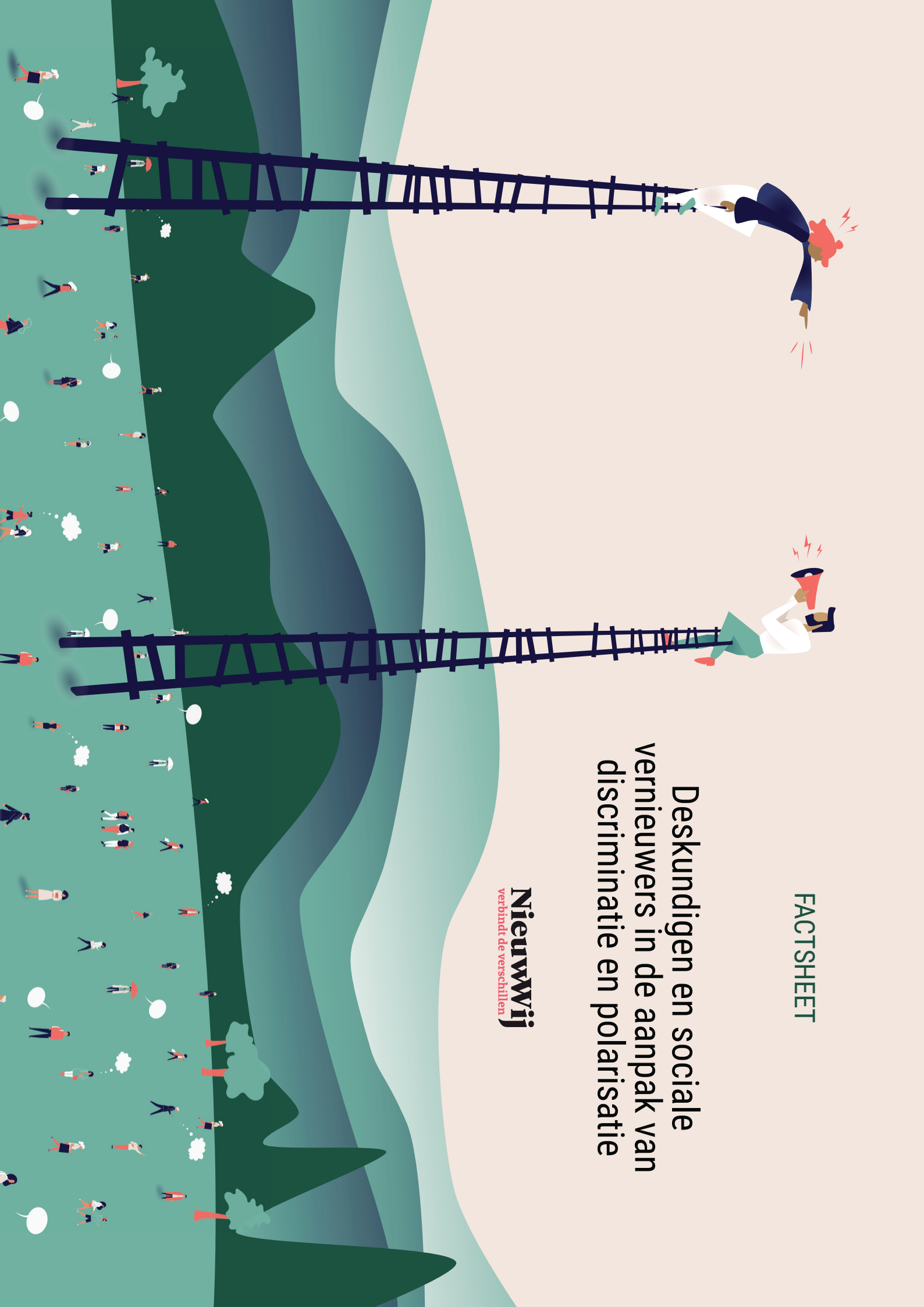


FACTSHEET

Deskundigen en sociale vernieuwers in de aanpak van discriminatie en polarisatie

NieuwWij
verbindt de verschillen



Discriminatie

Het *Sociaal Cultureel Planbureau* vermeldt discriminatie in haar publicaties als een serieus te nemen fenomeen dat de samenleving kan ontwrichten. De samenleving lijkt onder invloed van media, politiek en ingrijpende maatschappelijke gebeurtenissen steeds verder te polariseren. Men is voor of tegen, denkt wit of zwart, links of rechts. Een van de gevolgen van deze opdeling is uitsluiting van mensen op basis van bijvoorbeeld gender, afkomst, kleur of levensbeschouwing.

Nieuw Wij Lab

Stichting Nieuw Wij heeft als missie om verschillen te verbinden en ziet de aanwezige diversiteit in een samenleving als kracht. Wij willen een ander vocabulaire gebruiken in de agendering en aanpak van discriminatie. We beseffen dat woorden als *discriminatie* en *polarisatie* altijd in een bepaalde context gebruikt worden. Het maakt uit vanuit welk perspectief deze begrippen worden ingekleurd. We willen mensen niet beoordelen of veroordelen, maar begrijpen.

Hiertoe hebben wij het project *Nieuw Wij Lab* ontwikkeld. In het project *Nieuw Wij Lab* staat de vraag centraal hoe het thema discriminatie in de samenleving effectief en met voldoende draagvlak aangepakt kan worden. Daarbij vinden wij het belangrijk om de grote middengroep aan te spreken en op een laagdrempelige manier te activeren.

Het project bestaat uit 4 fasen. We brengen op het thema discriminatie (en polarisatie) deskundigen en sociale vernieuwers in beeld die via hun denk- en werkwijze een verandering in de samenleving teweeg brengen (fase 1). Fase 2 bestaat uit een publiekscampagne, waarbij we een breed publiek op het werk van deze sociale vernieuwers attenderen. Door hen vervolgens bij elkaar te brengen organiseren we een kruisbestuiving van ideeën (fase 3). Gekoppeld aan een aantal belangrijke stakeholders uit diverse maatschappelijke sectoren, van media en bedrijfsleven tot aan overheid en onderwijs, ontwikkelen wij tenslotte een aantal nieuwe projecten die een positieve maatschappelijke impact sorteren (fase 4).



VSBFonds

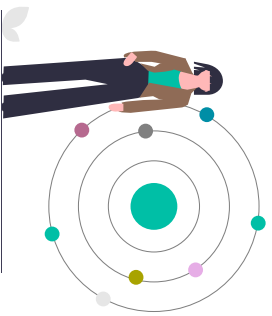
Dit project voeren wij uit in samenwerking met het *VSBFonds*. Het *VSBFonds* steunt iedereen die actief mee wil doen in de Nederlandse samenleving en iedereen die anderen die anderen actief uitnodigt mee te doen met projecten, waarbij mensen leren, zich ontwikkelen of omkijken naar anderen. Of met projecten die zorgen voor nieuwe verbindingen tussen groepen verschillende mensen. Zo versterkt *VSBFonds* een samenleving waarin mensen 'samenredzaam' zijn en waarin het prettiger leven is. Met het project *Nieuw Wij Lab* wensen we mede invulling te geven aan de doelen van het *VSBFonds*.

Onderzoeksvraag

In dit social mapping onderzoek, fase 1 van het project *Nieuw Wij Lab*, stellen wij de volgende onderzoeksvraag centraal:

- *Wie zijn belangrijke deskundigen en sociale vernieuwers die offline en online voorloper zijn in de aanpak van discriminatie in de samenleving?*

We baseren ons in dit onderzoek op de *social mapping* methode, dat bestaat uit een offline en online onderzoek naar deskundigen en sociale vernieuwers.



OFFLINE ONDERZOEK

Met *social mapping* inventariseren wij *best practices* op het gebied van discriminatie in Nederland. De belangrijkste theorie waar de methode zich op baseert is die van *social innovatie*. Bij sociale innovatie worden effectieve oplossingen voor sociale vraagstukken ontwikkeld en ingezet om de ontwikkeling van een maatschappij op een positieve manier te beïnvloeden. In dit proces spelen de publieke en private sector beide een belangrijke rol, evenals traditionele non-profit organisaties.

We interviewen deskundigen en *sociale vernieuwers* die jarenlang actief zijn in het werkveld van discriminatie over de methoden die volgens hen effectief zijn in het tegengaan van discriminatie. Sociale vernieuwers zijn personen die nieuwe interventiemethoden hebben ontwikkeld of gebruik maken van bestaande interventie-methoden in een nieuwe context.

Een social mapping onderzoek bestaat uit 5 fasen:



Sociale vernieuwers scoren in zijn algemeenheid hoog op een aantal onderscheidende competenties. Zij zijn hiermee in staat tot het initiëren van sociale verandering. Voor elk persoon stellen we een competentieprofiel op die we baseren op de afgenomen interviews.

Innovativiteit
Er is sprake van een transformatieve innovatie
Het idee heeft potentieel om het systeem te veranderen
Het idee is nieuw in de context van het land of regio
Het idee dient het goede voor allen

Ondernemerschap

Hij/zij is geïnteresseerd aan zijn/haar visie
Hij/zij is geïnteresseerd in de werkwijze van zijn/haar visie
Hij/zij verftint voortdurend zijn/haar ideeën
Hij/zij heeft potentieel om succesvol te worden nationaal of internationaal
Hij/zij heeft een sterk doorzettingsvermogen

Ethische gedrevenheid

Hij/zij is betrouwbaar
Hij/zij is oprecht
Hij/zij voelt de ethische urgentie om een oplossing te vinden voor maatschappelijke problemen



Sociale impact

Hij/zij heeft zijn/haar idee toegepast en bewezen dat het werkt
Het idee kan makkelijk worden verspreid
Het idee heeft mogelijk impact op (inter-)nationale schaal
Het idee heeft invloed op de marktdynamiek

Creativiteit

Hij/zij heeft een creatief probleem oplossend vermogen
Hij/zij is toegewijd
Hij/zij is in staat om out of the box te denken
Hij/zij heeft de capaciteit om anderen in beweging te brengen en aan te zetten tot verandering

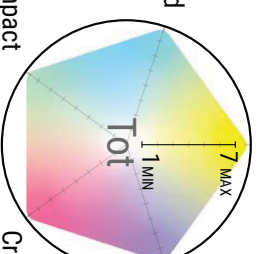
AANTAL DOORERWILZINGEN

Innovativiteit → 3

Ethische Gedrevenheid

Ondernemerschap

Sociale Impact



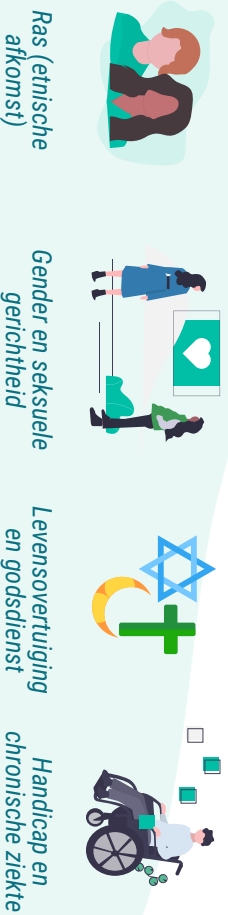
Creativiteit

Netwerkkarten

Op basis van de assessment analyseren wij de werkmethode van diverse deelnemers en tot welke vormen van sociale vernieuwing dit leidt. Elke deelnemer die wij hebben geïnterviewd vertegenwoordigt op de netwerkkartaat een node met daarnaast een naamsvermelding. De niet geïnterviewde personen zijn in het kader van AVG-regelgeving grijs weergegeven (geanonimiseerd).

Elke node varieert in grootte en kleur. De grootte van de node op de kaart laat zien hoe vaak een persoon of organisatie door deskundigen en sociale vernieuwers is aangedragen in het onderzoek. De frequentie van het aantal doorverwijzingen (zie competentiescan) duidt op de mate van invloed en reikwijdte in het netwerk. Zij verkrijgen om die reden een centralere positie in het netwerk en een grotere node.

De 72 deskundigen en sociale vernieuwers, vertegenwoordigd door nodes, hebben vier discriminatiegronden het meest aangedragen.



Op de volgende pagina's zijn achtereenvolgens weergegeven:

- Netwerkkartaat **Personen** deskundigen en sociale vernieuwers
- Netwerkkartaat **Maatschappelijke sectoren** het werkveld (sector) waarin deelnemers en organisatie opereren.
- Netwerkkartaat **Organisaties** deelnemers zijn bij/voor deze organisaties werkzaam

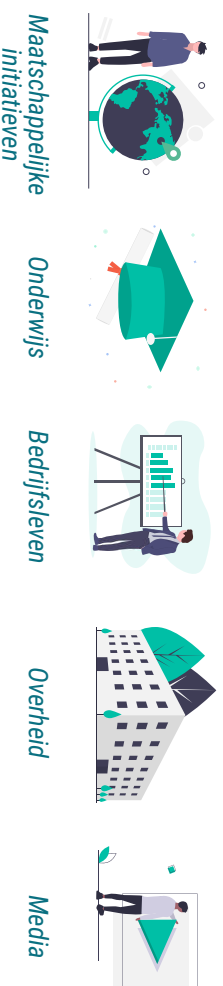
Netwerkkartaat personen

Op de netwerkkartaat voor personen zijn 72 deskundigen en sociale vernieuwers weergegeven. De kleur van de node geeft aan welke discriminatiegrond deze persoon primair agendeert in zijn of haar werk.

Diverse nodes hebben twee kleuren en dit geeft aan dat er sprake is van een aanpak die gericht is op meerdere discriminatiegronden. Wanneer een persoon alle discriminatiegronden behandelt heeft de node de kleur: geel.

Netwerkkartaat maatschappelijke sectoren

De netwerkkartaat voor maatschappelijke sectoren toont de werkvelden waar de 72 deskundigen en sociale vernieuwers in werkzaam zijn. We hebben daarbij 5 sectoren onderscheiden.



Netwerkkartaat organisaties

De netwerkkartaat voor organisaties toont de organisaties waar de 72 deskundigen en sociale vernieuwers bij betrokken en/of werkzaam zijn. Een aantal van hen is werkzaam bij meer dan één organisatie; deze organisaties zijn ook weergegeven op de netwerkkartaat.

Er zijn meerdere respondenten die werkzaam zijn bij dezelfde organisatie. Deze organisatie wordt één keer weergegeven op de kaart, maar zal een grotere node hebben omdat meerdere personen naar dezelfde organisatie verwijzen.

Deskundigen en Sociale vernieuwers

Deze map laat de diverse netwerken zien van deskundigen en sociale vernieuwers op het gebied van discriminatie in Nederland. In dit onderzoek zijn 72 deskundigen en sociale vernieuwers geïnterviewd.

Geïnterviewde deskundigen en sociale vernieuwers

Aangedragen deskundigen en sociale vernieuwers - niet geïnterviewd

De link laat zien hoe de deskundigen en sociale vernieuwers met elkaar verbonden zijn en wie elkaar heeft aangedragen

De grootte van de node wordt bepaald door het aantal referenties

Discriminatiegronden op kleur gecategoriseerd

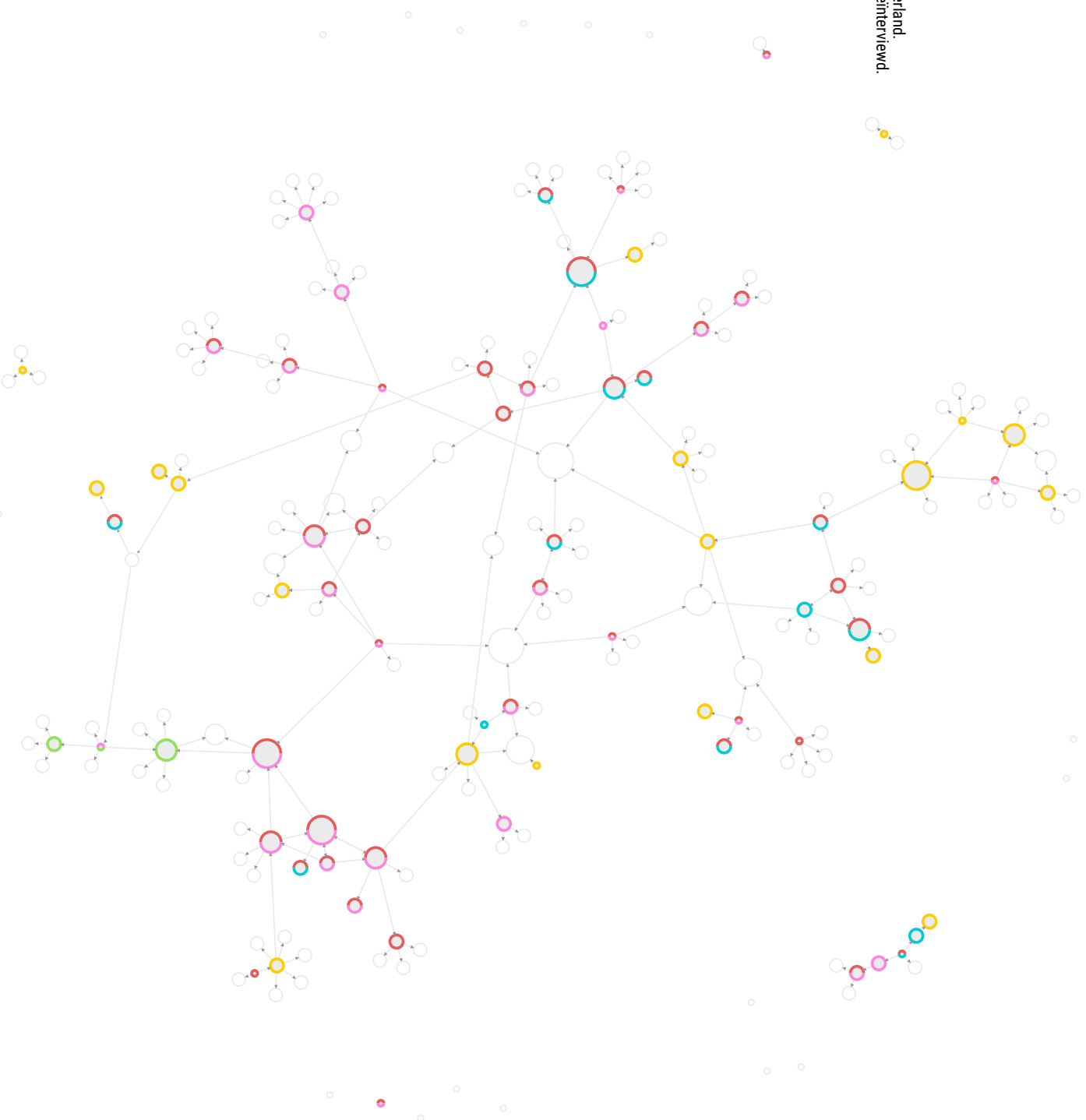
Ras (Afkomst)

Gender en Seksuele gerichtheid

Levensovertuiging en Godsdienst

Handicap en Chronische ziekte

Alle vormen van discriminatie



Maatschappelijke sectoren

Deze map laat de diverse netwerken zien van deskundigen en sociale vernieuwers op het gebied van discriminatie in Nederland. In dit onderzoek zijn 72 deskundigen en sociale vernieuwers geïnterviewd.







- Geïnterviewde deskundigen en sociale vernieuwers

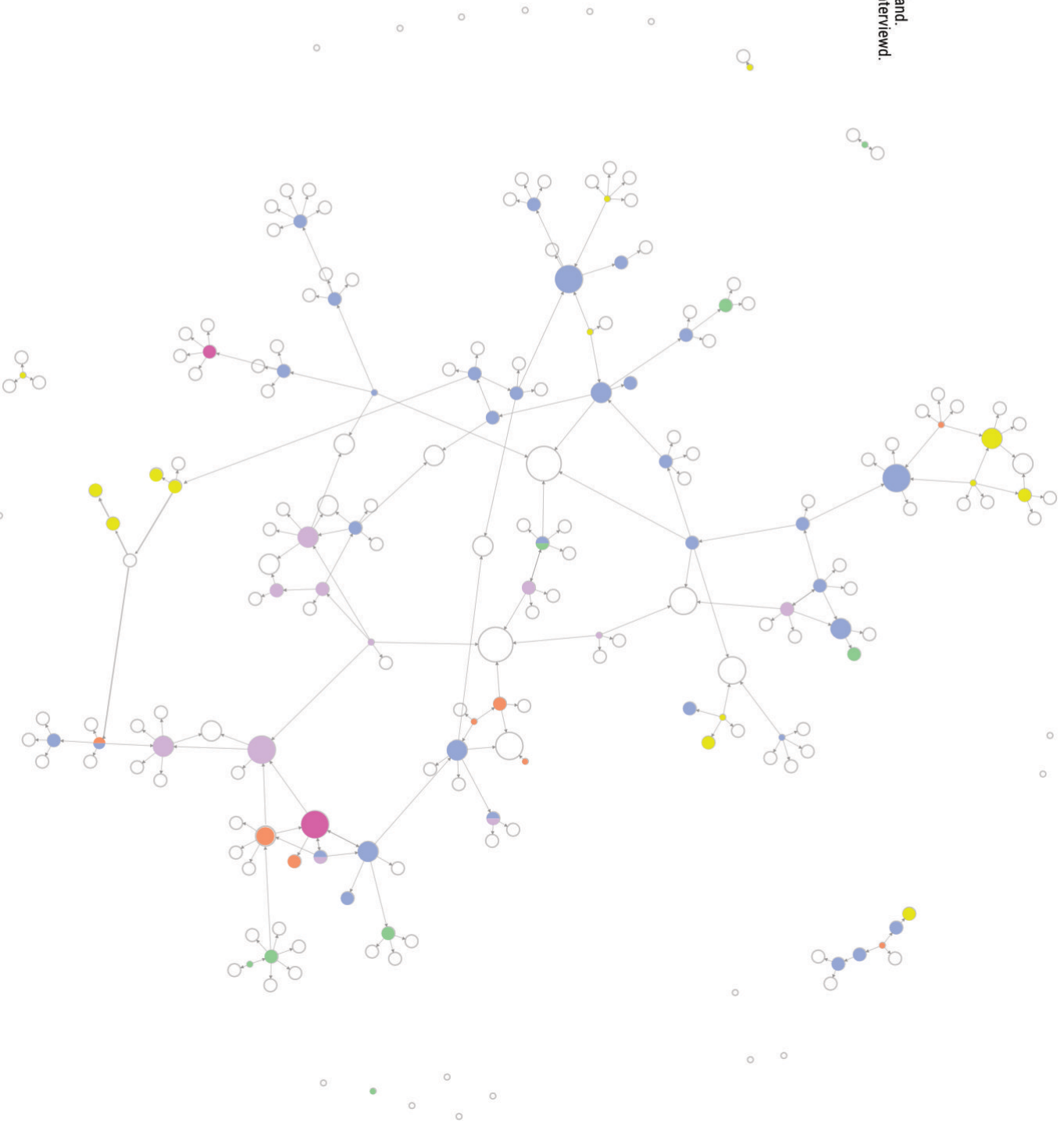
- Aangedragen deskundigen en sociale vernieuwers - niet geïnterviewd

De link laat zien hoe de deskundigen en sociale vernieuwers met elkaar verbonden zijn en wie elkaar heeft aangedragen

○ De grootte van de node wordt bepaald door het aantal referenties

Sector op kleur gecategoriseerd

-  ● Maatschappelijke initiatieven
-  ● Bedrijfsleven
-  ● Media
-  ● Overheid
-  ● Onderwijs
-  ● Kunst & Cultuur



Organisaties

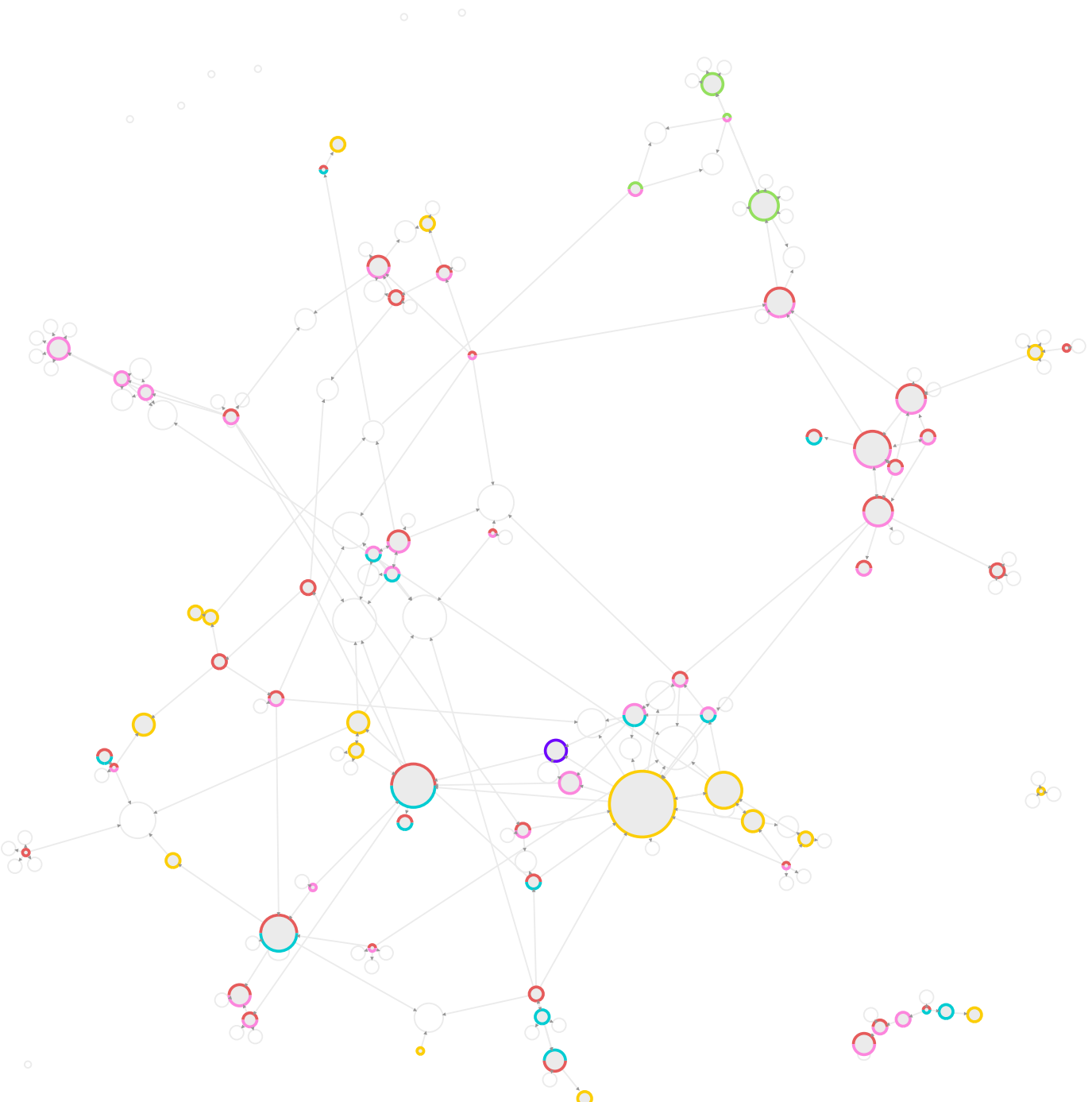
- Geïnterviewde organisaties
- Aangedragen organisaties - niet geïnterviewd

De link laat zien hoe de organisaties met elkaar verbonden zijn en wie elkaar heeft aangedragen

De grootte van de node wordt bepaald door het aantal referenties

Discriminatiegronden op kleur gecategoriseerd

- Ras (Afkoms)
- Gender en Seksuele gerichtheid
- Levensovertuiging en Godsdienst
- Handicap en Chronische ziekte
- Alle vormen van discriminatie
- Andere discriminatiegrond



Oplossingen per sector

Maatschappelijke initiatieven



In deze sector zijn ras (*afkomst*), *gender en seksuele gerichtheid* en *levensovertuiging en godsdiens* de meest genoemde discriminatiegronden. De ingezette oplossingen of werkwijzen zijn:

- **Zichtbaar maken van discriminatie**
Dit gebeurt door onderzoek (kwalitatief en kwantitatief), het creëren en aanbieden van platforms aan groepen die discriminatie aanklaarten en het direct publiceren/publiek maken van incidenten.
- **Systeemverandering**
Door het agenderen en bewust maken van machtsstructuren en deze in in te bedden in beleid kan er systeemverandering plaatsvinden.
- **Onderwijs en educatie**
Veel gewenste veranderingen in het onderwijs hebben met name betrekking op een betere representatie van minderheidsgroepen in geschiedenisboeken en het vertellen van meerdere verhalen in het onderwijscurricula.
- **Safe spaces**
Deze veilige ruimten zijn exclusief bedoeld voor mensen uit de LHBTI gemeenschappen.
- **Micro-revoluties**
Deze ontstaan door het creëren van bewustzijn binnen onderwijs, bedrijfsleven en overheidsinstituten, middels training, dialoog en kennisoverdracht.

Onderwijs



In deze sector zijn ras (*afkomst*), *gender en seksuele gerichtheid* de meest genoemde discriminatiegronden. De ingezette oplossingen of werkwijzen zijn:

- **Kansenongelijkheid**
Deelnemers zetten de volgende maatregelen in: discriminatie aantoonbaar maken op het gebied van instroom en doorstroom van leerlingen in het basis- en voortgezet onderwijs, met betrekking tot stage discriminatie in het MBO en HBO, veranderen van het onderwijscurriculum en het verbreiden van het studentenbestand ten behoeve van representatie.
- **Good practices** inzetten en discriminatie bespreekbaar maken.

Bedrijfsleven



In deze sector zijn *gender en seksuele gerichtheid* en ras (*afkomst*) de meest genoemde discriminatiegronden. De ingezette oplossingen of werkwijzen zijn:

- **Meetbaar maken van beleid**
Deelnemers zetten de volgende maatregelen in:
 - 1) Het meetbaar maken van discriminatie en het koppelen van targets aan diversiteits- en inclusiebeleid.
 - 2) Een grotere instroom en doorstroom van divers personeel naar de top, subtop en middle management functies.
 - 3) Evaluatie door middel van een medewerkerstevredenheids-onderzoek en tot slot de registratie van het aantal meldingen van discriminatie.
- **Inzet van rolmodellen**
Veel bedrijven zijn van mening dat rolmodellen een positief effect hebben op de instroom en doorstroom van divers personeel in de organisatie.
- **Inzet op talent**
Bedrijven richten zich primair op de talenten van de werknemer en proberen het potentieel zo goed mogelijk te ontwikkelen. Hierbij worden drijfveren gemeten met behulp van een 'strength finder' test.

- **Netwerken organiseren**
Diverse private organisaties richten netwerken op om zichtbaarheid te geven aan diverse groepen, zoals een vrouwen netwerk, LHBTI netwerk en culturele diversiteitscommissies. Deze netwerken organiseren events voor de organisatie zoals: pride, coming out day, iftars, de ramadan experience, diversity dinners.

- **Ervaringsgericht leren**
Ervaringsgericht leren kan een kritische reflectie op het organisatiesysteem teweeg brengen door middel van workshops en trainingen over discriminatie, diversiteit en inclusie.

Overheid (interne omgeving)



In deze sector zijn *ras (afkomst), gender en seksuele gerichtheid en levensovertuiging en godsdienst* de meest genoemde discriminatiegronden. De ingezette oplossingen of werkwijzen zijn:

- **Diversiteit en inclusie trainingen**
D&I beleid is effectief wanneer diverse lagen in het overheidsorgaan daadwerkelijk de waarde inzien van een divers en inclusief werkklimaat.
- **Diversiteit en inclusienetwerken**
Er zijn diversiteitsnetwerken opgericht die bewustzijn op bepaalde thema's proberen te creëren en rondom deze thema's evenementen organiseren.
- **Werving- en selectiebeleid**
De gemeente Den Haag heeft getest of anoniem solliciteren bijdroeg aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. De resultaten van deze test waren positief.

Overheid (externe omgeving)

- **Samenwerken met sleutelfiguren**
De sleutelfiguren zijn in staat zijn kennis te verschaffen over de eigen gemeenschappen en kunnen input leveren voor nieuw beleid en een preventieve aanpak.

- **Advies, implementatie en handhaving**
Het is belangrijk dat de implementatie van adviezen in beleid en wetgeving wordt nageliefd met betrekking tot discriminatiekwesties.

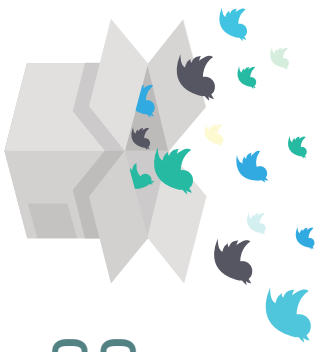
- **Herdefiniëring van diversiteitsagenda**
De diversiteitsagenda van gemeenten behoeven een evaluatie en herijking om te zien of deze nog voldoende aansluit bij de behoeften van de actuele tijd.

Media



In deze sector zijn *ras (afkomst) en gender en seksuele gerichtheid* de meest genoemde discriminatiegronden. De ingezette oplossingen of werkwijzen zijn:

- **Representatie en diversiteit**
Deelnemers streven ernaar om minderheidsgroepen zoals migranten zelf aan het woord te laten of met hen te spreken.
- **Feitencheck en analyse berichtgeving**
- **Zichtbaar uitspreken tegen discriminatie**

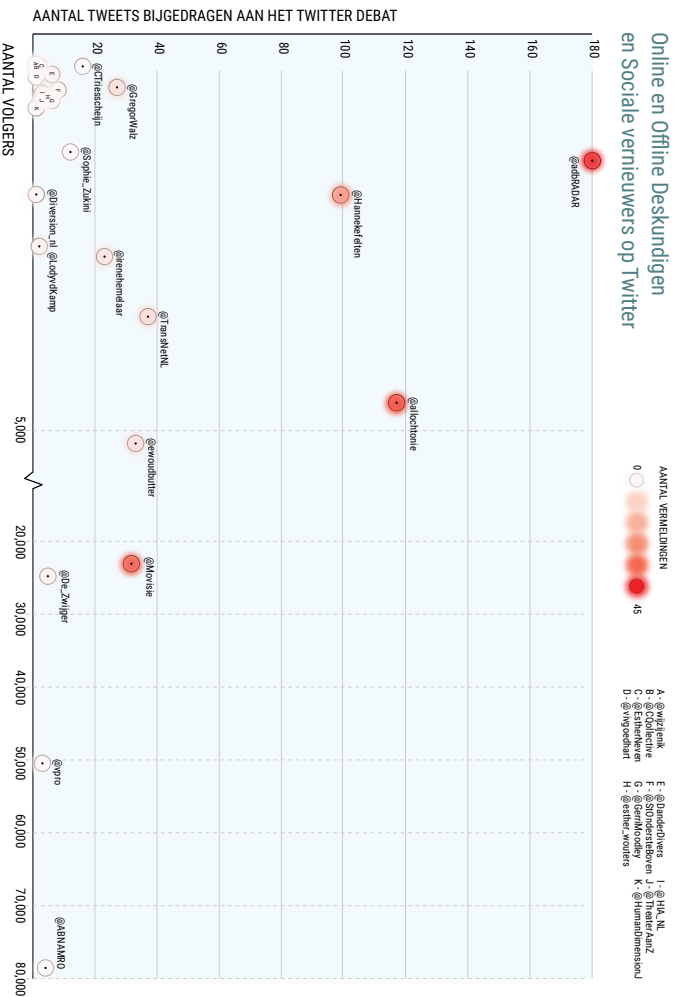


ONLINE ONDERZOEK

Een tweede onderdeel van de social mapping methode betreft de online aanwezigheid van de onderzochte deelnemers. Online aanwezigheid wordt in de publiekspersceptie meestal gekoppeld aan de term 'influencer':

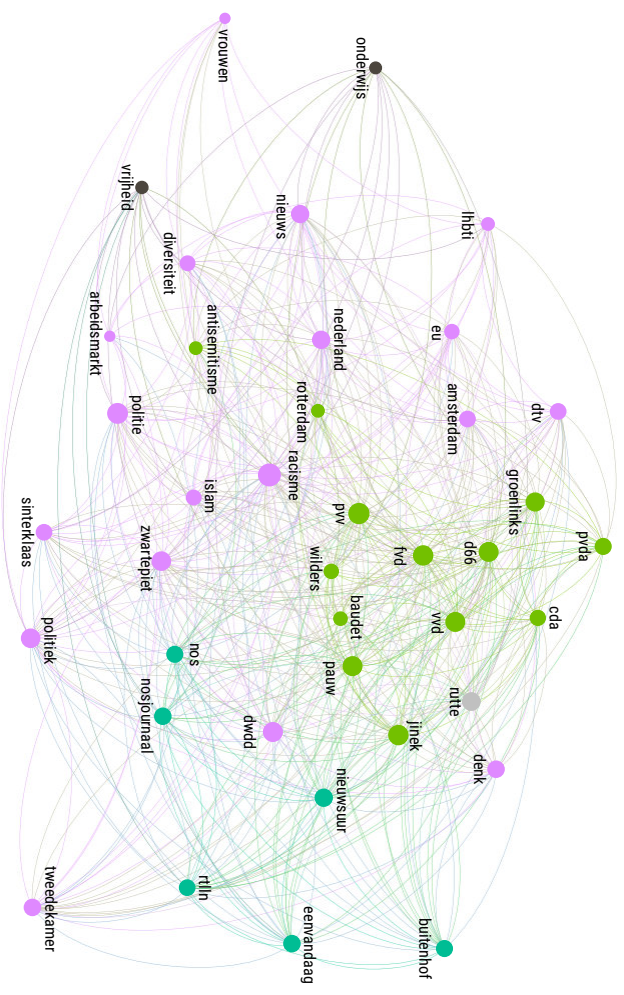
De mate waarin de deelnemende deskundigen en sociale vernieuwers online actief zijn, een groot bereik hebben en autoriteit hebben. Dat meten we aan de hand van het aantal tweets, het aantal volgers, en het aantal keer dat deelnemers online worden genoemd.

We zien dat weinig deelnemers uit het offline onderzoek wezenlijk bijdragen aan het maatschappelijk debat over discriminatie op Twitter.



Behandelde thema's op Twitter

Onderstaand schema geeft een overzicht van veel gebruikte hashtags op Twitter. Dat kunnen zowel woorden als organisaties zijn. Zo is elk punt op de kaart een hashtag (onderwerp). Hoe vaker twee hashtags (twee punten op de kaart) in één tweet genoemd worden, des te dichter deze twee punten bij elkaar staan en deze krijgen dan een eigen kleur. De groene nodes bevatten bijvoorbeeld veel hashtags met de naam van de politieke partijen, die vaker samen in één bericht genoemd worden.



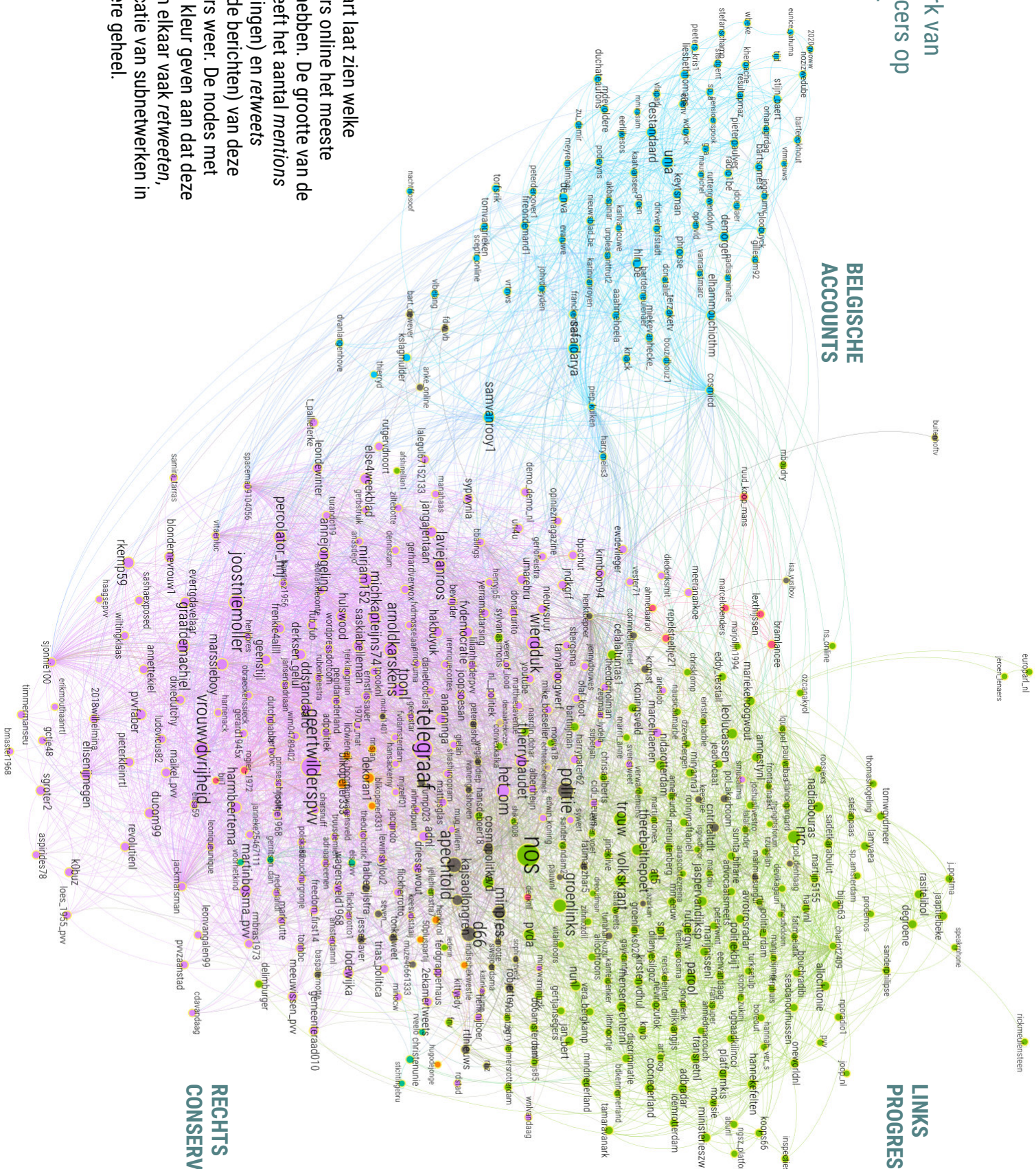
De behandelde thema's op het gebied van discriminatie gaan met name over LHBT-vraagstukken, de slechtere positie van vrouwen, islamofobie, antisemitisme en zwarte piet. De belangrijkste maatschappelijke sectoren waarin deze thema's worden besproken zijn de arbeidsmarkt, het onderwijs en de politiek en politiek met een duidelijke rol voor mainstream media. In dit opzicht sluiten de online en offline thema's op elkaar aan.

Network van influencers op Twitter

BELGISCHE ACCOUNTS

LINKS PROGRESSIEF

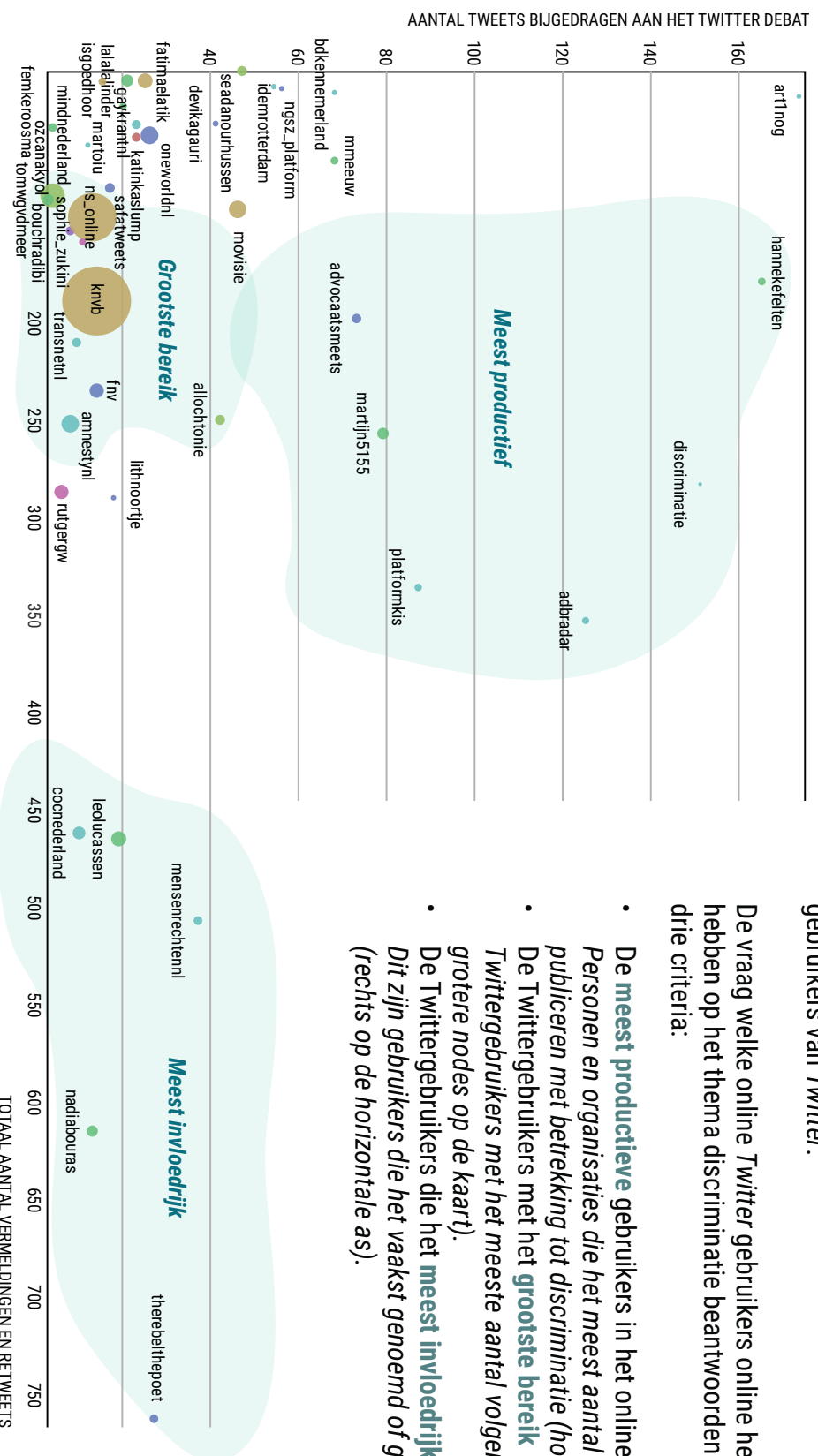
RECHTS CONSERVATIEF



Deze kaart laat zien welke gebruikers online het meeste invloed hebben. De grootte van de nodes geeft het aantal *mentions* (vermeldingen) en *retweets* (herhaalde berichten) van deze gebruikers weer. De nodes met dezelfde kleur geven aan dat deze personen elkaar vaak *retweetten*, een indicatie van subnetwerken in het grotere geheel.

Influencers op Twitter

Het online gesprek op *Twitter* over discriminatie is op hoofdlijnen op te delen in een ‘rechts-conservatief’ deel en een ‘links-progressief’ deel. Links-progressief staat bijvoorbeeld voor het opnemen van vluchtelingen, het toezien op de bescherming van Artikel 1 van de Grondwet of het agenderen van het koloniale verleden van Nederland. Rechts-conservatief staat bijvoorbeeld voor het opheffen van mensenrechtenverdragen, het sluiten van de landsgrenzen (anti-Europese Unie) of een verbod op moskeën en islamitisch onderwijs. Omwille van de scope van dit onderzoek laten we de Belgische berichten verder buiten beschouwing.



Een ‘middengroep’ is op *Twitter* niet direct definieerbaar. Het online debat kan weliswaar gevoerd worden door mensen die een neutrale of genuanceerde mening hebben, maar de manier waarop die meningen aan linker- of rechterzijde aandacht genereren zorgen ervoor dat het debat over het thema discriminatie (uiteindelijk) naar een van de twee polen wordt geduwd.

Organisaties die discriminatie op religieuze gronden aankarten, zoals antisemitisme en islamhaat, zijn minder goed vertegenwoordigd op *Twitter*, ofwel ze hebben relatief minder invloed. Dit lijkt een gemiste kans omdat de thema’s antisemitisme en islamhaat op zichzelf staand veel worden besproken online, maar dan door vele individuele gebruikers van *Twitter*.

De vraag welke online *Twitter* gebruikers online het meeste ‘invloed’ hebben op het thema discriminatie beantwoorden we aan de hand van drie criteria:

- De **meest productieve** gebruikers in het online Twitterdebat *Personen en organisaties die het meest aantal tweets publiceren met betrekking tot discriminatie (hoog op de verticale as).*
- De **Twittergebruikers met het grootste bereik** *Twittergebruikers met het meeste aantal volgers (weergegeven als grotere nodes op de kaart).*
- De **Twittergebruikers die het meest invloedrijk zijn.** *Dit zijn gebruikers die het vaakst genoemd of getweet worden (rechts op de horizontale as).*

Professionals op LinkedIn

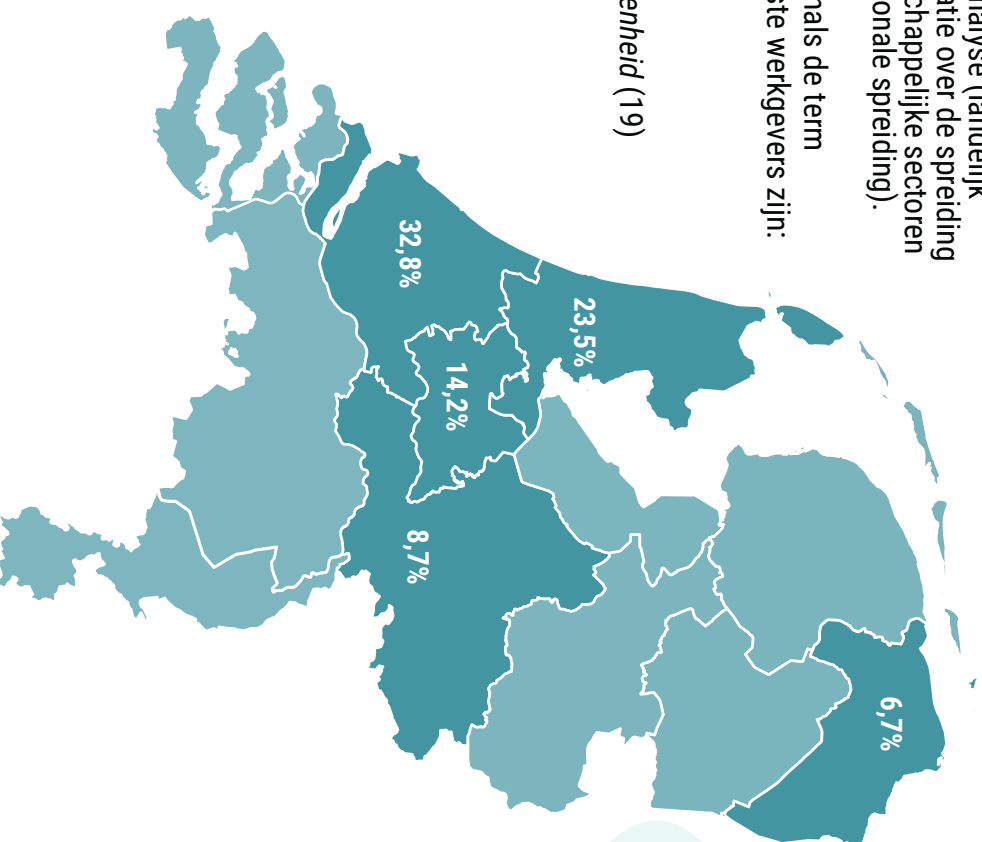
LinkedIn is het platform voor professionals die een netwerk onderhouden van collega's die zich in meer of mindere mate in hetzelfde werkveld bevinden. LinkedIn geeft, in vergelijking met Twitter, meer invulling aan het profiel van de gebruiker, zoals een specificering naar maatschappelijke sector, leeftijd en werkervaring (deskundigheid).

Wanneer de term discriminatie in de diverse LinkedIn profielomschrijvingen van gebruikers geïnventariseerd wordt komen professionals in beeld die op landelijke schaal met dit onderwerp werken. Ter aanvulling op het offline onderzoek (regionaal netwerk) en de Twitter analyse (landelijk maatschappelijk debat) geeft LinkedIn informatie over de spreiding van deze professionals over de diverse maatschappelijke sectoren en over de locatie waar zij werkzaam zijn (regionale spreiding).

Op LinkedIn hebben ongeveer 2.000 professionals de term *discriminatie* in hun profiel verwerkt. De grootste werkgevers zijn:

- RADAR (39)
- Politie (38)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (19)
- Ministerie van Veiligheid en Justitie (18)
- Radboud (14)

Uit de kaart blijkt dat de meerderheid van de professionals werkzaam is in Midden- en West-Nederland. Het offline netwerk van 72 deelnemers dat wij hebben geïnventariseerd heeft ook een zwaartepunt in de Randstad.



Hiermee lijkt er een correlatie te bestaan tussen de bevolkingsaantallen en de vestiging van organisaties en professionals: hoe drukker de regio, des te meer professionals er werkzaam zijn. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de Randstad wat betreft nationaliteiten en levensbeschouwingen meer divers is dan dunner bevolkte gebieden, maar met zekerheid valt dit niet te stellen.

Spreiding van discriminatie professionals in Nederland

Amsterdam	: 23,5%
Rotterdam	: 21,2%
Utrecht	: 14,2%
Den Haag	: 11,6%
Nijmegen	: 8,7%
Groningen	: 6,7%
Overig	: 21,1%

Werkgevers met meeste professionals: RADAR, Artikel 1 en diverse meldpunten



Instituten via het Google zoekalgoritme

We beschouwen de eerste 100 zoekresultaten die *Google* presenteert nadat we de zoekterm ‘discriminatie’ invoeren. De zoekopdracht hebben wij in een specifiek internetprogramma zo geprogrammeerd dat alle persoonlijke locatiegegevens, *cookies* en andere elementen, die afgestemd zijn op het persoonlijke surfgedrag of voorkeuren van de gebruiker, uitgeschakeld zijn. Onderstaand overzicht geeft zo een representatief beeld van de vindbaarheid van platforms die informatie aanbieden op het thema discriminatie.

#	Platform	Maatschappelijke sector	Vermeldingen in Google
1	Nos.nl	Media	9
2	Rijksoverheid.nl	Overheid	9
3	Amnesty.nl	Maatschappelijk	6
4	RTLnieuws.nl	Media	5
5	Volkskrant.nl	Media	5
6	Artikel1midnederland.nl	Maatschappelijk	4
7	ledertgelijk.nl	Maatschappelijk	4
8	KIS.nl	Overheid	4
9	Mensenrechten.nl	Maatschappelijk	3
10	Schoolenveiligheid.nl	Overheid	3

Mediabedrijven hebben een grote invloed op de zoekresultaten van *Google*, in de top 5 van zoekresultaten komen drie mediaplatforms voor. Dit komt overeen met de constatering van deelnemers aan het offline onderzoek dat media een belangrijke stem hebben in de beeldvorming over discriminatie. Als pr- of uitvoeringspartner in de vervolgfases van het project Nieuw Wij Lab kunnen deze platforms interessant zijn, voor zover de aard van de organisatie (publiek of privaat) een dergelijke samenwerking toestaat.

Activeren van de middengroep

Deskundigen en sociale vernieuwers hebben verschillende perspectieven op het begrip ‘middengroep’. Zij hanteren elk vanuit hun eigen perspectief methoden om deze groep te bereiken en te activeren.

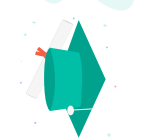
De belangrijkste methoden zijn:

- *Bewustwording op microniveau*
- *Inzet op raakvlakken*
- *Inzet van change-agents*
- *Zichtbaar maken van positieve effecten*
- *Positief kader en herhaling*
- *Activering in de media*
- *Samenwerking met andere media*
- *Zelfstandigheid*
- *Persoonlijke ervaringen*
- *Kracht van nuance*
- *Sociale media*

Lijst van 72 deskundigen en sociale vernieuwers (bijlage)



Bedrijfsleven



Onderwijs



Maatschappelijke initiatieven



Media



Overheid



Kunst en cultuur

Nieuwwij
verbindt de verschillen

VSBFonds,
iedereen doet mee

Stichting Nieuw Wij

Nieuwe Herengracht 18
1018 DP Amsterdam



Onderdeel van
het project
Nieuw Wij Lab

www.nieuwwij.nl
info@nieuwwij.nl

Dit rapport valt onder de AVG privacy wet- en regelgeving. Persoonsgegevens van de onderzochte doelgroep mogen niet gedeeld worden met derden zonder toestemming van Stichting Nieuw Wij.

