



# Samen verschillend

Een verkenning van de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de buurt, op school en op het werk



# Samen verschillend

Een verkenning van de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de buurt, op school en op het werk

Mérove Gijsberts

Wil Portegijs

Erik de Bakker

Maroesjka Versantvoort

Joris Broere

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is een interdepartementaal, wetenschappelijk instituut, dat – gevraagd en ongevraagd – sociaal-wetenschappelijk onderzoek verricht. Het SCP rapporteert aan de regering, de Eerste en Tweede Kamer, de ministeries en maatschappelijke en overheidsorganisaties. Het SCP valt formeel onder de verantwoordelijkheid van de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het SCP is opgericht bij Koninklijk Besluit op 30 maart 1973. Het Koninklijk Besluit is per 1 april 2012 vervangen door de 'Regeling van de minister-president, Minister van Algemene Zaken, houdende de vaststelling van de Aanwijzingen voor de Planbureaus'.

Opmaak binnenwerk: Xerox, Den Haag  
Eindredactie en productiebegeleiding: Future Communication, Utrecht  
Omslagontwerp: Xerox, Den Haag  
Beeld omslag: ANP | Hollandse Hoogte | Kim van Dam

### **Copyright**

U mag citeren uit SCP-rapporten, mits u de bron vermeldt.

U mag SCP-bestanden op een server plaatsen mits:

- 1 het digitale bestand (rapport) intact blijft;
- 2 u de bron vermeldt;
- 3 u de meest actuele versie van het bestand beschikbaar stelt, bijvoorbeeld na verwerking van een erratum.

### **Data**

SCP-databestanden, gebruikt in onze rapporten, zijn in principe beschikbaar voor gebruik door derden via DANS: [www.dans.knaw.nl](http://www.dans.knaw.nl).

### **Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

Via onze website kunt u zich kosteloos abonneren op een elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>Samenvatting en beleidsadviezen</b>	<b>6</b>
Samenvatting van de bevindingen	7
Adviezen voor beleid	12
Tot besluit	13
<b>1 Sociale cohesie in een diverse samenleving</b>	<b>14</b>
1.1 Inleiding	14
1.2 De concepten diversiteit en sociale cohesie: een verheldering	15
1.3 Theoretische benaderingen	18
1.4 Beleidsaandacht voor de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie	20
<b>2 Diversiteit en sociale cohesie in de woonomgeving</b>	<b>22</b>
2.1 Inleiding	22
2.2 Aannames in beleid rond diversiteit en sociale cohesie in de buurt	23
2.3 Onderzoek over de relatie tussen diversiteit in de buurt en sociale cohesie	26
2.4 Onderzoek naar de invloed van beleidsinterventies	42
2.5 Conclusies en beschouwing	44
<b>3 Diversiteit en sociale cohesie in het onderwijs</b>	<b>47</b>
3.1 Inleiding	47
3.2 Aannames in beleid rond diversiteit en sociale cohesie op scholen	48
3.3 Kwantitatieve studies naar diversiteit en sociale cohesie	53
3.4 Kwalitatieve studies naar diversiteit en sociale cohesie	58
3.5 Conclusies en beschouwing	61
<b>4 Diversiteit en sociale cohesie op het werk</b>	<b>64</b>
4.1 Inleiding	64
4.2 Aannames in beleid rond diversiteit en sociale cohesie op het werk	65
4.3 Onderzoek over diversiteit en sociale cohesie op het werk	67
4.4 Conclusies en beschouwing	77
<b>Literatuur</b>	<b>79</b>

## Voorwoord

Samenleven in verscheidenheid is een belangrijk thema voor opeenvolgende kabinetten. Het kabinet-Rutte IV beoogde richting te geven aan een samenleving waarin mensen betrokken zijn en oog hebben voor een ander, hoe anders die ander ook is. Het kabinet-Schoof stelt dat migratie hard drukt op onder andere de sociale samenhang in Nederland (PVV et al. 2024). Ook onder burgers leven zorgen over (toenemende) polarisatie en een gebrek aan verbinding tussen andersdenkenden in de samenleving. De gedachte achter dit alles is dat diversiteit het samenleven lastiger maakt.

Deze studie beoogt een handzaam overzicht te geven van de wetenschappelijke, empirische kennis op de kernaspecten van samenleven in verscheidenheid – diversiteit en sociale cohesie – en de relatie daartussen. Wat betekent diversiteit voor sociale cohesie? Is het een risicofactor voor samenleven of juist niet – en welke mechanismen spelen dan een rol? Wat is de betekenis van de leefwereld van mensen daarbij? Wat zien we als we het vele onderzoek dat zich richt op deze thema's bij elkaar brengen? Hoe verhouden deze zich tot de veronderstellingen in beleid? En wat zijn concrete handelingsperspectieven voor partijen die te maken hebben met vraagstukken van diversiteit en samenleven zoals beleidsmakers, scholen, werkgevers, gemeenten en burgers zelf?

Het is belangrijk om deze vragen te beantwoorden om grip te krijgen op deze thema's, niet alleen nu maar ook in de toekomst. De verwachting is dat de samenleving de komende jaren eerder meer dan minder divers zal worden. Bij inrichtings- en afstemmingsvraagstukken is het dan relevant handvaten te hebben om diversiteit niet ondermijnend maar vooral stimulerend te laten zijn voor sociale cohesie.

Met dit wetenschappelijk onderbouwd onderzoek hoopt het Sociaal en Cultureel Planbureau bij te dragen aan de maatschappelijke discussie over hoe vorm te geven aan samenleven in verscheidenheid en goed geïnformeerd overheidsbeleid op dit terrein. Deze studie resulteert in een vijftal adviezen om de sociale samenhang in een diverse samenleving te versterken.

Prof. dr. Karen van Oudenhoven-van der Zee (algemeen directeur)

## Samenvatting en beleidsadviezen

Nederland kent steeds meer nationaliteiten, religies en culturen. Vrouwen en mensen met een migratieachtergrond eisen hun plek op in arbeidsorganisaties. Lhbt'ers komen op meer plekken uit voor hun seksuele voorkeur of identiteit. Daarnaast groeien de verschillen tussen arm en rijk, de stad en het platteland. Zorgt die diversiteit ervoor dat we ons minder verbonden voelen met elkaar? Dat is de vraag die centraal staat in deze verkenning. Wat zien we als we het empirisch onderzoek dat naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in Nederland is gedaan bij elkaar brengen? Hoe verhouden de bevindingen zich tot de veronderstellingen in beleid en welke handvatten bieden deze voor beleidsmakers die de diverse samenleving als aandachtspunt hebben? Om een antwoord te vinden op deze vragen heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in deze verkenning onderzoek hierover op een rij gezet.

Met diversiteit en sociale cohesie hebben we twee omvattende fenomenen te pakken die beide zijn verbonden met – zoals dat wetenschappelijk heet – een complex van elkaar wederzijds versterkende oorzaken (zie hiervoor De Bakker et al. 2023). Omdat het samenleven uiteindelijk plaatsvindt in de specifieke contexten waarin mensen bewegen, besloten we ons primair te richten op analyses van buurten en wijken, van klassen en scholen en van werkvloeren en bedrijven. Woonomgeving, onderwijs en werk stelden we dus als praktijken van handeling centraal, juist omdat dit voor mensen belangrijke levensdomeinen zijn. We beperkten ons tot de onderzoeken die sinds 2000 in Nederland daarover zijn verschenen. Zo wilden we gericht kijken hoe verhoudingen en contacten in meer concrete handelingssituaties verbonden zijn met of leiden tot meer of minder sociale samenhang. Woonomgeving, onderwijs en werk zijn ook beleidsdomeinen waarin zorgen en discussies over diversiteit en sociale cohesie regelmatig opduiken. Het blijft echter vaak onduidelijk in hoeverre de zorgen en discussies die hier naar voren treden, en die berusten op allerlei aannames, reëel en feitelijk waar zijn. Hoe zit het hier precies? Welke inzichten komen in empirische studies naar voren als het gaat om de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie?

De opgedane inzichten hebben we gelegd naast de aannames in beleid rondom sociale cohesie. Het onderzoek levert aangrijpingspunten voor beleidsmakers en bestuurders om de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie beter te doorgronden en de uitdagingen die hier liggen aan te gaan.

---

### Kader S.1 Aanpak en leeswijzer van deze verkenning

In deze verkenning is voor de drie domeinen woonomgeving, onderwijs en werk nagegaan in hoeverre diversiteit en sociale cohesie al dan niet op gespannen voet staan, door onderzoek dat hiernaar in Nederland is gedaan op een rij te zetten. In totaal hebben we ongeveer 140 wetenschappelijke studies geanalyseerd die sinds 2000 zijn verschenen en gebaseerd zijn op Nederlandse gegevens. Bovendien is voor deze verkenning een nieuw empirisch onderzoek gedaan naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in 11.000 Nederlandse buurten in de periode 2012-2020. In deze samenvatting nemen wij de bevindingen uit de drie domeinen samen en formuleren een aantal algemene adviezen voor beleid. De lezer die in een of meerdere van de afzonderlijke domeinen is geïnteresseerd, verwijzen we naar de betreffende hoofdstukken: wonen in hoofdstuk 2, onderwijs in hoofdstuk 3 en werk in hoofdstuk 4. Meer informatie over de definities van diversiteit en sociale cohesie en over de theoretische veronderstellingen over deze relatie is te vinden in hoofdstuk 1.

---

## Samenvatting van de bevindingen

### **Aannames in beleid**

De algemene aanname van veel beleidsmakers is dat de sociale cohesie wordt verzwakt door processen die de samenleving meer divers hebben gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan secularisatie, individualisering en een toenemende etnische-culturele verscheidenheid. In de onderzoeksliteratuur wordt dit verklaard door theorieën als de conflicttheorie en sociale-controletheorie. Die veronderstellen dat er in een diverse omgeving minder cohesie is vanwege ofwel ervaren conflicten tussen bevolkingsgroepen ofwel een lagere mate van sociale controle. In superdiverse wijken zou het lastig zijn 'publieke vertrouwde' te bereiken vanwege problemen met veiligheid, verloedering en sociaal-economische achterstanden. In het domein van het onderwijs is er veel discussie (geweest) over 'zwarte' en 'witte' scholen die belemmerend zouden werken voor de integratie van nieuwkomers in de Nederlandse samenleving.

Het beleid op dit vlak beoogde de concentratie tegen te gaan van respectievelijk bewoners en scholieren met een kwetsbare sociaal-economische positie. Er werd verwacht dat een gemengde woon- of schoolomgeving de sociaal-economische positie van kwetsbare groepen zou versterken, omdat zij zich aan de burens of medescholieren kunnen optrekken. Bovendien zou het bevorderen van contact tussen mensen met verschillende achtergronden tot meer verbondenheid en begrip leiden. Beleidsmakers vertrekken daarbij vaak impliciet vanuit de in de literatuur veel onderzochte contacttheorie. Deze theorie stelt dat contact tot meer begrip tussen verschillende groepen kan leiden.<sup>1</sup> Het weinige evaluatieonderzoek dat is gedaan, geeft echter lang niet altijd de verwachte resultaten. Onbedoeld kan de doelstelling van gemengd wonen in het herstructureringsbeleid bijvoorbeeld tot onbegrip of spanningen leiden tussen oude en nieuwe bewoners. Ook het beleid in het onderwijsdomein laat soms wensdenken zien, in de zin dat beleidsmakers hoge verwachtingen koesteren over menging en de contacten tussen scholieren die dat zou opleveren. Of contacten tussen groepen vooroordelen verminderen, hangt af van een aantal randvoorwaarden, zo blijkt uit de literatuur. Het contact zou bijvoorbeeld plaats moeten vinden met iemand van gelijke status. Ook de kwaliteit van het contact is van belang. Negatieve contactervaringen kunnen de beeldvorming juist verslechteren, omdat mensen daarin een bevestiging zien van bestaande (voor)oordelen (zie bv. Van Wonderen en Felten 2020).

In het domein werk keert de veronderstelling dat diversiteit mogelijk nadelig is voor de sociale cohesie eveneens terug, met als verschil dat hier ook voordelen van diversiteit worden verwacht. Diversiteit werd aanvankelijk vooral belangrijk gevonden vanuit het oogpunt van gelijke kansen op werk voor ondervertegenwoordigde groepen. De laatste decennia wordt ook het belang voor de organisatie zelf benadrukt. Zo zou een divers personeelsbestand de legitimiteit van de organisatie ten goede komen en leiden tot een breder scala aan talenten, en daarmee tot een groter innoverend vermogen. Deze voordelen van meer diversiteit op de werkplek zouden slechts dan optreden als er tevens een omslag naar een inclusieve organisatiecultuur – waarin verschillen omarmd worden – plaatsvindt. Als inclusiebeleid breed wordt ingestoken, dus met expliciete waardering voor de inbreng van alle groepen en voor het leren van elkaar, komt het niet alleen ten goede aan de nieuwkomers, zo is de veronderstelling. Ook de gevestigden zouden daarvan profiteren, en daarmee de sociale cohesie op de werkplek.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Overigens is er ook de nodige kritiek gekomen op de verschillende theoretische noties, zoals de contacttheorie (bv. McKeown en Dixon 2017). Kritiekpunten richten er zich met name op dat de huidige samenleving veel complexer in elkaar zit dan de theorieën veronderstellen. Denk bijvoorbeeld aan het feit dat de huidige samenleving zodanig divers is geworden dat het beeld van een 'witte dominante groep' zeker in de steden steeds minder opgaat (de notie van superdiversiteit, zie bv. Crul 2016). Daarnaast komt er steeds meer aandacht voor het feit dat mensen op veel verschillende aspecten van elkaar verschillen en zich met verschillende 'groepen' kunnen identificeren (de notie van intersectionaliteit). Bovendien houden de theorieën geen rekening met de kwaliteit van het contact, noch met machtsverhoudingen.

<sup>2</sup> Of dat ook leidt tot de veronderstelde betere bedrijfsresultaten, valt buiten het blikveld van dit onderzoek.

## Verbanden tussen diversiteit en sociale cohesie

Het Nederlandse onderzoek naar verbanden tussen diversiteit en sociale cohesie, of een daaraan rakend begrip zoals inclusie, blijkt wat methoden en concepten betreft zeer divers. Of er een relatie is tussen diversiteit en sociale cohesie, hangt bovendien samen met veel andere factoren, die soms wel, vaak ook niet zijn meegenomen in onderzoek. Het maakt vergelijking niet eenvoudig. We vatten hierna eerst per domein kort de belangrijkste bevindingen samen, en trekken vervolgens een aantal conclusies over de domeinen heen.

---

### Kader S.2 Definities van diversiteit en sociale cohesie

In een eerdere studie, getiteld *Samenleving in beweging*, ging het SCP uitgebreid in op de veelomvattendheid en meerduidigheid van de concepten diversiteit en sociale cohesie, alsook op de normatieve kaders die hier spelen (De Bakker et al. 2023). De huidige verkenning neemt de daar gekozen definities als uitgangspunt. Hoewel diversiteit vaak gekoppeld is aan discussies over etnische en culturele diversiteit, is diversiteit veel breder op te vatten. Het gaat zowel om zichtbare verschillen (zoals huidskleur, geslacht en leeftijd), als om minder zichtbare kenmerken (zoals afkomst, fysieke conditie, religie en seksuele oriëntatie). Veel van deze verschillen worden niet als relevant ervaren, nauwelijks opgemerkt en spelen geen rol in de interactie tussen mensen, of alleen in bepaalde contexten. Maar aan andere kenmerken, of een combinatie ervan, wordt door veel mensen wel betekenis toegekend. Ook kunnen ze aanzetten tot een andere behandeling of zelfs uitsluiting. Dit kan dus iemands kansen in de samenleving bepalen en ook effect hebben op hoe mensen met elkaar omgaan. En daarmee kan het invloed hebben op de sociale cohesie tussen en binnen groepen mensen.

In deze verkenning kozen we voor een brede blik op sociale cohesie. We definiëren sociale cohesie als de mate waarin en de manier waarop mensen en groepen zich verbonden voelen en verbonden zijn met elkaar en met maatschappelijke instituties in de samenleving, en dat ook in hun gedrag aan de dag leggen (De Bakker et al. 2023). Sociale cohesie gaat dus zowel over houdingen als over gedrag. En niet alleen om de verhouding tussen burgers onderling (horizontale relaties), maar ook om die tussen burgers en overheid (verticale relaties) (Chan et al. 2006). Figuur S.1 laat zien dat we in de door ons onderzochte literatuur een brede waaier aan indicatoren van sociale cohesie aantreffen.

---

**Figuur S.1** Indicatoren van sociale cohesie in de drie onderzochte domeinen wonen, onderwijs en werk



---

Bron: SCP



### Woonomgeving

Onderzoek in de woonomgeving richt zich vaak op de invloed van de etnische diversiteit van de buurt. Het onderzoekt dan de aanname dat meer diversiteit aan herkomstgroepen in de buurt zorgt voor minder verbinding tussen buurtbewoners. De Nederlandse literatuur hierover is – ook in vergelijking met de andere twee levensdomeinen – van een aanzienlijke omvang. We zien dat in etnisch diverse wijken sociale cohesie inderdaad vaker onder druk staat. Dat komt mede doordat in etnisch meer diverse wijken vaak ook sprake is van sociaal-economische achterstanden, slechtere woningen, een verloederde woonomgeving en veel verloop. Uit zowel het hier geïnventariseerde onderzoek als nieuw door SCP uitgevoerd onderzoek blijkt dat dit leidt tot minder positieve contacten tussen bewoners, minder sociaal vertrouwen en meer spanningen (zie de bijlage bij dit rapport van Broere en Kros, te raadplegen via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport). Niet elk onderzoek vindt echter een negatieve relatie tussen diversiteit en sociale cohesie. Etnische diversiteit in de buurt kan ook positief uitwerken op het thuisgevoel; bij veel diversiteit is het immers normaal om anders te zijn. Bovendien zorgen diverse buurten ook voor meer ontmoetingskansen met mensen met een andere achtergrond. De mate van sociale cohesie hangt daarnaast niet alleen af van de diversiteit in de buurt, maar ook van andere kenmerken, zoals de sociaal-economische status van de buurt. Is die status laag, dan zorgt dit voor druk op de sociale cohesie. Maar nog belangrijker zijn persoonlijke kenmerken van bewoners, zoals opleidingsachtergrond of inkomensniveau.

Het mengen van buurten, bijvoorbeeld via herstructurering, zorgt niet per definitie voor meer cohesie. Dat blijkt uit bevindingen op basis van beleidsevaluaties naar de effecten van het sociaal-economisch mengen van buurten. Ook toont onderzoek geen duidelijke effecten aan van participatie- en sociale interventies, voor zover deze überhaupt zijn onderzocht. Wel lijkt het bij dergelijke interventies van belang te focussen op positieve contacten, gericht op gedeelde interesses of belangen. Dit is een belangrijke randvoorwaarde voor het slagen ervan. Een ander belangrijk concept in het onderzoek naar de woonomgeving is dat van ‘publieke familiariteit’: vluchtige ontmoetingen zijn nodig (en wellicht afdoende) om een zekere mate van gemeenschapsgevoel tot stand te brengen. Een dergelijke sociale infrastructuur vergt investeringen, bijvoorbeeld op publieke plekken waar veel mensen toch al bij elkaar komen, zoals buurthuizen of scholen.

### Onderwijs

Ook in het onderwijs richt beleid zich vaak op het mengen van leerlingen van diverse migratieachtergronden, dus het tegengaan van zogenoemde zwarte en witte scholen. Dat wordt gedaan vanuit de verwachting dat dit bij zal dragen aan de sociale cohesie in de samenleving. Onderzoek heeft zich tot nu toe bijna uitsluitend gericht op de effecten van etnisch-culturele diversiteit in de klas. Pas recent wordt ook segregatie naar sociaal-economische achtergrond geproblematiseerd. Op basis van ons literatuuronderzoek kunnen we niet concluderen of meer etnische diversiteit voor meer of minder verbinding zorgt. De uitkomsten van de geraadpleegde onderzoeken zijn daarvoor te wisselend. In sommige onderzoeken wordt vastgesteld dat, in lijn met de contacttheorie, etnische diversiteit in de klas samengaat met een positievere attitude over, en meer vriendschappen met medeleerlingen met een andere etnische achtergrond. Andere onderzoekers constateren juist het tegendeel, in lijn met de competitietheorie. Iets eenduidiger is het onderzoek over pestgedrag. Pesten blijkt meer voor te komen in klassen die in etnisch opzicht meer divers zijn. Maar anders dan verondersteld vanuit de competitietheorie is dat net zo vaak gericht op klasgenoten van de eigen etnische groep als die met een andere etnische achtergrond. Het pesten bleek vooral terug te voeren op de, overwegend lage, sociaal-economische achtergrond van leerlingen in de etnische diverse klassen.

De wisselende bevindingen kunnen te maken hebben met de mate waarin in de onderzochte klassen is voldaan aan de randvoorwaarden van de contacttheorie, zoals een gelijke status, een gezamenlijk doel en institutionele ondersteuning. Deze voorwaarden bieden een relevante leidraad voor het creëren van positieve verbindingen tussen leerlingen. Over het effect van burgerschapsonderwijs op de sociale cohesie in de klas kunnen we aan de hand van het weinige onderzoek dat hiernaar is gedaan geen robuuste uitspraken doen. Al met al is de conclusie dat er bij het socialecohesiebeleid voor het onderwijs nog veel vragen openstaan over de onderliggende mechanismen en processen die de sociale relaties in diverse klassen bepalen.

## Werk

Beleidsmakers vinden verhoging van de diversiteit in arbeidsorganisaties belangrijk vanuit maatschappelijk en organisatiebelang. Zij nemen aan dat meer diversiteit de sociale cohesie in arbeidsorganisaties onder druk kan zetten, maar tevens een bron van creativiteit en innoverend vermogen is. Ook het onderzoek in de werkomgeving is vooral gericht op de effecten van etnische diversiteit, en daarnaast op seksediversiteit. Het laat zien dat de inclusie van vrouwen en werknemers met een migratieachtergrond op de werkvloer in sommige gevallen te wensen overlaat. Zij voelen zich minder vaak thuis in de organisatie en hebben minder vaak het gevoel te passen in het beeld van de ‘goede werknemer’. Wat betreft migratieachtergrond, blijkt dat met name op te gaan voor mensen met een niet-westerse achtergrond.<sup>3</sup> Werkenden uit westerse landen voelen zich niet minder geïnccludeerd dan hun collega’s zonder migratieachtergrond. De positie van vrouwen is vooral onderzocht in sterk door mannen gedomineerde werkvelden. Zij blijken zich daar vaak wat minder geïntegreerd te voelen en onder druk te staan zich aan te passen, met name als zij ook in aantal sterk in de minderheid zijn. Of hun positie verbetert naarmate hun aandeel in de organisatie toeneemt, is lastig te zeggen. Het beperkt aantal studies waarin deze relatie is bestudeerd, levert zowel bewijs voor verbetering als verslechtering.

Het onderzoek levert daarmee zowel bewijs voor de contacttheorie (positie van vrouwen lijkt beter naarmate hun aandeel hoger is) als de conflicttheorie (aanwijzingen dat werkenden zonder migratieachtergrond zich minder geïnccludeerd voelen in meer diverse werksettings). Verder is duidelijk dat de sociale positie van ‘nieuwkomers’ niet uitsluitend afhangt van hun aandeel in de organisatie. Zeker zo bepalend is hun feitelijke positie in de organisatie, zoals het hebben van een vast dan wel tijdelijk contract. Ook statusverschillen tussen nieuwkomers en gevestigden en een al dan niet inclusieve organisatiecultuur spelen een rol. Deze factoren worden echter lang niet altijd meegenomen in onderzoek, wat de verschillen in uitkomsten kan verklaren. Het geïnventariseerde onderzoek in arbeidsorganisaties bevestigt in ieder geval – net als bij de levensdomeinen buurt en werk – het belang van de randvoorwaarden die in de contacttheorie worden gesteld voor positief contact en het verminderen van vooroordelen. Een hogere diversiteit leidt dus niet automatisch tot een inclusieve organisatiecultuur. De institutionele context is van belang, zoals het voeren van inclusiebeleid, gericht op het zien, waarderen en leren van verschillende inzichten. Hierbij spelen leidinggevendenden een belangrijke rol.

## Onderliggende mechanismen in de drie domeinen: verschillen en overeenkomsten en wat betekent dit voor beleid

Uit de onderzoeksliteratuur spreekt een urgentie om de onderliggende mechanismen die van invloed zijn op de relatie tussen diversiteit en cohesie beter in beeld te krijgen. Daarbij worden de contact- en de conflicttheorie vaak tegenover elkaar gesteld. Een complementaire benadering lijkt echter een betere karakterisering. Uit het onderzoek naar buurten blijkt bijvoorbeeld dat als in buurten de omvang van *outgroups* toeneemt, dit soms tot positievere opvattingen over elkaar leidt. Dat komt dan doordat mensen meer kennismaken met elkaar; het contact speelt een mediërende rol in de relatie tussen diversiteit en cohesie. Maar als de omvang van *outgroups* groter en zichtbaarder wordt, wordt een verdere toename soms ook als een bedreiging gevoeld voor zittende bewoners. Het gevolg is dan dat mensen negatief over elkaar gaan denken; het ervaren van dreiging is hier dan de mediërende factor. Uit het onderzoek naar scholen komt naar voren dat de door de contacttheorie onderscheiden randvoorwaarden deels ook de spanningen en conflicten kunnen verklaren waarop de conflicttheorie wijst. Zo is een belangrijke randvoorwaarde volgens de contacttheorie een institutionele omgeving die ertoe bijdraagt dat scholieren zich gelijkwaardig voelen. Denk aan een betrokken schoolbestuur dat docenten openlijk steunt en faciliteert als zij moeilijke gesprekken over vooroordelen in de klas aangaan. Wanneer een dergelijke ondersteuning ontbreekt, bestaat de kans dat meer contacten tussen verschillende groepen scholieren niet tot meer wederzijdse acceptatie leiden. Meer contact kan eventuele spanningen juist verergeren als gelijkwaardigheid niet of onvoldoende als (zichtbare) omgangsnorm functioneert.

<sup>3</sup> Het SCP maakt geen onderscheid meer in westerse en niet-westerse migratieachtergrond (zie SCP z.d.). In dit rapport gebruiken we deze aanduidingen noodgedwongen wel om aan te sluiten bij de terminologie en met name de indeling in de geraadpleegde onderzoeken.

Ook op de werkvloer blijken contacten met collega's met een migratieachtergrond samen te gaan met een positievere houding van de meerderheidsgroep. Tenzij het om een hoog percentage mensen met een migratieachtergrond gaat, dan versterkt het hun voorkeur voor collega's zonder migratieachtergrond. Daarbij lijkt het nogal uit te maken vanuit wiens perspectief de diversiteit wordt bekeken. Een groter aandeel 'nieuwkomers' kan voor henzelf betekenen dat ze meer zichzelf kunnen zijn, terwijl het voor de 'gevestigden' als bedreigend kan voelen voor de manier waarop zij gewend zijn samen te leven, leren of werken. Ook status speelt daarbij een rol. Als nieuwkomers een lagere status hebben dan de gevestigden, vormen zij minder snel een bedreiging, ook als hun aandeel toeneemt. Statusverschillen tussen groepen bleken daarmee minstens zo bepalend zijn voor de sociale inclusie van groepen binnen een organisatie als de numerieke verhoudingen.

Daarnaast blijken naast diversiteit tal van andere factoren van invloed te zijn op sociale cohesie. De onderzochte kwalitatieve studies tonen bijvoorbeeld aan dat eerste waarnemingen kunnen bedriegen. In kwalitatief onderzoek, waarin onderzoekers zich voor langere tijd in een bepaalde werkelijkheid onderdompelden, bleek pas gaandeweg de verwevenheid van factoren die, naast diversiteit, mede bepalen hoe burens, leerlingen of collega's elkaar ontmoeten, contact hebben of samenwerken. In het kwantitatieve onderzoek bleef deze bredere context waarin het samenleven in diversiteit plaatsvindt buiten beeld. Dat geldt ook voor de factor tijd. Er is weinig longitudinaal onderzoek beschikbaar. Daardoor is het onduidelijk of – en onder welke voorwaarden – er gewenning optreedt en minder afstand wordt ervaren naarmate groepen langer met elkaar wonen, leren of werken. Of dat dan verhoudingen juist meer op scherp komen te staan.

De drie onderzochte domeinen overziend, kunnen we concluderen dat diversiteit het samen wonen, leren en werken onder druk *kan* zetten, maar dat de uitkomsten van onderzoeken verschillen. Zo is er nog veel onduidelijk over de mechanismen die precies spelen in meer of minder diverse buurten, scholen en werkplekken. De bestudeerde studies leveren bijvoorbeeld geen eenduidig bewijs voor de contacttheorie dan wel de conflicttheorie. In verschillende onderzoeken werd zelfs duidelijk dat beide theorieën tegelijkertijd op kunnen gaan. Een plausibele verklaring voor de wisselende uitkomsten zijn de condities waaronder groepen elkaar tegenkomen. Zo komt in alle drie domeinen het belang naar voren van gelijke kansen en positie, een inclusief buurt-, school- en werkklimaat en focus op gemeenschappelijke belangen. Als aan deze randvoorwaarden wordt voldaan, is er een positieve invloed te verwachten van onderling contact op de sociale cohesie.

Dit betekent dat het bijvoorbeeld in buurten helpt het beleid te richten op gedeelde interesses en belangen, op het creëren van ontmoetingsmogelijkheden om die publieke familiariteit te bereiken en in te zetten op positieve contacten. Eveneens is het van belang beleid gericht in te zetten daar waar spanningen bestaan tussen bewoners. Dat kan worden gedaan door een structurele analyse van risicofactoren te maken en dit met bewoners samen op te pakken. Ook in het onderwijs kunnen de randvoorwaarden die vanuit de contacttheorie gelden als richtsnoeren worden gebruikt voor het (beleids)handelen dat sociale cohesie in de klas zou kunnen bevorderen. Dit kan door scholieren en studenten voldoende kans te bieden om elkaar te leren kennen en door niet alleen oog te hebben voor gelijke kansen, maar ook voor gelijke statusposities. Ook is het belangrijk een schoolklimaat te scheppen waarin het gezamenlijke doel centraal staat, dit als school actief uit te dragen en te zorgen voor institutionele ondersteuning. In arbeidsorganisaties geldt iets soortgelijks. Een diversiteitsbeleid dat zich focust op alle groepen in de organisatie blijkt de potentieel negatieve kanten van diversiteit te kunnen verminderen of wegnemen, en de potentieel positieve kanten van diversiteit te kunnen versterken. Ook de verschillende statusposities van werknemers binnen de organisatie blijken relevant. Een succesvol diversiteitsbeleid zal zich dan ook moeten richten op het waarborgen van gelijke kansen en het expliciet waarderen van verschillen als bijdrage aan het creatief vermogen van de organisatie. Het belang van een gelijke status, gelijke positie en kansen, institutionele ondersteuning en het benadrukken van het gemeenschappelijk belang is wederom in lijn met de voorwaarden die de contacttheorie stelt. Deze voorwaarden voor positief, vooroordelen verminderend contact vormen daarmee een goed kader voor beleid om de sociale cohesie te bevorderen.

## Adviezen voor beleid

Begin 2024 kwam het eindadvies van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 uit. Hierin wordt de vraag opgeroepen hoeveel migratie we als land aankunnen, terwijl we tegelijkertijd grip blijven houden op sociale cohesie. Deze verkenning sluit hier naadloos op aan, met als centraal thema hoe we kunnen voorkomen dat diversiteit en sociale cohesie op gespannen voet met elkaar staan. Of, anders geformuleerd: hoe kunnen we zo goed mogelijk samenleven met verschil? Daarvoor heeft het SCP vijf adviezen opgesteld.

- 1 Kijk kritisch naar de aannames die er bestaan over diversiteit en sociale cohesie, omdat deze meedeinen op maatschappelijke percepties die de blikken normatief sturen. Niet alleen in beleid, maar ook in onderzoek kan dit leiden tot een overwicht in aandacht. Dit kan daarmee onbedoeld ook zorgen voor de problematisering van bepaalde vormen van diversiteit.**

Met name in de woonomgeving en het onderwijs lag de nadruk jarenlang sterk op etnisch-culturele verschillen. Hierdoor was in beleid en onderzoek naar verhouding weinig aandacht voor de betekenis en dynamiek van sociale, economische en culturele verschillen die werden veroorzaakt door opleidingsverschillen van mensen of hun ouders. In arbeidsorganisaties gaat het althans op papier inmiddels om diversiteit op alle denkbare kenmerken. Uit analyses van diversiteitsbeleid blijkt echter dat de focus in de praktijk eveneens ligt op diversiteit op grond van etnische achtergrond, en daarnaast ook sekse. Deze focus op vooral etnische diversiteit versterkt het beeld dat met name etnische verschillen de sociale cohesie onder druk zetten en andere vormen, zoals opleidings- of inkomensverschillen, niet. Onderzoek en beleid over sociale cohesie zou gedaan moeten worden vanuit een open blik, zodat alle verschillen of mechanismen waar dat mee samenhangt in beeld wordt gebracht.

- 2 Zorg ervoor dat mensen met verschillende achtergronden elkaar tegenkomen en bevorder waar mogelijk positieve contacten, die zijn gericht op wat mensen bindt. Naast ontmoetingen in wijken en scholen geldt dit evenzeer voor de werkvloer, die een belangrijke brug kan slaan tussen mensen die cultureel of sociaal verder van elkaar afstaan.**

Het is voor de sociale samenhang van belang dat verschillende groepen mensen elkaar in de buurt, op het werk en op school tegen kúnnen komen. Juist omdat sociale samenhang gelijktijdig op meerdere fronten tot stand komt, is een integrale blik hier van belang. De overheid kan ontmoetingen faciliteren door te zorgen voor leefbare en veilige buurten, scholen en werkplekken. En door een goede fysieke en sociale infrastructuur in de openbare ruimte bij voorzieningen als scholen, bibliotheken, buurthuizen en sportvelden. De lat voor de relaties die inwoners daar hebben hoeft niet te hoog te liggen. Vluchtige ontmoetingen, elkaar van gezicht kennen, zorgen vaak al voor een gevoel van 'thuishoren'. Beleid zou zich niet moeten richten op wat mensen van elkaar onderscheid, maar op wat ze bindt, zoals een leefbare buurt, een goed leerklimaat of het bedrijfsbelang. Uit onderzoek blijkt dat mensen alleen beter over elkaar gaan denken als contacten positief zijn. De kans daarop neemt toe als een interventie duurzaam en intensief is. Investeer dus eerder in een multifunctioneel buurthuis dan in een eenmalige buurtbarbecue. Betrek bij het bedenken en uitvoeren van die aanpak bewoners, scholieren en werknemers uit alle lagen.

- 3 Handhaaf basisregels voor samenleven voor iedereen. Geef als overheid, schoolleiding en werkgevers het voorbeeld voor een inclusieve omgang met elkaar, waarin discriminatie en uitsluiting uit den boze zijn.**

Iedereen moet zich houden aan de regels van de democratische rechtsstaat, maar daarbinnen wel alle ruimte krijgen om het eigen leven in te richten. Daarvoor is het nodig dat de overheid, schoolleiding en werkgevers, maar ook buurtbewoners, leerlingen en werknemers zelf, inclusief zijn en discriminatie actief tegengaan door hard op te treden tegen pesten en discriminatie, op scholen, in buurten en op het werk. En uiteraard is het van belang dat ze zelf het goede voorbeeld te geven.

#### **4 Het komt de sociale cohesie ten goede als beleid zich ook richt op het versterken van de individuele hulpbronnen van mensen.**

Er is behoefte aan een overheid die ervoor zorgt dat iedereen zoveel mogelijk mee kan doen. In kwetsbare wijken zou de focus daarom ook moeten liggen op armoedebestrijding, goede en betaalbare huisvesting en goede voorzieningen. Op scholen gaat het om het aanbieden van goed onderwijs voor alle kinderen. In arbeidsorganisaties zou er geïnvesteerd moeten worden in het versterken van de positie van kwetsbare groepen door scholing en gelijke kansen. We pleiten er daarom voor inspanningen ook te richten op het aanpakken van individuele achterstanden. Volgens onze literatuurstudie leiden achterstanden op deze terreinen vaak tot het ervaren van minder sociale cohesie, met name in buurten. Het is daarom belangrijk dat de overheid zich inspant om deze individuele achterstanden weg te werken. Daarmee is niet gezegd dat je er daarmee bent: processen die ten grondslag liggen aan sociale cohesie zijn veelomvattender en niet alleen vanuit sociaal-economische achterstanden te begrijpen.

#### **5 Het is van belang breder te kijken naar wat er precies speelt in diverse contexten en welke mechanismen daar achter zitten. Zo kunnen beleidsmakers, beter dan nu het geval is, bepalen welke aanpakken al dan niet werken.**

Er is in Nederland veel onderzoek gedaan naar het samenleven in diversiteit, maar het heeft niet altijd opgeleverd wat je graag zou willen. Het tot nu uitgevoerde onderzoek is vooral gericht op het zoeken naar de statistische relatie tussen diversiteit en cohesie. Welke mechanismen er achter deze relatie zitten (bv. wanneer werkt de contacthypothese wel of niet?) en welke andere factoren meespelen, zou meer aandacht moeten krijgen. Een andere vraag die meer aandacht verdient, is of de relatie tussen diversiteit en ervaren cohesie anders uitwerkt voor meerderheids- versus minderheidsgroepen, of op de korte versus langere termijn. Daarom is het van belang om kennis te verzamelen over aanpakken die wel en niet werken en deze kennis te gebruiken voor nieuw te ontwikkelen beleid. Betrek daarbij ook de burgers zelf.

## Tot besluit

Bij het ontwerpen en uitvoeren van beleid moet goed in het oog worden gehouden dat sociale cohesie uiteindelijk een normatief concept is. Het is dus niet per se zo dat meer sociale cohesie beter is. Of men de mate van verbinding in een samenleving als voldoende of onvoldoende kwalificeert, hangt af van verschillende mens- en wereldbeelden (zie voor een uitgebreide uiteenzetting De Bakker et al. 2023). Of er sprake is van 'te veel' of 'te weinig' cohesie is dus per definitie verbonden aan normatieve oordelen. Zoals de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid eerder al stelde, vraagt dit dus om een zekere mate van 'beleidsmatige voorzichtigheid' (WRR 2020: 161). Het is van belang dit te onderkennen. Allereerst door te accepteren dat waar verschillende mensen samenkomen, belangen en overtuigingen kunnen botsen (Ter Avest et al. 2009). Dat heeft een functie: in conflicten kunnen we gewoonten en overtuigingen kritisch bevragen en zo nodig bijstellen. Dat wil niet zeggen dat alle uitingen van conflict legitiem zijn of dat er geen pijn en ongemak mee gepaard gaan, maar wel dat er ruimte moet kunnen zijn voor verschil (Ter Avest et al. 2009; Miltenburg et al. 2022). Ten tweede door de lat niet te hoog te leggen en als samenleving niet te hoge eisen te stellen aan het samenleven (Duyvendak 2017). Om op een fijne manier samen te leven, is sociale samenhang nodig. Maar het is onrealistisch dat burens, scholieren of collega's allemaal hechte contacten met elkaar onderhouden. En dat is ook helemaal niet nodig. Uit de onderzochte literatuur blijkt dat het vaak al voldoende is om vluchtige ontmoetingen met elkaar te hebben om een gevoel van verbondenheid te creëren. Als noodzakelijke ondergrens zou er in ieder geval sprake moeten zijn van respect voor elkaar en elkaar de ruimte geven (zie ook het *Continu Onderzoek Burgerperspectieven*). Iedere burger heeft hier een verantwoordelijkheid. Aan de overheid de taak de voorwaarden te creëren om dit mogelijk te maken. Naast de aandacht voor de klassieke grondrechten, de regels voor de democratische rechtsstaat, kunnen sociale grondrechten van burgers hierbij een belangrijke normatieve leidraad zijn voor de versterking van sociale cohesie (Moyn 2018). Een sociaal grondrecht is een grondrecht dat actief optreden van de overheid vereist, bijvoorbeeld met betrekking tot het recht op werk, huisvesting, sociale zekerheid en onderwijs. Deze grondrechten vormen een instructie aan de overheid om ervoor te zorgen dat burgers zich voldoende kunnen ontplooiën en dat er sociale rechtvaardigheid is. Er mag verwacht worden dat het centraal stellen van deze sociale grondrechten positief bijdraagt aan participatiekansen en daarmee ook aan ontmoeting en verbinding. Het zou daarom goed zijn deze sociale grondrechten meer aandacht te geven in het beleid om een robuuste en veerkrachtige samenleving te blijven.

# 1 Sociale cohesie in een diverse samenleving

In dit inleidende hoofdstuk leggen we uit wat het doel is van deze verkenning, bespreken we de definities van diversiteit en sociale cohesie en de belangrijkste theoretische inzichten over de relatie tussen beide. Vervolgens leggen we uit hoe we de drie beleidsdomeinen wonen, werken en onderwijs aanvliegen.

## 1.1 Inleiding

*‘Tweedeling neemt toe: Kinderen op school steeds meer in eigen bubbel.’ (NOS, 26 februari 2019)*  
*‘Arm en rijk mengen lost problemen in achterstandswijken juist niet op.’ (Trouw, 3 februari 2020)*  
*‘Spanningen in de klas: verdwijnen controversiële thema’s van het lesrooster?’ (Volkskrant, 2 juni 2021)*  
*‘Hoe maak je een bedrijf inclusief? “Verandering zorgt ook voor spanning.”’ (Nu.nl, 6 september 2021)*  
*‘Na aanhoudende zorgen over de machocultuur, is de tijd rijp voor een vrouwenquotum bij Defensie.’ (Trouw, 20 september 2021)*  
*‘Hoog- en laagopgeleid Den Haag komen elkaar nooit tegen: meest gesegregeerde stad van Nederland.’ (Algemeen Dagblad, 14 april 2023)*  
*‘Bijna helft van de vrouwen heeft last van seksuele intimidatie op het werk.’ (Telegraaf, 28 mei 2024)*

Deze citaten zijn slechts enkele van de vele voorbeelden uit de dagelijkse praktijk van uitdagingen voor de sociale cohesie in een diverse samenleving. Nu zijn verschillen tussen groepen mensen van alle tijden. Langjarige processen als individualisering, technologisering, globalisering, migratie en toenemende sociaal-economische ongelijkheden zijn van invloed op de sociale cohesie in westerse samenlevingen (Beugelsdijk 2021; Wilkinson en Pickett 2018). Robert Putnam (2000) schetste in zijn boek *Bowling alone* een betekenisvol beeld van de gevolgen van deze ontwikkelingen: het wegvallen van gemeenschapszin, vertrouwen en onderling contact. Ook in Nederland bestaan er zorgen over de mate van sociale cohesie in de samenleving, zoals begin 2024 werd verwoord door de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024). Hoe kunnen we onder invloed van een snelle bevolkingsgroei als gevolg van migratie grip houden op samenleven? Het gaat om heel uiteenlopende zorgen. Bijvoorbeeld over de toegankelijkheid van publieke voorzieningen, over leefbaarheid in etnisch diverse buurten in de grote steden, over het onderwijs waarin kinderen van verschillende sociaal-economische achtergronden elkaar niet meer tegenkomen, en over de arbeidsmarkt waar sommige groepen vaker aan de kant staan.

In hoeverre zet diversiteit de sociale cohesie al dan niet onder druk? Dat is de vraag die centraal staat in deze verkenning. Is het nu zo dat verschillen tussen groepen mensen, bijvoorbeeld in sociaal-economisch, etnisch, of religieus opzicht, ervoor zorgen dat mensen minder met elkaar in contact treden – in ‘bubbels’ verkeren? Of dat mensen elkaar daardoor minder vertrouwen, langs elkaar heen leven en anderen niet begrijpen of accepteren? In de citaten aan het begin van deze paragraaf wordt een aantal van de mogelijk te kiezen oplossingsrichtingen genoemd. Denk aan het al dan niet mengen van arm en rijk in wijken van de grote steden, een quotum voor ondervertegenwoordigde groepen en het voeren van inclusief beleid op de werkvloer. Maar kloppen de beleidsaannames achter deze en soortgelijke aanpakken eigenlijk wel? Ook op deze vraag gaan we in deze verkenning in.

## Doel en onderzoeksvragen

Het doel van deze verkenning is het bieden van kennis over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie, om daarmee handvatten aan te reiken voor toekomstig beleid. We richten ons daarbij in hoofdzaak op de sociaalpsychologische, kwantitatief sociologische en etnografisch/antropologische literatuur. Om het onderzoek enigszins behapbaar te houden, beperken wij ons daarbij tot studies die sinds 2000 zijn uitgekomen en gebaseerd zijn op Nederlandse data. De uitkomsten hiervan leggen we naast de veronderstellingen in het beleid over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie. Hierbij nemen we dezelfde tijdshorizon. We verkennen deze relatie in drie belangrijke levensdomeinen: de directe woonomgeving, op school en op het werk.

De vragen die voor elk domein aan de orde komen zijn:

- 1 Wat zijn de beleidsveronderstellingen over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie?
- 2 Wat blijkt uit onderzoek over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie?
- 3 In hoeverre sluiten de beleidsveronderstellingen aan bij de onderzoeksbevindingen?

## 1.2 De concepten diversiteit en sociale cohesie: een verheldering

Zowel diversiteit als sociale cohesie zijn veelomvattende concepten. We lichten toe wat we onder beide concepten verstaan.

### Diversiteit

Bij diversiteit gaat het om alle kenmerken waarop mensen kunnen verschillen. Het gaat zowel om zichtbare verschillen (zoals huidskleur, geslacht en leeftijd), als om minder zichtbare kenmerken (zoals afkomst, fysieke conditie, religie en seksuele oriëntatie). Diversiteit gaat eigenlijk over de mix van verschillen tussen mensen. Mensen verschillen immers niet op één kenmerk van elkaar. Veel van deze verschillen worden niet als relevant ervaren, nauwelijks opgemerkt en spelen geen rol in de interactie tussen mensen, of alleen in bepaalde contexten. Maar aan andere kenmerken, of een combinatie ervan (in de literatuur ook wel 'intersectionaliteit' genoemd), kennen veel mensen wel betekenis toe, kunnen aanzetten tot een andere behandeling of zelfs tot uitsluiting. Een opeenstapeling van onderscheidende kenmerken kan dus iemands kansen in de samenleving bepalen. Daarnaast kan deze opeenstapeling ook effect hebben op hoe mensen met elkaar omgaan, en zodoende op de sociale samenhang tussen en binnen groepen mensen. Op die laatste relatie richten we ons in deze studie.

De vraag die we daarbij proberen te beantwoorden, is of de mate van diversiteit invloed heeft op de mate van sociale samenhang. Het kan daarbij gaan om diversiteit naar allerlei verschillende kenmerken. Dus bijvoorbeeld: hoeveel kinderen zitten er in de klas met verschillende sociaal-economische achtergronden, hoeveel mensen wonen er in de buurt met verschillende migratieachtergronden en hoe divers is de werkomgeving naar culturele en levensbeschouwelijke achtergrond? De mate van diversiteit beweegt zich daarbij eigenlijk op een continuüm van helemaal geen diversiteit (bv. een mono-etnische of mono-culturele context) tot volledige diversiteit (alle verschillen zijn vertegenwoordigd). In het eerste geval is sprake van volledige segmentatie of segregatie: in de ene klas zitten dan bijvoorbeeld alleen maar kinderen met theoretisch opgeleide ouders, in de andere klas alleen maar kinderen met praktisch opgeleide ouders. In het tweede geval zijn alle verschillende groepen in gelijke mate vertegenwoordigd.<sup>4</sup>

In onderzoek binnen de domeinen woonomgeving en schoolcontext blijkt de aandacht vooral gericht op invloeden van etnische en sociaal-economische diversiteit. In onderzoek over diversiteit op het werk ligt de focus op etnische diversiteit en geslacht.

<sup>4</sup> Dit wordt in de empirische literatuur vaak gemeten met een heterogeniteitsindex. Een bekend voorbeeld is de Herfindahl-index. Deze index representeert de kans dat twee willekeurig geselecteerde individuen uit een verschillende groep komen. De index varieert van 0 tot 1. De waarde 0 betekent dat er geen enkele diversiteit is; in de context is dan maar één groep aanwezig. Hoe hoger de index, hoe meer verschillende groepen er aanwezig zijn (zie bv. Letki 2008).



---

### Kader S.3 Gebruikte terminologie etnische diversiteit

In de literatuur wordt bij etnische diversiteit vaak gekeken naar het aandeel personen met een 'niet-westerse' achtergrond, vaak op basis van statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Hiermee worden personen bedoeld die zelf zijn geboren of van wie ten minste één ouder is geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in overige landen in Zuid- en Midden-Amerika, Afrika of Azië, met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië. Tegenwoordig maakt het SCP geen onderscheid meer in westerse en niet-westerse achtergrond (zie SCP z.d.). In dit rapport gebruiken we de aanduidingen noodgedwongen nog wel om aan te sluiten bij de terminologie en met name de indeling in de geraadpleegde onderzoeken.

---

### Sociale cohesie

Er bestaan veel verschillende definities van het begrip sociale cohesie. De WRR (2020) stelt dat sociale cohesie gaat over de vraag wat een gemeenschap bij elkaar houdt en over het vermogen van burgers om samen te leven en werken. Het gaat om sociale contacten, om je inzetten voor je buurt of sportclub, om vertrouwen in elkaar en in de instituties van dit land, om gemeenschapszin, om het gevoel er bij te horen. Of, met andere woorden, om de mate waarin en manier waarop mensen en groepen zich verbonden voelen en verbonden zijn met elkaar, en met maatschappelijke instituties in de samenleving en dat ook in hun gedrag aan de dag leggen (De Bakker et al. 2023). Sociale cohesie gaat dus zowel over houdingen als over gedrag (Chan et al. 2006: 290). Het gaat niet alleen om de verhouding tussen burgers onderling (horizontale relaties), maar ook om die tussen burgers en overheid en andere instituties (verticale relaties). De mate van sociale cohesie is per definitie een kenmerk van groepen of samenlevingen. Dit kan op verschillende schaalniveaus worden bestudeerd: de cohesie in de klas, in een team, in de buurt, in de stad of in de samenleving. In onderzoek wordt veelal op het individuele niveau gekeken: hoe mensen over elkaar denken, en of ze genoeg vertrouwen hebben in groepsgenoten, onderling contact hebben, iets doen voor de grotere gemeenschap, de overheid vertrouwen en elkaar niet uitsluiten of zelfs discrimineren.

Een belangrijk punt bij sociale cohesie is verder welke vorm of welk ideaalbeeld van sociale cohesie als uitgangspunt wordt genomen. Dit bepaalt mede in hoeverre mensen een tekort aan sociale cohesie ervaren of signaleren. Niet iedereen heeft behoefte aan nauwe contacten met bijvoorbeeld buurtbewoners; de keuze voor een (groot)stedelijke woonomgeving is soms ook juist een keuze voor meer vrijheden en privacy. Bovendien verandert de manier waarop mensen samenleven ook nog eens door de tijd. De sociale samenhang kan tijdelijk afnemen maar ook weer tot een nieuw evenwicht leiden, met andere vormen van verbondenheid. Daarnaast is er een spanningsveld tussen de dominante norm die het lidmaatschap van de groep bepaalt en het behoud van de eigen identiteit en/of authenticiteit. Dit is bijvoorbeeld een bron van conflict rondom vragen in hoeverre minderheidsgroepen hun eigen gemeenschap mogen vormen, en of en wanneer dit strijdig is met het belang van de samenleving als geheel, of de belangen van de meerderheidsgroep. Hier is een parallel te trekken met het in de literatuur veel gebruikte onderscheid tussen samenbindend (*bonding*) en overbruggend (*bridging*) kapitaal. In het eerste geval ligt de nadruk op de homogeniteit binnen een groep; in het tweede geval is sprake van contacten die groeps grenzen overstijgen. Dit leidt dan weer tot de vraag of er ook sprake kan zijn van een teveel aan cohesie, met bijvoorbeeld een sterke groepsdruk en sociale controle, waardoor leden van andere groepen worden uitgesloten en dat ten koste gaat van overbruggend kapitaal. Wat dat 'teveel' echter is, is per definitie verbonden met normatieve oordelen. Al deze kwesties vragen dus om een zekere beleidsmatige voorzichtigheid (zie ook WRR 2020: 161).

In deze studie richten we ons in brede zin op sociale cohesie en benoemen we de belangrijkste inzichten uit de literatuur op de aangetroffen aspecten van sociale cohesie. We kijken dus naar verschillende dimensies van sociale cohesie en kiezen niet op voorhand voor bepaalde subdimensies. In het onderzoek naar de relatie tussen diversiteit en cohesie in buurten hebben we velerlei dimensies van sociale cohesie bestudeerd, zoals sociale contacten, identificatie, vertrouwen, opvattingen over andere groepen en maatschappelijke participatie. In de schoolcontext richt het onderzoek zich vooral op de contacten tussen kinderen onderling in de klas of school, maar ook op burgerschapscompetenties. En in de werkcontext gaat het onderzoek vaak over de gevolgen van een meer of mindere diverse werkcontext op inclusie en processen van in- en uitsluiting.

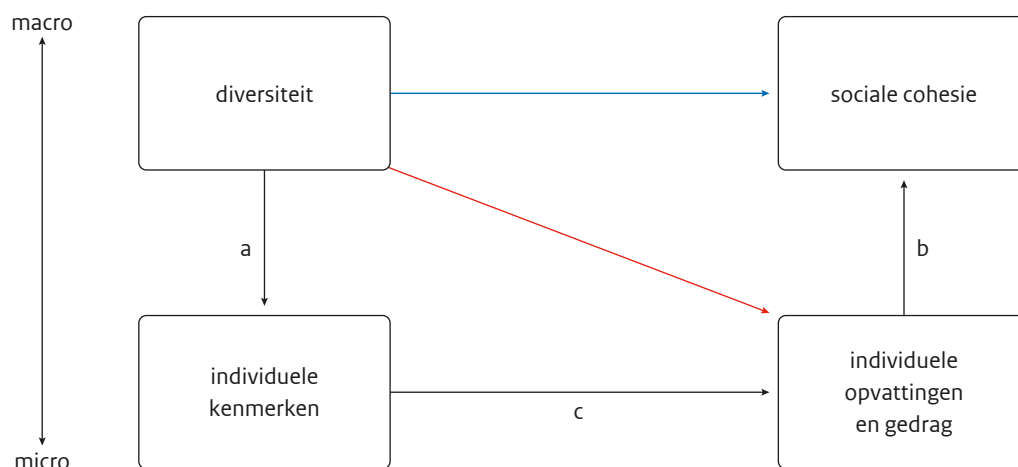


### De relatie tussen diversiteit en sociale cohesie ligt op verschillende niveaus

Bij de vraag of diversiteit als zodanig invloed heeft, gaat het erom of de context een eigen, zelfstandig effect heeft op de sociale samenhang. En dat dit dus meer is dan de optelling van individuele verschillen in ervaren sociale cohesie. In dat laatste geval is alleen sprake van een samenstellingseffect (Abascal 2015). Als er bijvoorbeeld veel mensen zonder werk in een buurt wonen en het zo is dat mensen zonder werk minder vertrouwen hebben in de medemens, dan is het gemiddelde niveau van vertrouwen lager in deze buurt; dat is het samenstellingseffect. De vraag is nu of het hoge werkloosheidscijfer op buurtniveau nog een extra invloed heeft op de mate van vertrouwen. In dat laatste geval is er pas sprake van een effect van de buurtcontext. Om deze verschillende effecten te ontrafelen, worden in kwantitatief onderzoek naar cohesie in buurten en scholen soms multiniveau-analyses uitgevoerd, waarin naast het individuele niveau ook het niveau van de context opgenomen wordt. Dat laatste kan natuurlijk op verschillende schaalniveaus. Je kunt kijken naar de klas, naar de school, maar ook naar alle scholen binnen een bestuur. Of je kunt kijken naar de straat, de buurt, de stad of de hele regio.

In figuur 1.1 vatten we een en ander nog eens schematisch samen.<sup>5</sup> In deze verkenning zijn we geïnteresseerd in de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie (de blauwe pijl). In het empirisch onderzoek – waarover we in deze studie rapporteren – wordt dit met name onderzocht door naar de invloed van diversiteit op individuele opvattingen en gedragingen rondom cohesie te kijken (de rode pijl). Daarbij speelt vaak impliciet de veronderstelling dat al die individuele opvattingen en gedragingen van mensen ‘optellen’ tot de mate van sociale cohesie in de onderhavige context (pijl b). Naast het effect van diversiteit in de context (de blauwe pijl) kunnen ook individuele verschillen tussen mensen – bijvoorbeeld naar opleiding – invloed hebben op opvattingen en gedrag rondom sociale cohesie (pijl c). Deze pijl representeert het samenstellingseffect. Diversiteit zou daarnaast ook op andere terreinen van invloed kunnen zijn op mensen, bijvoorbeeld op hun levenskansen (pijl a), maar dat valt buiten het bestek van deze studie. Van belang om te vermelden is tot slot dat deze figuur toepasbaar is op verschillende levensdomeinen als werk, school en buurt, en dat zowel diversiteit als sociale cohesie zich op verschillende niveaus tegelijkertijd kunnen afspelen (van straat-, klas-, team- tot samenlevingsniveau).

Figuur 1.1 De relatie tussen diversiteit en sociale cohesie



Bron: SCP

<sup>5</sup> Dit is een in sociologisch onderzoek veelgebruikt schema om de relatie tussen het individuele niveau (micro) en een hoger contextueel niveau, bijvoorbeeld het samenlevingsniveau (macro), weer te geven (Coleman 1990).

### 1.3 Theoretische benaderingen

Waarom zou er een relatie zijn tussen de mate van diversiteit in een bepaalde context en de mate van sociale cohesie? In deze paragraaf bespreken we een aantal theoretische perspectieven op deze relatie. Dit is om twee redenen van belang voor deze studie. De eerste is dat het behulpzaam is voor het op een rij zetten van de empirie over deze relatie in het verdere vervolg van deze verkenning. In hoeverre vinden we in empirisch onderzoek in Nederland in de drie belangrijke levensdomeinen buurt, school en werk ondersteuning voor deze verschillende theorieën? En kan het empirisch onderzoek 'bewijs' leveren voor de veronderstelde mechanismen? De tweede reden is dat de theorieën ons op het spoor kunnen zetten van de veronderstellingen die in het beleid, vaak impliciet, worden gemaakt bij het ontwerpen en uitvoeren van beleid. Tabel 1.1 bevat een overzicht van een aantal belangrijke theorieën over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie.

**Tabel 1.1 Theorieën over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie**

theorie	toelichting
sociale-identiteitstheorie	Een negatief oordeel over andere groepen gaat samen met een positief oordeel over de eigen groep.
homogeniteitstheorie	Mensen gaan bij voorkeur om met mensen die op hen lijken.
nabijheidshypothese	Des te meer gelegenheid mensen hebben om anderen te ontmoeten, des te meer zij (kunnen) investeren in sociale contacten met anderen.
contacthypothese	Onderling contact leidt (onder bepaalde voorwaarden) tot positievere houdingen over <i>outgroups</i> .
conflictheorie	De aanwezigheid van <i>outgroups</i> leidt tot het ervaren van dreiging en daarmee tot negatievere opvattingen over deze <i>outgroups</i> .
constricttheorie	Diversiteit leidt tot 'schildpadgedrag': het vermindert de contacten zowel binnen als buiten de eigen groep.
sociale-controletheorie	Diversiteit leidt tot onderling wantrouwen vanwege het verzwakken van informele sociale controle.

Bron: SCP

Deze theorieën delen we in drie hoofdcategorieën in, die we hierna kort zullen bespreken.

#### **Onderscheid tussen de eigen en andere groepen en voorkeur voor de eigen groep**

Een eerste categorie theorieën gaat uit van de notie dat mensen geneigd zijn zichzelf en anderen in te delen in groepen, en het liefst omgaan met mensen die op hen lijken. Uit sociaalpsychologische experimenten bleek al in de jaren zeventig dat mensen positieve kenmerken toekennen aan de eigen groep (de '*ingroup*') en negatieve kenmerken aan andere groepen (de '*outgroups*'). Deze experimenten vormden de basis voor de *sociale-identiteitstheorie*, die stelt dat mensen onderscheid aanbrengen tussen de *ingroup* en *outgroup* (Tajfel 1981). Hierbij blijken mensen bepaalde kenmerken van de eigen en andere groep te overdrijven en genuanceerder te zijn over de eigen groep, terwijl ze over de *outgroups* meer op basis van stereotypen oordelen. Mensen zijn bovendien geneigd verschillen tussen de eigen en andere groepen te benadrukken, ook wel sociale identificatie en contra-identificatie genoemd (Eisinga en Scheepers 1989). Het resultaat is dat een negatief oordeel over andere groepen samengaat met een positief oordeel over de eigen groep. Ook volgt uit deze theorie dat mensen zich sterker met de eigen groep identificeren en negatiever oordelen over *outgroups* wanneer zij meer blootgesteld worden aan diversiteit.

Een andere in de sociologische literatuur veel gebruikte theorie om de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie te beschrijven, is de *homogeniteitstheorie* (Alesina en La Ferrara 2002; McPherson et al. 2001). Deze theorie komt erop neer dat mensen bij voorkeur omgaan met personen die op hen lijken.

Dat heeft tot gevolg dat mensen in diverse omgevingen minder frequent contact hebben met mensen uit andere groepen. Volgens Briggs (2007) heeft dit mechanisme van 'soort zoekt soort' meer invloed op sterke bindingen (zoals partnerrelaties en vriendschappen) dan op zwakkere bindingen (bv. burens of kennissen). Deze theorie heeft veel raakvlakken met de *attraction-similarity-theorie* (Berscheid en Hatfield-Walster 1969). Ook in die theorie gaat het over de veronderstelde voorkeur voor mensen die wat betreft kenmerken, waarden en opvattingen op ons lijken.

### **Nabijheid en meer contact leidt tot meer begrip**

Een tweede categorie theorieën vertrekt vanuit de veronderstelling dat meer contact tot positievere opvattingen tussen groepen kan leiden. Allereerst wordt daarbij vaak gewezen op de gelegenheid tot contact (Völker et al. 2007). In meer diverse contexten is er meer gelegenheid tot contact en kan verwacht worden dat er dan ook meer contact zal zijn. De literatuur benadrukt hier ook het belang van de relatieve grootte van groepen (Quillian en Campbell 2003). Dit komt voort uit de *nabijheidshypothese*, zoals destijds geformuleerd door Blau (1977): als een groep relatief groter wordt, stijgt het aandeel potentiële vriendschappen met mensen uit deze groep. Nabijheid reflecteert hier de kans op dagelijkse contacten, die uiteindelijk een belangrijke voorspeller zijn voor de kans op vriendschap met iemand uit een andere groep (Festinger et al. 1950).

De *contacthypothese* is hiermee in lijn (Allport 1954; Pettigrew en Tropp 2006). Deze hypothese veronderstelt dat onderling contact, als aan bepaalde voorwaarden is voldaan, tot positievere opvattingen over andere groepen leidt. Dit zou zo zijn omdat contact tot meer kennis leidt over hoe een ander leeft, en deze kennis – als het contact positief is geweest – leidt tot meer acceptatie, wat als het ware wordt gegeneraliseerd tot de *outgroup* als geheel. Dit zou resulteren in minder stereotiepe opvattingen (bv. Sigelman en Welch 1993). Volgens deze hypothese zal het effect van diversiteit dus positief zijn, omdat het vooroordelen over andere groepen vermindert. In de literatuur is uitgebreid beargumenteerd dat contacten tussen groepen alleen vooroordelen verminderen als aan een aantal randvoorwaarden is voldaan (Ellison en Powers 1994; Pettigrew 1998). Het contact zou bijvoorbeeld plaats moeten vinden met iemand van gelijke status. Andere voorwaarden zijn onder meer dat er sprake is van afhankelijkheid tussen degenen waartussen het contact zich afspeelt en dat het contact met een zekere frequentie plaatsvindt. Er is nog discussie in de literatuur over de vraag of deze voorwaarden noodzakelijk zijn. Sommige onderzoekers stellen dat alleen af en toe een praatje maken al tot positievere houdingen leidt (bv. Stein et al. 2000). Andere onderzoekers denken dat vrijblijvend contact minder invloed heeft dan intensiever contact (Powers en Ellison 1995), of dat alleen vriendschappelijke contacten leiden tot positievere houdingen (Hamberger en Hewstone 1997).

### **Meer diversiteit leidt tot conflicten tussen groepen en tot sociale isolatie**

Een laatste categorie theorieën veronderstelt negatieve effecten van diversiteit op de onderlinge verhoudingen. Een eerste voorbeeld is de *conflicttheorie* of *competitietheorie*, die stelt dat negatieve opvattingen toenemen als er meer leden van *outgroups* in een buurt zijn (Blalock 1967; Coser 1956; Quillian 1995; Taylor 1998). Grote groepen 'anderen' zouden percepties van dreiging en competitie uitlokken, en dit gevoel van dreiging zou eerder genoemde processen van sociale identificatie en contra-identificatie versterken (Scheepers et al. 2002).

Putnam (2007) stelt in zijn *constricttheorie* (theorie van het 'vernauwende blikveld') dat diversiteit niet alleen negatief uitwerkt op het vertrouwen in andere groepen, maar ook op dat in de eigen groep. Ook zouden mensen minder contact aangaan, zowel buiten (*bridging*) als binnen (*bonding*) de eigen groep. Hij stelt dat diversiteit tot schildpadgedrag leidt, oftewel dat mensen in hun schulp kruipen. Omdat zij zich niet alleen minder op andere groepen richten, maar ook minder op de eigen groep, zou je zijn hypothese ook de *sociale-isolatiethese* kunnen noemen.

Een laatste theorie die we in dit kader bespreken is de *sociale-controletheorie* of *sociale-desorganisatietheorie* (Massey 1996; Ross et al. 2001; Sampson et al. 1997). Volgens deze theorie leidt diversiteit tot minder vertrouwen, omdat de informele sociale controle vermindert in heterogene, kwetsbare wijken in de grote steden. Door een combinatie van weinig sociale controle en schaarse hulpbronnen onder bewoners ontstaat volgens deze theorie een bedreigende omgeving met veel verloedering en criminaliteit. Op zo'n 'eiland van achterstand' is het maar het veiligst iedereen te wantrouwen, waardoor mensen zich verder terugtrekken (Sampson et al. 1997).

### **Tegengestelde verwachtingen over invloed diversiteit op sociale cohesie**

Het geheel aan theoretische benaderingen overziend, valt als eerste op dat zij verschillende invloeden van diversiteit veronderstellen. Aan de ene kant zijn er theorieën als de conflicttheorie en sociale-controletheorie, die stellen dat diversiteit kan leiden tot minder sociale cohesie. Aan de andere kant is er bijvoorbeeld de contacttheorie, die stelt dat diversiteit onder de juiste omstandigheden in contact en daarmee meer begrip tussen verschillende groepen kan resulteren. Verder valt op dat de theorieën zich op verschillende dimensies van sociale cohesie richten. De sociale-controletheorie richt zich met name op het verklaren van de relatie tussen diversiteit en vertrouwen; de homogeniteitstheorie gaat vooral over sociaal contact, en de conflicttheorie en contacthypothese over opvattingen tussen groepen. Een ander aspect waarop de theorieën zich van elkaar onderscheiden, is in hoe zij naar de context van diversiteit kijken. Sommige theorieën stellen de mate van diversiteit centraal, dus hoe heterogeen de context is naar groepskenmerken, terwijl andere theorieën vooral naar de relatieve omvang van de *ingroup* en/of de *outgroup* kijken.

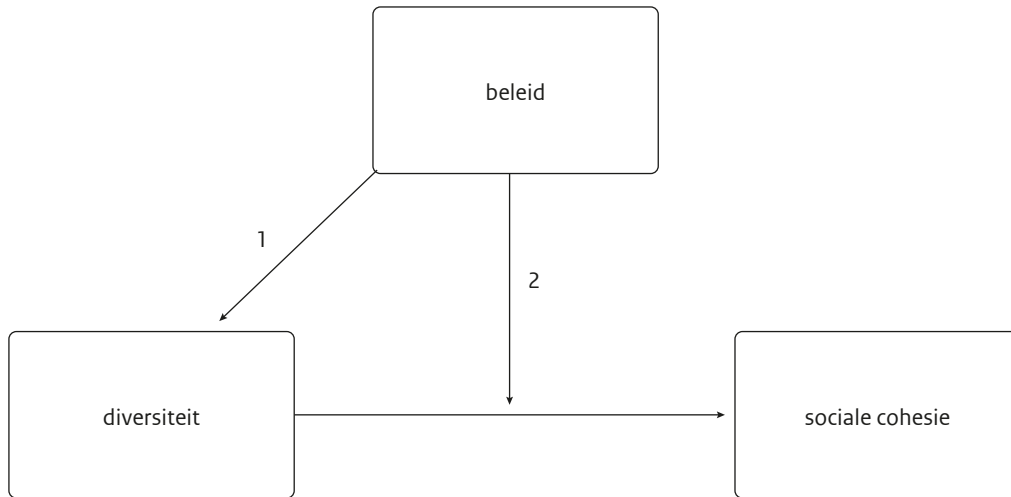
## **1.4 Beleidsaandacht voor de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie**

In de domeinen wonen, onderwijs en werken werd en wordt diversiteitsbeleid gevoerd. Dit beleid kan door vele verschillende partijen worden gevoerd: van overheden als rijk en gemeenten, tot instituties als scholen, wijkteams en arbeidsorganisaties. In grote lijnen kan het beleid rondom de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie twee rollen vervullen (figuur 1.2). De eerste is dat het rechtstreeks aan kan grijpen op de diversiteit in de context zelf (pijl 1). Beleidsmakers proberen dan bijvoorbeeld diversiteit te verhogen in een context waar er weinig diversiteit is, of juist te verlagen als er sprake is van heel veel diversiteit. Een voorbeeld is de Participatiewet, die probeert mensen met een arbeidsbeperking te laten werken in reguliere organisaties in plaats van in gescheiden werkvoorzieningen. Een ander voorbeeld is gemengd bouwen, dat is gericht op het tegengaan van concentraties van sociaal-economische achterstanden in buurten. De tweede rol die beleid kan vervullen rondom de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie, is dat het zich rechtstreeks richt op de vermeende negatieve gevolgen van te veel gescheidenheid of juist te veel diversiteit op de sociale cohesie (pijl 2). Denk bijvoorbeeld aan het creëren van een aantrekkelijke fysieke en sociale woonomgeving om ontmoetingen tussen verschillende bevolkingsgroepen te faciliteren, of het versterken van interculturele competenties in publieke sectoren als het onderwijs (WRR 2020).

Ten slotte is het goed om te vermelden dat sociale cohesie in de ogen van beleidsmakers ook een tussenliggend doel kan zijn. Een voorbeeld is dat wordt ingezet op het versterken van de cohesie om zo de onveiligheid in een diverse buurt te verminderen. Of er wordt werk gemaakt van het bevorderen van wederzijds begrip om de teamprestaties in een divers team te verbeteren.

**Figuur 1.2** Beleidsaandacht voor de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie

---



---

Bron: SCP

Voor de domeinen buurt, school en werk zetten we in deze verkenning in grote lijnen op een rij welke accenten in de afgelopen twee decennia zijn gelegd in het beleid en vanuit welke veronderstellingen of aannames dit beleid is gevoerd. Daarbij moge duidelijk zijn dat deze aannames lang niet altijd even expliciet zijn benoemd in het gevoerde beleid. Bij het verkennen van wetenschappelijke literatuur over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie voor de drie domeinen afzonderlijk, bekijken we steeds of de aannames in het beleid empirische ondersteuning vinden. Voor elk domein volgen we een vast stramen: eerst bespreken we de beleidsverwachtingen over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie, vervolgens gaan we in op de belangrijkste inzichten uit empirisch onderzoek in Nederland en tot slot spiegelen we deze verwachtingen en inzichten aan elkaar.

## 2 Diversiteit en sociale cohesie in de woonomgeving

### Methode

- Dit hoofdstuk beschrijft 83 eerder uitgevoerde wetenschappelijke studies over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de woonomgeving die gebaseerd zijn op Nederlands onderzoek. 68 studies gaan over de relatie en 14 studies gaan over de effecten van beleid. Ze zijn vooral gericht op de mate van diversiteit in etnisch of sociaal-economisch opzicht.
- Tevens beschrijft dit hoofdstuk een nieuwe door het SCP verrichte studie naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie op basis van grootschalige Nederlandse data voor de jaren 2012-2020 (zie de bijlage bij dit rapport).

### Bevindingen

- De algemene aanname van veel beleidsmakers – onder andere op basis van onderzoek van de Amerikaanse socioloog Putnam – is dat meer etnische diversiteit in de woonomgeving zorgt voor minder sociale cohesie tussen de bewoners.
- Uit sommige onderzoeken blijkt inderdaad dat etnische diversiteit samengaat met minder sociale cohesie, maar uit andere onderzoeken dat dit alleen in bepaalde gevallen zo is of dat diversiteit voor meer sociale interacties zorgt.
- De mate van sociale cohesie hangt niet alleen af van de etnische diversiteit in de buurt, maar ook van andere kenmerken, zoals de sociaal-economische status van de buurt. Is die status laag, dan zorgt dit voor druk op de sociale cohesie. Maar nog belangrijker zijn persoonlijke kenmerken van bewoners, zoals opleidingsachtergrond of inkomensniveau.
- Bevindingen op basis van beleidsevaluaties naar de effecten van het sociaal-economisch mengen van buurten (herstructurering) laten zien dat dit niet per definitie zorgt voor meer cohesie.
- Ook toont onderzoek geen duidelijke effecten aan van sociale en participatie interventies, voor zover deze überhaupt zijn onderzocht. Wel lijkt het bij dergelijke interventies van belang deze te richten op positieve contacten, met focus op gedeelde interesses of belangen.
- Een belangrijk concept is dat van publieke familiariteit: vluchtige ontmoetingen zijn nodig, en wellicht afdoende, om een zekere mate van gemeenschapsgevoel tot stand te brengen. Die sociale infrastructuur vergt investeringen, bijvoorbeeld in publieke plekken waar veel mensen toch al bij elkaar komen zoals buurthuizen of scholen.

### 2.1 Inleiding

Het is van alle tijden dat arm en rijk voor een deel gescheiden van elkaar wonen. Dat heeft veel te maken met verschillen in het soort woningen tussen buurten. Mensen met meer geld bevolken doorgaans de ruim opgezette, groene wijken met ruime koopwoningen met een tuin. Mensen met minder geld wonen vaker in buurten met goedkope woningen, in bijvoorbeeld galerijflats of huurwoningen zonder tuin. Buurten zijn in dat opzicht in veel gevallen behoorlijk economisch eenvormig en er is tussen buurten sprake van ruimtelijke segregatie. Dat is niet alleen in Nederland zo, maar in veel andere landen. Als gevolg van de aanwezigheid van industriële werkgelegenheid in de grotere steden in Nederland zijn in de jaren zeventig van de vorige eeuw grote groepen arbeidsmigranten met hun gezinnen in de steden terechtgekomen. Gezien hun gemiddeld genomen ongunstige sociaal-economische positie, kwamen deze groepen in de wijken terecht waar de goedkoopste woningen stonden. Als reactie op deze ontwikkelingen vertrokken veel bewoners zonder migratieachtergrond naar de buitenwijken of naar randgemeenten, later gevolgd door kapitaalkrachtige bewoners met een migratieachtergrond. In de jaren erna zijn veel nieuwe groepen migranten naar de steden getrokken. Denk aan vluchtelingen-

groepen, nieuwe arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa en kennismigranten uit allerlei verschillende landen (zie bv. WRR 2020). Sommige oude stadswijken dicht bij het centrum kwamen bovendien weer in trek bij een groep kapitaalkrachtige, vaak theoretisch opgeleide jonge mensen. Door dit gentrificatieproces (instroom van jonge kapitaalkrachtige bewoners in een armere stadswijk) werden bewoners met minder financiële mogelijkheden verdreven naar verdere buitenwijken. Het resultaat van deze processen is dat de grote steden in Nederland een in etnisch opzicht zeer diverse populatie hebben. In een aantal wijken gaat diversiteit in etnisch opzicht samen met eenvormigheid in sociaal-economisch opzicht.

In het beleid is van oudsher veel aandacht geweest voor de leefbaarheid in de in sociaal-economisch opzicht kwetsbare buurten. Sociale cohesie wordt daarbij als een onderdeel van de leefbaarheid gezien. Juist in de sociaal-economisch kwetsbare wijken zou die cohesie onder druk staan, zo is de veronderstelling. Beleidsinspanningen waren er onder andere op gericht de bevolking beter te mengen naar sociaal-economische herkomst, wijken leefbaarder te maken en contacten tussen verschillende groepen buurtbewoners te bevorderen.

Binnen de onderzoeksliteratuur is de afgelopen decennia veel aandacht geweest voor de vraag in hoeverre de samenstelling van de buurt van invloed is op de sociale samenhang. Dit was niet alleen in Nederland zo, maar in vele andere landen. Deze discussie heeft een impuls gekregen door een onderzoek van Putnam (2007), waarin hij stelde dat diversiteit in etnisch opzicht negatief uitwerkt op allerlei aspecten van sociale cohesie in steden in de Verenigde Staten. Zijn werk heeft veel navolging gekregen, ook in Nederland. De discussie spitste zich met name toe op de vraag hoe groot die vermeende effecten van diversiteit in de buurt op sociale cohesie nu eigenlijk zijn.

In dit hoofdstuk verkennen we het wetenschappelijk onderzoek dat in de laatste twee decennia in Nederland is verricht naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de buurt. We brengen in beeld hoe de verworven kennis zich verhoudt tot de aannames die naar voren komen in het beleid rond diversiteit en sociale cohesie in diezelfde periode. In paragraaf 2.2 bespreken we allereerst dit beleid en zetten we een aantal veronderstellingen vanuit het beleid op een rij. In paragraaf 2.3 verkennen we de uitkomsten van empirisch onderzoek naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie. In paragraaf 2.4 gaan we in op eerder verricht onderzoek naar de invloed van beleidsinterventies, denk bijvoorbeeld aan herstructurering en wat dat doet voor de verhoudingen in de buurt. We sluiten in paragraaf 2.5 het hoofdstuk af met een conclusie waarin we de empirische bevindingen spiegelen aan de veronderstellingen in het beleid.

## 2.2 Aannames in beleid rond diversiteit en sociale cohesie in de buurt

In Nederland wordt al sinds de jaren vijftig beleid gevoerd gericht op wijkvernieuwing. In eerste instantie richtte dit beleid zich vooral op de fysieke kant van de volkshuisvesting. Het ging om sanering en reconstructie van oude wijken in binnensteden, later uitgebreid tot naoorlogse uitbreidingswijken. Vanaf midden jaren negentig kwam in het kader van het grotestedenbeleid ook de sociale kant steeds meer centraal te staan (Kullberg et al. 2015; De Meere en Boutellier 2021). In 2005 pleitte de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid bijvoorbeeld voor 'sociale herovering van de wijk' als antwoord op groeiende anonimiteit, vervreemding, onveiligheid, criminaliteit en afnemende welzijn (WRR 2005). Minister Vogelaar van Wonen, Wijken en Integratie gaf dit in 2007 een vervolg met haar Actieplan Krachtwijken waarin 40 wijken werden aangewezen die zouden moeten worden omgevormd tot 'prachtwijken', in de volksmond 'Vogelaarwijken' genoemd. Minister Van der Laan, met dezelfde portefeuille, continueerde tussen 2008 en 2010 deze wijkenaanpak.

In 2012 werd de financiering stopgezet en raakte de wijkenaanpak in veel gemeenten in een impasse. Niet alleen vanwege een gebrek aan financiering, maar ook omdat er veel beleidsaandacht uitging naar andere vraagstukken, bijvoorbeeld de decentralisaties in het sociaal domein (De Meer en Boutellier 2021). In 2019 werd de aanpak van kwetsbare wijken nieuw leven in geblazen met het programma Leefbaarheid en Veiligheid. De aanleiding was dat er nog steeds gebieden waren waar sprake was van een cumulatie van opgaven: de kansongelijkheid groeide, net als de armoede, de leefbaarheid stond onder druk, burgers waren het vertrouwen in de overheid verloren en er waren problemen met veiligheid en criminaliteit (TK 2019/2020). Daarnaast liet de coronacrisis de noodzaak van gebiedsgericht beleid zien, met een stapeling van problemen, waaronder de hogere besmettingsgraad in bepaalde wijken.

Wijkenbeleid is dus in den brede gericht op leefbaarheid en veiligheid. Het gaat erom dat wijken leefbaar en prettig zijn voor alle bewoners. De beleidsinspanningen hebben zich tot op heden vooral gericht op de wijken die er het slechtst voor staan. Wat is nu precies de plaats van diversiteit en sociale cohesie hierin? In de beleidsbrief van de minister voor Wonen, Wijken en Integratie uit 2009 werd dit als volgt benoemd: 'Er is sprake van wantrouwen en fricties tussen bevolkingsgroepen en gebrek aan betrokkenheid bij anderen. In buurten waar grote aantallen nieuwe Nederlanders zich hebben gevestigd, ervaren vooral de bewoners die er van oudsher wonen de negatieve gevolgen van deze veranderingen' (VROM en WWI 2009: 2). In de beleidsbrief werd verder gesteld dat in etnisch diverse buurten (lees: buurten met veel niet-westerse migranten) nauwelijks contact tussen oude bewoners en nieuwkomers was, en werd er gewaarschuwd voor het ontstaan van 'parallele gemeenschappen' (VROM en WWI 2009: 12). De veronderstelling achter dit beleid was dat een hoge mate van etnische diversiteit tot druk op de sociale cohesie (lees: de verhoudingen tussen bevolkingsgroepen) zou leiden. Het beleid richtte zich daarbij met name op de buurten waar een grote diversiteit aan herkomstgroepen samenging met een lage sociaal-economische status.

Wat opvalt is dat het beleid over de woonomgeving zich vooral heeft gericht op diversiteit in sociaal-economische en etnisch opzicht. Daarbij werd weinig diversiteit naar sociaal-economische achtergrond als negatief verondersteld voor de cohesie, hoewel uitsluitend aan de onderkant, niet aan de bovenkant van de verdeling. Voor etnische diversiteit gold eerder het omgekeerde. Veel etnische diversiteit in een wijk (wederom uitsluitend aan de onderkant van de verdeling) werd als negatief gezien voor de sociale cohesie. Om deze ontwikkelingen te keren, probeerde de overheid in het beleid op twee manieren in te grijpen (zie figuur 1.2 in hoofdstuk 1). De eerst beleidslijn is gericht op het beperken of juist stimuleren van diversiteit in wijken, de tweede op het versterken van de sociale cohesie. Op deze twee manieren gaan we nu nader in.

### **Beleid gericht op mate van diversiteit in de buurt**

Voor de eerste manier van ingrijpen focuste het beleid van zowel de rijksoverheid als de grotere gemeenten zich met name op het tegengaan van de ruimtelijke concentratie van mensen met een kwetsbare sociaal-economische positie, en daarmee het creëren van meer sociaal-economische diversiteit: gemengd wonen in leefbare wijken (zie bv. VROM en WWI 2007). Daarbij richtte het beleid zich ook op de wijken waar een aanzienlijk aandeel nieuwe Nederlanders tot de laagste inkomenscategorieën behoort (VROM en WWI 2007). De scheiding die door deze ontwikkeling optrad werd als zorgelijk gezien, omdat het ontmoeting, integratie en sociale stijging zou belemmeren. In het beleid wilde de overheid daarom bevorderen dat wijken plaats konden bieden aan een variëteit aan bewoners (VROM en WWI 2009). Beleidsmakers trachtten met name aan te grijpen op de sociaal-economische samenstelling van de bevolking.<sup>6</sup> In grote lijnen werden daartoe drie typen interventies ingezet.

<sup>6</sup> In Nederland hanteert het beleid sociaal-economische verschillen als uitgangspunt, en niet etniciteit. In het buitenland is etniciteit soms wel een aangrijpingspunt voor beleid geweest, bijvoorbeeld door het instellen van vestigingsquota, door één op de zes woningen toe te wijzen aan etnische minderheden, een een-voor-eenregel te hanteren of aparte wachtlijsten te gebruiken voor personen met en zonder migratieachtergrond (Gijsberts en Dagevos 2007). Bekende voorbeelden van steden waar dergelijke quota waren ingevoerd, zijn Frankfurt en Birmingham. De meeste maatregelen zijn inmiddels afgeschaft, voornamelijk vanwege juridische problemen.



Een eerste type interventie is door via fysieke ingrepen (herstructurering) en via aanpassingen in woningtoewijzingsregels het aandeel hogere inkomens te vergroten in wijken die op achterstand staan. Door sloop, samenvoeging en nieuwbouw proberen beleidsmakers de woningvoorraad meer te differentiëren. Vaak gaat het om een combinatie van fysieke, sociale en economische maatregelen. Ook processen van gentrificatie zijn hier relevant, omdat die ertoe leiden dat de bevolkingssamenstelling van wijken verandert. Dit zijn deels spontane processen, omdat bepaalde centraal gelegen wijken populair worden bij een voorhoede van jonge, theoretisch opgeleide stadsbewoners. Ook worden deze processen deels aangejaagd door deregulering en liberalisering van de woningmarkt. Gestegen huren en hoge rendementen voor eigenaren en verhuurders hebben deze delen van de stad ontoegankelijk gemaakt voor mensen met lage inkomens (Boterman en Van Gent 2023). Een tweede type interventie betreft het beperken van de toegang tot bepaalde buurten. Het meest bekende voorbeeld is de Rotterdamwet, waarin sommige wijken en straten ontoegankelijk werden voor mensen met een laag inkomen. Eerdere pogingen van de gemeente Rotterdam en sommige andere gemeenten om woningen in sommige buurten niet toe te wijzen aan personen met een migratieachtergrond werden door de rechter vanwege het discriminatoire karakter verboden. Een derde type interventies poogt mensen met lagere inkomens in de welvarender wijken te huisvesten. Voorbeelden zijn het bouwen van sociale huurwoningen in nieuwbouwwijken en de bepaling dat 30% van de te bouwen huizen uit sociale huurwoningen moet bestaan. Een ander voorbeeld is een lotingmodel, dat personen met een korte woonduur – waaronder veel mensen met een migratieachtergrond – minder op achterstand zet dan bijvoorbeeld het aanbodmodel (Gijsberts en Dagevos 2007).

Het directe doel van deze typen maatregelen was sociaal-economisch sterkere en etnisch gemengdere buurten te creëren (Van Kempen en Bolt 2009). Een indirect doel was via gemengd bouwen de verbinding van mensen met verschillende sociaal-economische en/of etnische achtergronden te versterken. Je zou kunnen zeggen dat het beleid dus uitgaat van de nabijheidshypothese (zie § 1.3): hoe meer gelegenheid je als beleidsmaker creëert voor verschillende groepen bewoners om contacten aan te gaan, hoe meer dergelijke contacten uiteindelijk tot stand kunnen komen.

### **Beleid gericht op het versterken van de sociale cohesie in de buurt**

De tweede beleidslijn richt zich op het verbeteren van de sociale en economische situatie in de diverse wijken. Het probeerde door middel van wijkgerichte projecten voorwaarden te scheppen om het gevoel van veiligheid en onderlinge verbinding te versterken (VROM en WWI 2009). Daar zijn vele voorbeelden van bekend. Denk aan het scheppen van werkgelegenheid, het creëren van buurtvoorzieningen en het versterken van de sociale infrastructuur (RMO 2005).

In de eerste jaren na de millenniumwisseling is veel beleid, vooral op lokaal niveau, ingezet om contacten tussen bevolkingsgroepen te bevorderen (Gijsberts en Dagevos 2007; RMO 2005). Die interventies vielen in grote lijnen in twee typen uiteen. Allereerst allerlei algemene programma's gericht op het versterken van sociale cohesie, op het ontwikkelen van sociaal kapitaal, op participatie of op het opbouwen van sterke, inclusieve gemeenschappen. Hierbij werd geprobeerd de verbinding tussen mensen te vergroten door ze aan te spreken op hun rol als ouder, sporter of buurtbewoner, waarbij vooral het wederzijdse belang – bijvoorbeeld voor de leefbaarheid van de buurt – werd benadrukt. Daarnaast was in die tijd sprake van een hausse aan interventies die te maken hadden met thema's rondom de multiculturele samenleving, waarbij de culturele achtergrond van bewoners in de buurt centraal stond. Hierbij lag de nadruk op kennismaken met elkaar, bijvoorbeeld via een multicultureel buurtfeest, bijeenkomsten rondom de islam, of het gezamenlijk maken en eten van een niet-Nederlandse maaltijd (zie Gijsberts en Dagevos 2007).

Deze interventies konden worden geordend op een zogenoemde bindingsladder, die onderscheid maakte in interventies voor ontmoeting, leren kennen, samenwerken en het bieden van hulp en ondersteuning (Gijsberts en Dagevos 2007; RMO 2005; Uyterlinde et al. 2023). Interventies gericht op ontmoeting en elkaar leren kennen bleken vaak aan te grijpen op de culturele verscheidenheid in buurten en steden en hadden vaak een eenmalig karakter. Interventies voor samenwerken en ondersteuning waren juist meer gericht op frequenter en intensiever contact. Deze interventies waren bijna altijd algemeen van aard en focusten zich dus niet op verschillende etnische groepen (Gijsberts en Dagevos 2007).

Voor de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie veronderstelden beleidsmakers in de vier typen interventies dat deze de contacten tussen verschillende groepen zouden versterken. Daardoor zouden mensen wederzijds positiever over elkaar gaan denken en zich meer verbonden voelen met elkaar en de buurt. Impliciet gaat het beleid hiermee uit van de contacthypothese: 'bekend maakt bemind'. In dergelijke interventies vormen contacten tussen bijvoorbeeld mensen van verschillende sociaal-economische of etnische achtergrond een middel tot het verminderen van vooroordelen tussen groepen.

## 2.3 Onderzoek over de relatie tussen diversiteit in de buurt en sociale cohesie

### **Veel aandacht voor sociale cohesie in de buurt in Nederlands onderzoek**

In de onderzoeksliteratuur in Nederland was er veel aandacht voor invloeden van de mate van diversiteit in buurt. Een deel van het onderzoek spitste zich toe op de invloed van de buurt op de sociaal-economische positie, zoals de kans op werkloosheid, of op de mate van sociale mobiliteit (De Graaf en Gesthuizen 2006; Miltenburg 2017; Musterd et al. 2003; Uunk 2011). Ook werd er onderzoek gedaan naar gezondheid en gezondheidsgedrag (Kamphuis 2008), integratievraagstukken, zoals de invloed op taalbeheersing onder de eerste generatie migranten (Van Tubergen en Kalmijn 2002), en op identificatie met de eigen herkomstgroep (Havekes en Uunk 2008). Daarnaast is er uitgebreid onderzoek gedaan naar de invloed van kenmerken van de buurt op veiligheid en criminaliteit (Glas 2020; Oppelaar en Wittebrood 2006). Daarbij werd sociale cohesie nogal eens als 'bouwsteen' voor veiligheid gezien (Wittebrood 2008). Ten slotte is het nodige onderzoek gedaan naar de invloed van diversiteit in de buurt op sociale cohesie. Op dit laatste thema richten we ons in dit hoofdstuk.

Het Nederlandse onderzoek richt zich op veel verschillende dimensies van sociale cohesie. Onderwerpen die zijn onderzocht, zijn in hoeverre de samenstelling van de buurt invloed heeft op algemeen sociaal vertrouwen, contacten tussen buurtbewoners, contacten met de eigen en andere bevolkingsgroepen, percepties van buurtcohesie, het doen van vrijwilligerswerk en het geven van informele hulp, opvattingen over andere dan de eigen bevolkingsgroep, verliesgevoelens onder oorspronkelijke bewoners van buurten, en opvattingen over de aanwezigheid van een asielzoekerscentrum (azc). Het gaat daarbij dus zowel om cohesie in de buurt als om cohesie in meer algemene zin.

Er zijn een aantal redenen voor de uitgebreide onderzoekstraditie in Nederland. Een eerste reden ligt in de aansluiting bij en wisselwerking met buurtbeleid, dat zich met name in de jaren na 2000 intensief bezighield met sociale cohesie, leefbaarheid en veiligheid in kwetsbare wijken in de grotere steden. Daarnaast zijn er ook meer onderzoeksmatige redenen, namelijk dat onderzoekers aansluiten bij een levendige internationale onderzoekstraditie rondom buurteffecten (Putnam 2007; Sampson et al. 1997). Dit gaat samen met de internationaal gezien grote beschikbaarheid van surveydata, die in Nederland vrij eenvoudig te koppelen zijn aan allerlei CBS-buurtkenmerken.

### **Wat houdt een buurteffect in?**

Om de invloed van de buurt op sociale cohesie in kaart te krijgen, zijn een aantal aspecten van belang. Het eerste is dat het om veel verschillende kenmerken van de buurt kan gaan. Het kan gaan om de aanwezigheid van bewoners met verschillende migratieachtergronden, om het gemiddeld inkomen in de buurt, maar ook om het aantal verhuisbewegingen in en uit de buurt. Ook kan het gaan om de invloed van veranderingen in deze kenmerken. Wat betekent het bijvoorbeeld voor de sociale cohesie als het gemiddeld inkomen in de buurt een snelle daling doormaakt, of dat er veel verloop is, of dat er in korte tijd veel nieuwe migranten komen wonen? Het gaat er dan om of de diversiteit in de buurt een eigen, zelfstandig effect heeft op de onderlinge relaties van de bewoners, dus gegeven een bepaalde mate van verloop, de sociaal-economische status van de bewoners, enzovoort. Dan spreekt de literatuur van een buurteffect, ook wel contexteffect genoemd. Dit is wat anders dan samenstellingseffecten. In dat laatste geval wordt de sociale cohesie in de buurt verklaard door individuele kenmerken van mensen in een buurt, zoals hun opleidingsachtergrond of arbeidsmarktpositie.

Ten tweede wordt soms gekeken naar diversiteit of heterogeniteit, maar soms gaat het veel eerder om ruimtelijke concentratie of segregatie. Met diversiteit wordt bedoeld in hoeverre verschillende groepen in de buurt vertegenwoordigd zijn, bijvoorbeeld zowel lage als hoge inkomens, of mensen met allerlei verschillende migratieachtergronden. Bij ruimtelijke concentratie gaat het om de mate van groepering van mensen met gelijke kenmerken op een bepaalde plaats. Vaak wordt in onderzoek dan gekeken naar het aandeel bewoners met een – met name niet-westerse – migratieachtergrond of naar het aandeel bewoners met een laag inkomen. Ruimtelijke segregatie betekent dat een groepering van personen niet gelijkmatig over de stedelijke ruimte is verdeeld, bijvoorbeeld dat in de ene buurt veel meer arme bewoners wonen dan in de andere (Van Kempen en Bolt 2003).

Ten derde is het schaalniveau van belang. Het kan gaan om buurtkenmerken op hele lage schaalniveaus, zoals de straat, maar het kan ook gaan om de buurt of wijk. Ook wordt in Nederlands onderzoek vaak gekeken naar postcodegebieden.

Het onderzoek in Nederland over diversiteit in de buurt is vooral gericht op de mate van diversiteit in etnisch of sociaal-economisch opzicht, waarbij soms ook naar veranderingen in die mate van diversiteit in een bepaalde periode wordt gekeken. Vaak worden daarbij eveneens andere buurtkenmerken in het onderzoek meegenomen, zoals het verloop in en uit de buurt of de bevolkingsdichtheid.

### **Een indeling van de literatuur**

Gezien de grote hoeveelheid onderzoek naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in Nederland, is het lastig een algemeen beeld te geven. Dit komt omdat in deze onderzoekstraditie naar vele verschillende dimensies van sociale cohesie is gekeken, om maar te zwijgen van alle verschillende schaalniveaus waarop de diversiteit in de context is onderzocht. Bovendien is in het onderzoek steeds naar verschillende kenmerken van de buurt gekeken. Soms alleen naar etnische diversiteit, soms ook in combinatie met sociaal-economische kenmerken, en soms zijn nog andere kenmerken op buurtniveau in de analyses meegenomen. Daarnaast is er sprake van verschillende onderzoekstradities en wordt er zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek gedaan naar de invloed van de buurt op sociale cohesie. Dit betekent dat het ingewikkeld is tot één centrale conclusie te komen over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de woonomgeving. Wel kunnen we een aantal algemene lijnen uit de onderzoeksbevindingen destilleren. Daarvan doen we in deze paragraaf verslag.

De literatuur is op verschillende manieren in te delen. We kiezen hier voor een indeling op basis van de in paragraaf 1.3 besproken theorieën. In grote lijnen zijn dan vijf verschillende onderzoekstradities te onderscheiden, hoewel de grenzen zeker niet altijd even duidelijk af te bakenen zijn. De vijf tradities richten zich op:

- 1 De relatie tussen – voornamelijk etnische – diversiteit in de woonomgeving en sociale cohesie. Hierbij wordt de constricttheorie van Putnam als uitgangspunt genomen.
- 2 De relatie tussen diversiteit en buurtcohesie, leefbaarheid en veiligheid. Deze traditie vertrekt vanuit de sociale-desorganisatietheorie.
- 3 Contacten tussen verschillende etnische groepen. Deze traditie neemt vaak de nabijheidshypothese als uitgangspunt.
- 4 De relatie tussen diversiteit in de buurt en interetnische beeldvorming, met voornamelijk de contact- en competitietheorie als vertrekpunt.
- 5 Het lokale niveau. Hierbij staat het concept publieke familiariteit nogal eens centraal.

We bespreken de vijf onderzoekstradities in het vervolg van deze paragraaf achtereenvolgens.

## **De relatie tussen diversiteit en sociale cohesie: Putnams constricttheorie als uitgangspunt**

De Amerikaanse socioloog Robert Putnam stelde in 2007 in zijn constricttheorie dat etnische diversiteit in de woonomgeving – in ieder geval op de korte termijn – een bedreiging vormt voor de sociale cohesie. In etnisch diverse buurten zou het onderlinge vertrouwen afnemen, het aantal contacten teruglopen en minder wederzijdse hulp en samenwerking worden geboden. Oftewel, mensen zouden schildpadgedrag vertonen door in hun schulp te kruipen. Volgens Putnam zou dit niet alleen gelden voor de gerichtheid op andere bevolkingsgroepen, maar ook voor die op de eigen groep. Deze stellingname vond in die periode ook in Nederland weerklank, in media, politiek en beleidswereld. Putnams conclusie was gebaseerd op onderzoek onder inwoners van de Verenigde Staten. Vandaar dat een aantal studies in navolging van Putnam voor de Nederlandse context onderzocht hoe het stond met de relatie tussen diversiteit in de buurtcontext en sociale cohesie. In veel van deze studies wordt een onderscheid gemaakt in een houdings- en gedragscomponent van sociale cohesie, en wordt gekeken naar bijvoorbeeld vertrouwen in andere mensen (houdingscomponent) en sociale contacten of bijvoorbeeld het doen van vrijwilligerswerk (gedragscomponent) (Chan et al. 2007; Gijsberts et al. 2012; Letki 2008). Kenmerkend voor deze studies is dat een brede waaier aan indicatoren over sociale cohesie werd onderzocht, dat gebruik wordt gemaakt van grootschalige surveybestanden en dat veelal meerdere individuele en buurt- (en gemeente-)kenmerken in de analyses worden meegenomen. Net als Putnam deed, wordt etnische diversiteit meestal geoperationaliseerd met behulp van de Herfindahl-index, een index die meet hoeveel verschillende etnische groepen er in de woonbuurt van respondenten wonen.

### *Een gemengd beeld van de effecten van diversiteit op sociale cohesie*

Lancee en Dronkers (2008a, 2008b) concluderen op basis van hun bevindingen dat de hypothese van Putnam geldig is voor Nederland. Een hogere mate van etnische diversiteit in de buurt en het hebben van burens met een andere etnische herkomst gaan samen met minder contacten met en minder vertrouwen in de burens en in de buurt. Ze vinden echter geen relatie met de wens afstand te houden tot mensen met een andere etnische achtergrond. Ook in een latere analyse waarin Lancee en Dronkers (2011) naar meerdere vormen van diversiteit in de buurt kijken, blijft het effect van etnische diversiteit op de door hun onderzochte cohesie-indicatoren overeind. Hierbij blijkt er eveneens een effect te zijn van de economische en religieuze diversiteit in de buurt. Zij concluderen dat de effecten van diversiteit verschillend uitwerken voor bewoners met en zonder migratieachtergrond. Voor bewoners zonder migratieachtergrond heeft etnische diversiteit meer interetnisch vertrouwen tot gevolg, voor bewoners met migratieachtergrond is er geen relatie. Voor bewoners zonder migratieachtergrond heeft religieuze diversiteit daarentegen een negatief effect op de kwaliteit van het contact met burens en voor interetnisch vertrouwen, voor bewoners met migratieachtergrond is dit effect positief. Economische diversiteit ten slotte blijkt tot meer vertrouwen in de buurt en interetnisch vertrouwen te leiden.

In een door Gijsberts et al. (2012) uitgevoerde analyse komt alleen een significant effect van etnische diversiteit in de buurt op buurtcontacten naar voren: deze zijn in etnisch diverse wijken geringer dan in etnisch meer homogene wijken. Er zijn geen effecten van etnische diversiteit op vertrouwen in anderen, het doen van vrijwilligerswerk en het geven van informele hulp. Hun conclusie is dat etnische diversiteit vooral invloed heeft op de contacten in de buurt en met de burens, een bevinding die we ook al zagen bij Lancee en Dronkers. Bovendien concluderen Gijsberts et al. dat uiteindelijk individuele kenmerken belangrijker zijn om verschillen te verklaren dan kenmerken van de buurt of gemeente waarin mensen wonen. Ook Tolsma et al. (2009) kijken naar een brede waaier aan cohesie-indicatoren. Anders dan in eerder genoemde onderzoeken blijkt etnische diversiteit op buurtniveau hier niet samen te hangen met contact met burens.<sup>7</sup> Voorts stellen de onderzoekers vast dat etnische diversiteit in de buurt positief samenhangt met de tolerantie ten opzichte van burens met een andere etnische herkomst. Maar belangrijker volgens de onderzoekers is het gemiddelde inkomen van een buurt. In buurten met een lager gemiddeld inkomen is er minder contact met burens, minder vertrouwen en wordt minder vrijwilligerswerk gedaan, hoewel de effecten niet erg groot zijn.

<sup>7</sup> Wel is er sprake van een positief interactie-effect van etnische heterogeniteit met inkomen op contacten met burens.

Naast deze studies die naar verschillende indicatoren van sociale cohesie tegelijkertijd kijken, is ook specifiek onderzoek gedaan naar de relatie tussen diversiteit en pro sociaal gedrag van mensen. Völker (2008) stelt bijvoorbeeld dat sociale cohesie in een buurt uiteindelijk tot stand komt door het gedrag van mensen: het gaat erom of mensen ook daadwerkelijk iets doen voor anderen. Ze spreekt over de productie van collectieve goederen in de buurt. Zowel Völker et al. (2015) als Tolsma en Van der Meer (2017) laten zien dat dit pro sociale gedrag, of de intentie daartoe, lager is in een etnisch diverse omgeving. Dit geldt ook voor een omgeving met een hoog verloop, een relatief laag gemiddeld inkomen en een hoge bevolkingsdichtheid. Dit zou de anonimiteit in een buurt verhogen. Völker et al. vinden geen relatie tussen de mate van contact met de burens en pro sociaal gedrag. Daaruit concluderen zij dat zogenoemde sterke bindingen in de buurt geen noodzakelijke voorwaarde zijn voor het vertonen van pro sociaal gedrag, maar dat het meer een kwestie is van het ontberen van hulpbronnen in wijken met een concentratie van problemen.

#### *Effecten zijn afhankelijk van schaalniveau, veranderingen in diversiteit en samenstellingseffecten*

Een innovatie – die meer terugkomt in de recentere literatuur – is dat niet alleen naar administratief gedefinieerde buurten wordt gekeken (bv. op basis van postcode), maar ook naar zogenoemde egobuurtten. Deze beslaan het gebied direct om het individu heen en kunnen door de onderzoekers in grootte worden gevarieerd. Tolsma en Van der Meer (2017) concluderen dat diversiteitsmaten op relatief hogere schaalniveaus (zoals gemeenten en egobuurtten met een straal van 4 km) de grootste negatieve effecten laten zien op vertrouwen. Uit een studie van Laméris (2018) blijkt daarentegen juist dat de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie het sterkst is in meer kleinschalige woonomgevingen.

Laméris (2018) concludeert bovendien op basis van longitudinale gegevens, waarbij dezelfde respondenten door de tijd worden gevolgd, dat meer diversiteit in de buurt niet samenhangt met minder algemeen sociaal vertrouwen, maar wel met minder vertrouwen in burens. Bovendien stelt zij dat een relatief langzame, continue stijging van etnische diversiteit niet zo schadelijk voor sociale cohesie is als men op basis van bestaand cross-sectioneel onderzoek soms denkt. Wel zijn er volgens haar kortetermijn-gevolgen. Relatief snelle stijgingen in het aantal asielzoekers in de woonomgeving zorgen, zo blijkt uit haar onderzoek, voor een stijging in steun voor radicaal rechtse partijen. Haar studie toont verder aan dat een gebrek aan contact en gevoelens van etnische dreiging geen intermediaire rol spelen in de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie.

Contacten met burens en gevoelens van etnische dreiging zijn daarentegen wel belangrijke determinanten voor vertrouwen. Dit komt volgens Laméris doordat contact met buurtgenoten bijdraagt aan de vorming van een gedeelde buurtidentiteit, die vertrouwen in insiders – de buurtbewoners – stimuleert. Heersende stereotypen die mensen met een migratieachtergrond in verband brengen met criminaliteit kunnen volgens Laméris mogelijk verklaren waarom etnisch diverse buurten als onveiliger gepercipieerd worden en waarom sociale cohesie vervolgens lager is in deze diverse buurten. Deze interpretatie is in dit onderzoek echter niet onderzocht.

Tolsma en Van der Meer (2018) laten eveneens op basis van longitudinale gegevens zien dat er achter de in eerder onderzoek vastgestelde negatieve relatie tussen diversiteit en sociale cohesie weleens samenstellingseffecten zouden kunnen schuilgaan, in plaats van ‘echte’ effecten van diversiteit in de buurt. Zij stellen dit omdat zij op een meer geavanceerde manier dan voorheen rekening houden met de verschillende samenstellingseffecten die kunnen spelen. Zo kan het ten eerste zo zijn dat mensen met een migratieachtergrond vaker contact met en vertrouwen in hun directe burens hebben dan mensen zonder migratieachtergrond. Dit noemen Tolsma en Van der Meer het ‘*ego ethnicity effect*’. Ten tweede is mogelijk dat mensen met een migratieachtergrond minder vaak vertrouwd worden en dat er met hen minder contact wordt gezocht door hun burens, het ‘*alter ethnicity effect*’. Een derde samenstellingseffect dat kan spelen, is dat alle groepen een voorkeur hebben met mensen met dezelfde etnische achtergrond om te gaan. Dit heet het ‘*dyad ethnicity effect*’. Nadat Tolsma en Van der Meer voor deze drie etnische samenstellingseffecten controleren, blijft in hun analyse geen zelfstandig effect meer over van etnische diversiteit op contacten met de burens. Ziller en Spörlein (2020) laten op basis van hetzelfde panelonderzoek daarentegen zien dat onder mensen met een migratieachtergrond (veranderingen in) segregatie op gemeentenniveau negatief samenhangen met het vertrouwen in andere mensen. Dit is

het meest het geval in buurten waar de concentratie van bewoners met een migratieachtergrond laag is. Voor mensen zonder migratieachtergrond vinden ze ook geen relatie tussen etnische segregatie en sociaal vertrouwen. Evenmin blijkt deze relatie af te hangen van de mate van concentratie van bewoners met een migratieachtergrond in de buurt.<sup>8</sup>

#### *Nieuw SCP-onderzoek naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie*

Het SCP heeft ook zelf een nieuw onderzoek verricht naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie. Dit onderzoek van Broere en Kros (2024) is opgenomen als bijlage bij deze verkenning (te vinden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) bij dit rapport). Het onderzoek is gebaseerd op de survey Sociale Samenhang en Welzijn van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), gekoppeld aan kenmerken van de woonomgeving. In totaal gaat het om ruim 60.000 respondenten in de periode 2012-2020. Voorbeelden van kenmerken van de woonomgeving zijn de diversiteit naar migratieachtergrond, gemeten op buurtniveau en in een radius van 50 meter om het woonhuis waar de respondent stond ingeschreven ten tijde van de survey. Net als in de al besproken onderzoeken is ook in dit onderzoek rekening gehouden met persoonskenmerken, zoals opleidingsachtergrond en inkomen, en ook met andere buurtkenmerken zoals economische deprivatie en criminaliteit in de buurt. Twee conclusies van dit onderzoek zijn het vermelden waard.

Ten eerste vinden we dat de kans dat mensen zonder migratieachtergrond andere mensen vertrouwen en contact hebben met hun burens afneemt naarmate de etnische diversiteit in de woonomgeving hoger is. Het effect is sterker wanneer we kijken naar de meer directe woonomgeving, de radius van 50 meter. Het komt erop neer dat mensen zonder migratieachtergrond die wonen in de 5% meest diverse buurten ongeveer 10% lager scoren op algemeen sociaal vertrouwen dan mensen die wonen in de 5% minst diverse buurten. Verder moet opgemerkt worden dat, in lijn met eerder onderzoek, individuele kenmerken als opleidingsachtergrond en de zelf gerapporteerde fysieke gezondheid van de respondent belangrijkere voorspellers voor het algemeen sociaal vertrouwen zijn dan diversiteit in de buurt. In het geval van contact met de burens is diversiteit in de leefomgeving wel de belangrijkste voorspeller, samen met het de leeftijd van de respondent als individueel kenmerk.

Ten tweede blijkt uit deze nieuwe studie dat etnische diversiteit over het algemeen niet van invloed is op de mate waarin mensen met een migratieachtergrond vertrouwen in en contact hebben met hun burens. Wel is het zo dat mensen met een migratieachtergrond meer vertrouwen en burenscontacten hebben als er meer herkomstgenoten in de eigen buurt wonen.

#### *Internationale metastudies en concluderend voor Nederland*

Ten slotte is er een aantal internationale metastudies uitgevoerd naar de relatie tussen etnische diversiteit op buurtniveau en allerlei dimensies van sociale cohesie, waarin ook het Nederlandse onderzoek is meegenomen (Dinesen et al. 2020; Van der Meer en Tolsma 2014; Schaeffer 2014). Daaruit blijkt dat een negatieve relatie tussen etnische diversiteit en sociale cohesie vaker wordt gevonden in de Verenigde Staten dan in Europese landen. Er is met name een negatieve relatie bij dimensies van sociale cohesie die ruimtelijk gezien verbonden zijn met de lokale woonomgeving, zoals het vertrouwen in burens. Het negatieve effect is consistent er op een lager schaalniveau wordt onderzocht: eerder de straat of buurt dan de regio of het land. Voor de Nederlandse studies zijn deze conclusies echter minder evident. Hoewel uit de recente SCP-studie blijkt dat diversiteit in de leefomgeving correleert met het algemeen sociaal vertrouwen en contact met burens, wordt het effect van diversiteit in andere Nederlandse studies soms wel en soms niet gevonden. Soms worden effecten inderdaad vooral gevonden voor de meer lokale dimensies van sociale cohesie, maar niet altijd. En soms zijn effecten sterker op lagere schaalniveaus, maar soms juist niet. In het verlengde hiervan is het moeilijk aan te geven welke mechanismen ten grondslag liggen aan de gevonden variëteit aan effecten. Waarom zouden gevonden effecten op de ene indicator bijvoorbeeld anders uitwerken dan op andere indicatoren? Wel is het over het geheel genomen zo dat de effecten van diversiteit in de buurt niet erg groot zijn en afwezig voor sommige aspecten van sociale cohesie.

---

<sup>8</sup> Zij meten segregatie met de veel gebruikte index van dissimilariteit (Massey en Denton 1988). Deze meet de mate van onevenredigheid in de verdeling van groepen over bijvoorbeeld buurten.

Alles overziend vinden we weinig bewijs voor Putnams constricttheorie, die veronderstelt dat mensen bij veel diversiteit in hun woonomgeving zowel binnen als buiten de eigen groep in hun schulp kruipen. Individuele kenmerken van mensen spelen doorgaans een grotere rol om verschillen in sociale cohesie te verklaren.

### **Diversiteit, buurtcohesie en lokale veiligheid: de sociale-desorganisatietheorie**

Nederlandse criminologen hebben al vroeg het onderzoek naar buurteffecten ontdekt. In zulk onderzoek worden doorgaans uiteenlopende buurtkenmerken, zoals etnische diversiteit en sociaal-economische achterstand, in de analyse betrokken. De aandacht gaat bijna zonder uitzondering uit naar veranderingen in de buurt, zoals verloop of veranderingen in het type woningen. Zij beschikken daarbij over hoogwaardig datamateriaal – veelal gebaseerd op de Veiligheidsmonitor met rond de 70.000 respondenten per jaargang. Voor onze verkenning is deze onderzoekslijn relevant, omdat sociale cohesie veelal als een belangrijke variabele wordt beschouwd om verschillen tussen buurten in de mate van criminaliteit te verklaren. In de praktijk richt het onderzoek zich dan veelal specifiek op buurtcohesie: voelen mensen zich thuis in de buurt, vinden ze de verhoudingen in de buurt prettig, hebben ze contact met buurtgenoten? Vanuit de sociale-desorganisatietheorie – die centraal staat in veel criminologische literatuur – wordt voorspeld dat er in buurten waarin bewoners over weinig materiële hulpbronnen beschikken sprake is van weinig sociale controle, of zelfs sociale desorganisatie. Een gevolg hiervan is dat de criminaliteitscijfers in deze buurten hoger zijn (Ross et al. 2001; Sampson et al. 1997; Steenbeek en Hipp 2011). Deze theorie voorspelt ook dat de sociale cohesie niet alleen gering is in lage-inkomensbuurten, maar ook in buurten die zich kenmerken door een sterke sociale en/of etnische heterogeniteit en/of instabiliteit. Dit laatste kan het gevolg zijn van bijvoorbeeld een snelle instroom van nieuwe migranten in de wijk, maar ook van een sociaal-economische verbetering van de buurt, bijvoorbeeld vanwege gentrificatieprocessen.

### **Buurtcohesie beïnvloed door diversiteit, sociaal-economische achterstand en verhuisbewegingen**

In de onderzoekstraditie van de sociale-desorganisatietheorie vinden criminologen meestal een relatie met zowel de etnische als de sociaal-economische samenstelling van de wijk. In wijken met een lage sociaal-economische status, veel etnische heterogeniteit en een hoog verloop onder de bewoners is de kans groter om slachtoffer te worden van een delict (Leerkens en Bernasco 2007; Wittebrood en Van der Wouden 2002). Maar in deze studies wordt sociale cohesie lang niet altijd zelfstandig gemeten, uitzonderingen daargelaten. Wittebrood en Van Dijk (2007) onderzoeken bijvoorbeeld de vraag in hoeverre fysieke en sociale kenmerken van de buurt van invloed zijn op allerlei aspecten van veiligheid en slachtofferschap, maar kijken tevens naar de effecten op buurtcohesie. Hoe hoger het aandeel sociale huurwoningen, hoe hoger de bevolkingsdichtheid en hoe lager de concentratie van winkels en horeca (fysieke kenmerken), hoe minder buurtcohesie, zo blijkt. De sociale cohesie is ook lager in buurten met een hoge sociaal-economische achterstand, veel bewoners met een migratieachtergrond, een snelle toename van dit aandeel en veel verloop (sociale kenmerken). In deze onderzoekstraditie komt bovendien naar voren dat een verbetering van de sociaal-economische status van de buurt negatieve effecten kan hebben. Een nieuwe instroom van bewoners, ook als ze welgesteld zijn, leidt net zo goed tot een verminderde sociale organisatie of controle in de buurt (Van Wilsem et al. 2006). Vooral veel verhuisbewegingen doen een buurt geen goed.

Ook Scheepers et al. (2013) kijken op basis van de Veiligheidsmonitor naar de relatie tussen buurtkenmerken en buurtcohesie: het vermijden van publieke ruimtes, het terugtrekken uit sociaal contact in de buurt en de buurt negatief evalueren. Zij concluderen dat zowel het aandeel bewoners met een niet-westerse achtergrond als de mate van armoede in de buurt effect hebben op de door hen onderscheiden aspecten van buurtcohesie. Wel concluderen ze dat deze effecten relatief bescheiden zijn. Ten slotte vinden zij meer significante effecten op het buurtniveau dan op gemeenteniveau. Een recentere publicatie, namelijk de dissertatie van Glas (2020), is gericht op de relatie tussen etnische diversiteit en zowel buurtcohesie als onveiligheidsgevoelens en past in deze traditie. Hier wordt wederom weer gekeken naar de invloed van de verschillende schaalniveaus van de buurt (o.a. egobuurten). Uit Glas' onderzoek blijkt dat dat een hogere mate van etnische diversiteit binnen straten en buurten gerelateerd is aan minder buurtcohesie.<sup>9</sup> Ook de economische achterstand van een buurt verlaagt overigens de

<sup>9</sup> Daarnaast kijkt ze ook naar de zogenoemde *outgroupsize*. Daarvan is het effect eveneens negatief.



ervaren buurtcohesie. Voor grotere eenheden zoals de wijk vindt ze geen effect. Ze concludeert dat diversiteitseffecten vooral lokaal zijn. Verder vindt Glas geen bewijs voor effecten van veranderingen in diversiteitsniveaus.

Als laatste bespreken we hier een serie recente publicaties van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (met name WRR 2018; 2020). Hierin wordt geconcludeerd dat de steeds grotere etnische verscheidenheid in ons land, samen met de vlottendheid van de migrantenpopulatie, het samenleven ingewikkelder maakt. Dit vraagt volgens de WRR het nodige van buurten, scholen en sociale instituties zoals verenigingen, omdat een groot verloop niet bevorderlijk is voor de sociale samenhang. Wij bespreken deze WRR-studies op deze plek, omdat zij zich voornamelijk richten op buurtcohesie en veiligheid, en dit tevens onderzoeken op basis van de Veiligheidsmonitor.<sup>10</sup> Op basis van hun analyses concluderen zij dat etnische diversiteit tot minder ervaren buurtcohesie leidt, zowel voor bewoners met als zonder migratieachtergrond, en dat dit effect groter is dan dat van de sociaal-economische status van de buurt. Ten tweede vinden zij een negatief effect van etnische diversiteit op wat zij ‘verliesgevoelens’ noemen: een gevoel van vervreemding bij de gevestigde bevolking door de komst van migranten, of een gevoel van thuisloosheid bij migranten. Zij relateren dit aan het in de literatuur veelgebruikte concept van publieke familiariteit (Blokland 1998), waar we in paragraaf 2.3.5 verder op terugkomen. In de woonomgeving is een zekere mate van publieke familiariteit nodig: bewoners moeten in staat zijn andermans gedrag te begrijpen en te voorspellen, zodat ze weten wat ze van elkaar kunnen verwachten. In buurten met een grote verscheidenheid naar herkomst is het – zo stelt de WRR – lastig die publieke familiariteit te ontwikkelen. Hieraan relateert de WRR de bevinding dat bewoners in meer diverse woonomgevingen zich minder thuis voelen bij mensen die in de buurt wonen en minder tevreden zijn met de samenstelling van de buurt. Volgens de WRR bestaan deze verliesgevoelens ook onder sommige migrantengroepen. Ten slotte vindt de WRR zij ook een effect van de zojuist genoemde vlottendheid van de buurtpopulatie: een hoog verloop in de buurt leidt ertoe dat mensen die er blijven wonen vinden dat de buurverhoudingen verslechteren.

### Concluderend

Er zijn verschillende Nederlandse studies gedaan naar de relatie tussen etnische diversiteit, andere buurtomstandigheden en lokale veiligheid. Meer etnische diversiteit gaat in deze studies samen met meer onveiligheid. Daarbij is op basis van de sociale-desorganisatietheorie steeds een tussenliggende rol voor sociale cohesie verondersteld, maar meestal niet expliciet vastgesteld. In een kleiner aantal studies wordt wel naar de relatie met buurtcohesie gekeken. Hier wordt zonder uitzondering gevonden dat een hogere mate van etnische diversiteit in de buurt samengaat met een lagere mate van buurtcohesie. Ook wordt vaak gevonden dat diversiteitseffecten die optreden vooral lokaal zijn. Een andere belangrijke bevinding is dat een hoog verloop in een buurt doorgaans negatieve gevolgen heeft voor de sociale cohesie. Hoewel er nogal wat significante buurteffecten worden gevonden in deze onderzoekstraditie, benadrukken de meeste auteurs overigens dat de bijdrage van buurtkenmerken, waaronder de etnische samenstelling van de buurt, aan de verklaarde variantie betrekkelijk beperkt is. Buurtcohesie wordt hoofdzakelijk verklaard door individuele kenmerken van de bewoners.

---

<sup>10</sup> Veiligheid is een indicator die de WRR, in tegenstelling tot veel ander onderzoek, ook als onderdeel van sociale samenhang ziet. De WRR kijkt zowel naar daderschap van delicten als naar gevoelens van onveiligheid, en vindt voor beide een relatie met de etnische diversiteit in de buurt, en ook met het verloop in de buurt.



## **De relatie tussen diversiteit en interetnisch contact: ondersteuning voor de nabijheidstheorie**

Er is tevens onderzoek dat zich specifiek richt op de relatie tussen de samenstelling van de woonomgeving en contacten tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Dit type onderzoek gaat al lang terug (Belier et al. 1994; Mik et al. 1980; Tesser et al. 1995).<sup>11</sup> Vanaf de millenniumwisseling verschijnt een serie onderzoeken die op grond van grootschaligere surveys en met behulp van geavanceerde analysetechnieken ingaat op de relatie tussen de etnische samenstelling van de buurt en contacten tussen bevolkingsgroepen (Dagevos 2005; Van der Laan Bouma-Doff 2004; Weijters en Scheepers 2003). Kenmerkend voor deze onderzoeken is dat ze kijken naar de vraag of mensen met een migratieachtergrond contact onderhouden met mensen zonder migratieachtergrond, en dus niet andersom. Dit komt omdat deze onderzoeken vooral zijn gedaan vanuit het perspectief van integratie. Een ander kenmerk is dat ze meestal niet kijken naar de etnische diversiteit in de buurt, maar naar het aandeel bewoners met een (niet-westerse) migratieachtergrond. Overigens is de samenhang tussen beide in de Nederlandse context hoog: een buurt met een hoog aandeel niet-westerse migranten is ook een buurt met veel verschillende bevolkingsgroepen (Gijsberts et al. 2010). In latere studies in deze onderzoekstraditie wordt vaker gekeken vanuit het gezichtspunt van mensen zonder migratieachtergrond, of worden beide perspectieven in één studie besproken.

### **Ontmoetingskansen zijn belangrijk voor het aangaan van interetnisch contact**

Uit deze onderzoeken blijkt dat hoe hoger het aandeel bewoners met een niet-westerse achtergrond in een buurt of gemeente is, hoe minder personen met een migratieachtergrond contacten hebben met mensen zonder migratieachtergrond. Dit geldt voor allerlei verschillende soorten van contact, zoals contact op het werk, in de buurt, in de vrije tijd, bij het sporten en in vriendschappen (Dagevos 2005; Gijsberts et al. 2010; Huijts et al. 2014; Van der Laan Bouma-Doff 2004; Vervoort 2011). Bovendien laten deze onderzoeken zien dat een hoger aandeel niet-westerse migranten in de buurt gerelateerd is aan meer contact met mensen met de eigen migratieachtergrond, maar ook met mensen met andere migratieachtergronden (Huijts et al. 2014; Vervoort et al. 2011a). Niet in alle besproken onderzoeken zijn andere buurt- en gemeentekennmerken opgenomen. Dit is wel gebeurd in het onderzoek van Gijsberts et al. (2010), waaruit blijkt dat de etnische samenstelling van de buurt een belangrijkere factor is dan de sociaal-economische samenstelling. Niettemin leggen ook hier individuele factoren, zoals opleidingsachtergrond, meer gewicht in de schaal. Voor mensen zonder migratieachtergrond blijkt de relatie precies andersom: hoe meer etnische diversiteit in een buurt, hoe meer contacten mensen zonder migratieachtergrond hebben met mensen met een migratieachtergrond (Gijsberts en Dagevos 2004; Gijsberts et al. 2010). Deze effecten zijn echter wel duidelijk zwakker en op sommige domeinen van contact afwezig (Gijsberts et al. 2010). De genoemde studies vinden over het geheel genomen ondersteuning voor de nabijheidstheorie, die stelt dat de ontmoetingskansen in de buurt een rol spelen bij het aangaan van interetnisch contact. Er zijn wel aanwijzingen dat contacten van mensen zonder migratieachtergrond weer wat afnemen als het aandeel bewoners in de buurt met een migratieachtergrond de meerderheid gaat uitmaken, en bij een snelle toename van het aandeel mensen met een migratieachtergrond in de wijk (Gijsberts en Dagevos 2004). Dit zou te maken kunnen hebben met gevoelens van dreiging: een te zichtbare aanwezigheid van andere groepen en een snelle toename zouden bedreigend kunnen werken, waardoor mensen zich wat meer gaan terugtrekken. Dit mechanisme is echter niet onderzocht en het is evenmin duidelijk of het op de langere termijn, als mensen meer aan elkaar gewend zijn, juist tot meer interetnische contacten zou kunnen leiden.

<sup>11</sup> In de jaren zeventig onderzoeken Mik et al. (1980) bijvoorbeeld de effecten van segregatie in Rotterdam op de contacten van Spanjaarden, Turken en Surinamers, en stelde vast dat mensen in minder gesegregeerde wijken minder met mensen uit de eigen herkomstgroep omgaat.

Savelkoul (2014) bekijkt de invloed van etnische diversiteit in de woonomgeving op de betrokkenheid bij verenigingen en vrijwilligersorganisaties. Ook onderzoekt hij of dat verschilt naar of er vooral *co-ethnics* lid zijn (dat ziet hij als verbindend sociaal kapitaal), of personen uit andere etnische groepen (dat ziet hij als overbruggend sociaal kapitaal). De invloed van het wonen in diverse buurten of gemeenten blijkt beperkt te zijn. In gemeenten met meer etnische diversiteit wordt minder etnische dreiging ervaren, het tegenovergestelde van de conflicttheorie. Op buurtniveau wordt geen effect gevonden.

Savelkoul concludeert dat hier sprake moet zijn van gewinningseffecten in gemeenten met veel mensen met een migratieachtergrond, waardoor een gevoel van dreiging afneemt. Ook vindt hij een effect van etnische diversiteit op het overbruggend sociaal kapitaal: in gemeenten met meer inwoners met een niet-westerse achtergrond is er meer contact met mensen uit andere etnische groepen. Echter, zowel interetnisch contact als gevoelens van etnische dreiging spelen geen intermediaire rol in de relatie tussen de diversiteit van de context en sociaal kapitaal, zo concludeert Savelkoul.

#### *Achter de gevonden effecten zit veel dynamiek en dit leidt tot beperkingen aan het onderzoek*

Uit onderzoek van Vervoort en Dagevos (2008) komt naar voren dat het niet zo is dat contacten door de tijd zijn afgenomen in buurten met een hoog aandeel bewoners met een migratieachtergrond. Zij stelden dit echter vast op basis van herhaalde cross-sectionele onderzoeken, waarin steeds een nieuwe groep mensen wordt ondervraagd. Martinovic et al. (2009) verbeteren deze analyses door dezelfde personen door de tijd te volgen. Dit onderzoek geeft aanwijzingen dat eerder cross-sectioneel onderzoek deze effecten heeft overschat, maar toch wijzen ook deze gegevens op een invloed van de etnische samenstelling van de buurt, alleen minder sterk dan in eerdere onderzoeken. Volgens de auteurs zijn hier waarschijnlijk twee processen van belang. Het eerste is dat sprake kan zijn van omgekeerde causaliteit: het effect loopt niet alleen van de samenstelling van de buurt naar interetnisch contact, maar ook omgekeerd is sprake van een verband: de mate van interetnisch contact is van invloed op de buurt waarin mensen wonen. Verder is het ook denkbaar dat er sprake is van een mediërend effect, waarbij factoren van invloed zijn op de eerdere ontwikkeling van interetnisch contact, dat vervolgens van invloed is op later interetnisch contact. Deze analyses geven aan dat er haken en ogen zitten aan het onderzoeken van de relatie tussen de samenstelling van de buurt en contacten tussen bevolkingsgroepen. Maar ook panelgegevens zijn niet zonder problemen. Hoewel Martinovic et al. concluderen dat het mee lijkt te vallen met de selectiviteit van de uitval, blijft staan dat in elk geval huishoudens die zijn verhuisd per definitie niet meer in het panelonderzoek zitten. Het is moeilijk voor te stellen dat aan deze groep geen specifieke kenmerken zijn verbonden (bv. sociale stijgers of personen die terugkeren naar het herkomstland).

#### *Concluderend*

Alles overziend geeft deze onderzoekstraditie ondersteuning voor de hypothese van nabijheid: des te meer gelegenheid mensen hebben elkaar te ontmoeten, des te meer contact uiteindelijk ook tot stand komt. De bevindingen laten immers zien dat etnische diversiteit in de buurt voor mensen met een migratieachtergrond tot minder contacten leidt met mensen zonder migratieachtergrond, en tot meer contacten met mensen met een migratieachtergrond, inclusief de eigen achtergrond. Voor mensen zonder migratieachtergrond gaat etnische diversiteit juist samen met meer contacten met mensen met een migratieachtergrond. Deels lopen deze relaties ook andersom: de mate waarin mensen contact met andere bevolkingsgroepen onderhouden, is ook van invloed op de buurt waarin ze wonen.

## **De relatie tussen diversiteit en wederzijdse beeldvorming vanuit de contact- en conflicttheorie**

In de Verenigde Staten bestaat er een omvangrijke onderzoekstraditie naar mogelijke invloeden van diversiteit in de buurt op beeldvorming tussen verschillende etnische groepen (Gay 2004; Oliver en Wong 2003; Stein et al. 2000). In Nederland is hier minder onderzoek naar gedaan. Toch is er inmiddels een aardige onderzoekstraditie ontstaan. Het vertrekpunt van veel van deze studies is de contact- en conflicttheorie, waarin veelal onderzocht wordt welke theorie de meeste geldingskracht heeft. Een aantal van deze onderzoeken doet ook een poging de gevonden relaties tussen diversiteit en interetnische opvattingen beter te begrijpen door middel van het meten en opnemen van intermediaire factoren als interetnisch contact en het ervaren van etnische dreiging. We bespreken een aantal Nederlandse studies in deze traditie.

### **Invloeden op houdingen van mensen zonder migratieachtergrond**

We bespreken eerst het onderzoek dat zich richt op opvattingen van de meerderheidsgroep. Lubbers et al. (2006) onderzoeken de weerstand tegen asielzoekerscentra (azc's). Zij constateren dat die niet samenhangt met het aandeel bewoners met een migratieachtergrond, niet in de buurt en evenmin in de gemeente. Wel blijkt er een effect te zijn van de feitelijke aanwezigheid van een azc in de buurt, zij het tegen de verwachting in: de aanwezigheid ervan leidt tot minder bezwaren. Ook vinden zij een effect van sociaal-economische kenmerken van de buurt: in buurten met duurder huizen én in gemeenten met relatief veel lage-inkomensgroepen blijkt er meer weerstand tegen azc's te zijn.

Tolsma et al. (2008) kijken naar de weerstand tegen een partner van een andere etnische herkomst. Contexteffecten blijken beperkt. Buurten en gemeenten variëren maar weinig wat betreft houdingen tegenover interetnische huwelijken, en een groot deel van de variatie is te verklaren vanuit individuele verschillen. Verder blijkt dat het gemeenteniveau een belangrijkere rol speelt dan het buurtniveau. Als het aandeel bewoners met een migratieachtergrond in een gemeente hoger is, staan mensen wat positiever tegenover interetnische huwelijken. Op buurtniveau laat de analyse zien dat voor praktisch opgeleiden een hoog percentage bewoners met een migratieachtergrond tot negatievere beeldvorming leidt en voor theoretisch opgeleiden juist tot positievere beeldvorming. Zowel op buurt- als gemeenteniveau worden geen effecten gevonden van veranderingen in het aandeel bewoners met een migratieachtergrond.

Ander onderzoek kijkt naar opvattingen over mensen met een migratieachtergrond. De etnische samenstelling van de buurt, maar ook de sociaal-economische status van de buurt, blijkt geen invloed te hebben op hoe mensen denken over mensen met een migratieachtergrond (Gijsberts en Dagevos 2004; Gijsberts et al. 2010). Een verandering in het aandeel bewoners met een migratieachtergrond heeft in de studie van 2004 wel een effect, maar in die van 2010 niet. Het effect in de 2004-studie blijkt te kunnen worden verklaard door een hogere mate van ervaren dreiging in deze buurten. Ook zijn er geen aanwijzingen dat diversiteitseffecten sterker zijn in arme buurten, of dat er sprake is van een drempelwaarde waarboven het aandeel bewoners met een migratieachtergrond negatief uitwerkt voor opvattingen over mensen met een migratieachtergrond.

Schlueter en Scheepers (2010) onderzoeken de invloed van het aandeel inwoners met een niet-westerse migratieachtergrond op gemeenteniveau. Ze vinden steun voor zowel de etnische-competitie- als de contacttheorie. Een hoger aandeel niet-westerse migranten blijkt tot gevoelens van dreiging te leiden, en als gevolg daarvan tot negatievere houdingen tegenover immigranten. Uit hun studie komt echter ook naar voren dat interetnisch contact in deze gemeenten juist weer leidt tot minder ervaren dreiging en minder negatieve opvattingen.

Savelkoul et al. (2011) kijken naar de relatie met antimoslimattituden. Uit dit onderzoek blijkt dat een groter aandeel niet-westerse migranten in de buurt leidt tot zowel meer intergroepsvriendschappen als percepties van etnische dreiging. Verder vinden ook zij ondersteuning voor de contacthypothese: contact met collega's met een migratieachtergrond verzacht negatieve houdingen tegenover moslims.

Van Londen (2012) onderzoekt de invloed van de samenstelling van een wijk op de weerstand tegen etnisch gemengde wijken. Die blijkt toe te nemen naarmate het aandeel niet-westerse migranten in de eigen wijk groter is. Mensen met een praktische opleiding en mensen die dreiging waarnemen door migranten blijken meer weerstand te hebben tegen etnisch gemengde wijken, vooral wanneer de concentratie migranten in de wijk groter is. Van Londen kijkt overigens ook naar de wens van mensen zonder migratieachtergrond om de buurt te verlaten. Deze blijkt hoger als het aandeel migranten in de buurt groter is. Dit effect is kleiner wanneer het wijken betreft met theoretisch opgeleide migranten. Havekes (2014) laat in haar dissertatie zien dat deze hogere vertrekintentie kan worden verklaard door minder gunstige woningkenmerken, het ervaren van meer overlast en minder sociale cohesie.<sup>12</sup>

Een andere manier om te kijken naar de relatie tussen de diversiteit in de woonomgeving en de weerstand tegen migranten, is door de aandacht te richten op het stemmen op uiterst rechtse partijen, zoals de PVV en aan het begin van deze eeuw de LPF. Er zijn natuurlijk meerdere redenen om op een dergelijke partij te stemmen, maar uit onderzoek blijkt dat de anti-immigratiestandpunten van deze partijen een belangrijk motief vormen. Er blijkt een samenhang met de sociaal-economische status van de buurt: traditionele arbeidersbuurten met veel huishoudens met lage inkomens tellen ten tijde van het onderzoek bijvoorbeeld veel LPF-stemmers (Gijsberts en Lubbers 2002; Lubbers en Gijsberts 2004). Verder vinden de onderzoekers ondersteuning voor de *next door*-hypothese: in buurten die grenzen aan buurten waar veel bewoners een migratieachtergrond hebben, scoorde de LPF het best. Van Wijk et al. (2018) concluderen dat het stemmen op de PVV niet afhangt van het aandeel bewoners met een migratieachtergrond of de economische status van de buurt, als is gecontroleerd voor individuele kenmerken. Stemmen op de PVV blijkt wel veel minder voor te komen in buurten met een hoog aandeel theoretisch opgeleide bewoners. Van Wijk et al. concluderen dat dit in lijn is met theorieën rondom het belang van de lokale normatieve context: mensen worden in hun stemgedrag beïnvloed door opinies van hun burens. Aanvullende analyses laten zien dat dit niet te maken heeft met het feitelijke contact met burens. Van Wijk et al. (2019) vinden bovendien – op basis van een gedetailleerde analyse van egobuurten van verschillende omvang – dat het stemmen op de PVV hoger is in gebieden met een laag aandeel bewoners met een migratieachtergrond, en dan afneemt met hogere aandelen tot een omslagpunt, wanneer mensen met een migratieachtergrond ongeveer 25% van de populatie uitmaken. Als de aandelen vervolgens toenemen, neemt de steun voor de PVV ook weer toe. Hun bevindingen wijzen er bovendien op dat steun voor de PVV hoger is in gebieden die grenzen aan wijken met veel etnische diversiteit; ze noemen dit het *'halo effect'*. Hun interpretatie is dat juist in aangrenzende buurten bewoners een groter gevoel van dreiging ervaren door wel in aanraking te komen met andere bevolkingsgroepen, maar er geen intensief contact mee te hebben.

#### *Invloeden op houdingen van mensen met een migratieachtergrond*

Soms vinden studies ook effecten van buurtkenmerken voor mensen met een migratieachtergrond. Er is bijvoorbeeld sprake van een negatief effect van de etnische samenstelling van de buurt op hun houding tegenover personen zonder migratieachtergrond en tegenover leden van andere migrantengroepen (Gijsberts et al. 2010). Op andere onderzochte dimensies van beeldvorming, zoals het gevoel geaccepteerd te worden door de meerderheidsgroep, worden geen buurteffecten gevonden. Daarnaast draagt het wonen in buurten waar de afgelopen vijf jaar veel nieuwe migranten zijn komen wonen bij aan een sterkere mate van ervaren discriminatie en aan ongunstiger opvattingen over mensen zonder migratieachtergrond (Gijsberts en Dagevos 2004). De sociaal-economische situatie van de buurt is slechts op één dimensie van beeldvorming van belang, namelijk op het ervaren van discriminatie. In sociaal-economisch kwetsbare wijken voelen mensen met een migratieachtergrond zich in hogere mate gediscrimineerd. Overigens zijn de gevonden buurteffecten in deze onderzoeken relatief bescheiden.

---

<sup>12</sup> Ook laat Havekes (2014) zien dat mensen met een migratieachtergrond tevens vaker willen verhuizen uit deze wijken. Dat kan echter volledig worden toegeschreven aan de woningkenmerken.

Het onderzoek van Gijsberts et al. (2010) doet tevens een poging om naar verklarende mechanismen te kijken. Het blijkt dat het gevonden effect tussen etnische samenstelling van de buurt en de houding van personen met een migratieachtergrond wegvalt wanneer we rekening houden met verschillen in interetnisch contact. Of, anders gezegd: in buurten met een hoog aandeel bewoners met een migratieachtergrond hebben degenen met een migratieachtergrond vaker ongunstige opvattingen over mensen zonder migratieachtergrond, omdat ze minder vaak contact met hen onderhouden. Of meer contact leidt tot positievere opvattingen, of andersom positievere opvattingen tot meer contact, valt niet goed te bepalen. Toch lijken de uitkomsten een ondersteuning voor de contacthypothese: onbekend maakt onbemind.

Havekes (2014) laat in haar dissertatie zien dat de specifieke etnische samenstelling van de buurt er niet zo toe doet: het aandeel van een bepaalde etnische groep in de buurt heeft nauwelijks tot geen invloed op opvattingen over die groep. Wel constateert zij dat het aandeel niet-westerse migranten in het algemeen een negatief effect heeft op opvattingen: bewoners met een migratieachtergrond rapporteren minder positieve opvattingen over andere minderheidsgroepen in buurten met veel niet-westerse migranten. Ze vindt overigens geen effect van de sociaal-economische samenstelling van de buurt en ook niet van sociale en fysieke 'wanorde' in de buurt (bv. verloedering en overlast). Ze vindt daarmee geen ondersteuning voor de door Harris (2001) geformuleerde *racial proxy*-benadering, die stelt dat bezwaren tegen etnische diverse wijken vooral voortkomen uit waargenomen verschillen in sociaal-economische status en fysieke kenmerken van de buurt (zie ook Van Londen 2012). Een mooie innovatie in Havekes' onderzoek is dat ze daarnaast door middel van een vignetstudie heeft gekeken of mensen twee identieke personen anders zouden beoordelen wanneer ze hen in een andere omgeving zouden tegenkomen. Over het algemeen blijken de opvattingen over deze fictieve buurtbewoners slechts in beperkte mate beïnvloed te worden door kenmerken van de afgebeelde bewoners en hun omgeving. Wel worden, ongeacht iemands etniciteit, bewoners in een buurt met fysieke wanorde minder positief beoordeeld dan in een buurt zonder wanorde. Ten slotte vindt Havekes enig bewijs dat Marokkaans-Nederlandse bewoners minder positief worden beoordeeld in een buurt met een lage sociaal-economische status.

Havekes et al. (2011) gaan nog wat dieper in op de oordelen tussen een aantal verschillende migrantengroepen. Hun bevindingen zijn in lijn met de homogeniteitstheorie: groepen die meer op elkaar lijken (geoperationaliseerd aan de hand van verschillen in opleiding), oordelen positiever over elkaar. Daarnaast laten ze zien dat de omvang van de *outgroup* een non-lineair effect op opvattingen heeft: als het aandeel van een bepaalde etnische groep in een buurt toeneemt, vergroot dit positieve opvattingen over die groep, maar als de groep nog verder groeit, nemen deze positieve opvattingen weer af. Dit u-vormige effect is eerder gevonden in de internationale literatuur (Giles en Evans 1986) en houdt eigenlijk in dat de tegengestelde effecten van de contacttheorie en competitietheorie tegelijkertijd op kunnen gaan. Als in buurten niet zoveel leden van de *outgroup* wonen, kan een toename in de omvang van deze *outgroup* tot positievere houdingen over deze groep leiden, omdat mensen meer kennismaken met deze groep. Maar als de *outgroup* erg groot en zichtbaar wordt, kan een verdere toename als een bedreiging gaan voelen, bijvoorbeeld op de woningmarkt.

Een laatste interessante bevinding van Havekes et al. (2011) is dat een toenemende omvang van de andere groep vooral positief werkt voor de opvattingen over deze groep als de verschillen klein zijn tussen de *in-* en *outgroup*, bijvoorbeeld in opleiding. Dit is eigenlijk een bevestiging van de gelijkestatusconditie in de contacttheorie (Pettigrew en Tropp 2006): als er weinig verschil is in status tussen de groepen, is het waarschijnlijker dat het contact in de buurt zal leiden tot positieve opvattingen over en weer tussen leden van deze verschillende groepen.

### *Dynamiek in opvattingen: bewijs voor de contacthypothese*

Heerden en Ruedin (2019) onderzoeken op basis van panelgegevens onder de Nederlandse bevolking hoe veranderingen in de etnische diversiteit van de buurt samenhangen met veranderingen in opvattingen over immigranten. Zij laten zien dat – tegengesteld aan de etnische competitietheorie – een toename in het aandeel bewoners met een migratieachtergrond samenhangt met positievere opvattingen over immigranten. Het is met name de toename in niet-westerse migranten die de opvattingen lijkt te beïnvloeden. Heerden en Ruedin menen dat juist deze zichtbaarheid bewoners zonder migratieachtergrond meer bewust maakt van het feit dat zij de buurt delen met immigranten. Indirect zien zij dit als bewijs voor de contacthypothese. Tegengesteld aan hun verwachtingen vinden ze bovendien weinig bewijs voor de zogenoemde *defended neighbourhoods*-assumptie in Nederland: de gedachte dat juist als gemeenschappen plotselinge of grote demografische veranderingen ondergaan, de weerstand tegen de lokale aanwezigheid van migranten groter is (Hopkins 2010). Vanuit deze gedachte zal de komst van nieuwe migranten in gebieden met weinig migranten meer weerstand oproepen dan in gebieden waar al veel migranten wonen. Deze hypothese wordt ook wel de *acculturating context*-hypothese genoemd (Newman 2013). Meer onderzoek is nodig naar de vraag of gevoelens van dreiging wellicht wegebben en dus tijdelijk zijn. Ook Albrecht et al. (2020) onderzoeken op basis van panelgegevens onder de Nederlandse bevolking wat de invloed is van de aanwezigheid van vluchtelingen op vooroordelen. Zij concluderen dat mensen die in buurten wonen waar gedurende een langere tijd vluchtelingen wonen, een positievere houding gaan krijgen. Daarentegen ontwikkelen mensen die in gemeenten wonen die vluchtelingen opvangen, maar niet in hun directe woonomgeving, juist negatievere opvattingen. Het positieve buurteffect is vooral sterk voor groepen die persoonlijk contact hebben met vluchtelingen, waaruit Albrecht et al. concluderen dat de contacthypothese opgaat: contact kan vooroordelen effectief verminderen.

### *Het type contact is van belang: is dat positief of negatief?*

Ten slotte is de dissertatie van Kros (2020) het vermelden waard vanwege de focus op negatieve contact-ervaringen, hoewel het empirisch materiaal grotendeels niet op Nederlandse gegevens is gebaseerd. Hij vraagt zich af of negatieve ervaringen vaker plaatsvinden in etnisch diverse wijken en gemeenten, vaker voorkomen tussen mensen van een andere etniciteit dan tussen mensen van dezelfde etniciteit, en welke gevolgen dit heeft voor het vertrouwen in de medemens en de opvattingen over andere etnische groepen. Kros stelt daarmee een oplossing te kunnen bieden voor de inconsistente resultaten van eerder onderzoek, waarin soms wordt gevonden dat inwoners van etnisch diverse wijken relatief laag scoren op vertrouwen en cohesie, terwijl ander onderzoek precies het tegenovergestelde vindt. Kros stelt dat dit mogelijk kan worden verklaard als zowel negatief als positief interetnisch contact vaker voorkomt in etnisch diverse wijken en als beide vormen van contact vervolgens een respectievelijk negatieve en positieve invloed hebben op vertrouwen en cohesie. Op basis van Britse gegevens laat Kros zien dat negatief interetnisch contact inderdaad van negatieve invloed is op vertrouwen en sociale cohesie. Dit geldt voor zowel Britten zonder als met migratieachtergrond, in dit geval bewoners met een Aziatische achtergrond). Kros vindt slechts één effect van de etnische samenstelling van de buurt: Britten zonder migratieachtergrond die in wijken wonen met een hoger percentage Aziatische Britten hebben meer positief interetnisch contact, zijn daardoor minder bevooroordeeld, hebben meer vertrouwen in hun medemens, en zien hun wijk als meer saamhorig. Dit is wederom een ondersteuning van de contacthypothese.

Ook in Nederlands onderzoek worden deze bevindingen in grote lijnen bevestigd. Op basis van een survey onder bijna 4000 jongeren over moslimdiscriminatie, concluderen Van Wonderen en Van Kapel (2017) dat meer contacten of mogelijkheden daarvoor op zichzelf niet voldoende zijn voor een positiever oordeel. Voor het oordeel van niet-islamitische jongeren over moslims blijkt met name de ervaren kwaliteit van het contact van belang: positieve beeldvorming ontstaat alleen als de ervaren kwaliteit van het contact goed is. Negatieve contactervaringen kunnen de beeldvorming eerder verslechteren, juist omdat mensen daarin een bevestiging vinden van bestaande oordelen en stereotypen.

### **Concluderend**

Het onderzoek naar de effecten van diversiteit op interetnische opvattingen ondersteunt zowel de contact- als de competitietheorie. Voor mensen zonder migratieachtergrond geldt ook dat kenmerken van nabije buurten van belang zijn. Zo gaat etnische diversiteit in een nabije buurt samen met vaker op uiterst rechtse partijen stemmen. In buurten met een hoog aandeel bewoners met een migratieachtergrond hebben degenen met een migratieachtergrond vaker negatieve opvattingen over mensen zonder migratieachtergrond, omdat ze minder vaak contact met hen onderhouden. Effecten van etnische diversiteit op interetnische opvattingen zijn echter over het geheel genomen vrij zwak of zelfs helemaal afwezig.

### **Onderzoek op lokaal niveau en het concept publieke familiariteit**

De voorgaande bespreking richtte zich op kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie. Daarnaast is ook kwalitatief en/of etnografisch onderzoek gedaan. Vaak richt dit onderzoek zich meer verdiepend op de onderlinge relaties, saamhorigheid en/of spanningen in een of enkele vaak in etnisch opzicht diverse buurten (veelal in de vier grote gemeenten). Dit wordt meestal gedaan door een combinatie van onderzoeksmethoden toe te passen, zoals participerende observatie, groepsgesprekken en interviews met zowel bewoners als (sociale en zorg-)professionals. We bespreken een aantal voorbeelden, maar er zijn er veel meer.

#### **Meer spanningen in diverse buurten**

Broekhuizen en Van Wonderen (2012) combineren kwantitatief en kwalitatief onderzoek in een aantal Amsterdamse buurten met veel en een aantal met weinig spanningen. Hieruit concluderen ze dat in Amsterdamse buurten met een grote diversiteit aan herkomstgroepen meer spanningen tussen bevolkingsgroepen bestaan dan in homogener samengestelde buurten. Hoe hoger de etnische diversiteit, des te meer spanningen er in de buurt zijn. Uit hun onderzoek blijkt dat er vooral spanningen zijn in buurten die zowel divers zijn qua type woningen (bv. zowel huur- als koopwoningen) als qua herkomstgroepen. Huurders en kopers die in hetzelfde portiek of gebouw wonen komen vaker met elkaar in aanraking, waardoor verschillen in omgangsvormen en normen ook eerder botsen. Spanningen tussen huurders en kopers ontstaan ook als het aandeel koopwoningen in de buurt toeneemt, vaak vanwege verschillende opvattingen over gewenst gedrag in de buurt. Bovendien constateren Broekhuizen en Van Wonderen dat er meer spanningen tussen bewoners zijn in buurten met een hoger aandeel minimahuishoudens. Dit komt soms ook door de sterkere oriëntatie op de buurt in deze wijken, waardoor ze vaker geconfronteerd worden met problemen in de buurt (zie ook RMO 2009). Broekhuizen et al. (2013) zoomen op basis van dezelfde buurten in op spanningen vanwege ervaren jeugdoverlast. Per buurt blijkt het te verschillen welke vormen van diversiteit spanningen opleveren. Soms gaat het om etnische diversiteit, soms om spanningen tussen huurders en kopers, en soms om spanningen tussen jongeren en ouderen. De onderzoekers stellen dat spanningen tussen bevolkingsgroepen vooral zijn terug te voeren op overlastgevend gedrag en botsende leefstijlen. Buurtbewoners vinden het daarbij belangrijk dat zij bij overlast en ergernissen hun burens kunnen aanspreken op hun gedrag.

#### **Publieke familiariteit: hoeveel sociale cohesie is nodig?**

Pinkster (2008) en Pinkster en Völker (2009) vergelijken op basis van een combinatie van survey-onderzoek en kwalitatief onderzoek een armere buurt met een gemengde buurt in Den Haag. Ze concluderen dat bewoners in de lage-inkomensbuurt niet verschillen van die in de gemengde buurt in de mate waarin ze sociale steun krijgen voor alledaagse problemen. In beide buurten onderhouden bewoners zeer vaak contacten met familie en vrienden en kennissen die in de buurt wonen. De buurt blijkt een belangrijke bron van sociale contacten te zijn, die vooral van belang zijn voor steun in de privésfeer. Wel geven netwerken van bewoners met lage inkomens minder hulpbronnen in termen van nuttige contacten, bijvoorbeeld voor het vinden van een baan.



Naast contacten met bekenden in de buurt, zijn ook de sociale relaties met onbekenden van belang. Een belangrijk concept om meer grip te krijgen op de vraag waarom er in een etnisch diverse woonomgeving soms druk ligt op de sociale cohesie, is het door Blokland geïntroduceerd concept van publieke familiariteit (Blokland 1998, 2017). Dat bestaat volgens haar uit twee onderdelen. Allereerst korte ontmoetingen met anderen, die zich herhalen, maar waarbij je elkaar niet heel goed hoeft te leren kennen. En daarnaast plekken die dit ontmoeten mogelijk maken. Overdracht van sociaal kapitaal, waarbij de een de ander verder helpt, ontstaat juist op plekken waar je elkaar vaker tegenkomt, zodat je op soms toevallige wijze iets te weten komt over de ander. Putnam (2000) noemt dit *'casually learning'*. Zo ontstaat in de ogen van Blokland gemeenschapszin, eigenlijk gebaseerd op vluchtige contacten. Concepten als zwakke of sterke bindingen zijn volgens haar minder van belang. Het gaat er niet om hoe de relatie eruitziet, als die vluchtige ontmoetingen maar tot stand komen. Dit sluit goed aan bij een studie van Völker et al. (2007), die op basis van een survey over sociale netwerken onderzoeken wanneer buurten ook echt gemeenschappen zijn. Zij concluderen dat er sprake is van *'a sizable amount of community'* in Nederlandse buurten. Vier factoren dragen bij aan het creëren van een gemeenschap: 1) buurten moeten ontmoetingsplekken hebben; 2) bewoners moeten gemotiveerd zijn te investeren op basis van hun belangen; 3) buurten hebben weinig relaties buiten de buurt, en 4) buurten zijn wederzijds afhankelijk van elkaar. De vierde factor heeft de grootste invloed op het creëren van een gemeenschap.

Kremer et al. (2019) doen een kwalitatief onderzoek in een etnisch zeer diverse Amsterdamse buurt, waar mensen zonder migratieachtergrond in de minderheid zijn: Overtoomse Veld. Uit dit onderzoek blijkt dat veel bewoners nogal op zichzelf zijn, niet bij elkaar binnenkomen, maar er wel een vorm van alledaagse attentie is, zoals elkaar groeten of een praatje maken in het trappenhuis. Buurten houden zich in principe afzijdig, maar springen wel incidenteel bij als ze merken dat het nodig en niet te veel gevraagd is, bijvoorbeeld om voor iemand een boodschap te doen. De vraag is daarbij wel of dit in etnische homogene wijken zoveel anders is. Alle verschillende achtergronden leiden volgens de onderzoekers niet tot spanningen, maar taalproblemen bemoeilijken wel het onderlinge contact.

Büyükcifçi (2013) onderzoekt de alledaagse ontmoetingen in de multiculturele stationsbuurt in Den Haag. De conclusie is hierbij eveneens dat het sociale leven zeker niet wordt gekenmerkt door volledige anonimiteit. Zowel in de openbare ruimte (straat, plein en tramhalte) als in de semi-openbare ruimtes (winkels en cafés) doen mensen in vaak vluchtige ontmoetingen oppervlakkige informatie op over elkaar. De kwaliteit van het sociale leven in de buurt wordt volgens dit onderzoek in grote mate bepaald door de kansen die de buurt biedt om gevoelens van publieke vertrouwdheid te ontwikkelen. Het blijkt daarbij van belang om een ander 'sociaal te kunnen plaatsen' en elkaar van gezicht te kennen. Büyükcifçi zet zich hiermee af tegen de ideeën van Putnam, waarin het ideaal van sociale cohesie lijkt te berusten op banden tussen mensen die duurzaam en diepgaand zijn, en concludeert dat ook vluchtige ontmoetingen van grote waarde zijn. Dit sluit aan bij een rapport van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO 2009) dat het belang van de wijk als 'sociale eenheid' nuanceert. De meeste bewoners blijken weliswaar belang te hechten aan de buurt, maar dit uit zich meestal niet in hechte sociale verbanden. Sociale samenhang is volgens de RMO al snel een overschatting van wat bewoners met elkaar gemeen hebben. Bovendien kunnen belangen van bewoners nu eenmaal botsen, zo laten bijvoorbeeld spanningen tussen jongeren en ouderen zien. De RMO concludeert dat verwachtingen in bijvoorbeeld gemeentelijke beleidsplannen vaak te hooggespannen zijn, bijvoorbeeld over de mogelijkheid om op wijkniveau bewoners onderling te verbinden en gemeenschapszin en saamhorigheid te creëren.



### Gentrificatie en cohesie tussen oude en nieuwe bewoners

In gebieden waarin gentrificatieprocessen hebben plaatsgevonden, kunnen belangen tussen oude en nieuwe bewoners eveneens botsen. In het onderzoek van Kremer et al. (2019) oordelen oorspronkelijke bewoners enerzijds positief over de nieuwe instroom ('het trekt de buurt wat omhoog'), maar anderzijds draagt deze instroom niet bij aan de buurtcohesie. Dat geldt volgens de bewoners ook voor de theoretisch opgeleide westerse expats: die bemoeien zich niet met de buurt, maar komen er alleen maar slapen. Een van de bewoners zegt bijvoorbeeld:

*Ik heb niets tegen Nederlanders, ik ben er zelf een, maar die nieuwe yuppen zeggen geen woord. Terwijl de rest hier in de buurt elkaar allemaal gedag zegt. Die yuppen hebben een ik-cultuur en die Turkse en Marokkaanse mensen hebben een wij-cultuur.*

(Kremer et al. 2019: 28)

Ook Van de Kamp en Welschen (2019) komen tot een dergelijke conclusie voor gentrificerende arbeiderswijken in Amsterdam-Noord. De verwachting van beleidsmakers dat gentrificatie gunstig is voor de oude bewoners, omdat ze zich kunnen optrekken aan de nieuwe kapitaalkrachtiger bewoners, blijkt niet op te gaan. De oorspronkelijke bewoners voelen zich steeds meer vervreemd door de instroom van deze nieuwe groep bewoners, die niet naar hun nieuwe buurt en medebuurtgenoten omkijkt. De veranderingen in de buurt leiden tot een toename van de anonimiteit, die in contrast staat met de sterke worteling die oorspronkelijke bewoners van oudsher aan de buurt verbonden. Overbruggende sociale contacten komen dus niet tot stand en ook verbindende contacten nemen af: de bingoavond die naar verwachting alleen oude bewoners zal trekken, krijgt geen subsidie meer. Volgens Van de Kamp en Welschen zijn publieke ontmoetingsplaatsen de oplossing straten, pleinen, supermarkten voor korte interacties, alleen al groeten, dat alles maakt dat mensen elkaar sociaal kunnen plaatsen, zich beter gekend voelen en elkaar durven aanspreken. Het geeft een gevoel van thuishoren, zonder dat mensen elkaar echt hoeven kennen, kortom: het geeft publieke familiariteit. Buurthuizen kunnen daarbij volgens Van Kamp en Welschen een belangrijke rol spelen, zeker als verschillende groepen op activiteiten afkomen en elkaar daarmee in ieder geval van gezicht leren kennen.

Rath (2022) trekt dezelfde conclusie rondom de sociale gevolgen van gentrificatie. Het idee van koffiebars als 'third places', plekken waar mensen elkaar ontmoeten, moet op basis van hun onderzoek worden verworpen. Eerder zien ze burgerlijke onverschilligheid, het beleefd negeren van elkaar om elkaar privacy te gunnen. Rath haalt de socioloog Van Doorn aan, die kritisch was op de 'wijkgedachte', het idee dat alleen in kleinschalige gemeenschappen menselijk samenleven en een hoge mate van sociale cohesie mogelijk is. Van Doorn betoogt al in 1955 dat wijken helemaal geen vanzelfsprekend integratiekader zijn en de verwachtingen over het gemeenschapsleven in wijken veel te hooggespannen zijn. Nog steeds is de wijkgedachte echter springlevend, en wordt ingezet op het verhogen van de sociale cohesie in de wijken. Daarbij wordt een belangrijke rol toebedeeld aan ondernemingen van de nieuwe middenklasse, zoals koffiebars. Daar ontmoet echter vooral de theoretisch opgeleide elite elkaar, die weinig betrokkenheid voelt met de buurt.

### Concluderend

Alles overziend geeft het besproken onderzoek op het lokale niveau aan dat in diverse buurten gemiddeld meer spanningen tussen bewoners bestaan, vooral als koop- en sociale huurwoningen in de buurt samengaan. Ook laat het onderzoek zien dat gentrificatie van buurten – via aanpassing van de woningvoorraad (bv. verkoop van sociale huurwoningen) en de instroom van welvarender bewoners – een kwetsbaar proces is, waarbij onderlinge verschillen kunnen leiden tot langs elkaar heen leven. Een belangrijk concept in deze onderzoekstraditie is dat van publieke familiariteit: vluchtige ontmoetingen zijn nodig en wellicht afdoende om een zekere mate van gemeenschapszin tot stand te brengen. Publieke ontmoetingsplaatsen – straten, pleinen, supermarkten, buurthuizen – kunnen een faciliterende rol spelen in het al dan niet toevalligerwijs tot stand brengen van onderlinge contacten en ontmoetingen.

## 2.4 Onderzoek naar de invloed van beleidsinterventies

In paragraaf 2.2 constateerden we dat het beleid rondom de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie twee rollen kan vervullen. De eerste is dat het rechtstreeks aan kan grijpen op de diversiteit in de context zelf. Beleidsmakers proberen dan bijvoorbeeld in een context met heel weinig diversiteit de diversiteit te verhogen, of in een context met heel veel diversiteit die juist te verlagen. Een voorbeeld is het gemengd bouwen, gericht op het tegengaan van concentraties van sociaal-economische achterstanden in buurten. Ten tweede kan het beleid zich rechtstreeks richten op de vermeende gevolgen van te veel gescheidenheid of juist te veel diversiteit op de sociale cohesie. Een voorbeeld is het creëren van een aantrekkelijke fysieke en sociale woonomgeving om ontmoetingen tussen verschillende bevolkingsgroepen te faciliteren. In deze paragraaf richten we de blik op de vraag wat er uit onderzoek bekend is over de mogelijke effecten van deze maatregelen op de sociale cohesie.

In andere landen is regelmatig onderzoek gedaan naar de effectiviteit van maatregelen die zijn gericht op het eerste type maatregelen: het vergroten van de sociaal-economische differentiatie van buurten.<sup>13</sup> In Nederland is dit echter veel minder het geval. Als er al onderzoek is uitgevoerd, is dat vaak gericht op effecten van herstructurering, maar zitten er veelal methodologische haken en ogen aan. In dergelijk onderzoek worden soms, maar lang niet altijd effecten vastgesteld op de sociaal-economische samenstelling van wijken (Bolt en Torrance 2005; Ouwehand en Davis 2004; Wittebrood en Van Dijk 2007).<sup>14</sup> Daaruit blijkt dat een grotere sociaal-economische menging moeilijk tot stand komt zonder fysieke veranderingen in de woningvoorraad. In deze verkenning zijn we echter geïnteresseerd in mogelijke effecten op sociale cohesie. Wat weten we daarover? Van belang is dat de effectstudies die zijn gedaan bijna altijd breder kijken, namelijk ook naar de effecten op de leefbaarheid en veiligheid, maar dat is niet het onderwerp van deze verkenning.

### **Lokaal onderzoek ziet weinig effect van herstructurering op sociale cohesie**

Het bestaande onderzoek op lokaal niveau laat zeker geen overtuigend bewijs zien van grote veranderingen in sociale cohesie in herstructureringswijken. Bolt en Torrance (2005: 14) concluderen bijvoorbeeld op basis van een overzicht van empirisch onderzoek naar de effecten van herstructurering van de woningvoorraad op sociale cohesie dat 'bevindingen uit de Nederlandse (en buitenlandse) literatuur weinig reden tot optimisme geven over de sociale gevolgen van stedelijke herstructurering'. In hun eigen onderzoek in de Utrechtse wijken Nieuw-Hoograven en Tolsteeg en het Haagse Bouwlust zien zij dat er in deze herstructureringswijken weinig interactie is tussen de bewoners van oudbouw en nieuwbouw, en evenmin tussen mensen met en zonder migratieachtergrond. Bolt en Torrance laten verder zien dat de opvattingen over leefregels en ook de verbondenheid met de buurt niet verschillen tussen de bewoners van de oudbouw en de nieuwbouw. Ouwehand en Davis (2004) concluderen over een herstructureringswijk in Groningen dat de sociale cohesie er sterker daalde dan in de rest van de stad. Van der Graaf en Duyvendak (2005) zien in een herstructureringswijk in Emmen een toename, en in een andere herstructureringswijk een afname van sociale cohesie.

<sup>13</sup> Een interessant voorbeeld is het programma *Moving To Opportunity* in de VS, waarin financiële *incentives* worden verstrekt in de vorm van vouchers aan arme bewoners, die kunnen worden ingezet om verhuizen naar betere buurten mogelijk te maken (Gijsberts en Dagevos 2007). De huurder betaalt 30% van het inkomen aan huur; de overheid betaalt de rest. Dit gaat samen met het stellen van een vestigingseis en counseling. De vestigingseis houdt in dat de vouchers uitsluitend in buurten met minder dan 10% armoede mogen worden ingezet. De counseling bestaat uit assistentie bij het vinden en succesvol wonen van woonruimte. Soms in combinatie met een interventie als HOPE VI (*Housing Opportunities for People Everywhere*), waarbij *public housing projects* in zeer arme buurten worden vervangen door *mixed income housing*. Het mooie aan dit programma is dat het gekoppeld is aan gerandomiseerde effectonderzoeken waarin deelnemende huishoudens willekeurig ingedeeld werden in een groep die vouchers ontvangt met vestigingseis en counseling, een groep die reguliere vouchers ontvangt, en een controlegroep. De uitkomsten voor deze drie groepen voor allerlei kenmerken worden gedurende tien jaar systematisch gemonitord door herhaald surveyonderzoek uit te voeren.

<sup>14</sup> Ouwehand en Davis (2004) laten bijvoorbeeld zien dat het aandeel mensen met lage inkomens in herstructureringsbuurten juist minder daalt en het aandeel migranten sterker stijgt dan in de gehele gemeente. Bolt en Torrance (2005) zien in sommige herstructureringswijken niet, maar in andere wel een afname in het aandeel huishoudens met een laag inkomen en een minder sterke groei van het aandeel bewoners met een migratieachtergrond. Kleinhans (2005) ziet geen relatieve daling van het aandeel migranten in de buurten waar aanzienlijke sloop- en nieuwbouw heeft plaatsgevonden, maar ziet wel een toename van kapitaalachtige bewoners met een migratieachtergrond.

In deze wijken vinden ten tijde van het onderzoek verschillende interventies tegelijk plaats en is de herstructurering nog volop in ontwikkeling. Daarom blijkt het moeilijk om uitspraken te doen over de invloed van herstructurering op sociale cohesie.

Van Beckhoven en Van Kempen (2002, 2005) vergelijken nieuwkomers en blijvers in de geherstructureerde Amsterdamse Staatsliedenbuurt en het Utrechtse Ondiep. Nieuwkomers blijken zich niet erg verbonden te voelen met hun buurt, dit in tegenstelling tot de oude bewoners. Kleinhans (2005) vergelijkt in zijn dissertatie nieuwkomers, blijvers en doorstromers in twee Rotterdamse herstructureringswijken en komt tot soortgelijke conclusies. In een ander onderzoek van Kleinhans et al. (2000) is aan bewoners gevraagd wat zij vinden van de cohesie in hun buurt na herstructurering. De bewoners van de Rotterdamse wijk Nieuw-Engeland en de Groningse Selwerderwijk vinden de cohesie erop achteruitgegaan, terwijl de bewoners rond de Haagse Gasseltestraat geen verandering zien. Op basis van deze onderzoeken blijkt dat gemengd bouwen en wonen niet automatisch tot gemengd leven leidt (Kleinhans et al. 2000: 127).

### **Ook grootschaliger studies zien weinig effecten op de sociale cohesie**

De hiervoor besproken studies focussen zich op enkele herstructureringswijken. Een grootschaliger studie die hierop voortbouwt is die van Wittebrood en Van Dijk (2007). Zij onderzoeken de effecten van de herstructurering – sloop en nieuwbouw van woningen – in woonbuurten in 30 grote steden in de periode 1995-2006. Uitgangspunt voor het onderzoek vormen alle buurten waarin in de periode 1998-2003 een fysieke interventie plaatsvond. Vervolgens brengen Wittebrood en Van Dijk voor deze buurten zowel voor (1995-1997) als na de beleidsinterventie (2005-2006) de leefbaarheid en veiligheid in beeld. Ze vergelijken deze uitkomsten met gelijksoortige buurten waar de interventie niet heeft plaatsgevonden. De vergelijking laat zien dat herstructurering een beperkte positieve bijdrage levert aan een meer leefbare en veilige buurt: de fysieke ingreep vermindert de criminaliteit en verloederings. Een eventuele toename in sociale cohesie, de perceptie van de sociale verhoudingen in de buurt, blijkt echter niet toe te schrijven aan de herstructurering zelf. Voor zover die verbetert, komt dat vooral doordat de samenstelling van de buurt verandert (Wittebrood en Van Dijk 2007). Door herstructurering neemt het aandeel huishoudens met een laag inkomen af en vermindert het aandeel bewoners met een migratieachtergrond. De auteurs geven wel aan dat het de vraag is hoe de effecten op de lange termijn zijn. Herstructurering is een langlopend proces en na de afronding is er tijd nodig voor de buurt tot een nieuw evenwicht komt.

Ook twee gelijksoortige grootschalige onderzoeken die hierop volgen, stellen vast dat het 40-wijken- of krachtwijkenbeleid in de jaren erna geen meetbare meerwaarde heeft gehad voor de veiligheid, leefbaarheid en sociale cohesie (Permentier et al. 2013; Wittebrood en Permentier 2011). De bewoners van de aandachtswijken zijn zelfs negatiever over de leefbaarheid, cohesie en vooral de eigen inzet voor de buurt dan bewoners van vergelijkbare buurten die niet geherstructureerd zijn (Permentier et al. 2013). De onderzoekers denken dat de aanwijzing tot probleemwijk een rol speelt, waardoor bewoners meer gealarmeerd zijn. Daar staat tegenover dat bewoners vaker menen dat de wijk vooruitgaat of zal gaan. Wat volgens de auteurs ook een rol zou kunnen spelen, is dat de beleidsmatige aandacht een agenderende werking gehad kan hebben waar misschien ook andere wijken van meeprofiteren.

### **Weinig zicht op effecten interventies gericht op ontmoeten**

Naast aangrijpen op de context, kan beleid ook rechtstreeks aangrijpen op de sociale cohesie in diverse buurten. Zoals we in paragraaf 2.2, constateerden, richt met name in de jaren na de millenniumwisseling veel beleid zich op het ontmoeten tussen verschillende bevolkingsgroepen. Zowel het SCP als de RMO concluderen echter dat er zeer weinig bekend is over de effecten van deze interventies (Gijsberts en Dagevos 2007; RMO 2005). Dit komt in de eerste plaats doordat zelden expliciet wordt gemaakt wat de doelstelling en doelgroep is en wat de verwachte resultaten zijn. Verder ontbreekt in de meeste gevallen adequaat uitgevoerd evaluatieonderzoek. Wel lijkt het bij allerlei sociale interventies van belang dat deze gericht zijn op gedeelde interesses of belangen – er moet wat te halen zijn. Ook moeten ze worden uitgevoerd op publieke plekken waar veel mensen toch al bij elkaar komen. Een duidelijke regie vanuit de organiserende partij blijkt daarbij van belang. Interventies gericht op eenmalige ontmoetingen blijken in de praktijk tot weinig animo te leiden, en als die er wel is, vaak bij een selecte groep bezoekers die toch al vaak participeren. Maar nogmaals, de effectiviteit van deze interventies kan moeilijk worden vastgesteld.

De ambitie van de eerder genoemde studie van Permentier et al. (2013) is om ook onderdelen van het krachtwijkenbeleid met een sociaal en participatief karakter te evalueren, zoals bewonersbudgetten of speelvoorzieningen met spelbegeleiding. Het blijkt echter niet mogelijk wijkeffecten in een quasi-experimentele setting te toetsen, om te bepalen of de effecten het gevolg zijn van het beleid. In plaats daarvan wordt gekeken naar het interventieprogramma Onze Buurt aan Zet, dat loopt in de jaren 2001-2004 en dat allerlei interventies omvat in de sociale en participatiesfeer, zoals wijkschouwen door bewoners, buurtvaders, sport en spel, festiviteiten en dergelijke. De resultaten van deze verzameling interventies zijn over het geheel genomen weinig bemoedigend, zo concluderen de auteurs: de sociale cohesie, die in diverse projecten een expliciet doel was, veranderde niet significant. Mensen in deze wijken nemen bijvoorbeeld juist meer verloederding waar door de aandacht die dit door het beleid krijgt. Wederom zou het label 'aandachtswijk' de problematiek in de perceptie zwaarder maken.

Een kwalitatief onderzoek van Kullberg et al. (2015) gaat in op ervaringen van bewoners en professionals met wijkverbetering in vier voormalige aandachtswijken. Dit onderzoek bevestigt de verklaring van Permentier et al. (2013): er is in eerdere vernieuwingsronden al veel bereikt en dat geldt ook voor andere wijken dan de 40 aandachtswijken. Ook Kullberg et al. (2015) concluderen dat wijkverbetering hand in hand gaat met stijgende verwachtingen onder bewoners. Klachten en ontevredenheid nemen dan ook niet altijd af wanneer de ernst van de problemen wel afneemt. Wijkverbetering is volgens de meeste professionals vanuit de gemeente, corporaties en sociale hulpverleners onmogelijk zonder fysieke vernieuwing. Ook biedt het proces gelegenheid om een voet tussen de deur te krijgen en bewoners zo nodig naar hulpverleningsinstellingen te verwijzen. Toegankelijke en in de wijk aanwezige spilfiguren blijken daarbij belangrijk zoals een buurtbeheerder of wijkagent. In dit onderzoek komt ook naar voren dat bewoners en lokale professionals sterk hechten aan ontmoeten in de buurt of wijk. Ontmoetingen bevorderen het veiligheidsgevoel, halen mensen uit hun isolement, motiveren tot actie en vrijwilligerswerk, en helpen bij het vroeg signaleren van problemen. Die sociale infrastructuur vergt investeringen, zoals ontmoetingsplekken en ruimte voor activiteiten. Volgens Kullberg et al. is dus meer nodig dan alleen publieke familiariteit. Respondenten in dit onderzoek hechten ook waarde aan het organiseren van activiteiten waarbij verschillende groepen binnen de wijk elkaar ontmoeten. Corporaties grijpen dergelijke activiteiten graag aan om op een informele manier in contact te komen met hun huurders. Overigens sluiten deze bevindingen meer aan bij het werk van Blokland dan het misschien op het eerste gezicht lijkt. Ook Blokland (2006) geeft aan dat in een individualiserende en verstedelijkende wereld een gemeenschap niet vanzelf tot stand komt, maar dat deze zal moeten worden opgebouwd. En ook Blokland concludeert dat instanties als corporaties, buurthuizen en speelotheken daarin een belangrijke rol spelen.

### **Concluderend**

Alles overziend geven zowel grootschalige als meer lokale studies geen duidelijk effecten weer van herstructurering op de verbetering van sociale cohesie. Er zijn vooral signalen dat nieuwe en oude bewoners vooralsnog weinig onderling contact hebben. Soms geeft het onderzoek wel indicaties dat de tevredenheid met de buurt na herstructurering wat is toegenomen. Eerder onderzoek toont verder geen duidelijk effect aan op sociale cohesie van sociale en participatie-interventies, voor zover deze interventies überhaupt zijn onderzocht. Wel lijkt het bij dergelijke interventies van belang ze te richten op gedeelde interesses of belangen. Die sociale infrastructuur vergt investeringen, bijvoorbeeld in publieke plekken waar veel mensen toch al bij elkaar komen en in ruimtes voor activiteiten, zoals in buurthuizen of scholen.

## **2.5 Conclusies en beschouwing**

Het vaststellen van een relatie tussen diversiteit in de buurt en sociale cohesie is geen sinecure. Zo spelen veel kenmerken van de buurt mee: welke groepen mensen wonen er? Hoe vaak wordt er verhuisd? Hoe dicht wonen mensen op elkaar? In welk type huizen wonen ze? Hoeveel armoede en werkloosheid is er? Hebben bewoners veel verschillende etnische achtergronden? Bovendien kan het om veel verschillende opvattingen en relaties gaan. Voelen mensen zich thuis in hun buurt? Vertrouwen ze elkaar? Hebben ze contact met hun burens? Dit alles speelt zich niet af in een vacuüm, maar in de context van een grotere stad. Het kan in de loop der tijd veranderen en tussen en binnen buurten en zelfs straten verschillen. En ten slotte kunnen zich achter de gevonden relaties allerlei verschillende processen afspelen en dat dan

ook nog eens tegelijkertijd, bijvoorbeeld voor een deel van de buurt wel en voor een deel niet. Dit alles heeft ertoe geleid dat het vele onderzoek dat in Nederland is gedaan naar de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de buurt een diffuus beeld geeft.

Uit het Nederlandse onderzoek kan over het geheel genomen voorzichtig de conclusie worden getrokken dat etnische diversiteit niet de alomvattende betekenis heeft voor sociale cohesie die op basis van het werk van Putnam vaak is verondersteld. Sommige auteurs concluderen dat etnische diversiteit samengaat met minder sociale cohesie. Andere auteurs laten zien dat dit alleen voor bepaalde dimensies van sociale cohesie opgaat, of voor bepaalde (etnische) groepen zo is. Het meest robuust zijn de effecten van etnische diversiteit op sociale contacten. Ook nieuw door het SCP uitgevoerd onderzoek (zie bijlage) bevestigt dit beeld: in etnische diverse buurten is sprake van minder contact met burens in het algemeen. Achter deze bevinding gaat veel variatie schuil. In eerder onderzoek is bijvoorbeeld gekeken naar de contacten tussen mensen met verschillende migratieachtergronden. Daaruit bleek dat mensen met een migratieachtergrond in diverse buurten minder vaak omgaan met mensen zonder migratieachtergrond, maar juist meer met mensen met andere migratieachtergronden en met de eigen migratieachtergrond. Voor mensen zonder migratieachtergrond werkt dit juist andersom: zij gaan juist meer om met mensen met een migratieachtergrond. De directe nabijheid van leden van een andere herkomstsgroep speelt dus een rol in de kans op ontmoeting: in een diverse omgeving heb je meer kans om mensen met een migratieachtergrond tegen te komen.

Verder wijst criminologisch onderzoek op de betekenis van buurtkenmerken voor de buurtcohesie. Een combinatie van een lage sociaal-economische status, een hoog aandeel bewoners met een migratieachtergrond en een snelle verandering in de bevolkingssamenstelling verlaagt de door bewoners ervaren cohesie in de buurt. Maar hoe dan ook blijkt uit het Nederlandse onderzoek, waaronder het recent uitgevoerde SCP-onderzoek, dat individuele kenmerken van de bewoners meestal meer gewicht in de schaal leggen dan de kenmerken van de buurt waarin iemand woont. Gezien de grotere rol die individuele kenmerken spelen, liggen aangrijpingspunten niet alleen op het terrein van volkshuisvestingsbeleid, maar ook op het terrein van sociaal-economisch beleid. Bijvoorbeeld op het aanpakken van achterstanden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, en op het creëren van kansengelijkheid, onafhankelijk van de buurt waarin iemand woont.

De interventies die door beleidsmakers worden ingezet, vertrekken vaak impliciet vanuit de nabijheids- of contacttheorie. Bij interventies rondom herstructurering is de veronderstelling vanuit de nabijheidstheorie dat als er maar gemengd wordt gebouwd, dit tot gemengd leven zou leiden. In beleid rondom het meer rechtstreeks bevorderen van contacten en participatie in de buurt is de veronderstelling vanuit de contacthypothese dat als je mensen maar in contact met elkaar brengt, ze positiever over elkaar gaan denken. Het weinige evaluatieonderzoek dat is gedaan, geeft echter lang niet altijd de resultaten die je op basis van deze veronderstellingen zou verwachten. De werkelijkheid blijkt vaak toch complexer in elkaar te zitten. Er is bijvoorbeeld weinig empirisch bewijs dat het mengen van wijken invloed heeft op de sociale cohesie in de onderhavige buurten. De nieuwe meer kapitaalkrachtige bewoners in de wijk vormen vaak een enclave, en contact tussen deze en de oorspronkelijke bewoners is meestal beperkt. Bovendien benadrukt het zien van mensen die het beter hebben het verschil. Onbedoeld kan gemengd wonen daarmee tot spanningen leiden. Een mogelijke oplossing zou kunnen liggen in de factor tijd. Als een woonomgeving steeds diverser wordt, kan dit eerst tot gevoelens van competitie leiden, waarna na gewenning toenemend contact zou kunnen optreden. Het langetermijnbeeld kennen we echter niet. Verwachtingen dat het in zo'n buurt gelijk beter gaat, zijn soms misschien gewoonweg te hooggespannen.

Misschien moeten we ook eerst terug naar het uitgangspunt: waarom streven beleidsmakers eigenlijk naar sociale cohesie? De veronderstelling in onder meer het stedelijk vernieuwingsbeleid is dat onderlinge contacten in sociaal gemengde buurten positief uitwerken op de informele sociale controle en sociale cohesie, en daarmee op de leefbaarheid en veiligheid. Een andere veronderstelling is dat sociale relaties gunstig kunnen zijn om vooruit te komen in het leven. Een belangrijke vervolgvraag daarbij is: hoeveel sociale cohesie is dan nodig? Het is namelijk niet zomaar zo dat een sterke sociale cohesie in een buurt gunstig is. Als deze bijvoorbeeld sterk intern gericht is, kan het zijn dat bewoners

zich juist grotendeels afsluiten van de rest van de samenleving. Maar hoeveel cohesie is dan genoeg en hoeveel te veel? Wellicht volstaat iets als publieke familiariteit of vertrouwdheid in de buurt: elkaar van gezicht kennen, zich prettig voelen in de buurt en in geval van nood het gevoel hebben bij elkaar te kunnen aankloppen. In een multiculturele wijk blijkt deze publieke familiariteit lager (Uyterlinde et al. 2023). Dit sluit aan bij wat de RMO (2009) al eerder concludeerde: dat niet op het niveau van de wijk gestreefd moet worden naar een hechte sociale samenhang, omdat deze voorbijgaat aan de dagelijkse routines en netwerken van burgers. Het is veel beter te streven naar ‘lichte verbindingen’ tussen bewoners. Van belang zijn dan interventies die zorgen dat de openbare ruimte netjes is en te investeren in bijvoorbeeld buurthuizen of andere multifunctionele centra.

Uit dit hoofdstuk blijkt ook dat interventies het best werken waarbij gedeelde belangen voorop staan. De beste kansen om respectvol samenleven tussen bevolkingsgroepen te bevorderen, lijken te worden gerealiseerd als mensen niet worden aangesproken op wat hun scheidt, zoals hun etniciteit of religie, maar juist op wat hun bindt, zoals hun rol als buurtbewoner, ouder of sporter. Deze verkenning laat zien dat de kwaliteit van het contact van belang is bij sociale interventies die het samenleven tussen groepen op een positieve manier proberen te stimuleren. Positieve opvattingen over elkaar ontstaan alleen als de kwaliteit van het contact goed is. De kans hierop neemt toe bij interventies die duurzaam en intensief zijn. Denk hierbij aan de ‘bindingsladder’, zoals geïntroduceerd door de RMO (RMO 2005, zie ook Gijsberts en Dagevos 2007). Deze telt vier sporten. Hoe hoger een interventie scoort op de bindingsladder, hoe groter de potentiële invloed op de verbinding tussen bevolkingsgroepen en het verminderen van vooroordelen en spanningen. Investeer dus bijvoorbeeld eerder in multifunctionele buurthuizen dan in eenmalige ontmoetingsinterventies als een buurtbarbecue.

We sluiten dit hoofdstuk af met een aantal relativerende opmerkingen over de huidige kennisbasis. Mensen met een migratieachtergrond vormen veel meer dan voorheen een bont gezelschap met een keur aan herkomstlanden. In onderzoek wordt daar nog vaak te weinig rekenschap van gegeven, als er bijvoorbeeld onderzoek wordt gedaan naar opvattingen over dé *outgroup*. Tevens gaat veel van het met name kwantitatieve onderzoek in buurten – ondanks de nodige innovaties – over de wijk.

Voor bewoners is het echter vaak veel belangrijker hoe de situatie in de straat is of welke burens hebben. Het schaalniveau is dus heel belangrijk. Dit raakt meteen aan een laatste boodschap voor beleidsmakers in dit hoofdstuk. In plaats van dé sociale cohesie te versterken, kunnen beleidsmakers zich beter richten op concrete problemen in de wijk. Denk bijvoorbeeld aan een gezin dat voor veel overlast zorgt, of aan een verloederd plein. Kortom, dit vraagt om maatwerk. Om dit te bereiken is een structurele analyse van de risicofactoren in een buurt nodig: wat is er voorgevallen in het verleden, waar zitten de spanningen, enzovoort. Diversiteit is daarbij vaak slechts een van de mogelijke risicofactoren, naast bijvoorbeeld jongerenoverlast, armoede en krappe behuizing. Het is dus niet zinvol op voorhand op diversiteit te focussen (KIS 2016). Idealiter worden bewoners bij wijkverbetering betrokken. Zij zijn immers de eerste verdedigingslinie tegen ongewenst gedrag en zouden elkaar moeten durven aanspreken. Uit het in dit hoofdstuk besproken onderzoek blijkt dat hier wederom een goede sociale infrastructuur in de buurt van belang is. Daarin spelen spilfiguren in de buurt – zoals de wijkagent of jongerenwerker – een belangrijke rol. Zij kunnen ervoor zorgen dat bewoners zich gesteund voelen om elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en daarmee het samenleven in de buurt verbeteren.

## 3 Diversiteit en sociale cohesie in het onderwijs

### Methode

- Dit hoofdstuk beschrijft 20 wetenschappelijke studies over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in het onderwijs, die gebaseerd zijn op Nederlands onderzoek. 17 studies gaan over de relatie, 3 studies over de effecten van beleid. Alle studies hebben betrekking op etnisch-culturele diversiteit.

### Bevindingen

- Beleid richt zich vooral op het ‘mengen’ van leerlingen van diverse etnisch-culturele achtergronden, in de verwachting dat dit een positief effect zal hebben op sociale cohesie.
- Op basis van ons literatuuronderzoek kunnen we niet concluderen of meer contact tussen scholieren met en zonder migratieachtergrond voor meer sociale verbinding zorgt. De uitkomsten van de geraadpleegde onderzoeken zijn daarvoor te wisselend. Sommige studies laten zien dat, in lijn met de contacttheorie, etnische diversiteit in de klas samengaat met meer interetnische vriendschappen en een positievere attitude over en weer. Andere studies constateren precies het tegenovergestelde, in lijn met de competitietheorie. In een aantal studies werd een verband aangetoond met pestgedrag, maar dat bleek niet langs etnische lijnen te zijn en samen te hangen met de, in etnisch diverse klassen overwegend lage, sociaal-economische achtergrond van de leerlingen.
- De wisselende bevindingen kunnen te maken hebben met de mate waarin in de onderzochte klassen is voldaan aan de randvoorwaarden van de contacttheorie, zoals een gelijke status, een gezamenlijk doel en institutionele ondersteuning. Deze voorwaarden bieden een relevante leidraad voor het creëren van positieve verbindingen tussen leerlingen.
- Voor de invloed van burgerschapsonderwijs op sociale competenties kunnen we aan de hand van het weinige onderzoek dat hiernaar is gedaan geen robuuste uitspraken doen over het effect hiervan op de sociale cohesie in klassen of op scholen.
- Al met al is de conclusie dat er bij het beleid dat inzet op meer sociale verbinding in het onderwijs nog veel vragen openstaan over onderliggende mechanismen en processen die de sociale relaties in diverse klassen bepalen.

### 3.1 Inleiding

Een student die iedereen de stuipen op het lijf jaagt door te roepen dat de strijd van Islamitische Staat (IS) ook in Nederland moet worden gevoerd; hakenkruizen gekalkt in de liften; studenten van een ‘witte’ mbo-opleiding die geloven dat de dramatiek van verdronken vluchtelingen die aanspoelen op de stranden van de Middellandse Zee een fabeltje is; moslimstudenten die menen dat het de zionisten zijn die achter de aanslag op *Charlie Hebdo* zitten; een studente die door het lint gaat omdat een secretaresse haar te lang en te doordringend zou hebben aangekeken. Het zijn pijnlijke en schrijnende voorbeelden van wederzijds onbegrip die Margalith Kleijwegt in 2016 noteert in een rapport voor het ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) na haar rondgang langs vier hbo’s, acht mbo’s en vijf vmbo’s. ‘Abstracte cijfers en analyses krijgen in haar reportage een gezicht,’ schrijft de minister van OCW in het voorwoord (Kleijwegt 2016: 5). Kleijwegt tekende ook hoopvolle observaties op, bijvoorbeeld van een onomwonden maar open discussie over gevoelige onderwerpen tijdens een les burgerschap waarin iedereen zich op z’n gemak voelt (Kleijwegt 2016: 8). Toch beklijft het beeld dat in het leslokaal werelden samenkomen die op gespannen voet met elkaar staan: aan de ene kant die van de straat en de sociale media, en aan de andere kant die van de school waarin jongeren kennis en vaardigheden



krijgen aangereikt om tot verstandige en verdraagzame burgers te kunnen opgroeien. Kleijwegt ziet die twee werelden polariseren.<sup>15</sup> Diversiteit en sociale cohesie, zo suggereert haar (journalistieke) reportage, gaan niet goed samen.

In dit hoofdstuk analyseren we beleidsdocumenten over diversiteit en sociale cohesie in het onderwijs. We gaan in op studies die ons wijzer kunnen maken over de vraag of diversiteit in de klas de sociale samenhang ten goede komt, de mechanismen die hier spelen en welke randvoorwaarden van belang lijken te zijn. In onze bespreking beperken we ons tot empirisch onderzoek dat sinds 2000 hiernaar in Nederland is verricht en waarbij de focus ligt op de sociale relaties en interacties in klaslokalen zelf. In paragraaf 3.2 bespreken we de beleidsthema's over diversiteit en sociale cohesie die in het oog springen en zetten we de aannames op een rij die hierin naar voren komen. Daarna besteden we in paragraaf 3.3 aandacht aan kwantitatief onderzoek hiernaar in de laatste twee decennia. Paragraaf 3.4 gaat in op enkele kwalitatieve studies die licht werpen op onderliggende mechanismes die met kwantitatieve methoden niet of slechts beperkt in beeld komen. We sluiten af in paragraaf 3.5 met onze conclusies waarbij we de bevindingen van het empirisch onderzoek spiegelen aan de assumpties van het beleid (paragraaf 3.5).

### 3.2 Aannames in beleid rond diversiteit en sociale cohesie op scholen

In deze paragraaf kijken we naar beleidsontwikkelingen die ons wijzen op de aannames die bestuurders, maar ook andere partijen die bij de beleidsvorming zijn betrokken, in algemene zin (lijken te) hebben als het gaat om diversiteit en sociale cohesie. Na een korte historische terugblik gaan we in op het burgerschapsonderwijs dat door beleidmakers is omarmd als een belangrijk instrument voor het bevorderen van sociale cohesie. Vervolgens belichten we de recente beleidsagenda tegen segregatie in het funderend onderwijs, de laatste ontwikkeling in een lange beleidsgeschiedenis rond dit thema. Tot slot besteden we aandacht aan een recent advies van de Onderwijsraad dat zich richt op de vroege selectie en differentiatie in het Nederlandse onderwijssysteem en die nadelig zouden zijn voor de sociale cohesie.

#### **Onderwijsvrijheid en segregatie: geen algemeen spreidingsbeleid**

De discussie of bijzondere scholen slecht zouden zijn voor de sociale cohesie in de samenleving, heeft lange wortels en gaat terug tot de jaren veertig van de negentiende eeuw.<sup>16</sup> Voorstanders van openbaar onderwijs (schoolopzieners, het Nederlandsch Onderwijzers Genootschap, later een nieuwe generatie van sociaal liberalen) meenden dat het 'levensbeschouwelijke separatisme' dat met bijzondere scholen verbonden was, schade zou berokkenen aan de 'volksseenheid'. Achteraf zijn zulke zorgen voor relativering vatbaar. In hun historische terugblik concluderen Rietveld-van Wingerden et al. (2003: 106) dat de gelijke bekostiging van bijzonder en openbaar onderwijs de politieke participatie en betrokkenheid van burgers heeft bevorderd, zonder dat de nationale identiteit daaronder leed. Wel constateren ze dat de discussie over artikel 23 na 1980 een nieuwe impuls kreeg nadat nieuwkomers op grond van dit artikel hun eigen islamitische en hindoeïstische scholen opeisten. Tegenstanders voeren aan dat zulke scholen zich door hun zelfgekozen segregatie buiten de samenleving plaatsen en dat kinderen op deze scholen niet op adequate wijze worden voorbereid op hun maatschappelijke participatie. Daarentegen menen voorstanders dat zulke scholen een tussenstap zijn in een emancipatieproces, waarin groepen een eigen identiteit ontwikkelen ('emancipatie in eigen kring'). Die tussenstap zouden ze nodig hebben om later als volwaardig burger in de samenleving te kunnen participeren, net zoals dat in het verleden gold voor de katholieken en de protestanten (Driessen en Merry 2010: 21).

<sup>15</sup> Kleijwegt (2016: 13) schrijft hierover: 'Terwijl allochtone studenten het idee hebben dat ze worden achtergesteld en gediscrimineerd, voelen autochtone studenten zich bedreigd en vragen ze zich angstig af hoe dat straks moet, als ze, zoals zij zeggen, in de minderheid zijn. Over en weer is er steeds minder begrip en empathie.'

<sup>16</sup> Deze subparagraaf steunt voor een groot deel op Herweijer (2008).



In periode na 1980 was er daarnaast, met name in de grote steden, een groei van 'zwarte' scholen, die veel zorgen opriep. Deze scholen, waarop veel kinderen zitten met een migratieachtergrond, zouden nadelig zijn voor hun leerprestaties en de verbinding met de Nederlandse samenleving. De groei was het gevolg van het aantal kinderen van migranten dat sinds de tweede helft van de jaren zeventig in de oude stadswijken begonnen toe te nemen, terwijl de bewoners zonder migratieachtergrond daaruit wegtrokken. Van 'zwarte' scholen werd gesproken als het percentage leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond meer dan 70% of 80% is. De groei liet zich, ondanks een aantal lokale beleidsopgingen om deze tegen te gaan, niet stoppen. In 2006-2007 waren er op een totaal van 7000 basisscholen 580 met meer dan 50% leerlingen met een dergelijke migratieachtergrond, en op 290 van deze scholen liep dat aandeel op tot 80% of meer (Herweijer 2008: 212). Veel zorgen waren er over de taalachterstanden bij deze kinderen, en de weerslag daarvan op algemene ontwikkeling en schoolse vaardigheden. Vandaar ook de ontwikkeling, vanaf ongeveer 2000, van voor- en vroegschoolse educatie (vve). Dit zijn speciale programma's gericht op kinderen van circa twee tot zes jaar die als doel hebben de kansen op een goede schoolloopbaan voor deze kinderen te vergroten.<sup>17</sup> Studies naderhand naar het verband tussen etnische diversiteit en leerprestaties, tonen overigens aan dat de effecten van deze diversiteit op leerprestaties gering zijn of zelfs afwezig. (Herweijer 2011; Gijsberts en Van der Ploeg 2016; Roeleveld et al. 2014; Veerman et al. 2013).<sup>18</sup> De sociaal-economische samenstelling van schoolpopulaties komt in deze studies naar voren als een veel belangrijke factor voor de leerprestaties.

Ondanks de zorgen die er waren, ondernam de rijksoverheid niet veel om de toename van zwarte scholen tegen te gaan. Een achterliggende reden hiervoor was dat beleid op dit vlak de vrije schoolkeuze van ouders (die in feitelijke zin een 'bijproduct' was van artikel 23) aan banden zou leggen. Dit zowel politiek als juridisch heikele onderwerp wilden regeringen liever niet aanroeren. In 2008 leek het kabinet zich neer te leggen bij het voldongen feit van de segregatie: in een brief aan de Tweede Kamer gaf de minister van Onderwijs aan zich niet te richten op een mogelijk spreidingsbeleid zoals door sommigen bepleit (bv. Trappenburg 2003), maar op de kwaliteit van het onderwijs op scholen met veel achterstandsl leerlingen en het tegengaan van voortijdige schoolverlaters (TK 2007/2008).<sup>19</sup>

De beleidsaannames die hier naar voren komen over diversiteit en sociale cohesie, laten zich als volgt samenvatten. Ten eerste is de gedachte dat de kinderen die terechtkomen op de door nieuwkomers opgerichte bijzondere scholen zich isoleren, wat belemmerend kan werken voor hun (latere) integratie in de Nederlandse samenleving. De aanname is dus dat herkomst een belangrijke factor is voor het later minder goed mee kunnen komen in de maatschappij. Ten tweede wordt verondersteld dat kinderen met een migratieachtergrond op 'zwarte' scholen slechter presteren dan ze hadden gedaan als ze op een 'witte' school hadden gezeten. Een hierop aansluitende aanname is dat als we er in belangrijke mate voor zorgen dat kansenverschillen tussen kinderen worden rechtgetrokken, het genoten onderwijs dan vanzelf zijn integrerende werk zou doen.

---

<sup>17</sup> In de periode ervoor kenmerkt het onderwijsachterstandsbeleid zich door een meer brede oriëntatie op het sociaal-economische herkomstmilieu. Kinderen uit een arbeidersmilieu hadden een ongunstige startpositie, omdat ze verder afstaan van de (middenklasse)normen in het onderwijs. Daarom waren er voor hen extra personele faciliteiten geregeld om dit te kunnen ondervangen.

<sup>18</sup> Een meta-analyse van Ewijk en Slegers (2010), die zich over meerdere landen uitstrekt waarin scholen kampen met etnische segregatie, komt in grote lijnen tot dezelfde conclusie.

<sup>19</sup> Eerder gaf de Onderwijsraad (2005) in een advies al aan dat een wachtlijst of spreiding op basis van nationale afkomst of etniciteit juridisch onhoudbaar is vanwege internationale regelgeving. Verder benadrukte de Onderwijsraad dat er weinig (onderwijskundig) onderzoek was dat aantoonde dat bepaalde spreidingsmaatregelen 'een bijdrage leveren aan integratie of aan het verbeteren van onderwijsprestaties van minderheden en achterstandsl leerlingen' (Onderwijsraad 2005: 9).

## Burgerschapsvorming als instrument voor sociale cohesie

In 2006 trad de wet Bevordering actief burgerschap en integratie in werking. Sindsdien hebben scholen de wettelijke opdracht om de sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen te bevorderen. De noodzaak om aandacht te besteden aan actief burgerschap en sociale integratie en deze onderwerpen hoog op de agenda te zetten, werd gelegitimeerd door te wijzen op een onbehagen over de afnemende sociale cohesie en een dalend vertrouwen, dat niet alleen door de politiek gevoeld maar ook door velen in onze samenleving.<sup>20</sup> Actief burgerschap wordt door de wetgever als volgt omschreven: ‘de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren.’<sup>21</sup> De wettelijke regeling over burgerschapsvorming steunt in niet onbelangrijke mate op een advies van de Onderwijsraad (2003). Daarin werd gesteld dat de belangstelling voor bredere taakstelling van het onderwijs weer helemaal terug is (Onderwijsraad 2003: 9). Dat was volgens de Onderwijsraad ook niet verbazingwekkend:

*Ingrijpende veranderingen in de bevolkingssamenstelling, de voortschrijdende secularisatie, culturele verscheidenheid en individualisering hebben de oorspronkelijke bronnen van maatschappelijke betrokkenheid en samenhang aangetast. Het spreekt vanzelf dat in reactie hierop vanaf begin jaren negentig de roep om versterking van maatschappelijke betrokkenheid en samenhang – meestal onder de noemers van burgerschap, sociale cohesie, integratie en ‘civil society’ – en het pleidooi om daarvoor het onderwijs in te zetten, krachtiger zijn geworden.*  
(Onderwijsraad 2003: 61)

Deze aandacht voor actief burgerschap en sociale cohesie in het beleid, moet worden gezien tegen de achtergrond van een integratiedebat dat door de opkomst van nieuwe partijen met een populistische signatuur steeds scherper. Vooral Nederlanders met een Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond stonden in het centrum van politieke en maatschappelijke controverses. Markus Wilp (2022) spreekt over een klimaat van ‘onvrede en ongeduld’, waarin met name het uitgangspunt van bekendheid met en betrokkenheid bij de Nederlandse cultuur een gevoelige snaar raakte. Tegen deze achtergrond formuleerde de Onderwijsraad de doelen van de burgerschapsvorming, en maakt daarbij een onderscheid tussen drie niveaus (Onderwijsraad 2003: 63):

- Op het meest elementaire niveau gaat het om de interne relaties binnen de school, het schoolburgerschap dat gericht is op ‘deel uitmaken door de leerlingen van de microgemeenschap die de school is’.
- Het tweede niveau, maatschappelijk burgerschap, heeft betrekking op ‘het mesoniveau van de plaatselijke gemeenschap, in de vorm van het zinvol participeren in (op boven- en buitenschools niveau georganiseerde) maatschappelijke activiteiten.’
- Tot slot is er het politiek of staatsburgerschap, waarbij de burgerschapsvorming zich richt op ‘het bijbrengen van kennis van en instemming met de maatschappelijke en politieke praktijken van de samenleving op macroniveau’.

In de praktijk, zo komt uit latere rapporten naar voren, bleek de uitvoering van de wet echter weerbarstig. Omdat de doelen vaag en vrijblijvend waren, konden scholen er op heel uitlopende wijze invulling aan geven (Wilp 2022: 293).<sup>22</sup> Veel partijen, waaronder de scholen, vonden de opdracht om sociale en maatschappelijke competenties te bevorderen belangrijk. Toch is de conclusie dat burgerschapsvorming maar moeizaam van de grond komt en nog steeds als een lastige opgave wordt ervaren (Munniksma et al. 2017a: 166; Onderwijsraad 2012; Vogels et al. 2021: 28).

<sup>20</sup> Zoals valt te lezen in de Memorie van toelichting van de betreffende wetswijzigingen, komt het beleid rond burgerschapsvorming op scholen voort uit: ‘onbehagen over het afnemen van de sociale binding (ook sociale cohesie genoemd) in onze samenleving. Het vertrouwen tussen burgers onderling, tussen burgers en publieke instellingen en tussen burgers en overheid lijkt te verminderen. Dit onbehagen wordt niet alleen door de politiek gevoeld maar ook door velen in onze samenleving’ (TK 2004/2005: 1).

<sup>21</sup> Idem.

<sup>22</sup> In augustus 2021 trad er niettemin voor de verschillende schoolsectoren een nieuwe wet in werking die de verplichtingen aanscherpte en meer inhoudelijke duidelijkheid verschaft over onderwerpen als democratie, vrijheid van meningsuiting, homoseksualiteit en antisemitisme.

Gaan we af op de publicatie *Onderwijs en burgerschap* uit 2003 van de Onderwijsraad, dan is de beleidsveronderstelling over diversiteit en sociale cohesie dat de oorspronkelijke bronnen van maatschappelijke betrokkenheid en samenhang zijn aangetast door processen die de samenleving in allerlei opzichten meer divers hebben gemaakt. Denk aan de voortschrijdende secularisatie, culturele verscheidenheid en individualisering.<sup>23</sup> Bij het beleid van burgerschapsvorming op scholen zien we een algemene aanname die hiermee samenhangt: de versterking van de sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen door burgerschapsvorming zal zorgen voor een verbetering van de sociale cohesie. Daarbij is de verwachting dat de lessen burgerschapsvorming op meerdere niveaus effect zullen hebben: schoolburgerschap (microniveau), maatschappelijk burgerschap (mesoniveau) en politiek of staatsburgerschap (macroniveau).<sup>24</sup>

### **Beleid tegen segregatie in het funderend onderwijs**

De kwaliteitsverbetering van het onderwijs en het beleid gericht op het voorkomen van voortijdige schoolverlaters heeft de segregatie niet heeft kunnen temperen. Dat blijkt uit de beleidsagenda tegen segregatie in het funderend onderwijs (OCW 2020). Tegelijk illustreert deze beleidsagenda hoe het accent in de discussie over segregatie in de loop der tijd verschoof naar sociaal-economische kenmerken. Gesteld wordt dat er op scholen ‘die sterk gesegregeerd zijn en waar voornamelijk kinderen in de klas zitten met ouders met een lage SES’ (sociaal-economische status), een opeenstapeling van problemen is te zien bij leerlingen ‘op het gebied van leren, armoede, gezondheid en sociaal kapitaal’ (OCW 2020). Hoewel de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media constateert dat er al het nodige wordt gedaan om bijvoorbeeld de de kans op verschillen in doorstroom tussen leerlingen met een lage en hoge sociaal-economische status te verminderen, acht hij extra maatregelen nodig om de segregatie in het onderwijs te verkleinen. Zijn beleidsagenda hiervoor omvat landelijke maatregelen die effectieve interventies op dit vlak in beeld wil brengen en sterker toezicht op de afspraken die op gemeentelijk niveau worden gemaakt over onderwijsachterstanden, toelatingsbeleid, integratie en kansgelijkheid. Ook moeten er goede randvoorwaarden gecreëerd worden voor lokaal beleid dat segregatie wil tegengaan. Bijvoorbeeld door het opzetten van een centraal aanmeldbeleid, vriendschapsscholen en het gezamenlijk organiseren van bepaalde vakken, zodat leerlingen uit verschillende onderwijssoorten met elkaar in contact komen. Andere in te zetten middelen zijn ouderinitiatieven die als doel hebben de leerlingenpopulatie van een school meer gemengd te maken. De term sociale inclusie, die de voorheen gebruikte terminologie van ‘gemengde scholen’ lijkt te vervangen, komt hier naar voren als een banier voor dergelijk beleid. Dat is bijvoorbeeld te zien in het maatschappelijke akkoord van de gemeente Groningen voor sociale inclusie in het onderwijs (Gemeente Groningen 2020).<sup>25</sup>

<sup>23</sup> Een nuance is hier dat in een later advies van de Onderwijsraad over burgerschapsvorming (Onderwijsraad 2012, bijna tien jaar later dus) niet meer wordt gerept over de (dreigende) teloorgang van sociale cohesie, noch over de sociale diversiteit die problematisch zou (kunnen) zijn. In dit vervolgadvisie ligt het accent meer algemeen op het bevorderen van cognitieve en sociale competenties en identiteitsontwikkeling met het oog op het leren functioneren in een democratische gemeenschap.

<sup>24</sup> Munniksma et al. (2017a: 10) stellen het in hun studie naar burgerschapscompetenties in het Nederlandse voortgezet onderwijs als volgt: ‘Het bevorderen van de sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen is van belang voor zowel individu als samenleving. Die competenties dragen bij aan individuele ontplooiing, aan de kansen van mensen op de arbeidsmarkt en ze vergroten hun mogelijkheden tot deelname aan de samenleving. Op collectief niveau dragen “sociale opbrengsten” van onderwijs bij aan de welvaart én aan het welzijn van een land door grotere sociale participatie, maatschappelijk vertrouwen of politieke betrokkenheid.’ Deze redenering van de onderzoekers over de effecten van sociale en maatschappelijke competenties, in feite een reeks veronderstellingen, lijkt aardig overeen te komen met de hoop en verwachtingen zoals die ook in beleidsteksten rond burgerschapsvorming zijn terug te vinden.

<sup>25</sup> Een ander voorbeeld van inclusief onderwijs is de Wet passend onderwijs die in 2014 in werking trad. Deze wet beoogt kinderen met verstandelijke en/of lichamelijke beperkingen of speciale gedragsproblematiek te voorzien van extra ondersteuningsbehoeften, zodat zij ook in het regulier onderwijs mee kunnen komen. Deze wet is de opvolger van drie eerdere, aparte beleidsprogramma’s: Weer Samen naar School (WSNS), leerlinggebonden financiering (LGF), en onderwijsachterstandenbeleid (OAB). We laten de effecten van de aanwezigheid van deze groepen kinderen binnen reguliere scholen hier verder buiten beschouwing, omdat het hele specifieke materie is en het onderzoek hiernaar zich doorgaans toch op andere punten richt dan sociale cohesie (zie bv. de evaluatie van Ledoux en Waslander 2020). Het moge echter duidelijk zijn dat het organiseren van hun opname in (reguliere) klassen ook opgaven stelt voor de sociale samenhang in de klas.

Een kenmerkende verschuiving in de beleidsdiscussie over segregatie is dat het onderscheid van ‘autochtone’ en ‘allochtone leerlingen’, dat eerst het jargon was, is verdwenen en nu in bredere zin wordt gesproken over leerlingen met een lage en een hoge sociaal-economische status.<sup>26</sup> Met de beleidsterm sociale inclusie, die een (sterker) normatief appel inhoudt om niemand uit te sluiten of te discrimineren, sluit men tevens aan op vraagstukken rond homoseksualiteit en genderidentiteiten (lhbti+) die de laatste jaren meer aandacht hebben gekregen. In principe behelzen de doelen van burgerschapsvorming ook het aanpakken van pesten en discriminatie op scholen die een probleem kunnen zijn voor goede interne relaties binnen de school. In deze zin richt burgerschapsvorming zich – in principe – zowel op inclusie als op sociale cohesie. Er is natuurlijk antidiscriminatiebeleid en beleid om pesten op school te bestrijden, maar dat is niet expliciet gekoppeld aan de problematiek van sociale cohesie.<sup>27</sup>

### Over vroege selectie en differentiatie

Aansluitend op de problematiek van segregatie, is ook te wijzen op enkele adviezen van de Onderwijsraad waarin alarmerend wordt bericht over de onderwijskansen die alsmaar ongelijker worden en die – op termijn – ook voor de sociale cohesie problematisch zijn (Onderwijsraad 2021). In *Later selecteren, beter differentiëren* spreekt de raad zich uit tegen het vroege selectieproces dat gebruikelijk is in het Nederlandse onderwijsstelsel en de sterke differentiatie in allerlei aparte schoolsoorten: ‘Deze is zo ver doorgeschoten dat nog onvoldoende sprake is van goede toegankelijkheid en een bijdrage van het onderwijs aan gelijke kansen en sociale cohesie’ (Onderwijsraad 2021: 7) De raad pleit voor een ‘warme overdracht’ zonder schooladvies aan het einde van de basisschool en voor het voortgezet onderwijs voor een driejarige brugperiode waarin leerlingen met uiteenlopende capaciteiten samen onderwijs volgen. Ter onderbouwing wijst de raad op de socialisatiefunctie van het onderwijs, die onder druk staat. Dat komt doordat er steeds minder scholengemeenschappen zijn die alle schoolsoorten aanbieden en vaak worden ze dan aangeboden op gescheiden schoollocaties: ‘leerlingen met verschillende achtergronden leren elkaar niet meer kennen omdat ze elkaar niet tegenkomen op school’ (Onderwijsraad 2021: 8).<sup>28</sup>

Lezen we tussen de regels van de besproken beleidsadviezen door, dan komt daarin de volgende verwachting naar voren als het gaat om diversiteit en sociale cohesie: klassen waarin verschillende typen scholieren een langere periode samen met elkaar doorbrengen en waarin de onderwijskansen voor ieder gelijk zijn, dragen bij aan sociale cohesie, zowel in de klas zelf als later in de samenleving. De aanname is dus dat het bij elkaar zetten van scholieren met verschillende etnisch-culturele en/of sociaal-economische achtergronden voor meer verbondenheid zorgt, mits de kansen voor ieder in het onderwijs gelijk zijn en iedereen in de klas een eerlijke uitgangspositie heeft. De contacten die dan ontstaan, is de gedachte, zullen sociale verschillen overbruggen en voor meer wederzijds begrip zorgen. Zo dient het onderwijs als een vormende omgeving voor kinderen en jongeren die later als volwassenen hun intrede maken in de maatschappij. Mede door de genoten burgervorming in het onderwijs zullen zij de sociale cohesie in de samenleving versterken. De vraag die blijft staan is of en in hoeverre de maatschappelijke kansen eerlijk verdeeld zijn over verschillende groepen kinderen, en welke voorzieningen of middelen er binnen het onderwijs zijn om oneerlijkheden op dit vlak te verhelpen of te reduceren.

<sup>26</sup> Een belangrijke reden hiervoor is dat de prestaties van groepen leerlingen met een migratieachtergrond allengs beter werden, maar dat achterstanden van leerlingen met een lage sociaal-economische status een hardnekkig probleem blijven vormen.

<sup>27</sup> Pesten is in zekere zin van alle tijden en vanuit die gedachte is het niet vreemd dat dit gedrag wordt gezien als een fenomeen dat altijd aandacht zal moeten krijgen in de opvoeding en educatie van kinderen. Dit kan verklaren dat pesten en dergelijke niet in specifieke zin naar voren komen in beleidsdocumenten die zich specifiek richten op sociale cohesie.

<sup>28</sup> Opvallend in dit licht is dat in het onderwijsachterstandenbeleid, dat zich richt op kansen(on)gelijkheid, de thematiek van sociale cohesie zo goed als afwezig lijkt. Vergelijk bijvoorbeeld de evaluatie van het Kohnstamm Instituut en ITS (Ledoux et al. 2015).

### 3.3 Kwantitatieve studies naar diversiteit en sociale cohesie

Er is veel onderzoek gedaan naar schoolklassen die zich kenmerken door een etnisch diverse samenstelling en welke effecten die hebben op sociale integratie. Diversiteit wordt in deze studies dus geassocieerd met een schoolklas waarin kinderen zitten met verschillende etnisch-culturele achtergronden, bijvoorbeeld Nederlands, Marokkaans, Turks en Surinaams. Sociale integratie wordt daarin verbonden met de mate waarin (cultureel) verschillende kinderen met elkaar contacten en relaties aanknopen. Deze relaties zijn van invloed op de sociale samenhang in de klas en ook, zo is de veronderstelling, op de wijze waarop verschillende etnisch-culturele groepen participeren in de samenleving. Hiermee raakt het onderzoek naar diversiteit en sociale integratie sterk aan het begrip van sociale cohesie, dat betrekking heeft op de mate waarin verschillende groepen mensen in een samenleving zich met elkaar verbonden voelen en zich met het grotere verband van de samenleving kunnen identificeren. Hiertegenover staat een samenleving die zich kenmerkt door segregatie, waarin mensen zich terugtrekken in hun 'eigen' groep (*ingroup*) en zich afsluiten voor 'andere' groepen (*outgroup*). Sociale cohesie in de schoolklas is, tegen de achtergrond van de geraadpleegde literatuur, meer concreet te omschrijven als de mate waarin er contacten en vriendschappen bestaan tussen groepen leerlingen met verschillende achtergronden die zich kenmerken door wederzijds begrip en acceptatie, en die eraan bijdragen dat een klas als 'een sociaal geheel' kan functioneren.

#### **Contacten over en weer: meer afzondering of juist toenadering?**

Veel empirisch onderzoek in Nederland vanaf 2000 naar de relaties tussen etnisch diverse (groepen) kinderen of scholieren op de klasvloer, haakt aan op de academische discussie over de contacttheorie en de conflicttheorie (zie § 1.3): welke theorie is hier het meest waar? De meeste van deze studies richten zich op scholieren in het voortgezet onderwijs, maar in één studie (Bakker et al. 2007) stonden leerlingen op basisscholen centraal. De resultaten van dit onderzoek ondersteunden noch de contacttheorie, noch de conflicttheorie:

*Uit ons onderzoek is gebleken dat de attitudes van leerlingen jegens kinderen van de eigen etnische groep positiever zijn dan de attitudes jegens kinderen met een andere etnische achtergrond. De etnische samenstelling van de klas doet daar weinig toe of af. In multi-etnisch samengestelde klassen tonen leerlingen klaarblijkelijk een sterke voorkeur voor kinderen uit de in-group; een houding die zich slechts in geringe mate laat wijzigen wanneer het aantal leerlingen uit de out-groups toeneemt. Evenmin bleken contacten die leerlingen hebben met kinderen van een andere dan de eigen etnische achtergrond een gunstig effect te hebben op hun attitudes jegens kinderen uit de out-groups. Deze resultaten zijn strijdig met Allport's contacthypothese.*

(Bakker et al. 2007: 213-215)

Uit de onderzoeken die zijn gedaan op middelbare scholen komt een wisselend beeld naar voren. In een studie naar pestgedrag onder bijna 2800 middelbare scholieren (Vervoort et al. 2010) lijkt de conflicttheorie geldig te zijn. Een meer diverse schoolklas, hier afgemeten aan de kinderen uit etnische minderheidsgroepen, leidt niet automatisch tot 'positieve interetnische contacten', aldus de onderzoekers, en het aantal slachtoffers van pesten is groter naarmate schoolklassen een grote (etnische) diversiteit hebben. 'School classes in which at least 25% of the classmates were of an ethnic minority background were characterized by higher levels of victimization compared to school classes with fewer ethnic minorities' (Vervoort et al. 2010: 8). Ook Tolsma et al. (2013) constateren, op basis van een onderzoek onder 739 basisschoolleerlingen, dat er in gemengde klassen meer wordt gepest. Daarbij tekenen ze aan dat dit even vaak binnen de eigen etnische groep is als intra-etnisch, en dat etnische motieven om iemand te pesten hooguit een zeer marginale rol spelen. De kans dat leerlingen van een verschillende herkomst elkaar pesten, blijkt nagenoeg gelijk aan de kans dat leerlingen van dezelfde herkomst elkaar pesten.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Ook in een studie naar agressie van Nederlandse en Turkse middelbare scholieren (Hooijsma et al. 2020) komt naar voren dat de agressie vooral een algemeen karakter heeft en niet valt terug te voeren op etnische achtergronden.

Dat pesten meer voorkomt in etnisch diverse klassen, is recent zowel bevestigd als genuanceerd door Munniksmā et al. (2022). Zij onderzoeken in hoeverre etnisch diverse schoolklassen in Nederland een positief verband laten zien met 'sociale aanpassing' ('*social adjustment*').<sup>30</sup> De auteurs concluderen dat scholieren in klassen met een hoge etnische diversiteit minder positief zijn over de onderlinge relaties in de klas, en vaker aangeven gepest te worden. Dat laatste blijkt terug te voeren op het aantal leerlingen met een lagere sociaal-economische status dat hier oververtegenwoordigd is, maar het negatiever oordeel over de sfeer in de klas blijft ook in dat geval staan (Munniksmā et al. 2022: 149-150). Als aanvullende verklaring wijzen de auteurs op de leeftijd van de onderzochte leerlingen: het gaat hier om 14-jarigen in de tweede klas van de middelbare school. Munniksmā et al. veronderstellen dat deze leerlingen mogelijk nog moeten wennen aan klasgenoten met een andere achtergrond, en dat in hogere klassen etnische diversiteit niet of minder sterk samenhangt met de sfeer in de klas.

Een later onderzoek van Vervoort et al. (2011b) richt zich expliciet op de effecten van de 'etnische samenstelling' van een schoolklas vanuit de etnische-competitietheorie. Hieruit blijkt dat naarmate het percentage van de etnische minderheidsgroep in de klas hoger is, de dominante meerderheidsgroep, ofwel scholieren zonder migratieachtergrond, negatiever denken over jongeren met een migratieachtergrond. Bovendien vertonen zij een nog sterkere identificatie met de eigen groep. Voor scholieren met een migratieachtergrond hangt de diversiteit in de klas niet samen met hun houding ten opzichte van de dominante *outgroup* of hun eigen *ingroup*. Een toenemend aantal contacten tussen meerderheids- en minderheidsgroepen, concluderen de onderzoekers, blijkt bij jongeren zonder migratieachtergrond dus niet tot wederzijds begrip en meer acceptatie te leiden, maar tot meer rivaliteit en eigen groeps-identificatie. Dat is volgens de onderzoekers ook te zien in studies naar etnische diversiteit in andere Europese landen. Opvallend is de volgende nuancering van de onderzoekers:

*In contrast to contact theory, our results showed that, for ethnic majority adolescents, the opportunities for intergroup contact in class are insufficient to reduce negative out-group attitudes. However, in line with a more restricted version of contact theory, we found that majority-minority friendships, which are thought to meet the optimal conditions proposed by contact theory, were indeed related to less negative out-group attitudes.*  
(Vervoort et al. 2011b: 264)

Deze nuancering doet vermoeden dat de tegenstelling tussen de conflicttheorie en de contacttheorie mogelijk minder absoluut is dan ze op het eerste oog lijkt. In het verlengde hiervan ligt de kritische constatering van Orhan Agirdag (2016) dat onderwijssociologen de contacttheorie weliswaar veelvuldig gebruiken, maar dat de voorwaarden van de contacttheorie niet vanzelfsprekend aanwezig zijn op scholen. Vooral de voorwaarde van gelijke status is volgens Agirdag moeilijk te realiseren in een context die volgens hem vaak is doordrongen van *deficit*-denken: de opvatting dat ongelijkheid in het onderwijs wordt veroorzaakt door individuele tekorten van leerlingen uit bepaalde bevolkingsgroepen. In een dergelijke setting resulteert etnische diversiteit niet altijd in gunstige gevolgen (Agirdag 2016).

Ervaringen van benadeling en discriminatie kunnen gevoelens van onvrede tussen de *ingroup* en *outgroup* versterken en dragen niet bij aan de sociale samenhang in de klas. Agirdags claim dat de voorwaarde van gelijke status niet vanzelfsprekend is, vindt ondersteuning in een kwantitatieve studie naar discriminatie in Nederland (Andriessen et al. 2020). Uit deze studie komt naar voren dat gemiddeld 15% van de leerlingen zich gediscrimineerd voelt doordat de docent diens niveau te laag inschatte. Daarbij zijn er grote verschillen naar etnische achtergrond: van de Turks- en Marokkaans-Nederlandse leerlingen vermoedt 40% dit te hebben meegemaakt.

<sup>30</sup> Hierbij worden 2703 middelbare scholieren uit 119 klassen van verschillende scholen bevroegd over de mate waarin ze aansluiting vinden in het schoolsysteem en sociale en affectieve ervaringen opdoen in een als veilig en prettig ervaren omgeving die hen ook helpt om goed te kunnen presteren. Anders dan in Amerikaanse studies, waar een dergelijk positief verband naar voren komt, vinden Munniksmā et al. (2022) hiervoor geen aanwijzingen: een etnisch meer diverse klas liet geen hogere scores zien voor 'sociale aanpassing'. Ook het wel of niet aanwezig zijn van een open discussieklimaat in de klas heeft hierop geen beduidende invloed. Ter verklaring van het laatste voeren de auteurs aan dat leraren niet goed zijn toegerust voor het managen van etnische diversiteit in het klaslokaal (Munniksmā et al. 2022: 150-151).

Onderzoek van het Centraal Planbureau en de Onderwijsinspectie bevestigt dat leraren in hun verwachtingen over onderwijsprestaties van leerlingen beïnvloed kunnen zijn door onbewuste vooroordelen. Daardoor kunnen ze op basis van bijvoorbeeld etnische achtergronden onterecht lagere beoordelingen en schooladviezen geven. Daar komt bij dat veel discriminatie-ervaringen niet worden gemeld en dus buiten beeld blijven (Andriessen et al. 2020: 69-71).<sup>31</sup>

Bubritzki et al. (2018) gaan voor Nederland, Duitsland, Engeland en Zweden na hoe etnische diverse schoolklassen zich verhouden tot de houdingen binnen de verschillende groepen en de onderlinge relaties. Zij komen tot de bevinding dat klassen die etnisch divers zijn een positief effect hebben op de houdingen van de scholieren jegens andere groepen en de relaties die ze met 'anderen' van de *outgroup* aangaan. Bij minder diverse klassen komt voor alle vier de landen het effect naar voren dat de scholieren zich vooral op hun eigen groep richten (*ingroup*):

*Across ethnic groups and countries, we consistently find a moderate to substantial relation between ethnic classroom composition and interethnic attitudes in line with Intergroup Contact Theory: a relatively larger out-group size, compared to the in-group, relates positively to out-group attitudes. At the same time, in several cases, a relatively larger in-group size relates to more positive in-group attitudes.*

(Bubritzki et al. 2018)<sup>32</sup>

Dit onderzoek levert dus ondersteuning op voor de contacttheorie. Daarnaast vinden we studies die ook naar andere factoren zijn gaan kijken en een *multilevel*-benadering volgen, zoals die al langer door Pettigrew (2007) wordt bepleit. Zo kijken Bekhuis et al. (2013), in een onderzoek naar vreemdelingenhaat onder vierdejaars leerlingen op tien middelbare scholen, naar de contacten die deze jongeren in de klas hadden, maar ook in de wijk en op sportverenigingen. De auteurs vragen zich af of deze buitenschoolse contacten van invloed zijn op de contacten in de klas, of deze vreemdelingenhaat mogelijk dempen of versterken. Daarbij kijken ze naar de mate van xenofobie, zowel onder de meerderheidsgroep als onder de minderheidsgroepen. Ze vinden geen aanwijzingen voor de vaker in de literatuur naar voren komende these dat negatieve contacten opgedaan in een bepaald domein een veel sterkere invloed hebben op contacten in andere domeinen dan positieve contacten. Contacten in woonwijken en op sportverenigingen hebben geen significante invloed op gevoelens van vreemdelingenhaat of -angst in de klas. Wel blijkt er een relatie te zijn tussen scholen die in hun lesprogramma meer aandacht schenken aan de multiculturele samenleving en meer negatieve interetnische contacten. Dit is een gegeven waarvoor de onderzoekers geen goede verklaring kunnen vinden. Het is ook in tegenspraak met de these van de contacttheorie dat 'institutionele ondersteuning', hier in de vorm van aandacht voor de multiculturele samenleving vanuit school, bevorderlijk is voor de contacten tussen verschillende etnische groepen.<sup>33</sup> Bekhuis et al. vinden dus geen aanwijzingen die de conflicttheorie ondersteunen, maar hun bevindingen zijn ook niet geheel in overeenstemming met de verwachtingen vanuit de contacttheorie.

Een andere studie, die ook een *multilevel*-benadering volgt, komt tot de conclusie dat de conflicttheorie lijkt te kloppen. Munnikma et al. (2017b) onderzoeken bij 244 brugklassers met een niet-westerse migratieachtergrond in hoeverre contacten in de klas samenhangen met de gradatie van etnische diversiteit, zowel in het klaslokaal als in de woonwijken waaruit de scholieren afkomstig zijn. De resultaten, constateren de auteurs, ondersteunen de conflicttheorie: scholieren uit een meer diverse woonwijk of in een meer diverse klas zijn sterker geneigd vriendschappen aan te gaan met leden van hun eigen etnische groep.

<sup>31</sup> Andriessen et al. (2020: 68) geven aan: 'Meer dan de helft van de Turks-, Marokkaans-, Surinaams- en Antilliaans-Nederlandse studenten en scholieren heeft naar eigen zeggen een ervaring met discriminatie in het onderwijs.' Het gevoel van discriminatie kan ook voorkomen bij de meerderheidsgroep, bijvoorbeeld wanneer een scholier zonder migratieachtergrond vindt dat leden van de minderheidsgroep meer aandacht en hulp krijgen dan 'de Nederlanders'. Ook lesbische, homoseksuele en biseksuele personen ervaren bijna twee keer zo vaak discriminatie als heteroseksuele leerlingen (Andriessen et al. 2020: 69).

<sup>32</sup> Ook additionele analyses om te kijken of de conflicttheorie toch een zekere geldigheid heeft, leveren geen ondersteuning op voor de theorie.

<sup>33</sup> Mogelijk, opperen de onderzoekers, komt dit door het *top-down*-karakter van de discussie, waardoor leerlingen met wantrouwen reageren.



## Invloed ouders en identificatieprocessen

Twee andere studies onderzoeken de invloed van enkele onderliggende of intermediërende mechanismen op de sociale samenhang in de klas. Het gaat hier in meer concrete zin om de mogelijke invloed van ouders op de openheid en bereidheid van hun kinderen in het aangaan van relaties met ‘andere’ kinderen op school (Munniksma et al. 2012). Ook wordt onderzocht in hoeverre jongeren met een migratieachtergrond die zich meer positief identificeren met het gastland (*host society*), in dit geval Nederland, meer open attitudes vertonen jegens de meerderheidsgroep van Nederlandse scholieren (Munniksma et al. 2015).<sup>34</sup>

Het onderzoek naar de invloed van ouders (Munniksma et al. 2012) test een aantal hypothesen gebaseerd op de *theory of reasoned action* en *theory of planned behavior*. Deze theorieën stellen dat voorkeuren en gedrag van mensen worden bepaald door groepsnormen en groepsdruk die ze ervaren om aan die normen te voldoen. Vanuit dit raamwerk geredeneerd kan de invloed van (meer) individualistische en (meer) collectivistische waarden die per cultuur kunnen verschillen, verklaren waarom ouders meer of minder moeite hebben met het feit dat hun kinderen contacten aangaan met kinderen uit andere (etnische) groepen. Het empirisch onderzoek bestaat uit telefonische interviews op basis van gestandaardiseerde vragenlijsten, waarvan de scores vervolgens statistisch worden geanalyseerd. Er worden 49 Turks-Nederlandse ouders en 73 Nederlandse ouders van brugklaskinderen geïnterviewd. De bevindingen bevestigen dat Turks-Nederlandse ouders, die meer collectivistische waarden hebben en sterk hechten aan de familierепутatie, afhoudender zijn wat betreft de relaties die hun kinderen aanknopen met ‘anderen’ dan Nederlandse ouders, die door de bank genomen meer individualistische waarden hebben. Dit geldt echter alleen voor zover dat om meer intieme, romantische relaties gaat. Als het gaat om meer alledaagse contacten die hun kinderen met elkaar hebben (*outgroups*), scoren beide groepen ouders nagenoeg even hoog. Dit is een opvallende uitkomst in het licht van andere onderzoeken, waaruit juist blijkt dat de netwerken van adolescenten zich vaak kenmerken door etnische segregatie.<sup>35</sup>

Het onderzoek naar de effecten van een sterkere identificatie met het gastland (Munniksma et al. 2015) had als theoretische leidraad de sociale-identiteitstheorie<sup>36</sup> en de ontwikkelingstheorie van etnische identiteit (zie § 1.3). De bevindingen bevestigen weliswaar dat een sterkere identificatie gerelateerd is aan meer positieve attitudes van de jongeren met een migratieachtergrond jegens Nederlandse jongeren, maar er vallen geen conclusies te trekken over het oorzakelijke verband. Daarnaast blijkt een sterke etnische identiteit, gevoed door vriendschappen in de eigen groep, de attitudes jegens anderen niet te verbeteren, maar ook niet te verslechteren. Een sterke etnische identiteit, constateren de auteurs, houdt dus niet – zoals in eerdere literatuur betoogd – per definitie meer ethnocentrisme in (Munniksma et al. 2015: 97).

## De invloed van sociaal-economische diversiteit

In een recent onderzoek naar de institutionele en sociale gescheidenheid, die in het voortgezet onderwijs steeds meer zichtbaar is geworden, wijzen Vogels et al. (2021) nadrukkelijk op de invloed van sociaal-economische kenmerken. In Nederland zien we dat leerlingen met verschillende achtergronden, vooral in de grote steden, elkaar steeds minder tegenkomen in het voortgezet onderwijs. Ze leven zowel ruimtelijk als sociaal steeds meer langs elkaar heen door het vroege selectieproces dat in Nederlandse onderwijs gangbaar is. Het effect hiervan is dat kinderen van praktisch geschoolden vaker naar het vmbo gaan en kinderen van theoretisch geschoolden vaker naar havo en vwo. Het huishoudinkomen van gezinnen en de opleiding van de ouders zijn evenzeer of misschien nog wel meer van belang voor sociale cohesie als het wel of niet hebben van een migratieachtergrond. Sociale cohesie en diversiteit draait niet alleen om het aantal ‘zwarte’ scholen.

<sup>34</sup> Beide studies zijn ook terug te vinden in hoofdstuk 2 en 3 van Munniksma (2013).

<sup>35</sup> Hoe complex interetnische relaties kunnen zijn, illustreert het feit dat Turks-Nederlandse ouders wel afhoudend blijken te staan jegens relaties die hun kinderen aangaan met Marokkaans-Nederlandse kinderen. Dat wijst erop dat Marokkaanse Nederlanders onderaan hangen in de ‘minderhedenhiërarchie’, ofwel een ongunstige reputatie hebben. Helaas zijn de relaties die hun kinderen daadwerkelijk hebben niet onderzocht.

<sup>36</sup> Deze theorie houdt in dat een sterke etnische identiteit bij een minderheidsgroep niet hoeft te leiden tot minder positieve attitudes jegens die meerderheidsgroep. Het kan juist leiden tot meer positieve attitudes, omdat een sterke identiteit meer zelfvertrouwen geeft, waardoor mensen zich meer durven open te stellen.



De meer omvattende ontwikkeling is dat jongeren met verschillende achtergronden, of ze nu 'wit' of 'zwart' zijn, elkaar steeds minder ontmoeten, dat ze tijdens hun schooltijd tussen andere muren zitten en dat de leerlingpopulaties op scholen steeds minder divers worden. Dit is een zorgelijke ontwikkeling die volgens de onderzoekers moet worden tegengegaan:

*Ontmoetingskansen dragen uiteraard niet zonder meer bij aan de doelen gericht op sociale cohesie; maar het fysiek benadrukken van sociale verschillen in gescheiden onderwijs lijkt gevoelsmatig onvereenigbaar met deze doelen. De school is immers niet alleen een voorbereiding op de samenleving, maar maakt daar zelf ook deel van uit. Voor echte interactie en contact is de klas de meest geschikte plek. Een divers samengestelde klas maakt het lesgeven misschien niet altijd eenvoudiger, maar debat (inclusief conflict) draagt bij aan de vorming van leerlingen. Interactie en contact kunnen ook een besef van gemeenschappelijkheid versterken.*  
(Vogels et al. 2021: 20)

Bij sociale cohesie, aldus dit rapport, gaat het niet alleen om etniciteit of het hebben van wel of geen migratieachtergrond, maar evenzeer om sociaal-economische verschillen. In onze verkenning zijn we geen onderzoek tegengekomen over de eventuele relatie hiervan met de sociale verhoudingen in de klas.

### **Onderzoek naar effecten burgerschapsonderwijs**

Zoals naar voren kwam in paragraaf 3.2, kende de wettelijke opdracht tot het geven van burgerschapsonderwijs een beleidsmatige setting waarin de invulling heel vrij werd gelaten. Een consequentie hiervan is dat de effecten zich dan ook moeilijk vergelijkbaar laten onderzoeken: zowel de mate waarin als de wijze waarop scholen invulling geven aan het burgerschapsonderwijs, varieert enorm.<sup>37</sup> Het meeste onderzoek naar het burgerschapsonderwijs richt zich op dit uitvoeringsprobleem, op de weinig consistente praktijk van burgerschapsonderwijs en de uiteenlopende kwaliteit. Het blijft echter onduidelijk welke effecten het burgerschapsonderwijs in (meer) directe zin heeft op de burgerschapscompetenties van de leerlingen, de sociale samenhang in de klas of (op de langere termijn) de sociale cohesie in de samenleving. Hoewel er zowel bij beleidmakers als bij onderwijskundigen een sterk geloof bestaat dat het bevorderen van de sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen van belang is voor individuele ontplooiing en sociale cohesie, bestaat er niet of nauwelijks wetenschappelijke kennis waarop dit geloof kan steunen. Dit is ergens begrijpelijk, want het maatschappelijke effect op langere termijn is vanwege allerlei praktische en theoretische redenen moeilijk te onderzoeken. Maar studies zijn ook schaars als het gaat om de meer directe effecten van het burgerschapsonderwijs op de klas en de leerlingen zelf. Een welkome bijdrage daaraan is de publicatie van Sincer et al. (2021), waarin verslag wordt gedaan van een onderzoek naar burgerschapsonderwijs op 62 Nederlandse middelbare scholen. Hiervan geven we de voornaamste resultaten tot slot wat meer uitvoerig weer.<sup>38</sup>

Het onderzoek van Sincer et al. (2021) wil op basis van surveys een beeld krijgen van de mate waarin scholieren open attitudes hebben ten aanzien van anderen (tolerantie, respect, waardering) en de vaardigheden (*skills*) waarover ze beschikken om met lastige situaties die spelen rond diversiteit om te gaan. Dit geheel van kennis, attitudes, praktische vaardigheden en reflectie, vormt de indicator 'omgaan met verschillen' (*dealing with differences*).<sup>39</sup> Daarnaast is gekeken naar wat ze het 'diversiteitsklimaat' noemen. Daaronder wordt ten eerste het belang verstaan dat docenten gezamenlijk hechten aan diversiteit, zoals te zien is in de formulering van lesprogramma's. Ten tweede gaat het om de aandacht die zij in hun onderwijs besteden aan diversiteitskwesties en de vaardigheden om hiermee om te gaan. Ook nemen de onderzoekers de diversiteit van de school zelf (*ethnic school diversity*) in hun analyse mee. Een van de hoofdconclusies is dat in scholen die etnisch meer divers zijn meer scholieren een open attitudes en reflectie ten aanzien van anderen hebben. Zij blijken echter niet beter in staat goed om te gaan met lastige situaties rond diversiteit.

<sup>37</sup> Pas heel recent is de wet aangescherpt met als doel meer lijn en inhoudelijke stevigheid in het burgerschapsonderwijs te brengen.

<sup>38</sup> In totaal werden 4402 studenten en 535 docenten op 62 middelbare scholen bevraagd.

<sup>39</sup> Door de aandacht ook te vestigen op de praktische vaardigheden van leerlingen, kijkt deze studie breder dan de evaluatie van burgerschapseducatie die in Europees verband is gedaan. Zie Munniks et al. (2017a), waar de focus ligt op de kennis die leerlingen hebben over de instituties van de democratische rechtsstaat en hun attitudes jegens deze instituties.

Een positieve relatie tussen etnisch diverse scholen en ‘omgaan met verschillen’ kan dus maar voor de helft gelegd worden: wel als het gaat om een *open mindset*, maar niet in het geval van praktische *skills*.<sup>40</sup> Een andere conclusie die tot nadenken stemt, is dat er geen indicaties zijn dat het ‘diversiteitsklimaat’ een belangrijk intermediairend mechanisme is voor ‘omgaan met verschillen’. De auteurs stellen dat dit verrassend is, maar mogelijk te verklaren door een lage kwaliteit van de ‘diversiteitslessen’.<sup>41</sup> Volgens hen moet de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs meer in kaart gebracht worden voordat er conclusies getrokken kunnen worden over het nut ervan (Sincer et al. 2021: 22).

### 3.4 Kwalitatieve studies naar diversiteit en sociale cohesie

Er zitten beperkingen aan kwantitatief onderzoek dat zich baseert op surveys met gestandaardiseerde vragenlijsten. Dergelijk onderzoek legt correlaties vast tussen verschillende variabelen en er komen onafhankelijke variabelen naar voren die op bepaalde patronen wijzen. Statistische verbanden bieden echter nog geen inhoudelijke duiding. Ook blijven de onderliggende mechanismen en processen die kunnen spelen in etnisch-cultureel diverse schoolklassen vaak buiten beeld.<sup>42</sup> In deze paragraaf gaan we daarom in op drie kwalitatieve etnografische studies die ons extra kennis bieden over de mechanismen en processen die kunnen spelen.

Ook in deze kwalitatieve studies wordt diversiteit gedefinieerd als een groep kinderen of jongeren die verschillende etnisch-culturele achtergronden hebben. Deze kwalitatieve studies richten zich op ‘de microdynamiek van alledaagse verhoudingen’ (El Bouk et al. 2017a: 93). Hierbij is er meer aandacht voor de fijnmazige verschillen die kunnen bestaan (superdiversiteit) en de diverse uitsluitingsmechanismen die hier werkzaam kunnen zijn (intersectionaliteit). Het concept van superdiversiteit (Vertovec 2007, 2019) daagt onderzoekers uit om de ethno-focale lens waarmee ze vaak naar integratie en conflicten tussen *ingroups* en *outgroups* kijken bij te stellen of geheel te vervangen. Het al langer bestaande intersectionele perspectief (Crenshaw 1989) kan helpen ‘om de ongelijke machtsrelaties te analyseren die hierbij een rol spelen’ (Van Es 2018: 73).

Als onderzoeksconcept springt sociale cohesie niet naar voren in etnografische studies die de inter-culturele verhoudingen in de schoolklas onder de loep namen. Vergelijkbaar met de kwantitatieve literatuur zien we hier wel eveneens omschrijvingen waarin een klas wordt beschouwd als ‘een sociaal geheel’. El Bouk et al. (2017a: 82, 2017b: 24-25) spreken meer specifiek over ‘een parochiale ruimte’ waarin jonge mensen samenkomen die elkaar niet kennen, maar die gedurende langere tijd veel uren met elkaar doorbrengen om een diploma te halen of succesvol een opleiding af te ronden. Daardoor ontwikkelen zich betekenisvolle relaties. Om in een dergelijke setting tot een goed functionerend geheel te komen, is volgens El Bouk et al. een prettige en positieve leeromgeving belangrijk, waarin zich mettertijd een min of meer hechte gemeenschap kan vormen die gezamenlijk de eindstreep van het diploma haalt. Leerlingen hoeven weliswaar geen vriendschappen, laat staan liefdesrelaties met elkaar aan te gaan, maar de onderlinge verhoudingen vereisen meer dan de afstandelijke, beschaafde omgangsvormen zoals die in de publieke sfeer gelden.

<sup>40</sup> De vaardigheden zijn in kaart gebracht op basis van zelfrapportage door de leerlingen. De auteurs opperen dat leerlingen op meer diverse scholen zich mogelijk meer bewust zijn van hoe moeilijk het is om in de praktijk goed om te gaan met (culturele) verschillen.

<sup>41</sup> In het onderzoek is alleen naar de kwantiteit van de lessen gekeken, maar niet naar de kwaliteit.

<sup>42</sup> Het zijn niet in de laatste plaats de kwantitatieve onderzoekers zelf die wijzen op de beperkingen van kwantitatieve onderzoekstechnieken. Zo zegt sociaal psycholoog Maykel Verkuyten (2010: 178): ‘Er zijn tal van studies waarin alleen de mate van contact wordt gemeten met weinigzeggende en meerduidige vragen zoals “hoeveel keer heeft u de afgelopen maand contact gehad met Marokkanen”. Vervolgens worden er allerlei complexe statistische analyses toegepast om te laten zien of contact wel of juist niet helpt. Maar de resultaten zijn weinigzeggend, omdat het waar, wanneer, waarom en hoe van het contact buiten beschouwing blijft. Hierdoor ontstaat er nauwelijks zicht op de achterliggende mechanismen die maken dat contact meer of minder positief uitpakt. Contact in de ene situatie is lang niet altijd hetzelfde als in een andere situatie. De betekenis die het contact heeft, kan sterk verschillen afhankelijk van de omstandigheden en de wijze waarop het is ingebed in bestaande maatschappelijke en historische verhoudingen.’

### **Belangrijkste bindingsfactor: het onderwijs zelf**

In tegenstelling tot met name de Verenigde Staten en Groot-Brittannië kent Nederland geen traditie van schooletnografisch onderzoek (El Bouk et al. 2017a: 82-83). De etnografische studie in het studiejaar 2014/15 van een groep onderzoekers van de Haagse Hogeschool (El Bouk et al. 2017a, 2017b), is niettemin een mooi staaltje van dergelijk onderzoek en de moeite waard om wat langer bij stil te staan. Op een groot ROC (Regionaal Opleidingscentrum) in de Randstad nemen zij de opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 2 onder de loep. De studentenpopulatie bestaat uit 650 studenten die in etnisch en religieus opzicht een (super)diverse groep vormen. 88% van de studenten is tussen de 17 en 21 jaar oud, de meerderheid is vrouw met veelal arme, praktisch opgeleide ouders. Studenten zonder migratieachtergrond vormen in deze klassen een zeer kleine minderheid. De onderzoekers gaan onder andere op zoek naar de factoren die studenten met elkaar verbinden of juist zorgen voor spanningen of conflicten. Die delen ze op in drie categorieën: schoolgerelateerd (bv. studiehouding en studie-inhoud), persoonlijk (hobby's, kleding, koken e.d.) en etnisch (ethniciteit, taal en religie).

De onderzoekers constateren dat interacties tussen studenten die zich kenmerken door een gemeenschappelijk belang of een onderlinge band (299 gevallen), bijna drie keer zo vaak voorkomen als interacties die zich kenmerken door vermindering of conflict (102 gevallen) (El Bouk et al. 2017a: 85). Het blijkt dat bij de interacties die een positieve band scheppen de belangrijkste bindingsfactor schoolgerelateerd is (125 gevallen ofwel 40%). De aantallen van persoonlijke en etnische factoren zijn hier gelijk verdeeld en bedragen elk circa 20%.<sup>43</sup> Voor de ruim 100 interacties die verbonden zijn met spanningen, conflicten en scheidslijnen, geldt dat deze in 42 gevallen te maken hebben met schoolgerelateerde zaken en slechts in 13 gevallen met etnische factoren. Wel zijn het deze spanningen en conflicten, constateren de onderzoekers, die de docenten het meest bijblijven. Uiteraard kunnen de onderzoekers niet zeggen in hoeverre deze cijfers voor mbo-scholen representatief zijn, en daar is het in etnografisch onderzoek ook niet om te doen. Wel nuanceren El Bouk et al. het beeld dat Kleijwegt (2016) neerzette in haar rapport voor het ministerie OCW (zie §3.1). De onderzoekers wijzen bovendien op een mogelijke bias in haar rapportage. Kleijwegt baseerde zich op eenmalige of minder diepgaande contacten, waarbij de opdracht was 'in beeld te brengen hoe gevoelige maatschappelijke kwestie de klas binnen komen' (Kleijwegt 2016: 5). Niet alleen had Kleijwegt tijdens haar rondgang langs een aantal scholen een specifieke focus, het is bovendien goed denkbaar dat de docenten en professionals die ze ontmoette met name de conflicten en incidenten naar voren brachten die hen het meest schokten en daarom ook het meest bij waren gebleven.

Minstens zo interessant is de analyse van een conflict dat op het eerste gezicht op een duidelijke etnische scheidslijn wijst, maar dat bij nader inzien verband houdt met de organisatorische en institutionele context die het raamwerk vormt voor de alledaagse verhoudingen in de school. Zo blijkt een conflict waarin Turks-Nederlandse en Nederlands-Antilliaanse studentes talige grenzen trekken (door onderling Turks of Papiaments te spreken) en elkaar beschuldigen van uitsluiting, aldus de onderzoekers,

*een uitdrukking [te zijn] van onderliggende spanningen ten gevolge van een tweedeling tussen studenten die gefrustreerd waren vanwege hun overplaatsing naar een nieuwe klas, het gebrek aan aandacht van de docent en de (ook ruimtelijke) positionering van hen zelf als 'vertragers' tegenover de positionering van de 'strebers', de oorspronkelijke studenten van de klas, op de eerste rij, waar ze alle aandacht kregen van de docent.*  
(El Bouk et al. 2017a: 89)

Een belangrijke conclusie van deze etnografie is dat de onderlinge relaties tussen de studenten die een superdiverse populatie vormen, voor een niet onbelangrijk deel beïnvloed worden door wat een leidinggevende professional karakteriseert als het 'trilemma' van emancipatie, kwaliteit en rendement. De handelingsruimte van docenten om de omgangsvormen tussen hun studenten te verbeteren, wordt ingeperkt door regels en maatregelen die institutioneel aan onderwijsorganisaties worden opgelegd en die danig met elkaar in conflict kunnen zijn. Zo kan onderwijskundig maatwerk bijdragen aan een vorm van individualisering die de verschillen tussen 'snelle' en 'trage' studenten vergroot en daardoor het ontstaan van positieve groepsverbanden hindert.

<sup>43</sup> Er wordt niet ingegaan op de resterende interacties die zich kenmerken door verbinding (20%).

Daarnaast kan verzakelijking ter verhoging van het rendement (bv. streng handhaven van regels omtrent verzuim) zand in de motor gooien van de emancipatiemachine die het onderwijs ook zou moeten zijn (El Bouk et al. 2017a: 91, 93).

### Veranderende en betwiste identiteiten

De culturele en etnische categorieën die in surveys worden gehanteerd om diverse populaties overzichtelijk te ordenen, kunnen de indruk wekken dat de geïdentificeerde groepen strak omlind zijn en dat hun identiteiten een statisch karakter hebben. Etnografische studies leren ons dat nationale, etnische of religieuze identiteiten geen statische gegevens zijn. Een mooie illustratie daarvan is de etnografische casestudy van Ardjosemito-Jethoe (2013), een docente aan de Haagse Hogeschool, die twee klassen observeerde van studenten Maatschappelijk Werk & Dienstverlening. Zo wilde ze nader inzicht krijgen in de onderlinge verhoudingen tussen deze groepen studenten met verschillende culturele en religieuze achtergronden. Meer uitvoerig gaat ze in haar verslag in op een college over het westerse vrouwbeeld waarin de spraakmakende documentaire *Beperkt houdbaar* van Sunny Bergman wordt getoond. Daarin zit een scene waarin de documentairemaakster zich zelf door een plastisch chirurg tussen haar benen laat bekijken terwijl zij hem filmt:

*Hij licht, en stelt haar voor hoe hier en daar iets aan haar vagina veranderd zou kunnen worden. Voor een echte 'playboy look' moeten haar schaamlippen iets verkleind worden. Op het moment dat de gynaecologische stoel in beeld komt roept één van de (Marokkaanse?) jongens achterin: 'Typisch!' De blanke meisjes vooraan draaien zich om en fronsen hun wenkbrauwen naar de achterste rij. Tegelijkertijd staan drie gesluisde studentes, waaronder het meisje op de achterste rij, op en lopen de zaal uit. De blanke studentes voorin kijken elkaar aan, zuchten en rollen met hun ogen. De docenten kijken op wanneer de studentes de ruimte verlaten, maar zeggen niets.*

(Ardjosemito-Jethoe 2013: 75)

In twee latere focusgroepen met studenten die het college hadden bijgewoond, legt de onderzoekster een aantal vragen voor om te achterhalen wat hier nu precies gebeurde. Etnisch-religieuze scheidslijnen speelden hier een rol, maar minder eenduidig dan je zou verwachten. Ook het aspect van gender bleek hier een eigen rol te spelen. Al met al zijn studenten zonder migratieachtergrond, die ook wel moeite hadden met het fragment, meer gewend om over seksualiteit en het beeld van het vrouwelijk lichaam na te denken. Voor studenten met een migratieachtergrond, zowel mannen als vrouwen, zijn dit onderwerpen die voor hen thuis taboe zijn. Op basis van aanvullende gesprekken met de studenten en de docente stelt Ardjosemito-Jethoe vast dat het progressieve waardepatroon dat in de context van dit college als juist wordt verondersteld niet vanzelfsprekend is. Mede daardoor hebben de studenten van de onderzochte klassen een neiging om zich bij hun eigen etnische groep aan te sluiten. Wat echter niet of veel minder gezien wordt, is dat er binnen de groep van studenten met een migratieachtergrond allerlei contacten en vriendschappen zijn tussen studenten van verschillende (etnisch-culturele) subgroepen, en dat er onder gelovige studenten een grote variëteit aan visies en interpretaties van de islam bestaat en bijgevolg ook in hun leefstijlen (Ardjosemito-Jethoe 2013: 84-85). Bij het voorbeeld van dit college geldt dat mannelijke en vrouwelijke studenten zich heel verschillend tot de documentaire verhouden. De mannelijke studenten voelden zich er veel minder door aangesproken, en leken merendeels niet goed te begrijpen waarom vrouwen zich druk maakten over deze thematiek.

Cultuur en sociale identiteiten zijn vanuit het etnografische perspectief dynamische en betwiste fenomenen. 'Wat typisch Nederlands is, maar ook wie doorgaat voor een "ware" moslim of een "echte vrouw"', concludeert Ardjosemito-Jethoe (2013: 88), 'verandert in de loop van de tijd.' Er zijn zeker wrijvingen tussen studenten met verschillende achtergronden die voor ongemakkelijke situaties zorgen, maar hun onderlinge relaties zijn minder vastomlijnd dan verslagen van surveys (onbedoeld) kunnen suggereren.

### Identiteitsvorming in breder perspectief

Tot slot willen we hier nog kort wijzen op het onderzoek van Poorter (2013). Dit is strikt genomen geen etnografie, hoewel het wel onder deze noemer gepresenteerd wordt. In deze publicatie komt nogmaals naar voren dat identiteiten meervoudig en veranderlijk zijn. Via een aantal diepte-interviews met studenten die van het mbo naar het hbo zijn overgestapt, brengt Poorter in kaart hoe studenten zich niet alleen met personen of met leeftijdsgenoten identificeren, maar tegelijkertijd zich kunnen vereenzelvigen met bijvoorbeeld een etnische of nationale gemeenschap. Identiteiten zijn altijd meervoudig, stelt hij, en 'een identificatie kan van tijdelijke aard zijn, maar ook een leven lang duren' (Poorter 2013: 39). De meerwaarde van deze studie is vooral dat ook de publieke debatten over 'overlast bezorgende Marokkanen' en 'moslims die niet modern zouden zijn' in de analyse worden betrokken. Zowel deze debatten als (de sociale omgeving van) de school zijn een belangrijke context voor de identiteitsvorming van jonge mensen die daarbij gebruik kunnen maken van verschillende typen rolmodellen, zoals hun familie, vriendenkring, of beroemdheden van televisie of internet. Gender, etniciteit, geloof of klasse blijken als (abstracte) categorieën van identificatie maar een beperkte rol spelen bij de motivatie van studenten om de overstap naar het hbo te maken: die wordt vooral bepaald door de intieme relaties met familie of vrienden of 'de taakgerichte verbindingen met docenten en medestudenten' (Poorter 2013: 57). Daarmee is niet gezegd dat deze sociale categorieën geen rol kunnen spelen in de individuele studieloopbaan, aldus Poorter, maar het zijn niet de labels die naar voren komen als jongeren spreken over de bronnen van hun motivatie en inspiratie. Daarmee stelt hij de vraag in hoeverre etnisch-culturele labels als Turks-Nederlands of moslim, die in beleidsdocumenten en kwantitatief onderzoek worden gehanteerd om verbanden te (kunnen) leggen tussen diversiteit en sociale cohesie, wel bruikbaar zijn en geen vertekend beeld geven.

## 3.5 Conclusies en beschouwing

Zowel in het beleidsdiscours over diversiteit en sociale cohesie als in het onderzoek dat op dit vlak is gedaan, ligt de focus vooral op de contacten die er bestaan tussen verschillende etnisch-culturele groepen, en dan vooral tussen leden van de meerderheidsgroep en leden van minderheidsgroepen. Deze focus is deels te verklaren door het scherper geworden integratiedebat in de jaren nul, waarin vooral Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond en de religie van de islam in het centrum van politieke en maatschappelijke controverses kwamen te staan als het ging om integratie. Pas meer recent, bijvoorbeeld in de adviezen van de Onderwijsraad en in het onderzoek van Vogels et al. (2021), krijgen sociaal-economische verschillen als problematische factor voor sociale cohesie evenredige aandacht. Wat terecht is, gezien het feit dat veel studies die we bespraken wijzen op de (sterke) invloed van sociaal-economische achtergronden op het gedrag van mensen.<sup>44</sup> Waar onderzoek de invloed en betekenis van sociaal-economische verschillen in algemene zin onder de loep neemt, gebeurt dit vooral in het kader van achterstandsproblematiek en het vergroten van maatschappelijke kansen voor sociaal zwakkere groepen. De relatie met sociale cohesie komt slechts zijdelings naar voren. De overwegende aandacht in het wetenschappelijke onderzoek voor etnisch-culturele diversiteit is des te opvallender als we bedenken dat ook sociaal-culturele diversiteit, waarin het draait om 'duidelijke verschillen in meningen en gevoelens tussen praktisch en theoretisch geschoolden over kwesties als migratie, de Europese Unie en politiek op zich' (Bovens et al. 2014: 7), al langer in beeld is als een maatschappelijke scheidslijn. Het krijgen van goed onderwijs wordt in dit verband beschouwd als een belangrijke bron van cultureel kapitaal die zulke scheidslijnen kan opheffen of verminderen (De Koster en De Waal 2014).

In het beleid zien we de aanname dat het bij elkaar zetten van scholieren met verschillende achtergronden zorgt voor meer verbondenheid, omdat in de contacten met anderen sociale verschillen worden overbrugd, waardoor over en weer meer begrip ontstaat.

---

<sup>44</sup> Dit komt omdat de aandacht voor sociaal-economische kenmerken er vooral uit bestaat dat onderzoekers op deze kenmerken controleren als ze onderzoek doen naar de sociale relaties en contacten in etnisch diverse klassen. Ze kijken of bepaalde patronen hier mogelijk te verklaren zijn door de sociaal-economische positie van ouders (en dus niet door etnische afkomst).

Dat zou tevens de sociale cohesie in de samenleving versterken wanneer de scholieren als volwassenen hun intrede maken in de maatschappij. Het beleid van burgerschapsvorming op scholen is geënt op de gedachte dat een versterking van de sociale en maatschappelijke competenties van leerlingen door burgerschapsvorming zorgt voor een verbetering van de sociale cohesie op meerdere niveaus, namelijk op schoolburgerschap (microniveau), maatschappelijk burgerschap (mesoniveau) en politiek of staatsburgerschap (macroniveau). Op basis van de wetenschappelijke bevindingen is niet uit te maken of meer contacten tussen scholieren van verschillende etnisch-culturele groepen inderdaad voor meer verbinding zorgen. De uitkomsten en conclusies zijn namelijk wisselend en verre van eenduidig. Sommige onderzoeken constateren dat etnische diversiteit inderdaad, in lijn met de contacttheorie, samengaat met meer interculturele vriendschappen en positiever opvattingen over en weer. Maar andere onderzoeken komen uit op precies het tegenovergestelde, en concluderen dat de competitietheorie betere papieren heeft. Iets eenduidiger zijn de conclusies wat betreft pesten: in etnisch diverse klassen komt dat meer voor. Maar tegengesteld aan de verwachtingen vanuit de competitietheorie, zijn de slachtoffers net zo vaak klasgenoten met dezelfde als met een andere etnische achtergrond. Het pestgedrag blijkt bovendien niet zo zeer samen te hangen met de mate van etnische diversiteit, als wel met de overwegend lage sociaal-economische achtergrond van leerlingen in de etnische diverse klassen.

Of het burgerschapsonderwijs bijdraagt aan de versterking van sociale en maatschappelijke competenties, is moeilijk te beoordelen. De schaarse studies wijzen er niet op dat dit het grote verschil maakt. Dat wil niet zeggen dat burgerschapsonderwijs onbelangrijk is, of geen geschikt middel. Het kan ook liggen aan de kwaliteit van dit onderwijs, de capaciteiten en beschikbare tijd van leerkrachten en de institutionele inbedding op de scholen. Toekomstig onderzoek zal moeten uitwijzen welke factoren hier van belang zijn en welke invullingen van het burgerschapsonderwijs het succesvolst zijn. Al met al is de conclusie dat er bij het beleid dat inzet op meer sociale verbinding in het onderwijs nog veel vragen openstaan over onderliggende mechanismen en processen die de sociale relaties in diverse klassen bepalen. In algemene zin laten de besproken etnografische studies zien dat eerste waarnemingen en indrukken kunnen bedriegen. Als onderzoekers zich met veldwerk langer in een bepaalde werkelijkheid onderdompelen, kunnen zij de gelaagdheid die daarin schuilgaat meer volledig doorgronden.<sup>45</sup>

Vandaag de dag lijkt de werkelijkheid het vraagstuk van diversiteit in te halen, doordat de segregatie toeneemt. Allengs stevenen we af op een onderwijssysteem waarin de klassen homogener worden (Onderwijsraad 2021; Vogels et al. 2021). Dat gaat ten koste van de maatschappelijke kansen voor leerlingen uit gezinnen met een lage sociaal-economische status. De toenemende homogeniteit is niet alleen etnisch-cultureel, maar ook, of misschien nog wel meer, sociaal-cultureel (zie Bovens et al. 2014). De vragen die hier gesteld kunnen worden, zijn in hoeverre segregatie dramatisch is en welke (normatieve) verwachtingen omtrent sociale cohesie reëel zijn. Een mooie illustratie van het laatste is de karakterisering van El Bouk et al. (2017b) van een klas als een min of meer hechte gemeenschap die gezamenlijk de eindstreep van het diploma haalt. Leerlingen hoeven echter geen vriendschappen met elkaar aan te gaan, laat staan liefdesrelaties. En is het maatschappelijk problematisch, zoals Munniksmä et al. (2012) constateren, dat kinderen van Turks-Nederlandse ouders en ouders zonder migratieachtergrond even hoog scoren op alledaagse contacten die ze met elkaar aanknopen, maar meer afhoudend zijn in het aangaan van intieme, romantische relaties? Welke contacten men als voldoende ervaart voor sociale cohesie, is uiteindelijk een normatieve vraag. Daarbij moeten we er wel alert op zijn dat voor goede onderlinge verhoudingen in een klas meer vereist is dan de afstandelijke, beschaafde omgangsvormen die in de publieke sfeer gelden (El Bouk et al. 2017b).

Hoe verder met het beleid dat zich richt op diversiteit en sociale cohesie, en ook op segregatie? Een robuuste wetenschappelijke basis voor wat wel en niet werkt ontbreekt immers, omdat de vele studies hierover wisselende uitkomsten laten zien of nadere kennis over specifieke onderwerpen schaars is.

---

<sup>45</sup> Ook de betere hulpboeken voor docenten die in de dagelijkse praktijk worstelen met diverse klassen waarin de lontjes kort kunnen zijn, proberen die gelaagdheid en daarmee samenhangende culturele facetten te verhelderen. Zie bijvoorbeeld Kaldenbach (2016).

Niets doen is geen optie in het licht van de vormende taak die het onderwijs als centraal instituut heeft, en waarin zowel de overdracht van cognitieve competenties (kennisverwerving) als van sociale competenties van cruciaal belang is. We kunnen niet om het onderwijs heen als we als samenleving de instituties, waarden en omgangsnormen die we als verworvenheden beschouwen willen reproduceren en waar nodig verbeteren.

Een eerste aanbeveling is om de aandacht veel sterker te richten sociaal-culturele verschillen en de toenemende segregatie tussen kinderen uit gezinnen met een lage en een hoge sociaal-economische status. Deze verlegging in focus is nodig om tegenstrijdige ontwikkelingen scherper op het netvlies te krijgen. Zo kan worden voorkomen dat wat aan de ene kant aan sociale cohesie wordt gewonnen aan de andere kant wordt verloren. Een illustratie van zulke strijdige ontwikkelingen zijn de 'coalities tegen segregatie' (bv. in Groningen en Amsterdam), waarin scholen, gemeenten en wijken de handen ineenslaan om segregatie tegen te gaan, terwijl tegelijkertijd het toenemende 'schaduwonderwijs' de ongelijkheden tussen leerlingen juist vergroot.

Een tweede aanbeveling is om de randvoorwaarden die vanuit de contacttheorie gelden als richtsnoeren te gebruiken voor het (beleids)handelen dat sociale cohesie in de klas zou kunnen bevorderen. Die richtsnoeren kunnen als volgt luiden:

- Bied scholieren en studenten voldoende kans om elkaar te leren kennen.
- Heb niet alleen oog voor gelijke kansen, maar ook voor het grote belang van gelijke statusposities.
- Schep een schoolklimaat waarin het coöperatieve en niet het competitieve centraal staat.
- Draag dit als school actief uit en zorg voor institutionele ondersteuning.

Toekomstig onderzoek zal moeten uitwijzen wat de effecten hiervan zijn op sociale cohesie, waarbij opgemerkt zij dat het bijzonder moeilijk kan zijn om deze effecten goed in kaart te brengen. De randvoorwaarden geformuleerd vanuit de contacttheorie bieden in elk geval een aanmoedigende leidraad voor het creëren van sociale verbindingen tussen leerlingen.



## 4 Diversiteit en sociale cohesie op het werk

### Methode

- Dit hoofdstuk beschrijft 39 wetenschappelijke studies over de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in arbeidsorganisaties, die gebaseerd zijn op Nederlands onderzoek. In 27 studies betrof het een vergelijking van de sociale positie van nieuwkomers en gevestigden, in 12 studies stond de samenhang daarvan met de mate van diversiteit centraal. Alle studies gaan over etnische diversiteit of sekse.

### Bevindingen

- Beleidsmakers vinden verhoging van de diversiteit in arbeidsorganisaties belangrijk vanuit maatschappelijk en organisatiebelang. Aangenomen wordt dat meer diversiteit de sociale cohesie in arbeidsorganisaties onder druk kan zetten, maar ook een bron van creativiteit en innoverend vermogen is. Mits alle werknemers, ongeacht achtergrond, zich betrokken voelen en vrij om hun eigen inbreng te leveren. Inclusiebeleid is belangrijk om te zorgen dat de voordelen van diversiteit de nadelen overstemmen.
- Het onderzoek laat zien dat de sociale inclusie van vrouwen en werknemers met een niet-westerse migratieachtergrond soms te wensen overlaat. Zij voelen zich minder vaak thuis in de organisatie en hebben minder vaak het gevoel te passen in het beeld van de goede werknemer. Of hun positie verbetert naarmate hun aandeel in de organisatie toeneemt, is lastig te zeggen. Het beperkte aantal studies waarin deze relatie is bestudeerd, levert zowel bewijs voor de contacttheorie (verbetering) als de conflicttheorie (verslechtering).
- Naast, eventueel, hun aandeel in de organisatie, hangt de sociale positie van 'nieuwkomers' ook af van hun positie in de organisatie, zoals een vaste dan wel een tijdelijke aanstelling, statusverschillen en een al dan niet inclusieve organisatiecultuur. Het onderzoek bevestigt daarmee het belang van de randvoorwaarden die in de contacttheorie worden gesteld voor positief contact en het verminderen van vooroordelen.
- Verhoging van de diversiteit leidt niet automatisch tot een inclusieve organisatiecultuur. Inclusiebeleid, gericht op het zien, waarderen en leren van verschillende inzichten, is belangrijk. Leidinggevenden spelen hierbij een belangrijke rol.

### 4.1 Inleiding

In veel onderzoek is vastgesteld dat mensen over het algemeen zich aangetrokken voelen tot anderen die op hen lijken, het zogenoemde *similarity-attraction-effect*. Toegepast op arbeidsorganisaties betekent het dat potentiële sollicitanten een voorkeur hebben voor organisaties die aansluiten bij hun eigen waarden, en selectiecommissies een sollicitant zoeken die 'past' in de organisatie. Werknemers waarbij dat wat minder goed gelukt is zullen bovendien vaker, al dan niet vrijwillig, de organisatie verlaten. Deze mechanismen maken dat organisaties de neiging hebben tot homogeniteit (Otten en Jansen 2014). Maar de samenleving is etnisch-cultureel diverser geworden. Vrouwen zijn massaal de arbeidsmarkt op gegaan en hebben inmiddels vaker een theoretische opleiding afgerond dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. De potentiële beroepsbevolking vergrijsst. Lhbt'ers emanciperen zich en zijn vaker en in meer contexten open over hun geaardheid en seksuele voorkeur. De Wet banenafpraak verplicht organisaties om meer mensen met een beperking aan te nemen (Van Echtelt et al. 2019). Een divers samengesteld personeelsbestand is daarmee een maatschappelijke en economische noodzaak geworden (Van Beek et al. 2011). Maatschappelijk vanuit de morele verplichting iedereen gelijke kansen op werk te bieden. Economisch vanuit welbegrepen eigenbelang, al was het alleen al om maximaal gebruik te

maken van de kwaliteiten in de samenleving, zeker nu tekorten op de arbeidsmarkt maken dat 'nieuwe' groepen niet genegeerd kunnen worden. Maar een divers personeelsbestand is ook noodzakelijk ook om de kwaliteit van de organisatie te verbeteren. De verschillende perspectieven en netwerken die een divers personeelsbestand met zich meebrengt zouden het netwerk, de creativiteit en het probleemoplossend vermogen van organisaties vergroten. Er is veel onderzoek gedaan naar deze veronderstelde relatie tussen diversiteit enerzijds en team-/bedrijfsresultaten anderzijds. Soms wordt een positief verband gevonden, soms negatief en vaak blijkt er geen verband (Van Beek et al. 2011; Ely en Thomas 2020; Jongen et al. 2019; Knippenberg et al. 2004; Knippenberg en Schippers 2007). Ook uit een meta-analyse van onderzoeken over de relatie tussen culturele diversiteit in brede zin, dus alle mogelijke verschillen in achtergrond, en teamprestaties blijkt geen eenduidig verband (Stahl et al. 2010). De onderzoekers tonen aan dat dit komt doordat achter die relatie tal van intermediërende en modererende factoren schuilgaan die positieve dan wel negatieve effecten hebben op het team. Afhankelijk van de onderzoeksopzet en wat daarin wel of niet is meegenomen, domineren de positieve of negatieve effecten of heffen ze elkaar op.

Een van die factoren bestaat uit de sociale verhoudingen op het werk. Verondersteld wordt dat organisaties alleen dan profiteren van de diversiteit binnen hun personeelsbestand als alle groepen zich geïncludeerd voelen, zich identificeren met het team en zich vrij voelen hun eigen inzichten, kennis en contacten in te brengen (Van Beek et al. 2011; Knippenberg en Schippers 2007; Otten en Jansen 2014; Robin en Thomas 2020; Van Veelen et al. 2019). Als nieuwe groepen zich onder druk voelen staan te assimileren, wordt de diversiteit aan inzichten, kennis en contacten niet benut en leidt een divers personeelsbestand niet tot betere bedrijfsprestaties (Van Veelen et al. 2019; Van Knippenberg et al. 2020). Of zelfs tot slechtere, als verschillende groepen werknemers elkaar niet 'verstaan' of zich tegen elkaar afzetten (SER DiB 2020). Meer diversiteit leidt namelijk niet per definitie tot meer inclusiviteit. Verschillen kunnen ook problemen en conflicten tussen collega's in organisaties met zich meebrengen.

Daarmee zijn we aangeland bij de sociale cohesie op de werkplek en de vraag wat een meer divers personeelsbestand betekent voor de onderlinge verhoudingen en samenwerking op het werk. Leidt meer diversiteit tot meer gespannen verhoudingen tussen (groepen) werkenden, in lijn met de conflicttheorie? Of leiden de onderlinge werkcontacten er juist toe dat collega's met verschillende achtergronden elkaar beter leren kennen en waarderen, in lijn met de contacttheorie? In dit hoofdstuk bespreken we wat empirisch onderzoek ons leert over deze relatie, en waar blinde vlekken zijn. Daarbij beperken we ons net als in de andere hoofdstukken tot onderzoek gedaan in of na 2000 in Nederland. Maar eerst gaan we kort in op de beleidsdoelen en veronderstellingen achter diversiteitsbeleid op de werkvloer.

## 4.2 Aannames in beleid rond diversiteit en sociale cohesie op het werk

Het verhogen van de diversiteit in arbeidsorganisaties staat al decennia op de agenda van overheid en werkgevers. Diversiteit op de werkvloer wordt daarbij vrijwel uitsluitend in positieve termen besproken. De redenen waarom zijn in te delen in drie hoofdmotieven (Ely en Thomas 2001), door Çelik (2016) toegepast op de Nederlandse situatie. In de jaren tachtig en negentig vonden overheid en beleidsmakers diversiteit op de werkvloer vooral belangrijk en nastrevenswaardig vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid, het eerste hoofdmotief. Discriminatie moest worden tegengegaan om groepen die ondervertegenwoordigd waren gelijke kans te geven op werk. Streefcijfers en quota werden ingezet om de instroom van met name vrouwen en leden van etnische minderheden te vergroten. Na de eeuwwisseling komt diversiteit als organisatiebelang meer op de voorgrond te staan. In eerste instantie vooral om meer aansluiting te vinden bij de verschillende groepen in de samenleving: het legitimiteits- en toegangsperspectief. Bij dit tweede hoofdmotief gaat het zowel om het toegang krijgen tot meer gekwalificeerd personeel door te werven in een grotere vijver, als om het kunnen bereiken en bedienen van meer diverse klanten en markten via een divers personeelsbestand. Sinds ongeveer 2010 kwam daar het argument bij dat een divers personeelsbestand de creativiteit en het innoverend vermogen van organisaties zou verhogen, het inclusie-en-leren-perspectief. Verschillende groepen werkenden zouden volgens dit derde hoofdmotief, ieder vanuit hun eigen achtergrond, eigen kennis en inzichten meebrengen die, samengevoegd, tot betere bedrijfsresultaten leiden. Zo belooft VNO-NCW/MKB Nederland (z.d.) op zijn website: 'Medewerkers met verschillende achtergronden brengen verschillende

soorten kennis, ervaring en manieren van denken met zich mee. Dit werkt verfrissend en het zal de innovatie in je bedrijf ten goede komen.' De rijksoverheid stelt dat een meer divers personeelsbestand haar denkkraft zal verhogen (Rijksoverheid 2023). Met de slogan 'meer divers, meer succes' probeert het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid organisaties te overtuigen van het belang van diversiteit (SZW 2023). Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verwacht dat meer vrouwen aan de top zal leiden tot betere beslissingen (TK 2022/2023a). En ook het ministerie van Defensie stelt dat divers samengestelde teams beter presteren en daarmee de defensie sterker maken (TK 2022/2023b).

De focus bij dit diversiteitsbeleid ligt aanvankelijk vooral op diversiteit naar sekse en etnische achtergrond. Maar inmiddels gaat het vaak, in ieder geval op papier, om alle vormen van diversiteit, zichtbaar en onzichtbaar. Verschillende wetten zijn aangenomen om meer diversiteit in organisaties af te dwingen,<sup>46</sup> tools ontwikkeld om arbeidsorganisaties te helpen om meer zicht te krijgen op de mate van diversiteit en inclusie in hun organisatie,<sup>47</sup> en hen te helpen bij het ontwikkelen van een effectief diversiteitsmanagement.<sup>48</sup> Er zijn verschillende monitoren in het leven geroepen om bedrijven te verleiden tot het inzetten op meer diversiteit, hen daarbij te ondersteunen en de voortgang te volgen.<sup>49</sup> Ondertekenaars bepalen zelf op welke vormen van diversiteit ze zich richten. Doorgaans gaat het om etnische achtergrond, arbeidsbeperking en gender (Senen et al. 2021). Ook mogen ondertekenaars zelf beslissen wat ze willen bereiken, wanneer en hoe. Wel verplichten zij zich ertoe om regelmatig te rapporteren over de inzet en resultaten.

Wat de beoogde grotere diversiteit zou betekenen voor de sociale cohesie op het werk, of breder, in de samenleving, wordt vaak niet expliciet besproken. Maar alle drie hiervoor genoemde hoofdperspectieven hebben daar wel raakvlakken mee. Zo wordt arbeidsparticipatie gezien als een belangrijk middel om de sociale cohesie in de samenleving te versterken (SER 2019; SZW 2020). Gelijke kansen zouden dus bijdragen aan een samenleving waarin iedereen het gevoel heeft erbij te horen en mee te tellen, en daarmee zorgen voor verbinding en sociale samenhang (Engbersen et al. 2020; SER 2019). Door een representatief personeelsbestand zouden organisaties de band met burgers versterken, hun legitimiteit verhogen en daarmee het vertrouwen in organisaties vergroten (SER 2019; TK 2022/2023a; TK 2022/2023b). Beide perspectieven focussen zich op het realiseren van een diverser personeelsbestand, onder andere gericht op sociale cohesie in de samenleving. De cultuur van de organisatie zelf staat niet ter discussie. Dat leidt tot druk op 'nieuwe' groepen om zich aan te passen, waardoor zij zich moeilijk thuis voelen (Otten et al. 2010). Alleen in het laatste perspectief, het inclusie-en-leren-perspectief, gaat het ook om de sociale cohesie op de werkplek. Niet als einddoel, maar als voorwaarde om als organisatie beter te presteren. Zo stelt het ministerie van Binnenlandse Zaken bijvoorbeeld dat voor het goed functioneren van de overheid de samenkomst van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis een belangrijke randvoorwaarde is, omdat 'meer variatie in visies en oplossingen resulteert in meer creativiteit en innovatie, betere resultaten en beter beleid. Dit betekent dat werken in divers samengestelde teams en een inclusieve organisatiecultuur moet worden bevorderd' (Rijksoverheid 2018: 22). Aanname achter het beleid is dat diversiteit niet automatisch leidt tot een inclusiever organisatiecultuur. Leidinggevend wordt een belangrijke rol toebedacht om een dergelijke cultuuromslag te bewerkstelligen. Goed management van de verschillen is daarbij heel belangrijk en kan voorkomen dat de nadelen van diversiteit, zoals miscommunicatie, wrijving en gebrek aan cohesie, de voordelen overstemmen (SER 2020). Uit analyses van het diversiteitsbeleid van organisaties blijkt dat de aandacht voor inclusie toeneemt, en dat er maatregelen worden voorgenomen, zoals trainingen voor leidinggevend. Maar wat deze meetbaar (moeten) opleveren is doorgaans niet duidelijk. Veelal blijven streefcijfers over de instroom de toon zetten (Auditdienst Rijk 2022; Çelik 2021; Senen et al. 2021; SER DiB 2021a).

<sup>46</sup> Bijvoorbeeld de Wet bestuur en toezicht, de Wet ingroeiquotum en streefcijfers en de Wet banenafpraak en quotum-regeling arbeidsbeperkten.

<sup>47</sup> Barometer culturele diversiteit (CBS), Inclusiescan (Celik/Ello).

<sup>48</sup> Meer kleur aan de top (VU en zes grote Nederlandse organisaties), Diversiteit in Bedrijf (SER).

<sup>49</sup> Onder andere Charter Diversiteit in Bedrijf (SER), Nederlandse InclusiviteitsMonitor (UU/ADG), Diversiteitsscan (Lectoraat Diversiteitsvraagstukken van de Hogeschool Inholland), Audit diversiteit (Kennissplatform Inclusief Samenleven, gemeente Amsterdam) en Bedrijvenmonitor Topvrouwen (Commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht).

Uitgangspunt van het diversiteitsbeleid is dus allereerst dat arbeidsdeelname belangrijk is voor de sociale cohesie in de samenleving. Uit onderzoek blijkt inderdaad een positieve relatie (Otten et al. 2010; WRR 2019). In dit hoofdstuk richten wij ons echter op het tweede veronderstelde verband: dat tussen diversiteit en de sociale cohesie op de werkvloer. Het gaat dan om de mate waarin alle groepen in de organisatie het gevoel hebben erbij te horen en het gevoel hebben zichzelf te kunnen zijn. Uit deze korte schets van het beleid blijkt dat aangenomen wordt dat een divers personeelsbestand de samenwerking en het gevoel van verbondenheid met het bedrijf of team onder druk kan zetten, in lijn met de sociale-identiteits-, conflict- en constricttheorie. Aanvullend hieraan is de veronderstelling dat inclusiebeleid kan voorkomen dat deze nadelen de voordelen van diversiteit overstemmen. Samenwerking op de werkvloer zou volgens de nabijheids- en contacttheorie leiden tot een positievere houding ten opzichte van andere groepen. In het vervolg van dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre er empirisch bewijs is voor deze verschillende aannames.

### 4.3 Onderzoek over diversiteit en sociale cohesie op het werk

Het onderzoek over diversiteit en sociale cohesie in Nederlandse arbeidsorganisaties tot nu toe heeft zich vooral gericht op gender- en etnische diversiteit. Op de universiteit Groningen liep tussen 2009 en 2013 het onderzoeksprogramma 'Werkt diversiteit? Arbeidsintegratie en sociaal vertrouwen in een kleurrijke samenleving'. Veel van de artikelen die dat heeft opgeleverd, meestal over de positie van etnisch-culturele minderheden in Nederlandse arbeidsorganisaties, bleken aspecten van sociale cohesie mee te nemen. Voor dit hoofdstuk is daar dankbaar gebruik van gemaakt. Een tweede vindplaats van onderzoek was de Universiteit Utrecht waar onderzoekers, verenigd in de Gender en Diversity Hub, veel onderzoek hebben gedaan over, de positie van vrouwen in (Nederlandse) arbeidsorganisaties. De in dit hoofdstuk besproken onderzoeken gaan dan ook vooral over de gevolgen van diversiteit wat betreft sekse en etnisch-culturele achtergrond voor de sociale cohesie op de werkvloer.

Uit het SCP-onderzoek *Ervaren discriminatie* blijkt dat een op de vier werkenden denkt op het werk gediscrimineerd te worden (Andriessen et al. 2020). Het gaat dan vooral om ongelijke behandeling of negatieve bejegening. Deze ervaren discriminatie blijkt samen te gaan met een verminderde verbondenheid met collega's en de organisatie, terwijl het de verbondenheid met collega's met dezelfde achtergrond juist versterkt. Vrouwen voelen zich op hun werk vaker gediscrimineerd dan mannen, werkenden met een beperking vaker dan werkenden zonder beperking en lhb'ers vaker dan heteroseksuelen.<sup>50</sup> Maar de groep die het vaakst het gevoel heeft gediscrimineerd te worden zijn de werkenden met een migratieachtergrond.<sup>51</sup> Daarom beginnen we in deze paragraaf met de relatie tussen etnische diversiteit en de sociale cohesie op de werkvloer. Daarbij zullen we eerst werkenden met en zonder migratieachtergrond vergelijken wat betreft hun ervaren sociale integratie. Het gaat dan om de mate waarin ze zich betrokken voelen bij of vertrouwen hebben in de organisatie of het team, zich geïncludeerd of uitgesloten dan wel gediscrimineerd voelen, afhankelijk van welke maat voor sociale integratie in de verschillende onderzoeken zijn gebruikt. Vervolgens kijken we of een eventuele relatie sterker dan wel zwakker wordt naarmate het aandeel werkenden met een migratieachtergrond hoger is.

<sup>50</sup> Van de vrouwen voelt 31% zich weleens gediscrimineerd (tegen 20% van de mannen); van de lhb'ers voelt 36% zich op het werk gediscrimineerd (tegen 24% van de heteroseksuelen) en van de werkenden met een beperking voelt 39% zich gediscrimineerd (tegen 22% van de werkenden zonder beperking). Deze cijfers zijn inclusief twijfel of sprake is van discriminatie.

<sup>51</sup> Van de werkenden zonder migratieachtergrond heeft 20% het gevoel (mogelijk) gediscrimineerd te zijn. Van werkenden met een Antilliaanse, Surinaamse, Marokkaanse of Turkse achtergrond is dit respectievelijk 48%, 57%, 57% en 59%. Ook werkenden uit Midden- en Oost-Europese landen voelen zich relatief vaak (53%, inclusief twijfel) gediscrimineerd.

## Werkenden met en zonder migratieachtergrond

In een onderzoek onder bijna 1300 werkenden blijkt dat zij meer voor- dan nadelen zien van culturele diversiteit op het werk (Hofhuis et al. 2015). Wat de voordelen betreft, noemen zij het vaakst dat het gunstig zou zijn voor de sociale interacties op de werkvloer. Die zouden in cultureel diverse teams leuker, inspirerender en ook comfortabeler zijn. Tegelijkertijd bestaat de vrees dat culturele diversiteit de sociale relaties ook onder druk kan zetten, bijvoorbeeld omdat de organisatiecultuur verandert door collega's met andere gewoonten, waarden en visies. Ook kunnen werkenden zich voorstellen dat het lastiger is om om te gaan met collega's met een andere achtergrond vanwege angst om fouten te maken, ongemakkelijke situaties of communicatieproblemen.

### Sociale integratie werkenden met en zonder migratieachtergrond vergeleken

Betekent deze op zich positieve houding van werkenden, grotendeels behorend tot de culturele meerderheid, dat culturele minderheden zich op het werk net zo geïncorporeerd voelen als de meerderheid? Uit de onderzoeken die we hierover hebben gevonden, komt geen eenduidig beeld naar voren. Zo vonden we zowel onderzoek waarin werkenden met een migratieachtergrond zich vaker gediscrimineerd voelen (Andriessen et al. 2017; Otten en Van der Zee 2011) als onderzoek waarin geen verschil werd gevonden (De Vroome et al. 2012). Luijters et al. (2008) doen onderzoek in multiculturele teams naar de mate van identificatie met het team en de organisatie, en vinden geen verschil in het ene databestand, maar wel in het andere (ten nadele van werkenden met een migratieachtergrond). Hofhuis en collega's constateren in verschillende studies dat in etnisch diverse teams de werkenden met een niet-westerse achtergrond vaker ontevreden zijn over hun collega's (Hofhuis 2012; Hofhuis et al. 2014). Ook rapporteren ze vaker communicatieproblemen, conflicten of discriminatie op grond van culturele achtergrond dan werkenden zonder migratieachtergrond (Hofhuis et al. 2012). Wöhrle et al. (2015) zien echter geen verschil in 'workplace thrust': vertrouwen in collega's, leidinggevenden en de organisatie. Jansen et al. (2015) constateren dat culturele minderheden zich niet minder geïncorporeerd voelen op het werk. Uit het onderzoek van Dinsbach (2005) ten slotte blijkt, tegengesteld aan haar verwachtingen, dat theoretisch opgeleide werknemers met een Marokkaanse achtergrond zelfs positiever zijn over hun sociale integratie en zich sterker met de organisatie identificeren dan werknemers zonder migratieachtergrond.

Waarom in sommige onderzoeken wel verschillen worden gevonden en in andere niet, is lastig te zeggen. Daarvoor zijn de onderzoeken om te beginnen te divers; ze verschillen wat betreft het aspect van sociale cohesie dat is gemeten en onder wie en waar het is gemeten. Bovendien ontbreekt informatie over de achtergrond van de respondenten (opleiding, eerste of tweede generatie, beheersing van het Nederlands), hun positie in de organisatie (hoelang daar werkzaam, wel/niet vaste aanstelling, functieniveau) en de organisatie zelf (type werk, Nederlands als voertaal, wel/niet diversiteitsbeleid). Als de groepen die worden vergeleken op een of meerdere van deze onbekende factoren ook van elkaar verschillen, valt niet uit te sluiten dat eventuele verschillen in ervaren sociale positie op het werk daarmee samenhangen, en niet zozeer met hun etnische achtergrond. Werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond hebben bijvoorbeeld vaker een tijdelijk of flexibel contract (CBS 2020). Als zij zich minder verbonden voelen met de organisatie kan dat dus net zo goed te maken hebben met hun contractvorm. Zo blijkt bijvoorbeeld in het onderzoek van De Vroome en collega's (2012) dat het verschil in ervaren behandeling en uitsluiting tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond verdwijnt als gecontroleerd wordt voor type aanstelling. Bovendien hangen tevredenheid en ervaren inclusie ongetwijfeld samen met werknemers denken te mogen verwachten. Als die verwachtingen bij 'nieuwe' groepen lager zijn, of anders, dan betekent een gelijke mate van tevredenheid nog niet dat hun sociale positie ook gelijk is. Een laatste factor die mee kan spelen, is de culturele achtergrond van de migranten. In een deel van de studies worden werkenden met en zonder migratieachtergrond vergeleken. In de helft van deze studies blijkt de positie van degenen met migratieachtergrond minder gunstig dan die van hun collega's zonder migratieachtergrond, in de andere helft werden geen verschillen gevonden. Dat zou kunnen samenhangen met de in deze studies onbekende samenstelling van de groep migranten, met name het aandeel daarin van werkenden met een niet-westerse herkomst. In studies die wel onderscheid maken, wordt vrijwel altijd een verschil gevonden ten nadele van de niet-westerse migrant, terwijl de sociale positie van de westerse migrant weinig verschilt van die van zijn collega's zonder migratieachtergrond. Mogelijk gaat het bij de studies waar geen verschillen worden gevonden vooral om werkenden met een westerse migratieachtergrond.

Ook kan het verschil maken of de werkenden met een migratieachtergrond allemaal ongeveer dezelfde achtergrond hebben, of dat deze groep een bont geheel is van mensen die elkaars taal en cultuur niet delen. Ook dat blijft in het onderzoek meestal buiten beeld.

### *Ervaren sociale integratie naar mate van etnische diversiteit*

In de hiervoor beschreven onderzoeken zijn werkenden met en zonder migratieachtergrond vergeleken, maar is geen rekening gehouden met de mate van etnische en culturele diversiteit. Zet een hoger aandeel werkenden met een migratieachtergrond de relatie tussen groepen onder druk, zoals de conflicttheorie voorspelt? Of zorgen de contacten en samenwerking die dat met zich meebrengt er juist voor dat scheidslijnen tussen groepen vervagen, in lijn met de contacttheorie? Stahl en collega's constateren in 2010 dat de sociale integratie in cultureel diversere teams lager is. Dat doen zij op grond van een meta-analyse op 108 onderzoeken over deze relatie.<sup>52</sup> Het verband vinden zij echter uitsluitend in laboratoriumexperimenten en in studententeams. Uit veldonderzoek, dus in bestaande teams in organisaties, blijkt geen relatie tussen etnische diversiteit en sociale integratie. Om deze relatie gaat het ons in dit hoofdstuk. In Nederland stond die relatie sinds 2000 in vier onderzoeken centraal.

In 2006 promoveert Schaafsma op een onderzoek onder werkenden in de Nederlandse profit- en non-profitsector. Middels surveys en interviews onderzoekt ze de ervaringen en houdingen ten aanzien van de inclusie van etnische minderheden op hun werk, en de relatie met het aandeel migranten in hun organisatie. Het gaat daarbij om de beoordeling van interetnische relaties op het werk, de bereidheid om rekening te houden met de andere gewoonten van migranten (wat betreft feestdagen, eten enz.), en het al dan niet waarnemen van verschillen tussen collega's met en zonder migratieachtergrond. Schaafsma vat daarbij het zien van verschillen op als een indicatie van stereotypering: de *outgroup* beoordelen op grond van stereotypen in plaats van kennis over individuele werkenden. Alle drie de indicatoren gaan over de relatie tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond, en zijn daarmee op te vatten als indicatoren voor de sociale cohesie in etnisch meer of minder diverse organisaties. Schaafsma constateert allereerst dat er veel steun is, zowel bij werkenden zonder migratieachtergrond als bij degenen met een niet-westerse migratiegeschiedenis voor beleid waarin rekening gehouden wordt met andere gewoonten van collega's met een andere achtergrond. Ook zien respondenten weinig interetnische problemen bij het werkgericht samenwerken en zijn werknemers met en zonder migratieachtergrond zich meer bewust van overeenkomsten dan verschillen in de manier van werken van beide groepen werknemers. Voor zover er verschillen of spanningen zijn, gaat dat vooral over de informele contacten op het werk. Vervolgens kijkt Schaafsma of de op zich dus overwegend positieve houding tussen de groepen samenhangt met het aandeel niet-westerse migranten in de organisatie. Vanuit de contacttheorie zou die houding nog positiever zijn in etnisch diversere organisaties, terwijl de conflicttheorie voorspelt dat de onderlinge verhoudingen daar juist meer onder druk staan. Voor beide veronderstellingen vindt ze geen overtuigend bewijs. In etnisch diverse organisaties staan werknemers niet positiever of negatiever tegenover beleid om rekening te houden met de verschillende etnische gebruiken, en ook zien zij niet meer of juist minder interetnische spanningen. Wel blijkt de door Schaafsma genoemde stereotypering meer voor te komen in organisaties met een relatief hoog aandeel niet-westerse migranten. Volgens Schaafsma zou dat een bevestiging van de conflicttheorie kunnen zijn. Omdat het bij de organisaties met een hoog aandeel migranten vooral ging om mensen met een eerste generatie migratieachtergrond, valt echter niet uit te sluiten, aldus Schaafsma, dat de stereotypering niet zozeer te maken heeft met het aandeel migranten, als wel met relatief veel taalproblemen. Een fundamentele punt is dat Schaafsma er impliciet van uit lijkt te gaan dat van feitelijke verschillen tussen beide groepen geen sprake is, dus dat het zien ervan duidt op stereotiepe beelden van elkaar. Bovendien is niet duidelijk hoe werkenden, als zij verschillen zien, deze waarderen. Zoals in de inleiding op dit hoofdstuk al duidelijk werd, worden juist van aan diversiteit gerelateerde verschillen in werkwijze positieve effecten verwacht op (in ieder geval) de bedrijfsresultaten. Het zien en waarderen van deze verschillen is daarbij een voorwaarde om ervan te profiteren. Dat werknemers in etnisch diverse werksettings de interetnische relaties als net zo goed beoordelen als die in homogene teams, suggereert dat deze verschillen zeker niet altijd negatief worden gewaardeerd.

<sup>52</sup> Vrijwel alle onderzoeken zijn overigens met niet-Nederlandse data, en/of van voor 2000.

De steun die er, ook in etnisch diverse teams, is voor het rekening houden met andere gebruiken, lijkt ook niet in lijn met de conflicttheorie. Al met al is uit het onderzoek van Schaafsma geen overtuigend bewijs te halen dat meer etnische diversiteit samengaat met meer interetnische spanningen en daarmee een lager sociale cohesie.

Ashikali en collega's (2020) vinden wel een verband tussen diversiteit en ervaren inclusie. Zij vragen werkenden in de publieke sector in hoeverre zij het werkklimaat als inclusief ervaren, in die zin dat iedereen zichzelf kan zijn en ieders inbreng wordt gewaardeerd. Respondenten in etnisch diversere teams (gedefinieerd als meer collega's die zelf, of een van hun ouders niet in Nederland zijn geboren) blijken daarover wat minder positief dan respondenten in etnisch homogene teams. De onderzoekers concluderen dat etnisch-culturele diversiteit resulteert in een lager ervaren team *inclusiveness*. Dat is in lijn met het *social categorization*-perspectief (zie § 1.3), dat ervan uitgaat dat naarmate teams diverser zijn, *intergroup bias* ook sterker is, wat op zijn beurt weer volledige participatie in de weg staat. Een alternatieve verklaring is echter dat in etnisch diversere teams niet zozeer sprake is van meer *intergroup bias*, als wel dat daar duidelijker ervaren wordt dat het werkklimaat minder inclusief is dan werkenden in homogene teams graag willen en kunnen denken.

Helaas maken zowel Schaafsma als Ashikali en collega's geen onderscheid tussen respondenten met en zonder migratieachtergrond. Bij Ashikali et al. is zelfs onduidelijk of er sowieso werkenden met een migratieachtergrond in hun onderzoek zitten. Het is mogelijk dat een hoger etnische heterogeniteit voor werkenden met en zonder migratieachtergrond tegengestelde effecten heeft, die afhankelijk van het aandeel respondenten met een migratieachtergrond domineren of elkaar neutraliseren. Dinsbach (2005) maakt wel onderscheid in migratieachtergrond en concludeert dat dit uitmaakt. Zij vergelijkt in haar onderzoek theoretisch opgeleide werkenden met een Nederlandse en Marokkaanse achtergrond voor onder andere de mate waarin zij zich sociaal geïntegreerd voelen en zich identificeren met de organisatie. Dit meet Dinsbach met items als 'Ik vind het fijn om tijd met mijn collega's door te brengen'. Anders dan ze verwachtte, zijn de respondenten van Marokkaanse komaf in etnisch diversere teams niet positiever over hun sociale integratie dan degenen in homogene teams. Het is niet duidelijk of dit voor de respondenten met Marokkaanse roots voelt als hun eigen *ingroup*, omdat van de collega's met een migratieachtergrond niet bekend is uit welk land zij oorspronkelijk vandaan komen. Als dat maar matig het geval is, zou dat een verklaring kunnen zijn voor het ontbreken van een relatie. Voor werkenden zonder migratieachtergrond blijkt er wel sprake van een verband. Degenen die werkzaam zijn in etnisch diverse teams zijn minder te spreken over hun sociale integratie.

Recenter promoveert Thijs (2018) op een onderzoek over *ingroup preference* onder 1007 werknemers, allen zonder migratieachtergrond.<sup>53</sup> Haar onderzoek gaat dus uitsluitend om de perceptie van de meerderheidsgroep. Ook zij komt tot de conclusie dat de houding van de respondenten samenhangt met de mate van etnische diversiteit. Dit wordt door haar gemeten als het aandeel Poolse en Marokkaanse werknemers in de organisatie. In haar onderzoek gaat het om de voorkeur, of niet, voor de eigen groep, werkenden zonder migratieachtergrond. Deze voorkeur meet Thijs op twee manieren. Allereerst door de respondenten via vignetten hypothetische situaties voor te leggen, waarbij zij moeten aangeven welke van twee werknemers ze in een noodsituatie zouden ontslaan. Daarbij variëren de kenmerken (geslacht, wel/geen kinderen, wel/geen migratieachtergrond) van de beide ontslagkandidaten. Daarnaast heeft Thijs de respondenten gevraagd in hoeverre zij tegen een voorkeursbeleid zijn waarbij bij gelijke geschiktheid de voorkeur zou worden gegeven aan een sollicitant met een migratieachtergrond. Ruim de helft van de respondenten (58%) blijkt in het onderzoek, gedwongen om te kiezen voor het ontslaan van een werknemer met of zonder migratieachtergrond, de collega met een migratieachtergrond te ontslaan. In lijn met Dinsbach (2005) blijkt dit aandeel onder werkenden met een relatief hoog aandeel Poolse en Marokkaanse collega's nog wat hoger. Thijs spreekt van een klein maar significant effect.

---

<sup>53</sup> 108 respondenten hebben wel een migratieachtergrond. Deze groep bleek te klein om apart te onderzoeken en is uit het onderzoek gelaten.



Ook blijken deze werkenden iets vaker tegen een voorkeursbeleid te zijn.<sup>54</sup> Interessant is dat Thijs naast het effect van het aandeel Poolse en Marokkaanse collega's ook kijkt naar het effect van het aantal collega's met een migratieachtergrond. Of, om preciezer te zijn, of werknemers wel/niet nauw samenwerken met een of meer collega's met een migratieachtergrond. Gegeven een vast aandeel werknemers in de organisatie dat tot een andere etnische groep behoort, blijkt ook het wel of niet nauw samenwerken met een Poolse of Marokkaanse achtergrond een effect te bewerkstelligen, maar dan tegengesteld. In lijn met de contacttheorie was de voorkeur voor de eigen groep bij werkenden die samenwerken met Poolse en Marokkaanse collega's iets lager. Thijs concludeert hieruit dat zowel de conflicttheorie als de contacttheorie opgaat: 'Het leren kennen van een specifieke groep migranten verminderde de voorkeur voor de eigen etnische groep. Tenzij het om een hoog percentage van de specifieke groep gaat.'

### Conclusie

Een eerste conclusie is dat werkenden met een migratieachtergrond zich soms wel en soms niet wat minder geïnccludeerd voelen dan werkenden zonder migratieachtergrond. Mogelijk komt dit doordat lang niet altijd onderscheid wordt gemaakt naar herkomstgebieden. Waar dat wel is gedaan, blijkt dat vooral mensen met wortels in Centraal Azië, de Cariben of een Arabisch land zich op het werk minder thuis te voelen. Verder zijn er aanwijzingen dat, in lijn met de conflicttheorie, in een etnisch diversere werkomgeving werkenden zonder migratieachtergrond zich wat minder geïntegreerd voelen en hun voorkeur voor collega's zonder migratieachtergrond dan nog wat sterker is. Slechts in één studie is nagegaan of werkenden met een migratieachtergrond zich in een etnisch diversere werksetting ook minder geïnccludeerd voelen, of juist meer. Hierbij werd geen effect gevonden. Ten derde blijkt dat andere factoren, zoals het type aanstelling, van belang zijn. Zo verdween het verschil in ervaren inclusie in een onderzoek nadat werd gecorrigeerd voor contractvorm.

### Vrouwen en mannen

Na een halve eeuw vrouwenemancipatie en een beroepsbevolking die inmiddels voor bijna de helft uit vrouwen bestaat, is duidelijk dat vrouwen op de arbeidsmarkt geen 'nieuwkomers' of een 'minderheidsgroep' zijn. Wel zijn zij nog sterk ondervertegenwoordigd in de hogere regionen en bepaalde sectoren en beroepen. Ook maken beleidsmakers en onderzoekers zich zorgen om hun positie, gezien de stortvloed aan monitoren en onderzoeken daarnaar. In deze subparagraaf gaan we na wat uit onderzoek blijkt over de relatie tussen genderdiversiteit en sociale cohesie op het werk. We beginnen, net als bij etnische diversiteit, met onderzoek waarin de mate van sociale integratie van vrouwen en mannen is vergeleken. Vervolgens kijken we of een hoger aandeel vrouwen samengaat met een verbetering van hun sociale positie (in lijn met de contacttheorie), of juist een verslechtering (in lijn met de conflicttheorie).

### Sociale integratie vrouwen en mannen vergeleken

In 2017 wordt onderzoek gedaan naar de positie van (onder andere) vrouwen werkzaam bij defensie, een sector waar vrouwen nog sterk in de minderheid zijn en de cultuur erg masculien (Andriessen et al. 2017). De meerderheid van het mannelijk defensiepersoneel zegt op zich positief te staan tegenover vrouwelijke collega's. Tegelijkertijd hecht maar een op de vijf eraan dat het aandeel vrouwen zou stijgen, en nog veel minder mannen vinden dat daartoe een voorkeursbeleid zou moeten worden gevoerd. De vrouwen zelf geven aan dat nog geen sprake is van een gelijkwaardige positie. Ze hebben het gevoel meer moeite te moeten doen om geaccepteerd en serieus genomen te worden, voelen zich vaker dan hun mannelijke collega's uitgesloten, en ongemakkelijk of apart gezet door seksistische grappen die, zo gaf ook het mannelijke personeel toe, regelmatig gemaakt worden:

---

<sup>54</sup> Bij dat laatste gaat het om een indirect effect. Een hoger aandeel Poolse/Marokkaanse collega's gaat samen met een afnemend geloof dat mensen met een migratieachtergrond gediscrimineerd worden. Thijs (2018) noemt twee verklaringen voor het verband. In lijn met de conflicttheorie zouden werknemers met een hoger aandeel Poolse/Marokkaanse collega's zich meer bedreigd kunnen voelen en er niet aan moeten denken dat dit aandeel door een voorkeursbeleid nog hoger zou worden. Aan de andere kant is het ook mogelijk dat het geloof dat er van discriminatie geen sprake (meer) is, een voorkeursbeleid in hun ogen minder nodig of rechtvaardig maakt. Overigens zijn ook andere redenen dan een voorkeur voor de eigen groep denkbaar om tegen een voorkeursbeleid te zijn, bijvoorbeeld het geloof dat dit de betreffende groep stigmatiseert en eerder kwaad dan goed doet.

*Het ging best goed met mij op de KMA en de acceptatie was eigenlijk heel hoog, maar toen ik me ging onderscheiden werd het wel lastig. Dan zeiden ze: 'Oh, jou gaat alles voor de wind, omdat je vrouw bent en wordt voorgetrokken'. Of als het niet goed ging met vrouwen: 'Ja, vrouwen kunnen toch niks.' (...) Toen merkte ik, de gunfactor om jezelf te zijn en het goed te doen, die neemt wel af. Daar was ik van geschrokken. Terwijl dat een van, dacht ik, m'n maatjes was.*  
(Andriessen et al. 2017: 52)

Kwantitatief onderzoek onder vrouwen in voorheen door mannen gedomineerde werkomgevingen sluit daarbij aan. Dit onderzoek schetst de positie van vrouwen als een balanceeract tussen twee identiteiten, hun werk- en hun genderidentiteit. Zo hebben vrouwelijke politieagenten vaker het gevoel dat collega's hen op grond van hun sekse minder geschikt vinden voor hun functie (Veldman et al. 2017). Deze ervaren conflicten in *gender-work identity* gaan samen met een lagere identificatie met het team, en dat weer met onder andere een lagere tevredenheid en motivatie voor het werk, burn-outsymptomen en een hogere vertrekintentie. Vrouwelijke wetenschappers blijken zich minder te herkennen in het beeld van de succesvolle wetenschapper dan hun mannelijke collega's. Met name dichten zij zichzelf minder *agency* toe dan zij denken dat nodig is om het te maken in de wetenschap (Van Veelen en Derks 2021). Ook deze ervaren *lack of fit* gaat samen met een minder sterke betrokkenheid en identificatie met het werk en een hogere vertrekintentie. Vrouwen met een bètadiploma blijken meer *gender identity threat* te ervaren dan mannen met een vergelijkbare opleiding (Van Veelen et al. 2019). Het gaat dan om het gevoel of de angst om op grond van hun sekse anders behandeld of bekeken te worden door collega's en zich oncomfortabel te voelen vanwege hun eigen sekse.

Dit ervaren conflict tussen de gender- en werkidentiteit blijkt sommige vrouwen aan te zetten zich te distantiëren van het stereotiepe beeld over vrouwen en van hun seksegenoten zelf. Uit een onderzoek onder vrouwen op hogere functies in Nederlandse bedrijven komt naar voren dat zij vaak het stereotiepe beeld over vrouwen als minder competent en ambitieus dan mannen onderschrijven. Ze nemen daar afstand van door zichzelf vooral in mannelijke termen te beschrijven (Derks et al. 2011a). Uit een onderzoek onder senior politievrouwen komt eenzelfde beeld naar voren, waarbij er nog aan wordt toegevoegd dat zij geneigd zijn seksediscriminatie te ontkennen. Ze schrijven de ondervertegenwoordiging van vrouwen op hogere functies dus vooral toe aan de vrouwen zelf, in de trant van 'dan moeten ze maar ambitieuzer zijn en harder werken' (Derks et al. 2011b). In eerste instantie wordt dit *Queen Bee*-gedrag genoemd. Daarmee wordt de suggestie gewekt dat dit iets typisch vrouwelijks is, in lijn met het stereotiepe beeld van de krabbemand: vrouwen die elkaar geen succes gunnen, zich ten koste van andere vrouwen proberen omhoog te werken (Derks 2016). Inmiddels is duidelijk dat dit gedrag geen karaktereigenschap is van met name vrouwen. Allereerst omdat ook andere groepen met een lagere status geneigd blijken om afstand te nemen van hun eigen groep. Zo is *self group distancing*, zoals het inmiddels is gaan heten, aangetoond bij Hindoestaanse werknemers (Derks et al. 2011b), lhbt'ers en ouderen (aangehaald in Derks et al. 2016, verwijzend naar niet-Nederlands onderzoek). Ten tweede blijkt het een reactie op *identity threat*, een strategie dus om zich te handhaven in organisaties waarin de eigen groep een lagere status heeft dan de dominante groep. Zo komt het vooral voor onder vrouwelijke leidinggevenden die altijd moesten opboksen tegen het idee dat een vrouw niet geschikt is om leiding te geven (Derks 2016), of in hun carrière veel te maken hadden gehad met seksisme (Derks et al. 2011a, 2011b). Uit een onderzoek onder Belgische vrouwelijke soldaten blijkt dat *self group distancing* zelfs per dag verschilt, in reactie op wel of niet ervaren negatieve reacties op hun vrouw-zijn die dag (Veldman et al. 2020). Dit onderzoek gaat ook in op de vraag welke type negatieve ervaringen daar vooral toe aanzetten. Veldman et al. maken onderscheid tussen angst om als niet competent te worden gezien (*threat to achievement*) en angst om er niet bij te horen (*threat to belong*). *Self group distancing* blijkt vooral samen te hangen met het laatste. De onderzoekers concluderen dat het dus niet alleen ingegeven kan zijn door de behoefte carrière te maken, maar ook, en misschien wel vooral, vanuit de behoefte om erbij te horen in een setting waar de groep waartoe men gerekend wordt minder status heeft. Het voorkomen van *self group distancing* kan dus gezien worden als een indicatie van de lastige positie waarin dergelijke groepen zich bevinden, een poging erbij te horen door een deel van de eigen identiteit te verloochenen. Als dat lukt, dan is aan een van de voorwaarden van inclusie voldaan (nl. erbij horen), maar aan de andere niet (jezelf kunnen zijn) (Jansen et al. 2016). Het is bovendien een individuele copingstrategie die de stereotypen over, en statusverschillen tussen de groepen intact laat of die zelfs bevestigt.

Uit een review van al het onderzoek over *self group distancing* blijkt dat het vooral voorkomt in contexten waar de eigen sociale identiteit 'is devalued or threatened because their ingroup is underrepresented or negatively stereotyped' (Van Veelen et al. 2020: 1096). Daarmee zijn we terug bij de centrale kwestie in dit rapport: de relatie tussen diversiteit, in dit geval het aandeel vrouwen in een organisatie, en sociale cohesie. De tokentheorie (Kanter 1977) voorspelt dat vrouwen meer ruimte krijgen en minder als stereotype bekeken worden naarmate ze met meer zijn. Vanuit de contacttheorie zouden we hetzelfde verwachten. Vanuit de conflicttheorie daarentegen zou een toenemend aandeel vrouwen gepaard gaan met meer spanning tussen de groepen.

### *Ervaren sociale inclusie naar mate van genderdiversiteit*

Het Nederlandse onderzoek over het verband tussen de mate van genderdiversiteit en sociale cohesie toont aan dat die relatie niet eenduidig is. Thijs (2018) kijkt in haar proefschrift ook naar de relatie tussen genderdiversiteit en *ingroup preference*. Die blijkt minder duidelijk dan de relatie met etnische diversiteit. Thijs trekt hieruit de conclusie dat sekse minder gevoelig ligt dan etniciteit. Mannen blijken er in het vignetexperiment iets vaker dan vrouwen voor te kiezen de hypothetische collega van het andere geslacht te ontslaan. Maar die *ingroup preference* houdt zowel bij de mannen als de vrouwen geen verband met het aandeel vrouwen in de organisatie. Thijs concludeert dat mannen een hoger aandeel vrouwen dus niet per se ervaren als een bedreiging van hun positie. Wel houdt ze de optie open dat het aandeel vrouwen in de organisatie door seksesegregatie geen goede indicatie is van het aandeel vrouwen op dezelfde afdeling of functie, en daarmee van de contacten of dreiging die daarvan zouden kunnen uitgaan voor mannen. Dat lijkt een waarschijnlijker verklaring voor het ontbreken van een verband. Mannen die wel nauw samenwerken met een of meer vrouwelijke collega's, blijken er in het vignetexperiment namelijk wel vaker voor te kiezen de vrouw te ontslaan, dus een voorkeur te hebben voor de eigen, mannelijke, groep. Thijs concludeert dat een gevoelde dreiging dan blijkbaar zwaarder weegt dan het verbindende effect van contact. Of deze *ingroup preference* zich dan ook vertaalt in een negatievere houding ten opzichte van deze vrouwelijke collega's, en of die zich dan minder geïncludeerd voelen, is niet in het onderzoek meegenomen.

Daarvoor wenden we ons tot onderzoek waarin de ervaren inclusie van vrouwen is gemeten. In twee onderzoeken blijkt dat de sociale positie van vrouwen beter is naarmate hun aandeel hoger is, in lijn dus met de contact- en tokentheorie. Uit een onderzoek onder wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke medewerkers van Nederlandse universiteiten komt naar voren dat zowel vrouwen als mannen zich minder geïncludeerd voelen naarmate zij op hun afdeling qua sekse sterker in de minderheid zijn (Jansen et al. 2016). Ook uit het al eerder genoemde onderzoek onder senior politieagenten (Veldman et al. 2017) blijkt dat vrouwen een grotere spanning tussen hun genderidentiteit en hun professionele identiteit ervaren als zij werken in een team dat vooral uit mannen bestaat. Deze *gender-work identity*-conflicten blijken vervolgens samen te gaan met een lagere identificatie met het team. En dat op haar beurt weer met tal van andere negatieve werkkuitkomsten, zoals burn-out, lagere motivatie voor en tevredenheid met het werk, en een hogere vertrekintentie. Anders dan bij Jansen et al. gaat het in dit onderzoek niet om een genderneutraal verband. Bij mannen vinden Veldman et al. namelijk op al deze punten geen relatie. Ook als mannen in hun team in de minderheid zijn, ervaren ze geen conflicten tussen hun werk- en genderidentiteit en identificeren zich even sterk met het team. Binnen de politie, zo veronderstellen de onderzoekers, worden masculiene eigenschappen sterk gewaardeerd en heersen negatieve stereotypen over vrouwen en gaat de numerieke dominantie van mannen dus hand in hand met de normatieve dominantie van het mannelijke. De onderzoekers concluderen dat het behoren tot een minderheid kan leiden tot een spanningen tussen de werk en genderidentiteit, tenzij diegene behoort tot een groep met een hogere status.

Tot eenzelfde conclusie komen Van Veelen et al. (2019) in een onderzoek onder werkenden vrouwen en mannen met een bèta-achtergrond. Ze onderzoeken wat het meest bedreigend is voor de positie van vrouwen: numerieke of normatieve dominantie van mannen. Daartoe maken ze een vergelijking tussen mannelijke en vrouwelijke werkenden binnen en buiten de STEM-sector (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*). De veronderstelling daarbij is dat in de STEM-sector negatieve stereotypen over vrouwen sterker zijn dan in andere sectoren, en er dus sterker sprake is van normatieve mannelijke dominantie. Vrouwen die werkzaam zijn in deze sector en bovendien heel weinig vrouwelijke collega's

hebben rapporteren de meeste *gender identity threat*, veel meer dan hun mannelijke collega's. En ook meer dan vrouwen werkzaam in dezelfde sector maar met een hoger aandeel vrouwen, of vrouwen werkzaam in andere sectoren, al dan niet met een gelijkere sekseratio. In deze drie groepen blijken de vrouwen niet vaker dan mannen last te hebben van *gender identity threat*. Ook Van Veelen en collega's komen tot de conclusie dat het dus gaat om een combinatie van numerieke en normatieve dominantie. Dat is in lijn met de constatering dat *selfgroup distancing* vaker voorkomt als de eigen groep ondervertegenwoordigd is of een negatief stigma heeft (Van Veelen et al. 2019).

Twee andere onderzoeken suggereren zelfs dat de positie van vrouwen niet zozeer samenhangt met het aandeel vrouwen als wel met de al dan niet mannelijke cultuur. Uit een onderzoek onder vrouwelijke politieagenten van Haas en Timmerhuis (2010) blijkt dat zij meer te maken hebben met ongewenste intimiteiten naarmate ze in hun afdeling sterker in de minderheid waren (numerieke mannelijke dominantie) of de cultuur in hun organisatie als masculiene typeerden (normatieve dominantie). Het verband tussen het aandeel vrouwen en ongewenste intimiteiten verdwijnt echter als gecorrigeerd wordt voor normatieve mannelijke dominantie. Haas en Timmerhuis concluderen dat numerieke dominantie geen punt is, zolang het maar niet samengaat met normatieve dominantie. Uit een Nederlands onderzoek onder Zwitserse vrouwelijke en mannelijke wetenschappers blijkt dat vrouwen in 2020 nog evenveel *Queen Bee*-gedrag vertonen als in 2004, ondanks het feit dat hun aandeel binnen de wetenschap flink is toegenomen (Faniko et al. 2021). Zij zijn nog even kritisch over het werkcommitment van jonge vrouwelijke wetenschappers en schrijven ze zichzelf nog steeds meer mannelijke eigenschappen toe dan de jonge vrouwelijke wetenschappers. Het suggereert dat hun positie niet is verbeterd, ondanks een toename van het aandeel vrouwelijke wetenschappers. Ook deze onderzoekers veronderstellen dat dit komt door de masculiene organisatiecultuur, waardoor ondanks een hoger aandeel vrouwen academisch succes nog steeds gekoppeld wordt aan masculiene eigenschappen. De dominante groep kan, maar hoeft niet de grootste te zijn, concluderen ze.

### Conclusie

Het beeld dat uit deze onderzoeken naar voren komt is dat de integratie van vrouwen op het werk vooral afhangt van de cultuur binnen een organisatie. Als deze sterk masculien is (normatieve mannelijke dominantie), ervaren zij meer ongewenste intimiteiten, voelen ze zich minder geïnccludeerd en is de kans groter dat ze afstand nemen van hun vrouw-zijn en vrouwelijke collega's. Of dat nog sterker het geval is naarmate ze numeriek sterker in de minderheid zijn (*double trouble*, aldus van Veelen et al. 2019), daarover spreken de onderzoeken elkaar tegen. In vier ervan blijkt de positie van vrouwen beter naarmate ze met meer zijn (in lijn met de contacttheorie), in twee andere onderzoeken blijkt dat niet uit te maken.

De grote rol die normatieve dominantie blijkt te spelen, verklaart mogelijk ook de focus van onderzoekers op de positie van vrouwen, met name in organisaties met een sterk masculiene cultuur zoals defensie, de politie en de wetenschap. Wat een hoger aandeel vrouwelijke collega's doet met de ervaren inclusie van mannen, is veel minder onderzocht dan het effect van etnische diversiteit op werkenden zonder migratieachtergrond. Het suggereert dat een hoger aandeel vrouwen minder bedreigend is voor mannen dan een hoger aandeel collega's met een migratieachtergrond voor werkenden zonder migratieachtergrond. Het onderzoek van Thijs (2018) bevestigt dat. Jaren geleden werd dat ook al eens aangetoond door Ott (1985). Zij vergeleek vrouwen bij de politie met mannen in de verpleging. De titel van haar proefschrift, *Assepoesters en kroonprinsen*, geeft haar conclusies krachtig weer. Terwijl de agentes zich buitengesloten en kritisch bekeken voelden, bleek de minderheidsstatus voor de broeders eerder een voordeel. Het behoren tot een minderheidsgroep is dus lastig, tenzij dat een groep is met een hoger status.

### Sociale cohesie en diversiteit op basis van andere kenmerken

Onderzoek naar de relatie tussen sociale cohesie en diversiteit op andere kenmerken is veel schaarser. Studies over de positie van mensen met een arbeidsbeperking gaan vooral over de vraag of ze überhaupt werk hebben (College RvdM 2022; Mallee et al. 2018), of dat toeneemt (Van Echtelt et al. 2019; Putter et al. 2015), de houding van werkgevers en werknemers over het aannemen van mensen met een beperking, en hoe obstakels kunnen worden weggenomen (Lammerts en Stavenuiter 2010; Mallee et al. 2018; Putman en Woittiez 2020; Schenderling et al. 2019). Het lijkt erop dat het probleem vooral is hoe het aandeel mensen met een arbeidsbeperking met regulier werk verhoogd kan worden. Wat dat zou

doen met de sociale cohesie op het werk als dat lukt, lijkt van later zorg. In de onderzoeken wordt daar slechts sporadisch iets over gezegd. Een literatuurstudie over arbeidskansen van mensen met een licht verstandelijke beperking stelt bijvoorbeeld dat werkgevers niet staan te springen om hen aan te nemen vanwege onder andere zorgen of ze wel in het team zouden passen (Putman en Woittiez 2020). Anderen constateren dat collega's en werkgevers in principe openstaan voor collega's met een beperking, maar zich wel realiseren dat het veel van de organisatie en collega's zal vragen (Lammerts en Stavenuiter 2010). Daardoor komt het er in de praktijk toch vaak niet van (Schenderling et al. 2019). Het College voor de Rechten van de Mens ziet dit als koudwatervrees. Als mensen met een beperking eenmaal aan het werk zijn, zou het vaak wel goed gaan. Het College baseert zich daarbij op onderzoek van het Nivel, waaruit blijkt dat driekwart van de werkenden met een lichamelijke of verstandelijke beperking, chronische ziekte of psychische aandoening zich op het werk onderdeel van de groep voelt, evenveel als mensen zonder beperking (Knapen et al. 2022). Wat dit 'onderdeel van de groep' inhoudt, en of dat voor mensen met een beperking hetzelfde is, is niet duidelijk. Het verband met het aandeel mensen met een beperking in de organisatie is niet onderzocht.

Leeftijd is een andere diversiteitsdimensie waarover de laatste jaren geschreven wordt. Onderzoekers stellen dat door vergrijzing en verhoging van de pensioenleeftijd de leeftijdsdiversiteit op de werkplek nog nooit zo groot is geweest. Ze nemen aan dat dit ook de organisatie ten goede kan komen in de vorm van een breder scala aan kennis, perspectieven en netwerken dat kan worden benut. Daarnaast kan het leiden tot sociale categorisatie en intergenerationele conflicten (SER DiB 2021b). Daarbij wordt dan verwezen naar verschillende geboortecohorten (zoals babyboomers, generatie X, millennials), met elk hun veronderstelde specifieke wensen en behoeften. Empirisch onderzoek over eventuele intergenerationele spanningen tussen deze cohorten werkenden is er echter niet. Of een grotere leeftijdsdiversiteit zou leiden tot een afname van de sociale cohesie in bedrijven, blijft vooralsnog dus een open vraag.

Dat geldt ook voor het eventuele verband tussen sociale cohesie en onzichtbare vormen van diversiteit, zoals seksuele oriëntatie (Van Toorn et al. 2021). Onderzoek daarover is lastig, omdat niet-zichtbare vormen van diversiteit doorgaans vereisen dat werkenden 'uit de kast' komen en dat ligt gevoelig. Uit de *LHBT Monitor* (Beusekom en Kuypers 2018) blijkt dat lesbische, homoseksuele en biseksuele werknemers iets vaker conflicten met, en ongewenst gedrag van collega's en leidinggevenden rapporteren dan heteroseksuelen. Of ze op hun werk de enige zijn of met meer, is niet bekend en dus ook niet of dat uitmaakt. Uit een onderzoek onder transgender werknemers blijkt bijna de helft op het werk niet open te zijn over hun transachtergrond. Van degenen die dat wel zijn, heeft een op de vijf negatieve reacties daarop gekregen, vooral afkeurende blikken of flauwe grappen. Een op de tien voelde zich buitengesloten, of het onderwerp van roddels. Niet duidelijk is of dit meer is dan wat werkenden zonder transachtergrond meemaken; die zijn niet meegenomen in het onderzoek (Keuzenkamp 2012). Uit het al eerder genoemde onderzoek naar de positie van nieuwkomers bij de krijgsmacht blijkt dat homoseksuele soldaten zich minder geïncorporeerd voelen dan heteroseksuele soldaten (Andriessen et al. 2017). Interessant is dat dit bij vrouwen precies andersom is. De onderzoekers verklaren dat uit de masculiene cultuur bij defensie, waar homoseksuele mannen minder goed in passen dan heteroseksuele mannen, maar lesbische vrouwen juist makkelijker 'one of the boys' kunnen zijn dan heteroseksuele vrouwen. Ook uit dit onderzoek wordt niet duidelijk of het aandeel soldaten met een niet-heteroseksuele geaardheid daarbij nog uitmaakt. Of beter gezegd, het aandeel dat daar openlijk voor uitkomt. Want anders dan vrouwen en etnische minderheden hebben mensen die niet passen in het zogenoemde heteronormatieve systeem (Van Toorn 2018) de mogelijkheid hun anders-zijn te verhullen. Dat lijkt overigens geen voordeel. Zo blijkt uit een onderzoek onder werkenden in de Nederlandse publieke sector dat werknemers die aangeven op zichtbare kenmerken (leeftijd, sekse, etniciteit) af te wijken van de meeste van hun collega's, zich niet minder geïncorporeerd voelen dan werkenden die wat dat betreft sterk lijken op hun collega's (Sahin et al. 2019). Dat geldt wel voor werknemers die het gevoel hebben op onzichtbare kenmerken (opvattingen, voorkeuren) een minderheidspositie in te nemen: zij voelden zich minder geïncorporeerd. Ook ervaren ze meer werkgerelateerde stress, zijn ze minder tevreden over hun werk en hebben ze een hogere vertrekintentie. Ellemers en Barreto (2006) stellen na een internationale literatuurreview eveneens dat het verhullen van een identiteit weliswaar negatieve reacties en discriminatie kan voorkomen, maar veel energie kost. Dat komt bijvoorbeeld door het constant op je tellen passen om te voorkomen dat je jezelf

'ontmaskert'. Dit gaat ten koste van ervaren inclusie en welbevinden. Het is niet duidelijk of dit komt doordat collega's over het algemeen positiever reageren dan gevreesd als diegene wel 'uit de kast' komt. Het kan ook zijn dat ervaren inclusie vooral samenhangt met jezelf zijn, los van eventueel negatieve reacties of flauwe grappen van collega's. Het is niet onderzocht of de ruimte om jezelf te zijn groter of juist kleiner wordt naarmate meer collega's openlijk niet passen in het heteronormatieve plaatje.

Een korte zoektocht voor deze verkenning naar onderzoek over diversiteit naar opleiding in arbeidsorganisaties leverde helemaal niets op. Mogelijk is dit minder aan de orde vanwege de sterke samenhang tussen opleiding en functies, waardoor werkenden vooral collega's tegenkomen met eenzelfde opleidingsachtergrond. En voor zover zij wel samenwerken, worden eventuele verschillen in bijvoorbeeld status of positie op het werk wellicht als vanzelfsprekend ervaren.

### **Intermediërende factoren**

In verschillende onderzoeken zijn factoren meegenomen die van invloed blijken op de houding van groepen ten opzichte van elkaar. Deze zogenoemde intermediërende factoren zorgen ervoor dat, als ervoor gecorrigeerd wordt in het onderzoek, het verband tussen diversiteit en sociale cohesie verandert of verdwijnt. Een van die factoren is al een aantal keren naar voren gekomen: statusverschillen tussen groepen. Minderheidsgroepen met een lagere status dan de meerderheidsgroep ondervinden daar nadeel van, minderheidsgroepen met een hogere status niet, of mogelijk zelfs voordeel. We komen statusverschillen als verklaring van het ontbreken of anders lopen van een verband tussen aandeel en sociale positie vooral tegen in onderzoek naar de positie van vrouwen. In verschillende studies wordt verondersteld, en in twee aangetoond, dat normatieve mannelijke dominantie minstens zo bepalend is als numerieke dominantie van mannen voor de sociale positie van vrouwen in voorheen door mannen gedomineerde sectoren en beroepen.

Een tweede intermediair die zowel in onderzoek over de positie van etnische minderheden en vrouwen naar voren komt is de cultuur van de organisatie, of meer specifiek het diversiteitsklimaat. Het gaat dan om de waardering van verschillen. Luijters et al. (2008) constateren dat in organisaties met een sterk intercultureel groepsklimaat, waarin culturele verschillen positief worden gewaardeerd, werkenden die zelf of hun ouders buiten Nederland geboren zijn zich even sterk met de organisatie identificeren als hun collega's. Hofhuis komt in 2012 tot dezelfde conclusie. Naast een positieve waardering van verschillen neemt hij daarin ook openheid mee over deze verschillen. Hofhuis laat zien dat werknemers in een organisatie met een sterk diversiteitsklimaat zich sterker met hun organisatie identificeren, meer tevreden zijn met hun werk, zich daarin meer gewaardeerd voelen en minder etnisch gerelateerde conflicten of miscommunicatie rapporteren. Het effect blijkt vooral groot voor de werknemers met een migratieachtergrond; zij verschillen op deze punten niet meer van hun collega's zonder migratieachtergrond. Jansen et al. (2016) tonen aan dat in organisaties met een positief diversiteitsklimaat werkenden die wat hun sekse betreft in de minderheid zijn zich even geïnccludeerd voelen als hun collega's. Sahin en collega's ten slotte laten zien dat dit ook geldt voor mensen die zich 'anders' voelen dan de meeste van hun collega's. Maar ook werknemers die zich niet anders voelen, blijken te profiteren van een inclusief diversiteitsbeleid. Dit beleid moet dan wel gericht zijn op waardering van alle verschillen, inclusief de verschillen in opvattingen of voorkeuren. In dit onderzoek komt dit naar voren als meer bepalend voor de ervaren inclusie dan zichtbare verschillen zoals als sekse of etnische achtergrond. Om ook de meerderheidsgroep mee te krijgen is het wel belangrijk dat in het diversiteitsbeleid het belang van de inbreng van alle groepen werkenden wordt benadrukt, inclusief die van de meerderheid. Jansen en collega's (2015) laten zien dat de laatsten zich anders minder geïnccludeerd voelen.

Een lastig punt, zowel bij de rol van diversiteitsklimaat als normatieve dominantie, is dat beide niet onafhankelijk van de respondent gemeten zijn. Het gaat dus om het ervaren diversiteitsklimaat en de ervaren normatieve dominantie. Dat wordt gemeten aan de hand van instemming met stellingen die heel dicht aanliggen tegen de afhankelijke variabele, zoals de ervaren inclusie of ongewenste intimiteiten. Het is niet zeker dat de cultuur van de organisatie van invloed is op bijvoorbeeld de ervaren inclusie of ongewenste intimiteiten, of dat andersom de ervaren inclusie van invloed is op het oordeel over de cultuur van de organisatie. In cross-sectioneel onderzoek met één meetmoment is dit slecht te onderscheiden. Dat kan wel in longitudinaal onderzoek, waarin organisaties gevolgd worden in



een cultuurveranderingstraject, maar voor zover ons bekend is dat in Nederland na 2000 niet gedaan. Dat geldt ook voor een aantal andere, in onderzoek gesuggereerde, factoren die de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie op het werk zouden kunnen beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan de inhoud van het werk, de mate waarin verschillende groepen werknemers met elkaar samenwerken en daarbij van elkaar afhankelijk zijn, en hoelang zij al samenwerken.

## 4.4 Conclusies en beschouwing

In dit hoofdstuk stond de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie op de werkvloer centraal. Beleidsmakers vinden verhoging van de diversiteit in arbeidsorganisaties belangrijk vanwege maatschappelijk belang (kansengelijkheid) en organisatiebelang (verhoging legitimiteit en innoverend vermogen). Hun aandacht is daarbij vooral uitgegaan naar de positie van vrouwen en mensen met een migratieachtergrond in arbeidsorganisaties. De veronderstelling is dat inclusie van deze ‘nieuwe’ groepen niet vanzelfsprekend gaat. Daarom hechten beleidsmakers naast het verhogen van hun aandeel ook veel belang aan inclusiebeleid.

Onderzoek waarin de sociale inclusie van deze relatieve ‘nieuwkomers’ wordt vergeleken met die van de gevestigden, laat zien dat dit terecht is. Vrouwen en werkenden met een niet-westerse migratieachtergrond voelen zich vaak wat minder geïncludeerd dan respectievelijk mannen en werkenden zonder of met een westerse migratieachtergrond. De ‘nieuwkomers’ hebben wat vaker het gevoel niet te passen in het beeld van de goede werknemer, wat sommigen ertoe aanzet afstand te nemen van hun ‘eigen’ groep. Deze zogenoemde *self group distancing* blijkt een van de manieren voor werknemers om zich te handhaven en erbij te horen in organisaties waar de eigen groep een lagere status heeft. Het laat echter de statusverschillen en stereotypen over de groep intact. Bovendien zorgt het ervoor dat de organisatie minder profiteert van de unieke bijdrage die deze werknemers vanuit hun achtergrond zouden kunnen leveren.

De relatie tussen de mate van diversiteit en de sociale positie van minderheidsgroepen is minder onderzocht. En voor zover dat wel is gedaan, zijn de uitkomsten niet eenduidig. Sommige onderzoekers constateren dat meer diversiteit de inclusie van minderheidsgroepen versterkt, anderen vinden geen effect. En sommige studies laten zien dat gevestigden zich (in lijn met de conflicttheorie) wat minder geïncludeerd voelen of afwerender zijn ten opzichte nieuwkomers naarmate die met meer zijn, maar andere studies weer niet. Dit komt overeen met de uitkomsten van verschillende internationale metastudies, die overigens vrijwel uitsluitend zijn gebaseerd op niet-Nederlandse data. In twee daarvan wordt een negatieve relatie gevonden tussen diversiteit en sociale integratie. Guillaume en collega's (2012) constateren dat het om een klein effect gaat, en dat dit effect er uitsluitend is in teams waarin collega's niet sterk afhankelijk van elkaar zijn. Stahl et al. (2010) vinden dat in diversere teams de sociale integratie iets lager is, maar de tevredenheid met het team tegelijkertijd hoger. Deze lagere sociale integratie was bovendien alleen te zien in onderzoek in experimentele settings of studententeams, niet in onderzoek gedaan in bestaande werkteams. Dat kan te maken hebben met verschillen in de duur van de samenwerking. Diversiteit lijkt vooral in nieuwe teams lastig, als teamleden elkaar nog niet goed kennen en daarom afgaan op stereotiepe beelden van elkaar (Herbert en Will 2021). Ook Webber en Donahue (2001) en Van Dijk en collega's (2016) komen tot de conclusie dat de relatie tussen diversiteit en groepsprocessen minder eenduidig is dan gedacht. Beide studies pleiten ervoor dat onderzoek niet langer zou moeten gaan over de vraag of diversiteit negatief is voor sociale cohesie, maar de vraag waar, onder welke voorwaarden en hoe dat het geval is.

De positie van nieuwkomers, zo hebben we geconstateerd, hangt namelijk van veel meer af dan de numerieke verhoudingen op de werkvloer. Zo blijken statusverschillen (normatieve dominantie van de ene groep) minstens zo bepalend voor de sociale inclusie van groepen binnen een organisatie als hun aandeel in de organisatie. Een positief diversiteitsklimaat waarin verschillen expliciet worden gewaardeerd blijkt de binding met de organisatie van nieuwkomers eveneens te verbeteren. En ook de binding van gevestigden, mits het diversiteitsbeleid zich expliciet richt op alle groepen in de organisatie. Diversiteitsbeleid lijkt dus de potentiële negatieve kanten van diversiteit te kunnen verminderen of wegnemen en de potentieel positieve kanten van diversiteit te kunnen versterken. Ook de positie van



de werkende binnen de organisatie blijkt relevant. Een succesvol diversiteitsbeleid zal zich dan ook moeten richten op het waarborgen van gelijke kansen, zoals op een vaste aanstelling en hogere functie, en het tegengaan van discriminatie. Steun voor dit beleid kan vergroot worden door te wijzen op het gemeenschappelijk belang dat alle collega's daarbij hebben: een groter probleemoplossend vermogen door bijdragen vanuit verschillende hoeken. Dit belang van gelijke status, gelijke positie en kansen, institutionele ondersteuning door diversiteitsklimaat en het benadrukken van het gemeenschappelijk belang is in lijn met de voorwaarden die de contacttheorie stelt voor positief contact tussen verschillende groepen.

## Literatuur

- Abascal, M. (2015). Us and Them: Black-White Relations in the Wake of Hispanic Population Growth. In: *American Sociological Review*, jg. 80, nr. 4, p. 789-813.
- Agirdag, O. (2016). Etnische diversiteit in het onderwijs. In: B. Eidhof, M. Van Houtte en M. Vermeulen (red.), *Sociologen over onderwijs. Inzichten, praktijken en kritieken* (p. 281-307). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Albrecht, S., R. Ghidoni, E. Cettolin en S. Suetens (2020). *Exposure to Ethnic Minorities Changes Attitudes to Them*. Tilburg: University Tilburg, Center for Economic Research.
- Alesina, A. en E. La Ferrara (2002). Who trusts others? In: *Journal of Public Economics*, jg. 85, nr. 2, p. 207-234.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. New York: Doubleday and Company.
- Andriessen, I., W. Vanden Berghe en L. Sterckx, m.m.v. J. van Lisdonk en A. Merens (2017). *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., J. Hoegen Dijkhof, A. van der Torre, E. van den Berg, I. Pulles, J. Iedema en M. de Voogd-Hamelink (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ardjosemito-Jethoe, S.T. (2013). Een les over vrouwen en beeldvorming. Constructies van nationaliteit, etniciteit, religie en gender. In: Baukje Prins (red.), *Superdivers! Alledaagse omgangsvormen in de grootstedelijke samenleving* (p. 67-88). Utrecht/Den Haag: Eburon/De Haagse Hogeschool.
- Ashikali, T., S. Groeneveld en B. Kuipers (2020). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. In: *Review of Public Personnel Administration*, jg. 41, nr. 3, p. 497-519 ([doi.org/10.1177/0734371X19899722](https://doi.org/10.1177/0734371X19899722)).
- Auditdienst Rijk (2022). *Evaluatie plan van aanpak 'een veilige defensieorganisatie'*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Avest, I. ter, T. van Prooijen, J. van der Stoep, R. Smit en I. Rosenthal (2009). *Samen leven, samen botsen. Op zoek naar ruimte(n) voor conflict*. Harderwijk: Uitgeverij Gopher.
- Bakker, E. de, L. Thijssen en W. Portegijs (2023). *Samenleving in beweging. Diversiteit en sociale cohesie nader beschouwd*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bakker, J., E. Denessen, B. Pelzer, M. Veneman en S. Lageweg (2007). De houding jegens klasgenoten: etnisch gekleurd? Een onderzoek naar factoren van invloed op de attitude van basisschoolleerlingen jegens klasgenoten van verschillende etnische herkomst. In: *Pedagogiek*, jg. 27, nr. 3, p. 201-219.
- Beckhoven, E. van en R. van Kempen (2002). *Het belang van de buurt: de invloed van herstructurering op activiteiten van blijvers en nieuwkomers in een Amsterdamse en Utrechtse buurt*. Den Haag/Utrecht: DGVH/ NETHUR Partnership.
- Beckhoven, E. van en R. van Kempen (2005). Social effects and urban restructuring: a case study in Amsterdam and Utrecht, the Netherlands. In: *Housing Studies*, jg. 18, nr. 6, p. 853-875.
- Beek, A. van, W. Hendrikse en A. van Doorne-Huiskes (2011). *Diversiteit en kwaliteit. Een literatuuronderzoek naar nieuwe bevindingen op het gebied van kwaliteit en diversiteit* (in opdracht van NSvP). Zeist: VanDoorneHuiskes en partners.
- Bekhuis, H., S. Ruiter en M. Coenders (2013). Xenophobia among Youngsters: The Effect of Inter-Ethnic Contact. In: *European Sociological Review*, jg. 29, nr. 2, p. 229-242.
- Belier, E.J., E.P. Martens, T. Roelandt en J. Veenman (1994). Ruimtelijke concentratie van vier allochtone groepen in Nederland. In: E.J. Belier (red.), *Onzeker bestaan. De maatschappelijke positie van Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen in Nederland* (p. 148-172). Amsterdam: Boom/ISEO.
- Berscheid, E. en E. Hatfield-Walster (1969). *Interpersonal attraction*. Menlo Park: Addison-Wesley.
- Beugelsdijk, S. (2021). *De verdeelde Nederlanden. Hoe een perfecte storm een klein land dreigt te splijten (en wat we daaraan kunnen doen)*. Amsterdam: Uitgeverij Balans.
- Beusekom, G. en L. Kuyper (2018) *LHBT-monitor 2018. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Blalock, H.M. (1967). *Toward a theory of minority-group relations*. New York: Wiley.
- Blau (1977). A macrosociological theory of social structure. In: *American Journal of Sociology*, jg. 83, nr. 1, p. 26-54.
- Blokland, T. (1998). *Wat stadsbewoners bindt*. Amsterdam: Kok Agora.

- Blokland, T. (2006) *Het sociaal weefsel van de stad. Cohesie, netwerken en korte contacten*. Den Haag: Dr. Gradus Hendriks Stichting.
- Blokland, T. (2017). *Community as Urban Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Bolt, G. en M.I. Torrance (2005). *Stedelijke herstructurering en sociale cohesie*. Utrecht: NETHUR.
- Briggs, X. de Souza (2007). 'Some of my best friends are...': Interracial friendships, class, and segregation in America. In: *City and Community*, jg. 6, nr. 4, p. 263-290.
- Broekhuizen, J. en R. van Wonderen (2012). *Samenleven met verschillen; signaleren van spanningen en versterken van vertrouwen in Amsterdamse buurten*. Amsterdam/Utrecht: Gemeente Amsterdam/Verwey-Jonker Instituut.
- Broekhuizen, J., R. van Wonderen en E. van Marissing (2013). Spanningen tussen bevolkingsgroepen in de buurt. In: *Beleidsonderzoek Online*, februari 2013.
- Bouk, F. el, T. Lovert-Reindersma, V. van der Staaïj-Los en B. Prins (2017a). Onrust in de superdiverse mbo-klas. In: *Tijdschrift over Cultuur en Criminaliteit*, jg. 7, nr. 1, p. 77-98.
- Bouk, F. el, T. Lovert-Reindersma, V. van der Staaïj-Los en B. Prins (2017b). 'We zijn hier allemaal zusjes.' Een etnografisch onderzoek op een superdiverse mbo opleiding Helpende Zorg en Welzijn. Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Bovens, M., P. Dekker en W. Tiemeyer (red.) (2014). *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Broere, J. en M. Kros (2024). *Nieuw onderzoek naar de relatie tussen etnische diversiteit, contact en algemeen sociaal vertrouwen in Nederlandse buurten, 2012-2020. Bijlage bij het rapport Samen verschillend*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bubritzki, S., F. van Tubergen, J. Weesie en S. Smith (2018). Ethnic composition of the school class and interethnic attitudes: a multi-group perspective. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 44, nr. 3, p. 482-502.
- Büyükcifçi, E. (2013). Van vluchtige ontmoetingen tot publieke intimiteit; portret van een multiculturele winkelstraat In: B. Prins (red), *Alledaagse omgangsvormen in de grootstedelijke samenleving* (p. 137-152). Den Haag: Eburon/De Haagse Hogeschool.
- CBS (2020). *Jaarrapport Integratie 2*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Çelik, S. (2016). *Sturen op verbinding. De business case van diversiteit van publieke organisatie* (proefschrift Universiteit Leiden). Rotterdam: Optima Grafische Communicatie.
- Çelik, S. (2021). Diversiteit en inclusie bij de rijksoverheid: met beleid vooruit. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 48, nr. 4.
- Chan, J., H. Pong To en E. Chan (2006). Reconsidering social cohesion. Developing a definition and analytical framework for empirical research. In: *Social Indicators Research*, jg. 75, nr. 2, p. 273-302.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Boston: Harvard University Press.
- College RvdM (2022). *Inzicht in Inclusie III. Participatie van mensen met een beperking op het gebied van zelfstandig leven in maatschappij, onderwijs en werk*. Utrecht: Nederlands College voor de Rechten van de Mens.
- Coser, L.A. (1956). *The functions of social conflict*. Glencoe: Free Press.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. In: *University of Chicago Legal Forum*, jg. 1989, nr. 1, p. 139-167.
- Crul, M. (2016). Super-diversity vs. assimilation: how complex diversity in majority-minority cities challenges the assumptions of assimilation. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 42, nr. 1, p. 54-68.
- Dagevos, J. (2005). Gescheiden werelden. De etnische signatuur van vrijetijdscontacten van minderheden. In: *Tijdschrift Sociologie*, jg. 1, nr. 1, p. 52-69.
- Derks, B. (2016). *Streefcijfers zijn nog maar een begin. Het weerbarstige karakter van ongelijke kansen* (oratie 16 maart 2016). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Derks, B., N. Ellemers, C. van Laar en K. de Groot (2011a). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? In: *British Journal of Social Psychology*, jg. 50, nr. 3, p. 519-535.
- Derks, B., C. van Laar, N. Ellemers en K. de Groot (2011b). Gender bias primes elicit Queen Bee responses among senior police women. In: *Psychological Science*, jg. 22, nr. 10, p. 1243-1249 ([doi.org/10.1177/0956797611417258](https://doi.org/10.1177/0956797611417258)).
- Derks, B., C. van Laar en N. Ellemers (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. In: *Leadership Quarterly*, jg. 27, nr. 3, p. 456-469 ([doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007)).

- Dijk, H. van, B. Meyer, M. van Engen en D. Lewin Loyd (2016). Microdynamics in diverse teams: A review and integration of the diversity and stereotyping literatures. In: *Academy of Management Annals*, jg. 11, nr. 1 ([doi.org/10.5465/annals.2014.0046](https://doi.org/10.5465/annals.2014.0046)).
- Dinesen, P.T., M. Schaeffer en K.M. Sonderskov (2020). Ethnic diversity and social trust: a narrative and meta-analytical review. In: *Annual Review of Political Science*, jg. 23, p. 441-465.
- Dinsbach, A.A. (2005). *Socialization in the workplace: a focus on migrant groups* (proefschrift). Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Doorn, J.A.A. van (1955). Wijk en stad: reële integratiekaders? In: F.T. Diemer-Lindeboom, J.A.A. van Doorn en W. de Bruijn (red.), *Prae-adviezen voor het congres over sociale samenhangen in nieuwe stadswijken gehouden op 17 december 1955 te Amsterdam* (p. 60-85). Amsterdam: Instituut voor Sociaal Onderzoek van het Nederlandse Volk.
- Driessen, G. en M.S. Merry (2010). Hindoescholen in Nederland. Een alternatieve route naar integratie. In: *Migrantenstudies*, jg. 26, nr. 1, p. 21-40.
- Duyvendak, J.W. (2017). *Thuis. Het drama van een sentimentele samenleving*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Echtelt, P. van, K. Sadiraj, S. Hoff, S. Muns, K. Karpinska, D. Das (WRR) en M. Versantvoort, m.m.v. L. Putman (2019). *Eindevaluatie van de Participatiewet*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Eisinga, R. en P. Scheepers (1989). *Etnocentrisme in Nederland. Theoretische en empirische modellen*. Nijmegen: ITS.
- Ellemers, N. en M. Barreto (2006) Social identity and self-presentation at work: how attempts to hide a stigmatized identity affects emotional wellbeing, social inclusion and performance. In: *Netherlands Journal of Psychology*, jg. 62, nr. 1, p. 51-57 ([doi.org/10.1007/BF03061051](https://doi.org/10.1007/BF03061051)).
- Ellison, C.G. en D.A. Powers (1994). The contact hypothesis and racial attitudes among Black Americans. In: *Social Science Quarterly*, jg. 75, nr. 2, p. 385-400.
- Ely, R.J. en D.A. Thomas (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. In: *Administrative Science Quarterly*, jg. 46, nr. 2, p. 229-273.
- Engbersen, G., M. Bovens, M. Bokhorst en R. Jennissen (2020). *Samenleven in verscheidenheid: Beleid voor de migratiesamenleving*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Es, M.A. van (2018). Islam, intersectionaliteit en superdiversiteit. In: *Tijdschrift voor Genderstudies*, jg. 21, nr. 1, p. 69-74.
- Ewijk, R. van en P. Sleegers (2010). Peer ethnicity and achievement: a meta-analysis into the compositional effect. In: *School Effectiveness and School Improvement*, jg. 21, nr. 3, p. 237-265.
- Faniko, K., N. Ellemers en B. Derks (2021). The queen bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why? In: *British Journal of Social Psychology*, jg. 60, nr. 2, p. 383-399 ([doi.org/10.1111/bjso.12408](https://doi.org/10.1111/bjso.12408)).
- Festinger, L., S. Schachter en K. Back (1950). *Social pressures in informal groups: A study of human factors in housing*. New York: Harper and Brothers.
- Gay, C. (2004). Putting race in context: Identifying the environmental determinants of black racial attitudes. In: *The American Political Science Review*, jg. 98, nr. 4, p. 547-562.
- Gemeente Groningen (2020). *Maatschappelijke akkoord van de gemeente Groningen voor sociale inclusie in het onderwijs*. Geraadpleegd 16 mei 2023 via [www.gelijke-kansen.nl/documenten/publicaties/2020/10/07/maatschappelijk-akkoord-gemeente-groningen](https://www.gelijke-kansen.nl/documenten/publicaties/2020/10/07/maatschappelijk-akkoord-gemeente-groningen).
- Gijsberts, M. en J. Dagevos (2004). Concentratie en wederzijdse beeldvorming tussen autochtonen en allochtonen. In: *Migrantenstudies*, jg. 20, nr. 3, p. 145-168.
- Gijsberts, M. en J. Dagevos (2007). *Interventies voor integratie. Het tegengaan van etnische concentratie en het bevorderen van interetnisch contact*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gijsberts, M. en M. Lubbers (2002). Buurtverschillen in zeven grote steden. De verkiezingsuitslag van 15 mei. In: *Socialisme en Democratie*, jg. 12, p. 52-59.
- Gijsberts, M. en R. van der Ploeg (2016). School achievement of immigrant children: The decreasing influence of ethnic concentration. In: *Journal of International Migration and Integration*, jg. 17, nr. 3, p. 905-927.
- Gijsberts, M., M. Vervoort, E. Havekes en J. Dagevos (2010). *Maakt de buurt verschil? De relatie tussen de etnische samenstelling van de buurt, interetnisch contact en wederzijdse beeldvorming*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gijsberts, M., T. van der Meer en J. Dagevos (2012). 'Hunkering down' in multi-ethnic neighbourhoods? The effects of ethnic diversity on dimensions of social cohesion. In: *European Sociological Review*, jg. 28, nr. 4, p. 527-537.

- Giles, M.W. en A. Evans (1986). The power approach to intergroup hostility. In: *Journal of Conflict Resolution*, jg. 30, nr 3, p. 469-486.
- Glas, I. (2020). *Fear of Crime and Neighbourhood Cohesion in Context: On the role of place, time and ethnic diversity*. Rotterdam: Erasmus University Rotterdam.
- Graaf, P. van der en J.W. Duyvendak, m.m.v. R. Lammerts (2005). *Emmen Revisited: de koersresultaten van vijf jaar integrale wijkvernieuwing*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Graaf, P.M. de en M. Gesthuizen (2006). *Neighborhoods and poverty transitions. The intermediating influence of changes in household characteristics* (paper voor de RC28-bijeenkomst Nijmegen).
- Guillaume, Y.R.F., F.C. Brodbeck en M. Riketta (2012). Surface- and deep-level dissimilarity effects on social integration and individual effectiveness related outcomes in work groups: A meta-analytic integration. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, jg. 85, p. 80-115 ([doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02005.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02005.x)).
- Haas, S. de en G. Timmerman (2010). Sexual harassment in the context of double male dominance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, jg. 19, nr. 6, p. 717-734 ([doi.org/10.1080/09541440903160492](https://doi.org/10.1080/09541440903160492)).
- Hamberger, J. en M. Hewstone (1997). Inter-ethnic contact as predictor of blatant and subtle prejudice: Tests of a model in four West European nations. In: *British Journal of Social Psychology*, jg. 36, nr. 2, p. 173-190.
- Harris, D.R. (2001). Why are whites and blacks averse to black neighbors? In: *Social Science Research*, jg. 30, nr. 1, p. 100-116.
- Havekes, E. (2014). *Putting interethnic attitudes in context. The relationship between neighbourhood characteristics, interethnic attitudes and residential behavior* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Havekes, E.A. en W. Uunk (2008). Identificatie in context. Het effect van de etnische samenstelling van de buurt op de identificatie van allochtonen met Nederlanders. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 83, nr. 4, p. 376-393.
- Havekes, E., W. Uunk en M. Gijsberts (2011). Explaining ethnic outgroup feelings from a multigroup perspective: similarity or contact opportunity? In: *Social Science Research*, jg. 40, nr. 6, p. 1564-1578.
- Heerden, S. van en D. Ruedin (2019). How attitudes towards immigrants are shaped by residential context: The role of ethnic diversity dynamics and immigrant visibility, in: *Urban Studies*, jg. 56, nr. 2, p. 317-334.
- Herbert, F. en P. Will (2021) The effects of diversity on teams change over time. In: *The London School of Economics and Political Science*, blog 23 november 2021. Geraadpleegd 4 september 2023 via [blogs.lse.ac.uk/businessreview/2021/11/23/the-effects-of-diversity-on-teams-change-over-time](https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2021/11/23/the-effects-of-diversity-on-teams-change-over-time).
- Herweijer, L. (2008). Segregatie in het basis- en voortgezet onderwijs. In: P. Schnabel, R. Bijl en J. de Hart (red.), *Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008* (p. 209-233). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Herweijer, L. (2011). *Gemengd leren. Etnische diversiteit en leerprestaties in het basis- en voortgezet onderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hofhuis, J. (2012). *Dealing with differences. Managing the benefits and threats of cultural diversity in the workplace* (proefschrift). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen
- Hofhuis, J., K.I. van der Zee en S. Otten (2012) Social identity patterns in culturally diverse organizations: the role of diversity climate. In: *Journal of Applied Social Psychology*, jg. 42, nr. 4, p. 964-989.
- Hofhuis, J., K.I. van der Zee en S. Otten (2014) Comparing antecedents of voluntary job turnover among majority and minority employees. In: *Equality, Diversity and Inclusion*, jg. 33, nr. 8, p. 735-749.
- Hofhuis, J., K.I. van der Zee en S. Otten (2015). Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: development of the Benefits and Threats of Diversity Scale. In: *Quality & Quantity*, jg. 49, nr. 1, p. 177-201.
- Hooijmsma, M., G. Huitsing, J.K. Dijkstra, A. Flache en R. Veenstra (2020). Being friends with or rejected by classmates: Aggression toward same- and cross-ethnic peers. In: *Journal of Youth and Adolescence*, jg. 49, nr. 3, p. 678-692.
- Hopkins, D.J. (2010). Politicized places: Explaining where and when immigrants provoke local opposition. In: *American Political Science Review*, jg. 104, nr. 1, p. 40-60.
- Huijts, T., R. Sluiter, P. Scheepers en G. Kraaykamp (2014). Ethnic diversity and personal contacts at work and at school in the Netherlands: a comparison of natives and ethnic minorities. In: *Journal of International Migration and Integration*, jg. 15, p. 277-298.

- Jansen, W.S., M.W. Vos, S. Otten, A. Podsiadlowski en K.I. van der Zee (2015). Colorblind or colorful? How diversity approaches affect cultural majority and minority employees. In: *Journal of Applied Social Psychology*, jg. 46, nr. 2, p. 81-93.
- Jansen, W.S., S. Otten en K.I. van der Zee (2016). Being different at work; how gender dissimilarity relates to social inclusion and absenteeism. In: *Group Processes & Intergroup Relations*, jg. 20, nr. 6, p. 879-893 ([doi.org/10.1177/1368430215625783](https://doi.org/10.1177/1368430215625783)).
- Jongen, E., A. Merens, J. Ebregt en D. Lanser (2019). *Vrouwen aan de top*. Den Haag: Centraal Planbureau/ Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kaldenbach, H. (2016). *Korte lontjes. 99 tips voor het omgaan met jongeren in de klas*. Amsterdam: Prometheus.
- Kamp, L. van de en S. Welschen (2019). Sociale cohesie in gentrificerende arbeiderswijken van Amsterdam-Noord. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 46 nr. 3, p. 366-389.
- Kamphuis, C.B.M. (2008). *Explaining socioeconomic inequalities in health behaviours: the role of environmental factors* (proefschrift). Rotterdam: Erasmus University Rotterdam.
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. In: *American Journal of Sociology*, jg. 82, nr. 5, p. 965-990.
- Kempen, R. van en G. Bolt (2003). *Tussen fysiek en sociaal. Een literatuuronderzoek naar de relatie tussen fysieke en sociale verschijnselen in steden*. Den Haag: Kenniscentrum Grote Steden.
- Kempen, R. van en G. Bolt (2009). Social cohesion, social mix and urban policies in the Netherlands. In: *Journal of Housing and the Built Environment*, jg. 24, p. 457-475.
- Keuzenkamp, S. (2012) *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- KIS (2016). *Handreiking omgaan met maatschappelijke spanningen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Kleijwegt, M. (2016). *2 werelden, 2 werkelijkheden, hoe ga je daar als docent mee om?* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Kleinhans, R.J. (2005). *Sociale implicaties van herstructurering en herhuisvesting* (proefschrift). Delft: Onderzoeksinstituut OTB.
- Kleinhans, R.J., L. Veldboer en J.W. Duyvendak (2000). *Integratie door differentiatie? Een onderzoek naar de sociale effecten van gemengd bouwen*. Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer.
- Knapen, J., J. Breukel, E. Zonneveld, L. Hulsbosch en H. Boeije (2022). *Meting indicatoren monitoring VN-verdrag handicap*. Utrecht: Nivel.
- Knippenberg, D. van en M.C. Schippers (2007). Work group diversity. In: *Annual Review of Psychology*, jg. 58, p. 515-541.
- Knippenberg, D. van, C.K.W. de Dreu en A.C. Homan (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 89, nr. 6, p. 1008-1022 ([doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008](https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008)).
- Koster, W. de en J. de Waal (2014). Botsende opvattingen over etnische diversiteit en de sociale orde: Hoe zijn verschillen tussen lager- en hogeropgeleiden te verklaren? In: M. Bovens, P. Dekker en W. Tiemeyer (red.), *Gescheiden werelden? Een verkenning van sociaal-culturele tegenstellingen in Nederland* (p. 165-190), Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Kremer, M., A. Parys en L. Verplanke (2019). *Alledaagse attentheid in een superdiverse wijk*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam/Stichting Actief Burgerschap/Ben Sajat Centrum.
- Kros, M. (2020). *The nature of negative contact. Studies on interethnic relations in western societies* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Kullberg, J., L. van Noije, E. van den Berg, W. Mensink en M. Igalla (2015). *Betrokken wijken. Ervaringen van bewoners en wijkprofessionals met wijkverbetering in vier (voormalige) aandachtswijken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Laan Bouma-Doff, W. van der (2004). Begrensd contact. Relatie tussen ruimtelijke segregatie van allochtonen en de mate van contact met autochtonen. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 79, nr. 4, p. 348-366.
- Laméris, J. (2018). *Living Together in Diversity: Whether, Why, and Where Ethnic Diversity affects Social Cohesion* (proefschrift). Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Lammerts, R. en M. Stavenuiter (2010). *Wajongers op de werkvloer. Inpassing en acceptatie van jonggehandicapten in bedrijven*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.



- Lancee, B. en J. Dronkers (2008a). *Ethnic diversity in neighbourhoods and individual trust of immigrants and natives: A replication of Putnam (2007) in a West-European country* (paper gepresenteerd op de International Conference on Theoretical Perspectives on Social Cohesion and Social Capital). Brussel: Royal Flemish Academy of Belgium for Science and the Arts.
- Lancee, B. en J. Dronkers (2008b). Etnische diversiteit. Sociaal vertrouwen in de buurt en contact van autochtonen en allochtonen met de burens. In: *Migrantenstudies*, jg. 24, nr. 4, p. 224-249.
- Lancee, B. en J. Dronkers (2011). Ethnic, religious and economic diversity in Dutch neighbourhoods: explaining quality of contact with neighbours, trust in the neighbourhood and inter-ethnic trust. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 37, nr. 4, p. 597-618.
- Ledoux, G. en S. Waslander (2020). *Evaluatie passend onderwijs. Eindrapport mei 2020*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Ledoux, G., J. Roeleveld, A. Veen, M. Karssen, M. van Daalen, H. Blok, E. Kuiper, L. Dijkers, L. Mulder, D. Fettelaar en G. Driessen (2015). *Het onderwijsachterstandenbeleid onderzocht. Werkt het zoals bedoeld?* Nijmegen/Amsterdam: ITS, Radboud Universiteit/Kohnstamm Instituut.
- Leerkens, A. en W. Bernasco (2007). Tegen de wetten van de staat, tegen de wetten van de straat? Illegaal verblijf en veiligheid in Nederlandse stadsbuurten. In: *Sociologie*, jg. 3, nr. 2, p. 168-204.
- Letki, N. (2008). Does diversity erode social cohesion? Social capital and race in British neighbourhoods. In: *Political Studies*, jg. 56, nr. 1, p. 99-126.
- Londen, M. van (2012). *Exclusion of ethnic minorities in the Netherlands. The effects of individual and situational characteristics on opposition to ethnic policy and ethnically mixed neighbourhoods* (proefschrift). Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Lubbers, M. en M. Gijsberts (2004). Buurtdynamiek in verkiezingsuitslagen. In: *Sociale Wetenschappen*, jg. 47, nr. 1, p. 41-60.
- Lubbers, M., M. Coenders en P. Scheepers (2006). Objections to asylum seeker centers: Individual and contextual determinants of resistance to small and large centers in the Netherlands. In: *European Sociological Review*, jg. 22, nr. 3, p. 243-257.
- Luijters, K., K.I. van der Zee en Sabine Otten (2008). Cultural diversity in organizations: enhancing identification by valuing differences. In: *International Journal of Intercultural Relations*, jg. 32, nr. 2, p. 154-163.
- Mallee, L., M. Bouterse, M. Gorter en J. Timmerman (2018). *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*. Amsterdam: Regioplan.
- Martinovic, B., F. Van Tubergen en I. Maas (2009). Dynamics of interethnic contact: A panel study of immigrants in the Netherlands. In: *European Sociological Review*, jg. 25, nr. 3, p. 303-318.
- Massey, D.S. (1996). The age of extremes. Concentrated affluence and poverty in the twenty-first century. In: *Demography*, jg. 33, nr. 4, p. 395-428.
- Massey, D.S. en N.A. Denton (1988). The Dimensions of Residential Segregation. In: *Social Forces*, jg. 67, nr. 2, p. 281-315.
- McKeown, S. en J. Dixon (2017). The 'contact hypothesis': Critical reflections and future directions. In: *Social and Personality Psychology Compass*, jg. 11, nr. 1, art. e12295 ([doi.org/10.1111/spc3.12295](https://doi.org/10.1111/spc3.12295)).
- McPherson, M., L. Smith-Lovin en J.M. Cook (2001). Birds of a feather. Homophily in social networks. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 27, p. 415-444.
- Meer, T. van der en J. Tolsma (2014). Ethnic Diversity and Its Effects on Social Cohesion. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 40, p. 459-478.
- Meere, F. de en H. Boutellier (2021). *Richting! Over het sturen op perspectief voor wijken*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Mik, G., P. Drewe, E.D. Hulsbergen, G.A. van der Knaap, H.M. Rodgers, K.E. Rosing en W.F. Slegers (1980). *Segregatie in Rotterdam. Feiten en beleid. Samenvatting van het onderzoek*. Rotterdam: Economisch Geografisch Instituut, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Miltenburg, E. (2017). *A different place to different people. Conditional neighbourhood effects on residents' socioeconomic status* (proefschrift). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Miltenburg, E., B. Geurkink, S. Tunderman, D. Beekers en J. den Ridder (2022). *Burgerperspectieven 2022*|2. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Moyne, S. (2018). *Not enough. Human rights in an unequal world*. Cambridge /Londen: Belknap Press of Harvard University Press.



- Munniksma, A. (2013). *Crossing ethnic boundaries: parental resistance to and consequences of adolescents' cross-ethnic friendships* (proefschrift). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Munniksma, A., A. Flache, M. Verkuyten en R. Veenstra (2012). Parental acceptance of ethnic outgroup relations The role of culture, status, and family reputation. In: *International Journal of Intercultural Relations*, jg. 36, nr. 4, p. 575-585.
- Munniksma, A., M. Verkuyten, A. Flache, T.H. Stark en R. Veenstra (2015). Friendships and outgroup attitudes among ethnic minority youth: The mediating role of ethnic and host society identification. In: *International Journal of Intercultural Relations*, jg. 44, p. 88-99.
- Munniksma, A., A.B. Dijkstra, I. van der Veen, G. Ledoux, H. van de Werfhorst en G. ten Dam (2017a). *Burgerschap in het voortgezet onderwijs: Nederland in vergelijkend perspectief*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Munniksma, A., P. Scheepers, T.H. Stark en J. Tolsma (2017b). The impact of adolescents' classroom and neighborhood ethnic diversity on same- and cross-ethnic friendships within classrooms. In: *Journal of Research on Adolescence*, jg. 27, nr. 1, p. 20-33.
- Munniksma, A., J. Ziemens en P. Jugert (2022). Ethnic Diversity and Students' Social Adjustment in Dutch Classrooms. In: *Journal of Youth and Adolescence*, jg. 51, nr. 1, p. 141-155.
- Musterd, S., W. Ostendorf en S. de Vos (2003). Neighbourhood effects and social mobility: Longitudinal analysis. In: *Housing Studies*, jg. 18, nr. 6, p. 877-892.
- Newman, B.J. (2013). Acculturating contexts and Anglo opposition to immigration in the United States. In: *American Journal of Political Science*, jg. 57, nr. 2, p. 374-390.
- Oliver, J.E. en J. Wong (2003). Intergroup prejudice in multiethnic settings. In: *American Journal of Political Science*, jg. 47, nr. 4, p. 567-582.
- OCW (2020). *Beleidsagenda tegen segregatie in het funderend onderwijs*. Kamerbrief van 18 december 2020 aan de voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal van de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Onderwijsraad (2003). *Onderwijs en burgerschap. Een voorname rol voor onderwijsinstellingen en overheid*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2005). *Bakens voor spreiding en integratie. Mogelijkheden en grenzen van spreidingsbeleid in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2012). *Verder met burgerschap in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad (2021). *Later selecteren, beter differentiëren*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Oppelaar, J. en K. Wittebrood (2006). *Angstige burgers? De determinanten van gevoelens van onveiligheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ott, M. (1985) *Assepoesters en kroonprinsen. Een onderzoek naar de minderheidspositie van agentes en verplegers*. Amsterdam: Uitgeverij SUA.
- Otten, S. en W.S. Jansen (2014) Predictors and consequences of exclusion and inclusion at the culturally diverse workplace. In: S. Otten, K.I. van der Zee en M.B. Brewer (red.), *Towards inclusive organisations. Determinants of successful diversity management at work* (p. 67-86). New York: Psychology Press.
- Otten, S. en K.I. van der Zee (2011). Experiencing exclusion and disadvantage at work'. In: S. Otten en K.I. van der Zee (red.), *Werkt diversiteit? Inclusie en exclusie op de werkvloer*. Groningen: Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid.
- Otten, S., K. van der Zee en J. Tanghe (2010). *Werkt diversiteit? Arbeidsintegratie en vertrouwen in een kleurrijke samenleving*. Groningen: Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid.
- Ouwehand, A. en S. Davis (2004). *Operatie geslaagd, vervolgingreep noodzakelijk: evaluatieonderzoek naar de wijkaanpak van naoorlogse wijken in de jaren negentig*. Delft: Onderzoeksinstituut OTB.
- Permentier, M., J. Kullberg en L. van Noije (2013). *Werk aan de wijk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pettigrew, T.F. (1998). Reactions towards the New Minorities of Western Europe. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 24, p. 77-103.
- Pettigrew, T.F. (2007). Future directions for intergroup contact theory and research. In: *International Journal of Intercultural Relations*, jg. 32, nr. 3, p. 187-199.
- Pettigrew, T.F. en L.R. Tropp (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 90, nr. 5, p. 751-783.
- Pinkster, F.M. (2008). *De sociale betekenis van de buurt. Een onderzoek naar de relatie tussen het wonen in een arme wijk en sociale mobiliteit*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Pinkster, F.M. en B. Völker (2009). Local Social Networks and Social Resources in Two Dutch Neighbourhoods. In: *Housing Studies*, jg. 24, nr. 2, p. 225-242 ([doi.org/10.1080/02673030802704329](https://doi.org/10.1080/02673030802704329)).
- Poorter, F. de (2013). 'It's a bit of a jump isn't it?' Succesvolle switches van mbo-studenten naar het hbo. In: B. Prins (red.), *Superdivers! Alledaagse omgangsvormen in de grootstedelijke samenleving* (p. 37-65). Utrecht/Den Haag: Eburon/De Haagse Hogeschool.
- Powers, D.A. en C.G. Ellison (1995). Interracial contact and Black racial attitudes: the contact hypothesis and selectivity bias. In: *Social Forces*, jg. 74, nr. 1, p. 205-226.
- Putman, L. en I. Woittiez (2020). *Meer meedoen. Inzicht in de onderwijs- en arbeidsmarktdeelname van mensen met een licht verstandelijke beperking*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Putnam, R.B. (2000). *Bowling alone*. New York: Simon and Schuster.
- Putnam, R.B. (2007). E pluribus Unum: Diversity and community in the twenty-first century. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. In: *Scandinavian Political Studies*, jg. 30, nr. 2, p. 137-174.
- Putter, I. de, R. Cozijnsen en M. Rijken (2015). *Het vergroten van arbeidsparticipatie onder mensen met een chronische ziekten of beperking. Een werkwens alleen is niet voldoende*. Utrecht: Nivel.
- PVV/VVD/NSC/BBB (2024). *Hoop, lef en trots. Hoofdlijnenakkoord 2024-2028*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Quillian, L. (1995). Prejudice as a response to perceived group threat: Population composition and anti-immigrant and racial prejudice in Europe. In: *American Sociological Review*, jg. 60, nr. 4, p. 568-611.
- Quillian, L. en M.E. Campbell (2003). Beyond Black and White: The Present and Future of Multiracial Friendship Segregation. In: *American Sociological Review*, jg. 68, nr. 4, p. 540-566.
- Rath, J. (2022). *Hippe ondernemingen, culturele consumptie en nieuwe stedelijkheid. Effecten van commerciële gentrificering*. Rotterdam: Erasmus School of Social and Behavioral Sciences.
- Roeleveld, J., M. Karssen, G. Ledoux (2014). *Samenstelling van de klas en cognitieve en sociaal-emotionele uitkomsten. PROBO-onderzoek in de onderzoekslijn 'Van voorschools tot en met groep 8: thema's uit het onderwijsachterstandenbeleid onderzocht'*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Ross, C.E., J. Mirowsky en S. Pribesh (2001). Powerlessness and the amplification of threat. Neighborhood disadvantage, disorder, and mistrust. In: *American Sociological Review*, jg. 66, nr. 4, p. 568-592.
- Rijksoverheid (2023). *Diversiteit overheidspersoneel*. Geraadpleegd 17 januari 2023 via [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel).
- RMO (2005). *Eenheid, verscheidenheid en binding. Over concentratie en integratie van minderheden in Nederland*. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- RMO (2009). *De wijk nemen; een subtiel samenspel van burgers, maatschappelijke organisatie en overheid*. Amsterdam/Den Haag: Uitgeverij SWP/Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Robin E.J. en D.A. Thomas (2020). Getting serious about diversity; enough already with the business case. In: *Harvard Business Review*. Geraadpleegd 17 januari 2023 via [hbr.org/archive-toc/BR2006](https://hbr.org/archive-toc/BR2006).
- Rietveld-van Wingerden, M., J.C. Sturm en Siebren Miedema (2003). Vrijheid van onderwijs en sociale cohesie in historisch perspectief. In: *Pedagogiek*, jg. 23, nr. 2, p. 97-108.
- Rijksoverheid (2018). *In het hart van de publieke zaak. Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Sahin, O., J. van der Toorn, W.S. Jansen, E.J. Boezeman en N. Ellemers (2019). Looking Beyond Our Similarities: How Perceived (In)Visible Dissimilarity Relates to Feelings of Inclusion at Work. In: *Frontiers in Psychology*, jg. 10 ([doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00575](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00575)).
- Sampson, R.J., S. Raudenbusch en F. Earls (1997). Neighbourhoods and violent crime. A multilevel study of collective efficacy. In: *Science*, jg. 277, nr. 5328, p. 918-924.
- Savelkoul, M. (2014). *Ethnic diversity and social capital. Testing Underlying expectations derived from conflict and contact theories in Europe and the United States* (proefschrift). Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Savelkoul, M., P. Scheepers, J. Tolsma en L. Hagendoorn (2011). Anti-Muslim attitudes in the Netherlands: Tests of contradictory hypotheses derived from ethnic competition theory and intergroup contact theory. In: *European Sociological Review*, jg. 27, nr. 6, p. 741-758.
- Schaafsma, J. (2006). *Ethnic diversity at work: Diversity attitudes and experiences in Dutch organisations* (proefschrift Tilburg University). Amsterdam: Aksant.
- Schaeffer, M. (2014). *Ethnic Diversity and Social Cohesion: Immigration, Ethnic Fractionalization and Potentials for Civic Action*. Londen: Routledge.
- Scheepers, P., M. Gijsberts en M. Coenders (2002). Ethnic exclusionism in European countries. Public opposition to civil rights for legal migrants as a response to perceived ethnic threat. In: *European Sociological Review*, jg. 18, nr. 1, p. 17-34.

- Scheepers, P., H. Schmeets en B. Pelzer (2013). Hunkering down as disruption of community cohesion: Municipal-, neighbourhood- and individual-level effects. In: *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, jg. 72, p. 91-106.
- Scheffer, P. (2000). Het multiculturele drama. In: *NRC Handelsblad*, 29 januari 2000.
- Schenderling, P., A. van Rossum, M. Adelmeijer en I. van Eldik (2019). *Onderzoek naar de ervaringen van werkgevers met de Participatiewet. Uitkomsten van de derde meting van het ervaringsonderzoek*. Utrecht: Berenschot.
- Schlueter, E. en P. Scheepers (2010). The relationship between outgroup size and anti-out group attitudes: A theoretical synthesis and empirical test of group threat- and intergroup contact theory. In: *Social Science Research*, jg. 39, nr. 2, p. 285-295.
- SCP (z.d.). *Onderscheid naar migratieachtergrond: werkwijze SCP*. Geraadpleegd 1 april 2023 via [www.scp.nl/over-scp/data-en-methoden/onderscheid-naar-migratieachtergrond-werkwijze-scp](http://www.scp.nl/over-scp/data-en-methoden/onderscheid-naar-migratieachtergrond-werkwijze-scp).
- Senen, L., J. van der Toorn, W. Jansen, L. Euser en N. Ellemers (2021). *Het moet wel werken. Een vergelijkende analyse en duiding van patronen in de data verzameld onder ondertekenaars van het Charter Diversiteit en deelnemers aan de Nederlandse InclusiviteitsMonitor*. Utrecht/Den Haag/Almelo: Universiteit Utrecht/SER Diversiteit in Bedrijf/Stichting Nederlandse InclusiviteitsMonitor.
- SER (2019). *Diversiteit in de top, tijd voor versnelling*. Advies uitgebracht aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER DiB (2020). *Van culturele diversiteit naar inclusie* (charterdocument). Den Haag: SER Diversiteit in Bedrijf. Geraadpleegd 30 januari 2023 via [www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2020/culturele-diversiteit-naar-inclusie.pdf](http://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/diversiteitinbedrijf/publicaties/2020/culturele-diversiteit-naar-inclusie.pdf).
- SER DiB (2021a). *Monitor Charter Diversiteit 2021*. Den Haag: SER Diversiteit in Bedrijf.
- SER DiB (2021b). *Leeftijdsversiteit* (charterdocument). Den Haag: SER Diversiteit in Bedrijf.
- Sigelman, L. en S. Welch (1993). The contact hypothesis revisited: black-white interaction and positive racial attitudes. In: *Social Forces*, jg. 71, nr. 3, p. 781-795.
- Sincer, I., M. Volman, I. van der Veen en S. Severiens (2021). The relationship between ethnic school composition, school diversity climate and students' competences in dealing with differences. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 47, nr. 9, p. 2039-2064.
- Stahl, G.K., M.L. Maznevski, A. Voigt en K. Jonsen (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work group. In: *Journal of International Business Studies*, jg. 41, nr. 4, p. 690-709.
- Steenbeek, W. en J. Hipp (2011). A longitudinal test of social disorganization theory: feedback effects among cohesion, social control and disorder. In: *Criminology*, jg. 49, nr. 3, p. 833-871.
- Stein, R.M., S.S. Post en A.L. Rinden (2000). Reconciling context and contact effects on racial attitudes. In: *Political Research Quarterly*, jg. 53, nr. 2, p. 285-303.
- Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050 (2024). *Gematigde groei*. Den Haag: Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050.
- SZW (2020). *Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021*. Brief aan de Tweede Kamer van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 6 juli 2020. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- SZW (2023). *Campagne Verderkijzers*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd 30 januari 2023 via [www.verderkijzers.nl](http://www.verderkijzers.nl).
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, M.C. (1998). How white attitudes vary with the racial composition of local populations: numbers count. In: *American Sociological Review*, jg. 63, nr. 4, p. 512-535.
- Tesser, P.T.M., C.S. van Praag, F.A. van Dugteren, L. J. Herweijer en H. C. van der Wouden (1995). *Rapportage minderheden 1995. Concentratie en segregatie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Thijs, C. (2018) *To meet or to compete? The effect of the ethnic and gender workforce diversity on ingroup preferences in the workplace*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Tolsma J. en T.W.G. van der Meer (2017). Losing wallets, retaining trust? The relationship between ethnic heterogeneity and trusting coethnic and non-coethnic neighbours and non-neighbours to return a lost wallet. In: *Social Indicators Research*, jg. 131, nr. 2, p. 631-658.
- Tolsma, J. en T.W.G. van der Meer (2018). Trust and contact in diverse neighbourhoods: An interplay of four ethnicity effects. In: *Social Science Research* jg. 73, p. 92-106.

- Tolsma, J., M. Lubbers en M. Coenders (2008). Ethnic competition and opposition to ethnic intermarriage in the Netherlands: A multi-level approach. In: *European Sociological Review*, jg. 24, nr.2, p. 215-230.
- Tolsma, J., T. van der Meer en M. Gesthuizen (2009). The impact of neighbourhood and municipality characteristics on social cohesion in the Netherlands. In: *Acta Politica*, jg. 44, nr. 3, p. 286-313.
- Tolsma, J., I. van Deurzen, T.H. Stark en R. Veenstrad (2013). Who is bullying whom in ethnically diverse primary schools? Exploring links between bullying, ethnicity, and ethnic diversity in Dutch primary schools. In: *Social Networks*, jg. 35, nr. 1, p. 51-61.
- Trappenburg, M. (2003). Argumenten voor een spreidingsbeleid. In: *Socialisme & Democratie*, jg. 60, nr. 1-2, p. 39-46.
- Tubergen, F. van en M. Kalmijn (2002). Tweede taalverwerving en taalgebruik onder Turkse en Marokkaanse immigranten in Nederland: investering of gelegenheid? In: *Migrantenstudies*, jg. 18, nr. 3, p. 156-177.
- TK (2004/2005). *Memorie van Toelichting bij Wet actief burgerschap en sociale integratie*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2004/2005, 29959, nr. 3.
- TK (2007/2008). *Voortgezet onderwijs*. Brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2007/2008, 31289, nr. 40.
- TK (2019/2020). *Voortgang Programma Leefbaarheid en Veiligheid*. Brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 31 maart 2020. Tweede Kamer, vergaderjaar 2019/2020, 30995, nr. 98.
- TK (2022/2023a). *Voortgang genderdiversiteit in de top*. Brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 22 december 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 30420, nr. 378.
- TK (2022/2023b). *Diversiteit en Inclusiviteit*. Brief van de staatssecretaris van Defensie van 29 maart 2022. Tweede Kamer, vergaderjaar 2022/2023, 35925-X, nr. 71.
- Toorn, J. van der (2018). *Naar een inclusieve werkvloer. Seksuele oriëntatie en genderidentiteit op het werk* (oratie). Leiden: Universiteit Leiden.
- Toorn, J. van der, M. Veldhuizen en S. Kulk (2021). Researching the tension between privacy and inclusion in organizations: Promises and pitfalls of a transdisciplinary approach. In: *Tijdschrift voor Genderstudies*, jg. 24, nr. 1, p. 53-63 ([doi.org/10.5117/TVGN2021.1.004.VAND](https://doi.org/10.5117/TVGN2021.1.004.VAND)).
- Uunk, W. (2001). *Concentratie en achterstand. Over de samenhang tussen etnische concentratie en de sociaal-economische positie onder allochtonen en autochtonen*. Assen: Koninklijke van Gorcum.
- Uyterlinde, M., A. Brock, S. de Vries en J. Verloove (2023). *Kennen is het niet, maar we komen elkaar hier wel tegen. Publieke familiariteit in superdiverse wijken*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Veelen, R. van en B. Derks (2021). Academics as agentic superheroes; female academics lack of fit with the agentic stereotype of success limits their career advancement. In: *British Journal of Social Psychology*, jg. 61, nr. 3, p. 748-767.
- Veelen, R. van, B. Derks en M.D. Endedijk (2019). Double trouble: How being outnumbered and negatively stereotyped threatens career outcomes of women in STEM. In: *Frontiers in Psychology*, jg. 10 ([doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00150](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00150)).
- Veelen, R. van, J. Veldman, C. van Laar en B. Derks (2020). Distancing from a stigmatized social identity: State of the art and future research agenda on self group distancing. In: *European Journal of Social Psychology*, jg. 50, nr. 6, p. 1089-1107 ([doi.org/10.1002/ejsp.2714](https://doi.org/10.1002/ejsp.2714)).
- Veerman, G.J.M, H.G. van de Werfhorst en J. Dronkers (2013). Ethnic composition of the class and educational performance in primary education in The Netherlands. In: *Educational Research and Evaluation*, jg. 19, nr. 5, p. 370-401.
- Veldman, J., L. Meeussen, C. van Laar en K. Phalet (2017). Women (do not) belong here: gender-work identity conflict among female police officers. In: *Frontiers in Psychology*, jg. 8 ([doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00138](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00138)).
- Veldman, J., C. van Laar, L. Meeussen en S. Lo Bleu (2020). Daily coping with social identity threat in outgroup-dominated contexts: Self-group distancing among female soldiers. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 47, nr. 1, p. 118-130.
- Verkuyten, M. (2010). *Identiteit en diversiteit. De tegenstelling voorbij*. Amsterdam: Pallas Publications/ Amsterdam University Press.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. In: *Ethnic and Racial Studies*, jg. 30, nr. 6, p. 1024-1054.
- Vertovec, S. (2019). Talking around super-diversity. In: *Ethnic and Racial Studies*, jg. 42, nr. 1, p. 125-139.

- Vervoort, M. (2011). *Living together apart? Ethnic concentration in the neighbourhood and ethnic minorities' social contacts and language practices* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Vervoort, M. en J. Dagevos (2008). Stagnatie in de sociale integratie. Waarom vrijetijdscontacten tussen allochtonen en autochtonen in de afgelopen jaren niet zijn toegenomen. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 83, nr. 2, p. 151-167.
- Vervoort, M.H.M., R.H.J. Scholte en G. Overbeek (2010). Bullying and Victimization Among Adolescents: The Role of Ethnicity and Ethnic Composition of School Class. In: *Journal of Youth and Adolescence*, jg. 39, nr. 1, p. 1-11.
- Vervoort, M., H. Flap en J. Dagevos (2011a). The Ethnic Composition of the Neighbourhood and Ethnic Minorities' Social Contacts: Three Unresolved Issues. In: *European Sociological Review*, jg. 27, nr. 5, p. 586-605.
- Vervoort, M.H.M., R.H.J. Scholte en P.L.H. Scheepers (2011b). Ethnic composition of school classes, majority-minority friendships, and adolescents' intergroup attitudes in the Netherlands. In: *Journal of Adolescence*, jg. 34, nr. 2, p. 257-267.
- VNO-NCW/MKB Nederland (z.d.). *Wat is het belang van diversiteit?* Geraadpleegd 5 april 2023 via [www.diversiteitopdewerkvloer.nl/artikelen/wat-is-het-belang-van-diversiteit](http://www.diversiteitopdewerkvloer.nl/artikelen/wat-is-het-belang-van-diversiteit).
- Vogels, R., M. Turkenburg en L. Herweijer (2021). *Samen of gescheiden naar school. De betekenis van sociale scheiding en ontmoeting in het voortgezet onderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Völker, B. (2008). *In ieders belang. Sociologische determinanten voor de productie van collectieve goederen* (oratie 3 juli 2008). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Völker, B., H.D. Flap en S. Lindenberg (2007). When are neighbourhoods communities? Community in Dutch neighbourhoods. In: *European Sociological Review*, jg. 23, nr. 1, p. 99-114.
- Völker, B., G. Mollenhorst, W. Steenbeek, V. Schutjens en H. Flap (2015). Lost letters in Dutch neighbourhoods: a field experiment in collective efficacy. In: *Social Forces*, jg. 94, nr. 3, p. 953-974.
- Vroome, T. de, M. Coenders, F. van Tubergen en M.J.A. Verkuyten (2012). Werk, diversiteit en sociaal vertrouwen. In: S. Otten, A. Dotinga en S. Jansen (red.), *Wanneer werkt diversiteit?* Groningen: Instituut voor Integratie en Sociale Weerbaarheid.
- VROM/WWI (2007). *Integratienota 2007-2011. Zorg dat je erbij hoort!* Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu/Ministerie van Wonen, Wijken en Integratie.
- VROM/WWI (2009). *Brief van de minister voor Wonen, Wijken en Integratie aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal*. Den Haag: Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu/Ministerie van Wonen, Wijken en Integratie.
- Webber, S.S. en L.M. Donahue (2001). Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: a meta-analysis. In: *Journal of Management*, jg. 27, nr. 2, p. 141-162.
- Weijters, G. en P. Scheepers (2003). Verschillen in sociale integratie tussen etnische groepen: beschrijving en verklaring. In: *Mens & Maatschappij*, jg. 78, nr. 2, p. 144-157.
- Wijk, D. van, G. Bolt en R. Johnston (2018). Contextual Effects on Populist Radical Right Support: Consensual Neighbourhood Effects and the Dutch PVV. In: *European Sociological Review*, jg. 35, nr. 2, p. 225-238.
- Wijk, D. van, G. Bolt en J. Tolsma (2019). Where does ethnic concentration matter for populist radical right support? An analysis of geographical scale and the halo effect. In: *Political Geography*, jg. 77, art. 102097.
- Wilkinson, R.G. en K.E. Pickett (2018). *The Inner Level: How More Equal Societies Reduce Stress, Restore Sanity and Improve Everyone's Well-being*. Londen: Penguin Books.
- Wilp, M. (2022). Onvrede en ongeduld. Beschouwingen over het integratiebeleid. In: F. Wielinga (red.), *Op zoek naar stabiliteit. Nederland tijdens de Balkenende jaren 2002-2010* (p. 275-309). Amsterdam: Boom.
- Wilsen, J. van, K. Wittebrood en N.D. de Graaf (2006). Socioeconomic dynamics of neighbourhoods and the risk of crime victimization: a multilevel study of improving, declining, and stable areas in the Netherlands. In: *Social Problems*, jg. 52, nr. 2, p. 226-247.
- Wittebrood, K. (2008). Sociale cohesie als bouwsteen voor veilige buurten. In: P. Schnabel, R. Bijl en J. de Hart (red.), *Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008* (p. 95-109). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wittebrood, K. en T. van Dijk (2007). *Aandacht voor de wijk. Effecten van herstructurering op de leefbaarheid en veiligheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wittebrood, K. en M. Permentier (2011). *Wonen, wijken en interventies*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Wittebrood, K. en R. van der Wouden (2002). Criminaliteit: concentratie of cumulatie? In: *Rooilijn*, jg. 35, nr. 9, p. 433-439.
- Wonderen, R. van en H. Felten (2020). *Waarom contact werkt. Het wat en waarom van sociaal contact tussen mensen die verschillen in afkomst en religie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Wonderen, R. van en M. van Kapel (2017). *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- WRR (2005). *Vertrouwen in de buurt*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR (2018). *De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR (2019). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- WRR (2020). *Samenleven in verscheidenheid. Beleid voor de migratiesamenleving*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Wöhrle, J., J.P. van Oudenhoven, S. Otten en K.I. van der Zee (2015). Personality characteristics and workplace trust of majority and minority employees in the Netherlands. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, jg. 24, nr. 2, p. 161-177.
- Ziller, C. en C. Spörlein (2020). Residential segregation and social trust of immigrants and natives: evidence from the Netherlands. In: *Frontiers in Sociology*, jg. 5 ([doi.org/10.3389/fsoc.2020.00045](https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00045))

Dit is een uitgave van:

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)