, een luisterend oor, voldoende ruimte geven aan de deelnemers, het neerzetten van een laagdrempelige en informele sfeer, informatief, gezellig, professioneel, begrijpelijk, af en toe grappig, relaxt, toegankelijk, enthousiast, prettig, aardig, lief en verstand van zaken.

De trainers is gevraagd welke vaardigheden volgens hen nodig zijn om deze training te geven. De trainers noemen de volgende competenties: in kunnen spelen op de leefwereld van jongeren, aansluiten op hun taal en niveau, kunnen schakelen tussen abstracties en praktische voorbeelden, geduld hebben, flexibel zijn door niet te rigide vast te houden aan het programma en schakelen als dat nodig is om weerstand of verveling tegen te gaan (of pauzes inlassen), met de jongeren praten over wat ze meemaken zonder discussies te voeren, goed luisteren, leren en interactie centraal stellen, het verhaal inhoudelijk neer kunnen zetten, acteur goed kunnen sturen, alert zijn op cynische houdingen van jongeren (met als risico dat ze de groepsdynamiek negatief beïnvloeden) en monitoren of de boodschappen voor de jongeren duidelijk zijn. Een docent voegt aan dit lijstje nog de volgende vaardigheden toe: goed inspelen op de vragen die gesteld werden en zelf ook de juiste vragen op het juiste moment stellen. Verder helpt het als tenminste een van de trainers een kind van een migrant is. Dit komt de geloofwaardigheid van de trainer als ervaringsdeskundige ten goede en versterkt de binding met de deelnemers. Een trainer noemt dat hij als bijkomstig voordeel ervaart dat jongeren met een vergelijkbare etnische en/of religieuze achtergrond hem zien als een rolmodel.

Tot slot, wordt ook de combinatie van de twee trainers als positief beoordeeld. Ze zijn goed op elkaar ingespeeld, ervaren een klik en vullen elkaar aan met hun verschillende karakters. Het is een dynamische training,

waardoor het ook niet eenvoudig is om er alleen voor te staan en het overzicht te bewaren. De beschikbaarheid van een tweede trainer is een grote meerwaarde. Overigens noemt een trainer het prettig dat de onderzoeker de duo-presentatie ook in de gaten hield en reflecties meegaf. Een docent of jongerenwerker zou deze rol (van tweede trainer) ook in kunnen nemen. Een ander voordeel van twee trainers is dat ze elkaar scherp kunnen houden en elkaar kunnen afwisselen. Dit houdt de training levendig, gevarieerd en verrassend.

Aandachts- en verbeterpunten

Balans tussen theorie en praktijk

Twee geïnterviewde jongeren weten geen enkel verbeterpunt te noemen en concluderen dat het een hele interessante en goed uitgevoerde training was. Diverse jongeren zien nog wel ruimte voor verbetering. Een van de meest genoemde verbeterpunten heeft betrekking op de mate waarin er binnen de training aandacht is voor theorie. Daar waar met name de hbo-studenten graag meer theorie zien, waren verschillende ROC-studenten juist van mening dat er te veel aandacht naar de theorie ging. Deze scheidslijn tussen hbo en ROC moet niet te rigide getrokken worden, aangezien er ook ROC-studenten zijn die eveneens behoefte hebben aan meer theorie. Bovendien zijn er ook studenten die de balans tussen theorie en praktijkervaringen en oefeningen graag ongewijzigd zien.

De deelnemers die behoefte hebben aan meer theorie, spreken over meer diepgang, dieper ingaan op de strategieën, meer informatie, meer theoretische onderbouwing, meer uitleggen aan de hand van theorie, het voorkomen van onnodige herhaling en meer theorievorming over de betekenis van discriminatie en de oorzaken van vooroordelen. De jongeren die minder theorie wensen, geven aan dat er te veel moeilijke woorden worden gebruikt, te veel theorie niet blijft hangen, de trainers te veel aan het woord zijn, er minder ruimte overblijft om te oefenen, de groep veel actiever is tijdens het acteren, het oefenen een veel leukere manier is om met het thema bezig te zijn dan om alleen maar te luisteren.

De hoeveelheid theorie vormt ook bij de andere betrokkenen een aandachtspunt. Een acteur stelt dat er meer aandacht zou moeten zijn voor verschillende vormen van discriminatie; zowel hardere vormen als meer subtiele vormen. Een docent had graag meer diepgang in de theorie gezien voor zijn hbo-studenten. Overigens noemt deze docent dat er ook meer diepgang mogelijk is bij het oefenen zodat er ruimte ontstaat om verschillende situaties meer te analyseren. De andere hbo-docent noemt dat er in de theoretische onderbouwing meer aandacht zou kunnen zijn voor het hoe, wat en waarom. Hij ziet graag een nadere onderbouwing van de strategieën: hoe werken ze precies en waarom hebben ze bepaalde effecten? Maar ook van de theorievorming over discriminatie en hoe stereotypen en vooroordelen daarbij een rol spelen. Een docent van een ROC-klas noemt, net als veel studenten, dat er juist minder theorie nodig is. Zo blijft er volgens hem meer tijd over om actief bezig te zijn met het inbrengen van casussen en het uitspelen ervan. Het vinden van de juiste balans tussen theorie en praktijk per groep is een kwestie van aanvoelen door de trainer. Nog beter is het om de specifieke behoeften voorafgaand aan de training voor te leggen aan de deelnemersgroep. Een andere mogelijkheid is om de opzet van de training voor te bereiden met de docent of begeleider van de groep.

Meer variatie

Een volgend aandachtspunt is het aanbrengen van meer variatie. De kritiek van sommige deelnemers is dat de training soms te veel herhaling bevat en dat het op sommige momenten te langdradig is. Met name de hbo-studenten hebben behoefte aan meer uitdaging, anders bestaat het risico dat ze afhaken en afdwalen. Het in groepjes voorbereiden van een rollenspel kost veel tijd en het naspelen van alle strategieën op basis van dezelfde situatie neemt eveneens veel tijd in beslag. Meer variatie kan helpen. Er zijn verschillende ideeën over hoe die variatie eruit moet zien. Suggesties die de jongeren noemen zijn: meer ruimte voor discussie, aandacht voor het ontdekken van de persoonlijke basisstrategie, meer met kleine groepen aan de slag in verschillende ruimtes, afwisselen met videomateriaal, aandacht voor discriminatie op verschillende gronden (niet te veel focussen op etniciteit alleen), in plaats van dezelfde casus vier keer na te spelen met verschillende strategieën variatie in het type casus aanbrengen, de rollen omdraaien door deelnemers die nooit gediscrimineerd worden te laten ervaren hoe dit voelt.

Ook de professionals vinden variatie belangrijk. Een docent noemt dat er in de training op gegeven moment alleen maar voorbeelden van vrouwen-discriminatie werden ingebracht door de jongeren. Dit onderwerp leeft blijkbaar sterk bij een deel van de jonge vrouwen, maar het is ook een relatief veilig onderwerp om te bespreken. Discriminatie op etnische en religieuze gronden is volgens de docent meer beladen en bleef daardoor mogelijk onderbelicht. De trainers hadden hier meer in kunnen sturen door ook te vragen naar discriminatie op deze gronden. Een acteur noemt als suggestie om met twee acteurs te werken en in het begin vooral veel verschillende situaties en copingstrategieën te illustreren. Pas later zouden de jongeren zelf aan de slag kunnen gaan met de trainingsacteurs. Ook noemt deze acteur het oefenen belangrijk maar soms mag er meer stilgestaan worden bij de ervaringen van de jongeren met de oefening. Ook kan het waardevol zijn om ze wat meer in het diepe te gooien. Dat kan door ze geen voorbereidingstijd te geven, waardoor ze gedwongen worden om meer te improviseren. In het dagelijkse leven is er immers ook lang niet altijd de mogelijkheid om een strategie voor te bereiden. Verder is de perspectiefwisseling belangrijk waarin jongeren door zowel slachtoffer, dader of omstander te spelen meer inzicht krijgen in de manier waarop copingstrategieën werken.

Een andere acteur noemt dat er ook gevarieerd kan worden door bij elke casus verschillende moeilijkheidsgraden aan te brengen. Verder is er een dilemma bij het laten inbrengen van eigen ervaringen als voorbeeld. Er zitten voordelen aan: door aan te sluiten bij de eigen verhalen van deelnemers zelf kunnen ze situaties uit het verleden waarin ze zich niet krachtig voelden, herbeleven. Vervolgens kunnen ze oefenen met andere strategieën om met de situatie om te gaan. De trainers kunnen de jongeren dan actief bevragen op hoe ze de situatie met de kennis van nu anders zouden aanpakken en dit vervolgens oefenen. Hier staat tegenover dat sommige ervaringen van de jongeren voor een rollenspel niet altijd geschikt of juist te specifiek zijn. Een rollenspel over een sollicitatiegesprek is bijvoorbeeld erg specifiek doordat er sprake is van een hiërarchische en afhankelijkheidsrelatie. In veel situaties ontbreekt een dergelijke relatie, waardoor het vier keer naspelen van een dergelijk voorbeeld eenzijdig. Jongeren krijgen zo onvoldoende handvatten om te ervaren hoe zij in diverse situaties om kunnen gaan met discriminatie. Ook bestaat het risico dat andere deelnemers zich onvoldoende herkennen in een voorbeeld.

Andere verbeterpunten

Andere verbeterpunten die door de jongeren en de professionals zijn genoemd: meer aandacht voor het uitwisselen van ervaringen van studenten in een groep waarbij mensen elkaar niet of nauwelijks kennen om zo te investeren in onderling vertrouwen en een veilig klimaat, meer koppeling met het werkveld⁵, minder langdradig zijn in de introductie, de kennismakingsronde en de persoonlijke ervaringen van de trainers, meer actieve en enthousiaste houding van de trainers, meer jongeren aanwijzen om te vertellen over hun ervaringen om zo een grotere diversiteit aan verhalen op te halen, langere sessies of meerdere trainingen, duidelijke opdracht of duidelijke rollen meegeven als een groep jongeren een casus moet spelen, bewustzijn creëren over discriminatie als probleem, de training afsluiten met duidelijke slotconclusies, meer aandacht voor wat omstanders kunnen betekenen als zij discriminatie zien en meer stilstaan bij de rol van ouders door ook hen te confronteren als zij tijdens de training vooroordelen uiten of discriminerende uitspraken doen.⁶ Een laatste belangrijk verbeterpunt dat een acteur noemt is dat er minder nadruk moet worden gelegd op de negatieve effecten en nadelen van copingstrategieën. Eenzijdige nadruk op negatieve voorbeelden draagt als risico in zich dat het gevoelens van hopeloosheid en machteloosheid eerder versterkt dan doet afnemen. Positieve voorbeelden, waarin de toepassing van een bepaalde strategie gewerkt heeft, kunnen daarentegen inspiratie, energie, kracht en moed geven. Na het 'demonstreren' van dergelijke positieve voorbeelden kan altijd nog de relativering volgen dat de betreffende strategie niet altijd en overall werkt.

Reflecties

De effecten van de trainingen op de verschillende groepen komen grotendeels overeen. Dit neemt niet weg dat er ook verschillen bestaan tussen de groepen. Factoren die mogelijk van invloed zijn geweest op deze verschillen zijn deels toe te schrijven aan kenmerken van de groep. De trainers noemen een aantal factoren zoals: verschillen in de grootte van de groep, de mate waarin de deelnemers elkaar kennen, de gemeente waarin de groep woont, de mate van diversiteit en het opleidingsniveau. Zoals eerdergenoemd, hadden de hbo-studenten behoefte aan meer theorie, terwijl bij ROC-studenten over het algemeen juist meer interesse hadden in oefeningen. In kleinere groepen is het eenvoudiger om veel mensen aan het woord te laten en in groepen waar mensen elkaar niet of nauwelijks kennen, kan er voor sommige mensen een drempel zijn om persoonlijke ervaringen in te brengen.

⁵ In de hbo-klas bestond bij verschillende jongeren een misverstand. De verwachting was dat de training gericht zou zijn op wat zij als social worker kunnen betekenen voor doelgroepen die discriminatie ervaren. Het was niet voor alle jongeren duidelijk dat de training gericht was op hun persoonlijke ervaringen en hoe zij in hun persoonlijke levens om kunnen gaan met discriminatie.

⁶ Overigens gaven de trainers meerdere verbeterpunten aan, zonder te weten wat de feedback van de deelnemers en professionals is. Dit laat zien dat de trainers een sterk reflexief en zelfkritisch vermogen hebben. Zo noemen ze zelf ook de langdradigheid en zoveel mogelijk mensen aan het woord laten. Ook hadden zij de indruk dat de hbo-studenten meer theorie nodig hadden, terwijl de ROC-studenten juist minder theorie wensden.

De verschillen tussen groepen zijn daarnaast toe te schrijven aan de opzet van de training. Die was elke keer weer net iets anders, onder meer doordat er soms minder tijd beschikbaar was. Zo is er soms meer tijd uitgetrokken voor kennisoverdracht, terwijl er in andere situaties juist meer tijd werd ingeruimd voor oefeningen. Ook de mate waarin de trainers doorvroegen naar hoe jongeren zijn omgegaan met discriminatie en wat dit hen heeft opgeleverd verschilde. Waar de trainers bij sommige trainingen juist actief en enthousiast met de groep aan de slag gingen, waren er ook momenten dat ze niet dezelfde mate van energie en enthousiasme konden uitstralen. Dit laatste speelde als de training in de avond plaatsvond en de trainers vermoeid waren na een lange dag werken.

Het gaat om accentverschillen, de basisonderdelen kwamen in elke training aan bod. Er zijn mede daarom ook geen noemenswaardige verschillen in effecten. Bewustwording en aanwijzingen voor gedragsverandering zijn in alle groepen terug te zien. De verschillen uiteten zich vooral in de aangedragen verbeterpunten. Het is in die zin belangrijk om te realiseren dat sommige kritiekpunten niet altijd van toepassing zijn op alle gegeven trainingen. Daarnaast zijn niet alle kritiekpunten per definitie even terecht, niet aan alle feedback moet zwaar getild worden. Variëren door copingstrategieën te oefenen in verschillende situaties is een aanbeveling die in verschillende trainingen van begin af aan is toegepast (o.a. sollicitatiegesprek, in de supermarkt, op straat).

De trainingsacteurs hadden niet altijd direct een duidelijk antwoord op de exacte betekenis van een strategie of gaven een beperkte uitleg. Het is belangrijk dat de strategieën in hun veelzijdigheid uitgelegd worden anders kan een strategie eenzijdig en weinig waardevol overkomen. De conformerende strategie is bijvoorbeeld meer dan alleen meelachen. Het is belangrijk dat de verschillende voorbeelden genoemd worden. Het is een taak van de trainers om de acteur hier eventueel in aan te vullen door deelnemers bewust te maken dat er meerdere reactievormen te onderscheiden zijn binnen een strategie. In totaal zijn er vier verschillende trainersacteurs ingezet voor dit project. Eén van de trainers stelt dat het de voorkeur verdient om slechts één acteur te verbinden aan het project, zodat deze steeds meer kan groeien in zijn rol.

6 Conclusies

In dit hoofdstuk volgen de conclusies over de effecten, werkzame mechanismen en verbeterpunten van de training 'Reageren op discrimineren'. We vatten daarvoor de bevindingen van het vorige hoofdstuk kernachtig samen. In hoofdstuk 7 volgen enkele aanbevelingen.

Doelrealisatie en bijvangsten

De training zet op korte termijn in op bewustwording van en inzicht in verschillende copingstrategieën. Het doel voor de middellange termijn is dat jongeren door een uitbreiding van hun handelingsrepertoire meer controle en zelfvertrouwen ervaren in situaties waarin zij met discriminatie en uitsluiting in aanraking komen. De veronderstelling hierbij is dat zij beter in staat zijn om passende strategieën te selecteren en toe te passen. Passende strategieën zijn strategieën die vanuit het eigen perspectief goed aansluiten bij de sociale context en de eigen persoonlijke drijfveren en wensen van jongeren. In hoeverre kunnen we concluderen dat de beoogde doelen zijn gerealiseerd?

Bewustwording en inzicht

De eerste conclusie is dat alle bouwstenen van de training (het bijbrengen van kennis over, het uitwisselen van ervaringen met en het oefenen van vaardigheden in het toepassen van verschillende copingstrategieën) hebben, bijgedragen aan een versterkt bewustzijn van en inzicht in manieren van omgaan met discriminatie. Zowel de jongeren zelf als de betrokken professionals (docenten, jongerenwerkers, trainers, trainers-acteurs en de onderzoeker) trekken die conclusie. De jongeren geven aan dat zij door de training ook bewust zijn geworden van de voor- en nadelen van de verschillende strategieën. De trainers hebben de jongeren een taal aangereikt die het voor hen eenvoudiger maakt om te reflecteren op ervaringen uit het verleden. Ze herkennen nu welke strategieën zij in het verleden hebben toegepast en kunnen beoordelen in hoeverre deze strategieën effectief zijn geweest. Dit stimuleert hen ook om na te denken over de vraag hoe zij in toekomstige situaties kunnen en willen reageren. Nu al geven de jongeren aan dat de training hen activeert om hier bewust over na te denken.

Het handelingsrepertoire van de jongeren is in cognitieve zin uitgebreid. Hiermee heeft de training hen handvatten aangereikt hoe te handelen in bepaalde situaties. Dit heeft bij veel jongeren het besef vergroot dat ze een keuze hebben en dat ze afhankelijk van de situatie een passende strategie kunnen kiezen. Doordat ze de voor- en nadelen van de diverse strategieën herkennen, zijn de jongeren zich ervan bewust dat het zinvol kan zijn om strategieën af te wisselen en aan te passen op de situatie. Maar het kennen en begrijpen van verschillende strategieën is nog geen garantie dat mensen zich deze strategieën ook eigen hebben gemaakt en daadwerkelijk toepassen in de praktijk. Bewustwording is volgens alle betrokkenen echter wel een belangrijke eerste stap om doelgericht om te kunnen gaan met discriminatie.

Gedragsverandering

Er zijn meerdere aanwijzingen dat de training ook gedragsverandering in gang (kan) zet(ten). Het meest duidelijk komt dit naar voren in verhalen van jongeren die na de training al een andere strategie hebben toegepast dan

gewoonlijk. Voor veel jongeren geldt echter dat ze zo kort na de training nog geen (nieuwe) discriminatie-ervaringen hebben meegemaakt. Voor deze groep kunnen we dus niet met zekerheid vaststellen of het in de praktijk zal leiden tot gedragsverandering. Er zijn wel redenen om te veronderstellen dat dit aannemelijk is. Zo blijkt uit de gedragsintenties van verschillende jongeren dat ze nu al vol overtuiging weten te benoemen hoe zij voortaan zullen reageren op discriminatie. Andere jongeren denken kritisch na over copingstrategieën en wat ze hiermee willen bereiken en praten erover met familie, vrienden en klasgenoten. Sommige jongeren zijn nog zoekende naar de strategie die het beste bij hen past. Deze zoekende houding is begrijpelijk aangezien het vinden van de juiste strategieën ook een kwestie is van leren in de praktijk, zoals jongeren zelf ook aangeven. Verder verwachten jongeren bewuster met discriminatie om te gaan. Professionals verwachten dat zij nieuwe ervaringen makkelijker kunnen verwerken, meer bewustzijn in hun handelen leggen en meer doelgericht omgaan met discriminatie. Het kennen van de verschillende strategieën helpt hen ook om reacties op discriminatie uit het verleden te duiden en om hun strategieën vervolgens (eventueel) bij te stellen.

Hoewel alle jongeren en professionals uitermate positief zijn over de training zelf, gelden de genoemde positieve effecten niet voor alle deelnemers. Voor een kleine groep geldt dat de training waarschijnlijk niet direct tot gedragsverandering zal leiden. Drie jongeren en één docent uiten hun twijfels over de effecten. Zo zouden sommige jongeren volgens de docent een te kritische en bevooroordeelde houding aannemen, door ervan uit te gaan dat ze alles al weten. Hierdoor staan de jongeren onvoldoende open voor de gedeelde inzichten en vaardigheden. Een andere verklaring is dat sommige jongeren mogelijk niet of nauwelijks (nog) discriminatie ervaren. Hierdoor kunnen zij de strategieën niet toepassen, oefenen en verbeteren in de praktijk. Een andere mogelijkheid is dat enkele jongeren de invloed van de training onderschatten. Maar het omgekeerde is eveneens mogelijk, namelijk dat (een deel van de) jongeren de invloed van de training en hun eigen vaardigheden overschatten.

Het is verder plausibel dat de training bijdraagt aan meer zelfvertrouwen en zelfregie. De jongeren spreken over “een gevoel van meer controle” door de uitbreiding van hun handelingsrepertoire. Ook is de training voor hen een steun in de rug. Dat resulteert in een vergroting van zelfvertrouwen, assertiviteit en weerbaarheid. Sommige jongeren spreken hierbij over zichzelf, terwijl er ook jongeren zijn die het algemener formuleren en verwachten dat deze effecten (ook) bij anderen optreden.

De training heeft ook een aantal onverwachte successen opgeleverd. Door de opzet van de training krijgen jongeren de kans om hun verhalen te delen en voelen zij zich gehoord. Ze krijgen erkenning en bevestiging dat het uitgesloten worden niet aan hen ligt maar dat discriminatie een serieus en gedeeld probleem is. Hoewel de training zich in de basis richt op het ondersteunen van slachtoffers, blijkt het ook mensen aan te spreken op hun rol als omstander of dader. Ook komen er ‘beroepsmatige bijvangsten’ bovendrijven. De jongeren van de sociale opleidingen denken dat ze de ervaringen uit de training kunnen toepassen in het werkveld om slachtoffers van discriminatie te ondersteunen. Tot slot delen de jongeren de opgedane inzichten met anderen in hun omgeving, waardoor de training ook effect kan hebben op het netwerk van sommige deelnemers.

Succesfactoren, aandachts- en verbeterpunten

In deze evaluatie zijn verschillende succesfactoren uiteengezet, factoren die de positieve effecten van de training kunnen verklaren. Daarnaast zijn er aandachts- en verbeterpunten benoemd die de training (nog) sterker kunnen maken. We beperken ons in dit hoofdstuk tot een korte opsomming van de succesfactoren en aandachts- en verbeterpunten. Een nadere onderbouwing is te vinden in hoofdstuk 5.

Succesfactoren

- De ruimte voor jongeren om persoonlijke ervaringen over discriminatie en copingstrategieën uit te wisselen;
- De ruimte om te oefenen met copingstrategieën in de vorm van een rollenspel met ondersteuning van trainersacteurs;
- De ruimte voor kennisoverdracht en het inbrengen van theoretische inzichten over copingstrategieën;
- De inbreng van persoonlijke ervaringsverhalen van trainers;
- Een sterk trainersduo met diverse kwaliteiten en vaardigheden om dit gevoelige thema op een toegankelijke en laagdrempelige manier onder de aandacht te brengen, het gesprek hierover te faciliteren en jongeren aan te moedigen om te oefenen met copingstrategieën;

Aandachts- en verbeterpunten

- Een goede balans tussen theorie en praktijk, opdat deze aansluit bij de wensen en capaciteiten van de groep. Aangezien die balans per groep verschilt, is het nodig om dit per groep elke keer opnieuw aan te voelen, voor te leggen of voor te bespreken met de docent of een andere begeleider van de groep;
- Meer variatie aanbrengen in de training, waaronder meer ruimte voor discussie, aandacht voor discriminatie op verschillende gronden, meer variatie in het type en de complexiteit van de casus aanbrengen, jongeren vaker in het diepe gooien door ze geen voorbereidingstijd te geven, ruimte voor perspectiefwisseling waarbij jongeren zowel slachtoffer, dader als omstander mogen spelen;
- De introductie, kennismakingsronde en de persoonlijke ervaringen van de trainers beperkt houden;
- Zoveel mogelijk verschillende jongeren aanwijzen om te vertellen over hun ervaringen, om zo een grotere diversiteit aan verhalen boven tafel te krijgen;
- Langere sessies of meerdere trainingen organiseren;
- Tijd inruimen voor bespreken van het thema discriminatie als probleem;
- Voldoende aandacht schenken aan wat omstanders kunnen betekenen als zij discriminatie zien. Meer stilstaan bij de rol van daders, door ook hen te confronteren als zij tijdens de training vooroordelen uiten of discriminerende uitspraken doen;
- Waken voor te veel nadruk op de negatieve effecten en nadelen van copingstrategieën, omdat dit gevoelens van hopeloosheid en machteloosheid kan versterken. Meer positieve voorbeelden zijn nodig om voldoende inspiratie, energie, kracht en moed mee te geven;
- Probeer het aantal trainersacteurs dat meewerkt aan een project te beperken.

Eén kanttekening moeten we plaatsen. De aandachts- en verbeterpunten zijn niet altijd van toepassing op alle gegeven trainingen. De reden hiervoor is dat de uitvoering van de training en de behoeften van de jongeren per groep verschillen. Dit resulteerde in uiteenlopende kritiekpunten en opvattingen die soms letterlijk lijnrecht tegenover elkaar stonden. Verder zijn niet alle verbeterpunten per definitie even terecht.

7 Aanbevelingen

De training heeft tot diverse positieve effecten geleid. Het advies is daarom om de pilottraining op basis van dit rapport verder te verbeteren en de training vervolgens te blijven aanbieden aan scholen. Het rapport is voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

Gereedschapskist voor trainers

In de vorige paragraaf zijn al veel aandachts- en verbeterpunten genoemd die de training (nog) sterker kunnen maken. Tegelijkertijd is het onmogelijk om alle verbeterpunten te verwerken in twee trainingen. Bovendien is dat ook niet altijd wenselijk, omdat sommige punten maar door een beperkt aantal mensen zijn genoemd en mogelijk lang niet door iedereen gedeeld worden. Gelet op de behoeften van jongeren is het advies om de training uit te bouwen naar drie bijeenkomsten. Zo ontstaat er meer ruimte om de nodige variatie aan te brengen en zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de verschillende wensen van de groepen deelnemers. Al zullen er ook binnen de groepen altijd verschillende behoeftes blijven bestaan. Een optie is om de trainers een gereedschapskist mee te geven met uiteenlopende werkvormen, theoretische elementen en oefeningen waar de trainers op basis van de groepsdynamiek en groepswensen uit kunnen selecteren en afwisselen. Dit vraagt de nodige flexibiliteit van de trainer, maar heeft als belangrijke voordeel dat er direct geanticipeerd kan worden op het niveau en de behoeften van de groep. In feite zijn de trainers ook al op deze manier te werk gegaan. Zij vinden het prettig om steeds de ruimte te hebben om tussentijds aanpassingen te doen, het programma bij te sturen en stil te staan bij wat er bij de betreffende groep past.

Aanvullingen van de training

In deze training lag de focus op psychologische strategieën. Als de training uitgebreid kan worden naar meer sessies, dan is het waardevol om ook aandacht te besteden aan politieke copingstrategieën (collectief politiek-maatschappelijke veranderingen proberen te realiseren langs democratische weg), sociale copingstrategieën (steun zoeken, advies inwinnen, ervaringen met elkaar uitwisselen) en structurele copingstrategieën (melden, aangifte doen, professionals inschakelen). Een andere interessante aanvulling kan zijn om mensen te trainen opdat ze het gesprek over copingstrategieën met elkaar kunnen voeren, zonder dat er een onveilige sfeer ontstaat. Investeren in nazorg is eveneens een optie, hierbij kan een docent bijvoorbeeld bepaalde handvatten aangereikt krijgen om de nagesprekken met de jongeren te voeren en begeleiden.

Aangepaste training voor jongeren met een hbo-niveau

Verder is het duidelijk dat jongeren op hbo-niveau (en hoger) een aangepast programma nodig hebben. Deze jongeren hebben sneller inzicht in de betekenis van copingstrategieën en hebben meer behoefte aan theorie. Jongeren die een opleiding volgen aan een ROC hebben eerder behoefte aan meer oefeningen. Zeker als het gaat om hbo-studenten social work kan het interessant zijn om ook een training of een les te ontwikkelen voor hun professie. Deze kritische noot betekent niet dat er bij hbo-studenten geen behoefte is aan dergelijke trainingen. In deze studie is gebleken dat zij de training ondanks kritiekpunten positief waarderen en belangstelling hebben voor een uitbreiding van de training. Ook geven verschillende jongeren en docenten aan dat dit thema een onderdeel van de opleiding 'social work' zou moeten worden. Dit kan bijdragen aan een cultuursensitieve houding van de professionals van de toekomst.

Professionals trainen

Tegelijkertijd is het ook geen overbodige luxe om de huidige professionals te trainen. De training is geschikt gebleken voor jongeren, maar vergelijkbare trainingen kunnen ook geschikt zijn voor professionals. Zoals onderstaande tabel laat zien kunnen bijvoorbeeld jongerenwerkers, social workers, docenten en politieagenten in hun werk op verschillende manieren in aanraking komen met discriminatie. Dit kan tot ingewikkelde professionele dilemma's leiden. Trainingen waarin professionals deze dilemma's met elkaar kunnen delen en van elkaar kunnen leren voorzien mogelijk in een belangrijke behoefte.

	Professionals als slachtoffer	Professional als dader	Professional als omstander
Op de werkvloer	Collega discrimineert professional	Collega beschuldigt professional van discriminatie	Professional ziet discriminatie als omstander plaatsvinden tussen collega's op de werkvloer
In contact met de burger (klas, op straat)	Burger, leerling of cliënt discrimineert professional	Burger, leerling of cliënt beschuldigt professional van discriminatie	Professional ziet discriminatie als omstander plaatsvinden tijdens uitvoerende werkzaamheden.

Opvoedondersteuning

Het thema omgaan met discriminatie past ook binnen de opvoedondersteuning. Veel ouders zijn onzeker over hoe ze hun kinderen kunnen voorbereiden op en ondersteunen bij ervaringen met discriminatie (Van Mourik, 2017). Recent onderzoek laat zien dat er ook daadwerkelijk een behoefte bestaat bij ouders om met elkaar en met deskundigen in gesprek te gaan over het omgaan met discriminatie. Zij hebben behoefte aan praktische opvoedtips. Ouders zijn bang dat hun kinderen zich, door ervaringen met discriminatie en stereotypering, niet meer verbonden voelen met de samenleving en vatbaar worden voor radicalisering (Klooster, 2017). Uit internationaal onderzoek is bekend dat de copingstrategie die ouders zelf gebruiken van invloed is op de copingstrategie die hun kinderen later toepassen. Ook laat onderzoek zien dat als ouders met hun kinderen over deze thematiek praten deze kinderen later meer kennis over hun eigen etnische groep hebben. Daardoor zijn ze beter in staat om vooroordelen te begrijpen en effectievere copingstrategieën te hanteren. Ander onderzoek stelt vast dat migrantenjongeren die met hun ouders over discriminatie hebben gesproken zich meer gestigmatiseerd voelen dan jongeren bij wie dit veel minder een gespreksonderwerp vormde. Te veel aandacht kan vooral bij jongens zorgen voor wantrouwen, omdat zij discriminatie verwachten. De opvoeding kan een beschermende factor zijn voor jongeren als ouders meer inzicht verkrijgen in (de voor- en nadelen van) verschillende copingstrategieën (Omlo, 2014).

Omgaan met vooroordelen en stereotype beelden

In hoofdstuk 1 van dit rapport is al benadrukt dat het investeren in kennis en vaardigheden van slachtoffers nadrukkelijk niet betekent dat slachtoffers de verantwoordelijkheid dragen voor de oplossing van discriminatieproblemen. Tegelijkertijd is beargumenteerd waarom het toch nodig is om slachtoffers te ondersteunen in het omgaan met discriminatie. Dit neemt niet weg dat het ook nodig is om te investeren in interventies die gericht zijn op het omgaan met vooroordelen en stereotype beelden. De focus kan daarbij liggen op mensen met vooroordelen en racistische denkbeelden. Daarnaast kan de aandacht ook gaan naar omstanders: welke coping-

strategieën kunnen omstanders inzetten als zij onrecht voor hun ogen zien gebeuren? Voor omstanders kunnen aparte trainingen ontwikkeld worden, maar dit onderdeel kan ook geïntegreerd worden binnen de bestaande training. Het voordeel van de laatste strategie is dat trainers een hele klas kunnen aanspreken op hun vooroordelen. Het laat zien dat we allemaal in potentie zowel dader als slachtoffer kunnen zijn.

In de trainingen werd duidelijk dat jongeren zich op verschillende gronden gediscrimineerd voelen. Op het gebied van religie, etniciteit, gender en seksuele geaardheid. Ook blanke autochtone Nederlanders voelen zich soms gediscrimineerd. Hoewel minderheidsgroepen veel vaker discriminatie ervaren, is het mogelijk effectiever om discriminatie als gedeeld probleem te presenteren. Zo voelt iedereen zich verantwoordelijk en aangesproken om dit hardnekkige probleem binnen en buiten de 'eigen' gemeenschap ter discussie te stellen. En om samen manieren te vinden om zowel de vooroordelen van anderen als de eigen vooroordelen de baas te blijven.

Uitrollen en borging van de training

De begeleidingscommissie heeft zich aangesloten bij bovenstaande aanbevelingen en gaf de onderzoeker het volgende mee:

- maak concreet voor welke soort organisaties de training geschikt kan zijn en bekijk of interne trainers de training kunnen verzorgen (borging);
- maak ook handreikingen toegespitst op verschillende doelgroepen en neem daarbij duidelijke randvoorwaarden op;
- als organisaties de training zelf gaan geven is het belangrijk om de kwaliteit van de trainers te borgen, daarvoor kun je bijvoorbeeld een assessment opnemen in de randvoorwaarden.

Literatuurlijst

Abma, T. (2014) Responsieve evaluatie: onderzoek dat niet wil controleren maar leren. <http://www.socialevraagstukken.nl/responsieve-evaluatie-onderzoek-dat-niet-wil-controleren-maar-leren/> (geraadpleegd op 26 juni 2017)

Andriessen, I, Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007) *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. SCP: Den Haag.

Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland*, SCP: Den Haag.

Boog, B., Slagter, M., Jacobs-Moonen, I. & Meijering, F. (2005) *Focus op action research. De professional als handelingsonderzoeker*. Assen: Koninklijke van Gorcum.

Boumans, J. (2014) *Naar het hart van empowerment (deel 2). Over de vraag wat werkt*. Utrecht: Trimbos Instituut.

Butera, F. & Levine, J.M. (2009) *Coping with minority status. Responses to exclusion and inclusion*. Cambridge: Cambridge University Press.

Chryssochoou, X. (2004) *Cultural diversity. Its social psychology*. Malden & Oxford: Blackwell Publishing.

Dewaele, A. en M. van Houtte (2010). *Zichtbaarheid- en discriminatiemanagement bij halebijjongeren*. Antwerpen/Hasselt: Steunpunt Gelijkekansenbeleid – consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt.

Klooster, E. (2017) *Beschermen tegen radicalisering en polarisatie. Evaluatie van zes pilots voor meiden en moeders*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.

Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*, New York: Springer Publishing.

Lazarus, R.S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. New York: Springer Publishing Company.

Machielse, A. (2016) *Afgezonderd of ingesloten? Over sociale kwetsbaarheid van ouderen*. Utrecht: Uitgeverij Net aan Zet.

Mourik, K. (2017) Sta open voor de problemen van je doelgroep, in *Mediator* (22 maart)

Omlo, J. (2014) *Copingstrategieën bij ervaringen van discriminatie. Een verkennende literatuurstudie*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken.

Pascoe, E.A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135 (4), 531-554.

Regenmortel, T. Van, Steenssens, K. & Steens, R. (2016) Empowerment onderzoek: een kritische vriend voor sociaal werkers. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 25, (3), p. 4–23.

Rispens, S., Janssen, S., Weel, A. & Wielaard, P. (2014) Discriminatie. http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/D_Discriminatie.pdf (geraadpleegd op 26 juni 2017)

Schoenmakers, E.C., Van Tilburg, T.G., & Fokkema, T. (2015). Problem-focused and emotion-focused coping options and loneliness: How are they related? *European Journal of Ageing*, 12, 153-161.

Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216-269.

Verkuyten, M. (2010) Identiteit en diversiteit. De tegenstellingen voorbij. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Dit rapport werd gemaakt in opdracht van de Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS). De Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) streeft naar een sociaal stabiele samenleving; een veerkrachtige samenleving die duurzaam bestand is tegen maatschappelijke spanningen die voortkomen uit migratievraagstukken. Werken aan een samenleving die tegen een stootje kan, door te weten wat er speelt, spanningen in goede banen te leiden en waar mogelijk op te lossen en perspectieven van de ander te belichten. Door de kennispositie, kennisdeling en kennisbevordering van ESS draagt de unit bij aan een samenleving waarin mensen vanuit diverse achtergronden prettig samenleven.

De ESS is onderdeel van de directie Samenleving&Integratie van het Ministerie SZW (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Als u gebruik wilt maken van teksten uit deze uitgave, moet u hiervoor toestemming vragen bij de ESS via ess@minszw.nl. Meer informatie: www.socialestabiliteit.nl



Meer informatie:
Ministerie van SZW
Directie Samenleving & Integratie
Expertise-unit Sociale Stabiliteit
T 070 333 45 55
I www.socialestabiliteit.nl
E ess@minszw.nl

November 2017 | 106805