

KUNNEN WE IMPLICIETE RACIALE VOOROORDELEN OP DE WERKVLOER BESTRIJDEN?

DE EFFECTEN VAN BIAS TRAINING OP BASIS VAN DE CONTACTHYPOTHESE

Aantal woorden: 14791

Dami Oguntubi
Studentennummer: 01705312

Promotor: Prof. Pieter Van Dessel

Academiejaar: 2021 - 2022

Corona Preamble

Een deel van deze masterproef werd verwezenlijkt tijdens de coronacrisis. De impact van deze crisissituatie op de masterproef was toch vrij uitgebreid. De oorspronkelijke opzet van de masterproef was namelijk om een experiment fysiek uit te voeren. We hadden ervoor gekozen om in een winkel in Gent effecten na te gaan van bias training voor medewerkers. Helaas heeft corona ons verhinderd om dit te doen en hebben we ervoor moeten kiezen om de dataverzameling op een andere manier uit te voeren. We hebben er dan voor gekozen om het experiment om te bouwen naar een online versie.

Woord vooraf

Vijf jaar geleden toen ik de keuze maakte om mij in te schrijven in de opleiding Psychologie aan de UGent leek dit moment nog zo ver weg. Ik begon met enige twijfel aan de opleiding. Knopen doorhakken is nooit één van mijn sterke kwaliteiten geweest dus ik wist niet zeker of de opleiding mij goed ging liggen. Nu na vijf jaar kan ik zeggen dat het een leerrijke ervaring is geweest. Naast de kennis en de competenties die ik doorheen de jaren heb verworven heeft de opleiding ook mijn groei naar volwassenheid gevormd. Daar ben ik heel dankbaar voor. Door mijn eigen Nigeriaanse roots, liggen topics zoals racisme en discriminatie me nauw aan het hart. In combinatie met mijn interesse in de bedrijfspsychologie is het onderwerp van deze masterproef op mijn lijf geschreven. Hoewel we zeker op de goede weg zijn kan er nog veel verbeteren op het vlak van discriminatie op de werkvloer. Ik hoop dat deze masterproef daar een steentje aan bijdraagt. Ik wil dan ook mijn dank betuigen aan enkele mensen die deze masterproef mee werkelijkheid hebben gemaakt.

Allereerst wil ik mijn promotor, Pieter Van Dessel, bedanken. Je luisterde steeds naar mijn zorgen, toonde begrip voor drukke periodes en stond steeds paraat met een antwoord op al mijn vragen. Ik had steeds de vrijheid om zelfstandig aan de slag te gaan maar ik kon steeds rekenen op hulp en feedback als ik die nodig had. Bedankt voor deze twee boeiende jaren.

Daarnaast wil ik ook mijn mama bedanken voor de steun die ze me geboden heeft gedurende deze vijf jaar. Ze gaf me steeds de nodige peptalks om mijn doorzettingsvermogen weer wat aan te sterken. Ik wil ook mijn zus bedanken voor haar behulpzame tips en luisterend oor.

Ook wil ik mijn vriend bedanken bij wie ik terecht kon als de stress even teveel werd. Ik wil je ook bedanken voor jouw hulp in het aanpassen en perfectioneren van de lay-out van mijn masterproef. Bedankt voor jouw kalmte en bemoedigende woorden.

Abstract

In deze masterproef gingen we na of bias training raciale bias in gedrag ten opzichte van zwarte mensen kan verminderen in een groep van witte mensen. De bias training is gestoeld op een inferentiële theorie van bias en gaat in op inferenties die de contacthypothese onderliggen. Onderzoek rond de contacthypothese toont dat contact met uit-groep leden bias kan verminderen maar dit vooral voor de verandering van expliciete of bewuste bias in gedrag. Echter, vanuit inferentiële theorieën kan contact leiden tot inferenties die kunnen worden inge oefend en zo ook veranderingen teweegbrengen in meer onbewuste of impliciete bias. Om dit na te gaan werd eerst een screeningstudie uitgevoerd om na te gaan op welke plaats en in welk gedrag zwarte personen soms (impliciete) bias ervaren. Daarna werd een experiment uitgevoerd in een virtuele winkelomgeving waarin de participant zich diende in te leven dat ze een winkelbediende waren en klanten zo goed mogelijk wilden helpen. Meerdere (virtuele) klanten kwamen binnen in deze winkel en bias in gedrag werd nagegaan ten opzichte van zwarte klanten. Hierna vond een training plaats in deze virtuele omgeving waarbij proefpersonen dienden te reageren zonder bias vanuit hun doel om klanten te helpen. Daarna werd bias in gedrag opnieuw nagegaan. De resultaten boden initiële evidentie dat bias in gedrag verminderde na de training. Een belangrijke beperking is dat er slechts een klein aantal proefpersonen bias vertoonde op baseline waardoor de statistische power van de toetsen beperkt was.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
<i>Wat is diversiteit?</i>	1
<i>Effecten van raciale diversiteit op de werkvloer</i>	2
<i>Vooroordelen</i>	3
<i>Discriminatie</i>	5
<i>De relatie tussen raciale vooroordelen en discriminatie</i>	5
<i>Metten van impliciete raciale vooroordelen</i>	6
<i>Theorieën over de mentale processen die evaluaties onderliggen</i>	8
<i>Toepassingen van impliciete evaluatie onderzoek</i>	9
<i>Interventies ter verandering van impliciete raciale vooroordelen</i>	9
<i>De contacthypothese</i>	11
De geschiedenis	11
Een nieuwe visie op de contacthypothese en de toepassing in interventies	12
<i>Onderzoekshypothesen</i>	14
Methode	17
<i>Vooronderzoek</i>	17
Methode	17
Resultaten	17
<i>Experiment</i>	18
Proefpersonen	18
Procedure	18
Resultaten	25
<i>Bias in conversatie met klant</i>	25
<i>Bias in afstand houden</i>	25
<i>Exploratieve analyses: moderatoren</i>	26
Discussie	27
<i>Effecten van de training</i>	27
<i>Theoretische implicaties</i>	28
<i>Praktische implicaties</i>	29
<i>Beperkingen van dit onderzoek</i>	29
<i>Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek</i>	30
Conclusie	31

Referenties	32
Bijlagen	38
<i>Bijlage 1 : Vragenlijst vooronderzoek</i>	38
<i>Bijlage 2 : Informed consent</i>	41
<i>Bijlage 3 : Witte klant komt de winkel binnen</i>	42

Zowel binnen de wetenschappelijke als niet-wetenschappelijke wereld zijn diversiteit en discriminatie hot topics. Dit is niet verrassend gezien de toenemende globalisering in de wereld. We bemerken maatschappelijke veranderingen waarbij discriminatie niet langer getolereerd wordt door het grote publiek. Voorbeelden zijn de opkomst van Black Lives Matter en Stop Asian Hate, internationale bewegingen die deze jaren al voor heel wat oproer hebben gezorgd. Daarnaast zien we net zoals in de wereld algemeen ook binnen organisaties steeds meer diversiteit, iets wat veel vraagstukken met zich meebrengt. Er zijn tal van onderzoeken die nagaan welke positieve of negatieve effecten diversiteit op de werkvloer kan teweegbrengen en wat de oorzaken en gevolgen zijn van discriminatie op de werkvloer. Binnen deze masterproef zal ik een kort overzicht bieden van huidige wetenschappelijke inzichten over (effecten van) diversiteit en discriminatie op de werkvloer. Vervolgens beschrijf ik een nieuwe interventie om discriminatie op vlak van huidskleur tegen te gaan, die gebaseerd is op de contacthypothese en die uitgewerkt is in het kader van deze masterproef. Ik bespreek vervolgens een experiment waarin we de effecten van deze interventie onderzochten in een context waar proefpersonen verkopers zijn in een virtuele kledingwinkel. Deze masterproef heeft als doel de kloof tussen wetenschap en praktijk te verkleinen door op zoek te gaan naar nieuwe wetenschappelijke inzichten die kunnen leiden tot concrete strategieën en technieken om discriminatie op de werkvloer te voorkomen die gemakkelijk kunnen vertaald worden naar de praktijk.

Wat is diversiteit?

Diversiteit kan gedefinieerd worden als het bestaan van verschillen tussen mensen met betrekking tot leeftijd, sociaal economische status, etniciteit, gender, fysiek en mentaal vermogen, ras, seksuele oriëntatie en geloofsovertuiging (Etsy, Katharine, Griffin, & Schorr-Hirsch, 1995). Op basis van deze verschillen wordt diversiteit vaak opgesplitst in twee categorieën: surface-level diversiteit en deep-level diversiteit (Harrison, Price, & Bell, 1998). Surface-level diversiteit gaat over de kenmerken die zichtbaar zijn in een eerste oogopslag, zoals leeftijd, ras en gender (Philips, Northcraft, & Neale, 2006). Deep-level diversiteit daarentegen gaat over iemands persoonlijkheid, waarden, overtuigingen, attitudes en mentale modellen (Bell, 2007). In dit onderzoek zullen we ons toespitsen op (surface-level) diversiteit met betrekking tot etniciteit of ras. Dit wordt ook wel culturele diversiteit, raciale diversiteit of etnische diversiteit genoemd (Martin, 2014).

Effecten van raciale diversiteit op de werkvloer

Binnen de literatuur vinden we evidentie voor belangrijke maar ook zeer diverse effecten van diversiteit op de werkvloer. We sommen enkele belangrijke effecten op die in de literatuur vaak worden aangehaald. Ng en Stephenson (2016) maken een onderscheid tussen de effecten van diversiteit op 3 niveaus: individueel, groep en organisatie.

Evidentie toont dat op individueel niveau er verschillende positieve effecten van diversiteit kunnen zijn. Een eerste mogelijk nuttig gevolg van diversiteit op individueel niveau is dat mensen met een verschillende culturele achtergrond soms een andere manier van denken hanteren wat kan leiden tot meer productiviteit. Op deze manier kunnen organisatorische vraagstukken namelijk vanuit een variëteit van perspectieven benaderd worden. Daarnaast vinden onderzoekers ook terug dat werknemers beter voorbereid zijn op internationale uitbreiding als diversiteit al vertegenwoordigd is op de werkvloer. De culturele shock zal als minder groot worden ervaren (Martin, 2014). Langs de andere kant ziet men in onderzoek soms ook enkele minder positieve effecten van diversiteit zoals personeel dat vertrekt of een verminderde productiviteit vertoont ten gevolge van vooroordelen en discriminatie (Devoe, 1999). Zo zijn er dan ook verschillende vormen van diversiteitsmanagement ontstaan. Diversiteitsmanagement, zoals *affirmative action* (het opzettelijk bevoordelen van minderheden) blijkt een positief effect te hebben op objectief carrièresucces zoals op vlak van hiërarchie, loon, ervaring en promotie. Daarnaast zien we ook een positief effect van diversiteitsmanagement op subjectief carrièresucces van deze minderheidsgroepen. Hieronder verstaan we een hogere tevredenheid, meer inzet en betrokkenheid en betere prestaties.

Uit onderzoek blijkt dat op het groepsniveau volgende randfactoren erg van belang zijn voor de effecten van diversiteit: de mate dat de teamleden geloven in de kracht van diversiteit, het soort taken dat de teams uitvoeren en de mate van diversiteit in je team zelf. Als de teamleden geloven in de kracht van diversiteit en hiervoor openstaan dan is de kans groter dat een divers samengesteld team tot betere resultaten komt (Van Dick, Van Knippenberg, Hägele, Guillaume, & Brodbeck, 2008). Maar bij een divers team is er ook een grotere kans op interpersoonlijke conflicten. Cultureel diverse medewerkers hebben vaak andere opinies, gedachten, waarden, normen, gewoontes en tradities waardoor de kans op interpersoonlijke conflicten toeneemt. Deze interpersoonlijke conflicten kunnen resulteren in een verminderde productiviteit en negatieve emoties bij de werknemers (Martin, 2014). Ook het type taak dat het divers team moet uitvoeren speelt een rol bij hun teamprestaties. We kunnen betere prestaties verwachten van teams die creatieve taken moeten uitvoeren (Nouri et al., 2013).

Daarnaast is ook de mate van diversiteit in het team van belang. Richard, Kochan en McMillan-Capehart (2002) veronderstellen dat de relatie tussen diversiteit en goede prestaties curvilineair is. Als het niveau van diversiteit verhoogd wordt zullen ook de voordelen van diversiteit stijgen. Wanneer echter het optimale niveau van diversiteit bereikt is zullen teams de negatieve gevolgen van diversiteit ondervinden.

Tot slot zijn er ook effecten op het organisatorisch niveau. Er is evidentie voor positieve gevolgen van diversiteit op de werkvloer op organisatieniveau zoals een vermindering in rechtszaken, een toename in marketing opportuniteiten en creativiteit en een verbeterd bedrijfsimago (Etsy, Katharine, Griffin, & Schorr-Hirsch, 1995). Bij dergelijke effecten spelen vooral volgende moderatoren een belangrijke rol: de strategische oriëntatie van de organisatie, het type leiderschap in de organisatie en de aanwezigheid van een diversiteitsbeleid. In onderzoek van Richard (2000) werd evidentie gevonden dat diversiteit op de werkvloer een positieve impact had op de werknemersproductiviteit, opbrengsten en marktprestaties voor bedrijven met een groei-oriëntatie. In een later onderzoek van Richard, Richard, McMillan, Chadwick, en Dwyer (2003) werd gevonden dat diversiteit de prestaties van bedrijven met een innovatieve strategie bevorderde. We kunnen dus stellen dat bedrijven die groei en innovatie nastreven waarschijnlijk een groter voordeel zullen halen uit diversiteit. Vervolgens speelt ook het type leiderschap een rol in de effectiviteit van diversiteit. Uit het onderzoek van Ayoko en Konrad (2012) blijkt dat efficiënt leiderschap taak- en relationele conflicten kan verminderen in diverse teams. Als laatste is het ook belangrijk dat de juiste HR-praktijken ingevoerd worden om diversiteit op de werkvloer optimaal te begeleiden. Op deze manier worden de potentiële voordelen gemaximaliseerd en de potentiële nadelen geminimaliseerd.

Samenvattend kunnen we dus zeggen dat er veelal positieve effecten lijken te zijn van diversiteit op verschillende niveaus maar dat er ook belangrijke randvoorwaarden zijn. Het is ook belangrijk om te begrijpen dat in de huidige samenleving er hoe dan ook sprake is van diversiteit en werkgevers kunnen daar niet zomaar omheen. Om mensen van allerlei achtergronden goed te laten samenwerken is het dan ook belangrijk om de mogelijke valkuilen te onderzoeken en om na te gaan of we deze kunnen vermijden of oplossen als ze zich voordoen. Een van die valkuilen is het risico op raciale vooroordelen en discriminatie.

Vooroordelen

Door de enorme toename in diversiteit op de werkvloer hebben we ook steeds meer te maken met vooroordelen en discriminatie binnen de werkcontext. In de literatuur zijn verschillende definities te vinden van vooroordelen. In 1954 beschreef Allport het begrip ‘vooordeel’ als

een aversieve of vijandige attitude die iemand heeft tegenover een groep of een lid van die groep. Er worden hierbij kenmerken toegeschreven aan de uit-groep (i.e., een groep van personen die niet behoren tot dezelfde groep als de persoon zelf), zonder de verschillen binnen die uit-groep in rekening te brengen (Scheepers, Felling, & Peters, 1989). Dit wil zeggen dat men een gegeneraliseerd oordeel heeft tegenover leden van de uit-groep die niet overeenstemt met de werkelijkheid (Hagendoorn, 1986).

Het begrip ‘attitude’ is in de definities van vooroordelen prominent aanwezig. Een attitude wordt door Allport (1954) beschreven als “een staat van neurale en mentale paraatheid die een directe invloed heeft op de reactie van het individu op alle objecten en situaties waarmee het individu in contact komt”. In de literatuur zijn er echter verschillende definities van attitude. Het begrip wordt bijvoorbeeld ook vaak omschreven als een subjectieve en globale dispositie waarbij er een zekere voorkeur of afkeer naar een uit-groep is (Eagly & Chaiken, 1993). Het probleem met deze definities van attitude is dat ze refereren naar een latent psychologisch construct dat niet meteen te observeren is en enkel kan afgeleid worden uit de acties van mensen op basis van bepaalde assumpties. Vandaar dat tegenwoordig de focus in attitudeonderzoek soms verlegd wordt naar ‘evaluaties’. Deze worden gedefinieerd als observeerbare effecten, namelijk, het effect van een bepaalde stimulus op een bepaalde evaluatierespons (De Houwer, Gawronski, & Barnes-Holmes, 2013). Bijvoorbeeld, het zien van een persoon met andere huidskleur kan een bepaalde evaluatierespons uitlokken zoals het minder aangenaam beoordelen van deze persoon (i.e., een negatieve evaluatie).

Binnen de literatuur maakt men sinds de laatste twee decennia vaak een onderscheid tussen impliciete en expliciete evaluaties. Impliciete evaluaties kunnen gedefinieerd worden als effecten van stimuli op evaluatieve responsen die op min of meer automatische wijze plaatsvinden (bv. snel, onbewust, efficiënt, ongecontroleerd). Expliciete evaluaties daarentegen worden gemeten onder condities die minder automaticiteit vertonen (De Houwer, Gawronski, & Barnes-Holmes, 2013). Deze expliciete evaluaties kunnen bijvoorbeeld evaluaties zijn die gemeten worden via gesprekken en vragenlijsten (Nosek, 2007). Een voorbeeld van een expliciete evaluatie is het antwoord op de vraag “Over het algemeen, hoe onaangenaam of aangenaam vind je mensen met een andere huidskleur?” Een impliciete evaluatie daarentegen kan inhouden dat men aangenaamheid van mensen met een andere huidskleur moet aangeven maar dit in een taak waar men heel weinig tijd heeft om te antwoorden of waar men niet bewust is van het feit dat men aangenaamheid moet beoordelen.

Discriminatie

Discriminatie kan gedefinieerd worden als het verschillend behandelen van mensen gebaseerd op hun lidmaatschap in een sociale groep (Kite & Whitley, 2016). Discriminatie kan opnieuw positief of negatief zijn (i.e., het kan leiden tot gewenste of ongewenste effecten), maar de literatuur bedekt vooral negatieve discriminatie. Negatieve discriminatie vindt bijvoorbeeld plaats wanneer individuen worden uitgesloten en onfair worden behandeld omwille van gender, ras, leeftijd, seksuele voorkeur, invaliditeit, origine, of elke andere factor. Dit leidt vaak tot ongewenste effecten, zo blijkt dat leden van een uit-groep die vaak blootgesteld worden aan vooroordelen een lager welbevinden en zelfvertrouwen rapporteren (Scheepers, Felling, & Peters, 1989).

Discriminatie kan veel verschillende vormen aannemen. Een van de meest bestudeerde vorm van discriminatie is raciale discriminatie. Hierbij worden individuen of groepen anders behandeld op basis van de raciale groep waartoe ze behoren (Kite & Whitley, 2016).

De relatie tussen raciale vooroordelen en discriminatie

Raciale vooroordelen liggen vaak aan de basis van discriminatie op grond van ras/ethniciteit. Uit oudere literatuur vinden we vaak terug dat vooral “impliciete” raciale vooroordelen of “impliciete raciale bias” als belangrijke oorzaak van raciale discriminatie werden beschouwd (Devine, 1989; Fiske, 1998; Gaertner & Dovidio, 1986). Impliciete raciale vooroordelen werden hierbij beschouwd als stabiele mentale constructen die latent aanwezig zijn in iemands brein en die impliciete evaluaties (en discriminatie) bepalen. Uit onderzoek bleek bijvoorbeeld dat impliciete evaluaties in verband kunnen worden gebracht met discriminerende uitkomsten, zoals slechtere kwaliteit van interacties (McConnell & Leibold, 2001), beperkte kansen op de arbeidsmarkt (Bertrand & Mullainathan, 2004) en een verminderde kans op het ontvangen van levensreddende medische noodbehandelingen (Green et al., 2007). Veel theoretici beweerden dat impliciete vooroordelen krachtige determinanten van gedrag zijn, juist omdat mensen zich er niet persoonlijk van bewust zijn en omdat ze voorkomen ondanks bewuste niet-vooringenomen attitudes of intenties om niet vooringenomen te zijn (Bargh, 1999; Devine, 1989; Gaertner & Dovidio, 1986). Impliciete vooroordelen zouden er zo toe kunnen leiden dat mensen onbewust medeplichtig zijn aan de instandhouding van discriminatie.

De realiteit van aanhoudende raciale ongelijkheden, gecombineerd met de empirisch vastgestelde verbanden tussen (impliciete) vooroordelen en discriminerende resultaten, heeft geleid tot een duidelijke roep om strategieën te ontwikkelen om deze vooroordelen te verminderen (Fiske, 1998; Smedley, Stith, & Nelson, 2003). In reactie hierop ontstond een

explosie van empirische inspanningen om impliciete vooroordelen te verminderen (Blair, 2002). Deze inspanningen hebben een aantal gemakkelijk te implementeren strategieën en interventies voortgebracht, zoals de strategie om het perspectief in te nemen van gestigmatiseerde anderen (Galinsky & Moskowitz, 2000) en het bedenken van tegenstereotiepe voorbeelden (Blair, Ma, & Lenton, 2001; Dasgupta & Greenwald, 2001). Deze strategieën bleken in onderzoek vaak reducties in impliciete vooroordelen op te leveren, ook als mensen de strategieën gebruiken in opdracht van de experimentator, zonder de intentie om impliciete vooringenomenheid te verminderen.

Binnen recentere literatuur vinden we echter kritiek op dergelijk onderzoek en op het beschouwen van impliciete vooroordelen als een stabiel mentaal construct algemeen. Impliciete bias werd vaak gezien als een verborgen kracht in mensen waardoor ze ongepaste handelingen uitvoeren. Dit perspectief kan echter veel weerstand oproepen, zeker wanneer men die verborgen bias als stabiel beschouwt. De Houwer (2019) introduceerde dan ook een alternatief perspectief waarbij impliciete bias beschouwd wordt als een gedragsfenomeen. Het wordt gezien als gedrag dat wordt beïnvloed of vertekend (i.e., bias) door kenmerken van de sociale (uit-)groep zoals huidskleur onder condities van automaticiteit (i.e. impliciete bias). Dit gedragsperspectief roept minder snel weerstand op omdat impliciete bias als iets wordt gezien dat mensen doen eerder dan iets wat ze bezitten. Dit gedragsperspectief op impliciete bias, waarbij vooral wordt gekeken naar observeerbare raciale evaluaties eerder dan een onobserveerbaar mentaal construct, kan dan ook op een andere manier aan discriminatie gekoppeld worden. Zeg je bijvoorbeeld dat iemand raciaal vooringenomen is, dan betekent dit dat een deel van wat die persoon doet (bv. de persoon glimlacht naar iemand, schudt iemand de hand, huurt iemand in voor een baan) wordt beïnvloed door aanwijzingen die duiden op de raciale groep van de ander (bv. huidskleur). De invloed van deze sociale signalen kunnen als impliciet worden bestempeld als het snel gebeurt, moeiteloos, onbedoeld, onbewust of op een bepaalde manier die moeilijk te controleren is. Bijvoorbeeld, iemand toont een impliciete raciale bias wanneer hij of zij snel en onbedoeld angstig reageert op de aanwezigheid van een andere persoon met een andere huidskleur.

Metten van impliciete raciale vooroordelen

Impliciete (raciale) evaluaties worden vaak gemeten aan de hand van computertaken zoals de Impliciete Associatie Test (IAT). De IAT is een categorisatietaak waarbij stimuli zo snel mogelijk aan vier verschillende categorieën moeten worden toegewezen zoals bijvoorbeeld 'wit', 'zwart', 'aangenaam', en 'onaangenaam'. Vroeger ging men uit van het idee dat

dergelijke taken de mate beoordelen waarin concepten in iemands geheugen in stabiele mate met elkaar zijn geassocieerd. Een onderzoeker die raciale vooroordelen bestudeert, zou bijvoorbeeld de sterkte van het verband tussen wit en aangenaam of onaangenaam kunnen vergelijken met de sterkte van het verband tussen zwart en aangenaam of onaangenaam. Als wit in een IAT sneller geassocieerd wordt wanneer dit samen moet worden geassocieerd met aangenaam dan met onaangenaam en dit effect groter is dan bij zwart, dan zou men kunnen concluderen dat wit in iemands geheugen sterker geassocieerd is met aangenaam dan met onaangenaam. Dergelijke associatie zou men kunnen beschouwen als stabiele “impliciete bias” zoals het vroeger werd geconceptualiseerd. Hoe groter het verschil in sterkte van associatie, hoe sterker het vooroordeel of de bias (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998).

Tegenwoordig wordt gedrag in de IAT echter minder vaak beschouwd als een index van mentale associaties en verborgen mentale vooroordelen. Eerder gaat men uit van het idee dat de IAT gedrag meet onder bepaalde condities van automaticiteit (De Houwer, 2019). Specifiek maakt de IAT gebruik van reactiecompetitie. Reactiecompetitie plaatst twee reacties tegenover elkaar: in dit geval het classificeren van stimuli door het drukken op twee knoppen (één links en één rechts). Wanneer men een snellere reactietijd heeft in een wit-zwart IAT bij het classificeren met de combinatie ‘wit’ en ‘aangenaam’, dan biedt dit een indicatie voor een meer positieve automatische evaluatie van witte mensen dan van zwarte mensen binnen die taak context. De IAT-score geeft dus, volgens recente literatuur, (categorisatie)gedrag aan dat afwijkt afhankelijk van de gecategoriseerde stimuli (het kan dus impliciete bias in categorisatiegedrag meten). Dergelijk gedrag kan echter afwijken afhankelijk van de situatie of het moment waarop het gedrag wordt nagegaan. In lijn met dit idee, blijkt dat er dan ook vaak verschillen waargenomen worden in individuele IAT scores over tijd of naargelang men verschillende taken gebruikt (De Houwer, 2019).

Als tegenhanger van maten van impliciete raciale vooroordelen zoals de IAT worden vaak ook meetinstrumenten gebruikt om expliciete raciale vooroordelen in kaart te brengen. Hiervoor bestaan tal van vragenlijsten die elk een ander aspect van vooroordelen en discriminatie benadrukken. Vanuit verschillende onderzoeken is gebleken dat expliciete en impliciete evaluaties niet altijd in overeenstemming zijn met elkaar (Dovidio, Kawakami, & Beach, 2003). Dit is van belang omdat ze ook in verschillende mate zouden kunnen bijdragen tot gedrag. Eén van de redenen voor inconsistenties tussen expliciete en impliciete evaluaties is dat mensen soms inaccuraat antwoorden. Bij expliciete vragenlijsten is het voornamelijk heel belangrijk dat mensen bereid zijn om zo accuraat mogelijk te antwoorden. Aan deze voorwaarde wordt er niet altijd voldaan omdat sommige mensen niet bereid zijn tot introspectie

of omdat ze sociaal wenselijk willen antwoorden op de vragen. Bij een IAT die de impliciete evaluaties meet, is er minder mogelijkheid (bv. te weinig tijd) om sociaal wenselijk te antwoorden (Bohner & Dickel, 2011). Uit onderzoek blijkt dat bij sociaal gevoelige onderwerpen zoals uit-groep vooroordelen en discriminatie het gedrag soms (maar zeker niet altijd) beter voorspeld kan worden door een IAT dan een expliciete vragenlijst (Bohner & Dickel, 2011).

Theorieën over de mentale processen die evaluaties onderliggen

Het onderzoek omtrent de afwijkingen of dissociaties tussen impliciete en expliciete evaluaties is lange tijd een voedingsbodem geweest voor duale procestheorieën van evaluaties. Deze gaan uit van de veronderstelling dat impliciete en expliciete evaluaties de resultaten weerspiegelen van twee kwalitatief verschillende processen. Hoewel deze theorieën verschillen in de details zijn ze vaak gekoppeld aan het generieke idee dat impliciete evaluaties de uitkomst van automatische associatieve processen weerspiegelen (specifiek zouden ze ontstaan via automatische activering van associaties), terwijl expliciete evaluaties de uitkomst zijn van gecontroleerde redeneringsprocessen (Gawronski, Houwer, & Sherman, 2020). Duale procesmodellen van vooroordelen (bv. Devine & Monteith, 1999) stellen vaak dat expliciete vooroordelen flexibel, labiel, gemotiveerd en ontvankelijk zijn voor situationele signalen. Terwijl impliciete vooroordelen, als gevolg van jarenlange blootstelling aan associaties in de omgeving, niet vatbaar zijn voor bewuste controle en relatief stabiel zijn (Brendl, Markman, & Messner, 2001; Devine, 1989; Karpinski & Hilton, 2001).

In overeenstemming met de recente nieuwe perspectieven over impliciete evaluaties (en IAT scores) zijn de duale procesmodellen nu echter niet zo dominant meer. In het afgelopen decennium zijn interpretaties van duale procestheorieën in toenemende mate getoetst en vergeleken met interpretaties van theorieën die slechts één proces invoeren om reacties op impliciete en expliciete metingen te verklaren. Onderzoek toont aan dat veel evidentie minstens even goed past bij dergelijke één-proces theorieën (Corneille & Stahl, 2021). In deze theorieën verklaart men vaak beide soorten evaluaties als het product van redeneringsprocessen of inferentiële processen. Deze processen starten vanuit overtuigingen (proposities) die leiden tot bepaalde redeneringen (inferenties) die evaluaties onderliggen. Deze inferentiële of propositionele processen kunnen de dissociaties tussen impliciete en expliciete evaluaties verklaren zonder beroep te moeten doen op twee verschillende processen omdat men uitgaat van het feit dat verschillende redeneringen worden gemaakt onder verschillende taakcondities (bv. condities van automaticiteit: Gawronski, Houwer, & Sherman, 2020).

Toepassingen van impliciete evaluatie onderzoek

Naast het verstrekken van waardevolle inzichten in de algemene mechanica van de menselijke geest, zijn impliciete meetinstrumenten in een groot aantal domeinen van de psychologie gebruikt om inzicht te verschaffen in domein-specifieke vragen. Enkele toepassingen zijn: vooroordelen in jurykeuze, het communicatiegedrag van zorgverleners, aankoopbeslissingen en de effecten van commerciële advertenties.

Hoewel er ondertussen verschillende toepassingen en interventies zijn die geïnspireerd zijn door impliciete maten is het vermeldenswaard dat het bij vrijwel al deze toepassingen gaat om toegepast onderzoek, niet om toepassingen door beoefenaars. Binnen het kader van “impliciete bias meting” zijn recent wel toepassingen gebeurd in de marketingwereld, waar tools worden opgesteld om eenvoudig IAT's af te nemen in een bepaalde doelgroep om evaluaties te meten voor een merk, advertentie of productverpakking naar keuze. Maar de mate waarin deze behulpzaam zijn voor beoefenaars die real-life problemen oplossen, is toch nog onduidelijk (Gawronski, Houwer, & Sherman, 2020). Of de praktische waarde als een criterium moet gebruikt worden om impliciete metingen te gaan evalueren is een discussie binnen het veld maar voor degenen die het belangrijk vinden is het tijd om beoefenaars te voorzien van eenvoudige methoden om impliciete metingen te gaan gebruiken in de praktijk.

Een belangrijk nieuw domein waar onderzoek rond impliciete cognitie recent meer toegepaste waarde heeft gekregen is in interventies om impliciete processen te veranderen. Hier is de focus in belangrijke mate gericht op het aanpassen van impliciete evaluaties. Hier gaan we in de volgende paragraaf op in. Binnen deze masterproef is het ons doel bij te dragen aan de praktische waarde van onderzoek over de verandering van impliciete raciale vooroordelen.

Interventies ter verandering van impliciete raciale vooroordelen

De studie van impliciete raciale voorkeuren wordt niet alleen aangestuurd door interesse in de onderliggende processen die ten grondslag liggen van deze voorkeuren, maar ook door een interesse in sociale verandering: hoe kan de uiting van impliciete raciale voorkeuren worden beperkt en zo discriminerend gedrag worden vermeden? Recent zijn vanuit verschillende onderzoeksteams interventies ontwikkeld ter verandering van impliciete (raciale) evaluaties. Echter vinden we dat er in de literatuur verrassend weinig bewijs is voor de relatieve effectiviteit. Van belang is hierbij dat paradigma's niet vaak systematisch vergeleken zijn waarbij gecontroleerd werd voor steekproef, setting, of procedurele details die niet relevant zijn voor de interventie zelf en dit zorgt voor moeilijkheden bij het interpreteren van de verschillen tussen onderzochte paradigma's. We bespreken twee artikels die een oplossing

probeerden te bieden voor deze problematiek.

Lai et al. (2014) hebben een vergelijkend onderzoek opgezet dat de effectiviteit van 17 interventies ter verandering van impliciete raciale evaluaties (gemeten via de IAT) naging. In dit onderzoek bleken slechts 8 van deze 17 interventies effectief te zijn (i.e., ze zorgden voor een significante, maar steeds relatief kleine, verandering in IAT scores). Een voorbeeld van zo'n interventie was 'evaluatieve conditionering' waarbij getracht werd om via het tegelijk aanbieden van twee objecten de valentie van het ene object over te dragen op het andere object. Dit is een uiterst nuttige interventie als je uitgaat van het associatieve perspectief over impliciete evaluaties omdat deze interventie mentale associaties zou kunnen aanpassen op basis van de enige methode waarop deze associaties worden gevormd: via herhaalde aanbiedingen.

In een volgend onderzoek door Lai et al (2016) werd onderzocht of de 8 interventies uit voorgaand onderzoek nog effectief waren na een aantal dagen. In dit onderzoek werd een pre-test, post-test en delay-test gedaan van de IAT. Opnieuw waren al deze acht interventies effectief onmiddellijk na de interventie. Echter, geen enkele van de interventies was nog effectief 2-4 dagen na de interventie. In dit onderzoek bleek dus geen enkele van de interventies efficiënt om impliciete vooroordelen aan te passen op lange termijn. Dit is een probleem want er zijn verschillende 'implicit bias training' interventies ontwikkeld die op dit moment in de echte wereld worden uitgevoerd maar die gebaseerd zijn op dergelijke strategieën.

We hanteren voor deze masterproef een andere aanpak dan dergelijk (typisch) onderzoek over impliciete bias verandering om verschillende redenen. Ten eerste stellen we dat in voorgaande onderzoeken, zoals in beide onderzoeken van Lai et al. er een te grote nadruk werd gelegd op de IAT. Dit is een probleem aangezien de IAT geen stabiele maat is van bias. Zoals we eerder bespraken gaan we uit van het perspectief van De Houwer (2021) waar we metingen van de IAT als een maat van bias in (categorisatie)gedrag zien. Echter, bias in IAT gedrag is mogelijk niet zo relevant als bias in gedrag in de 'echte' wereld, gedrag dat effectief een invloed heeft op echte personen. Daarom focussen we in deze masterproef op meer real-life gedrag.

Ten tweede is er vaak een nadruk op associatieve interventies vanuit duale proces ideeën. Maar dit is mogelijk niet optimaal want evidentie voor deze ideeën blijkt zwak (Corneille & Stahl, 2019). We kijken daarom vanuit het propositioneel of inferentieel perspectief naar interventies: Welke (automatische) inferenties of redeneringen onderliggen raciale vooroordelen of raciale bias in gedrag en hoe kunnen we die aanpassen? Om te weten welke inferenties van belang kunnen zijn, kijken we naar wat wel lijkt te werken bij interventies ter verandering van (expliciete) vooroordelen. Daar vinden we enkele interventies die

toepassing inhouden van *de contacthypothese* en informatie hieruit kunnen we dan ook proberen toepassen om een nieuwe interventie te bouwen die gericht is op aanpassing van automatische inferenties en impliciete vooroordelen. Hieronder gaan we eerst in op interventies vanuit onderzoek naar de contacthypothese.

De contacthypothese

De geschiedenis

De geschiedenis van de contacthypothese begint in het begin van de 20e eeuw, toen Amerikaanse sociale wetenschappers empirische studies uitvoerden naar de effecten van intergroepcontact. Williams (1934) mat bijvoorbeeld de effecten van een reeks activiteiten waarbij witte en zwarte vrouwen betrokken waren bij de Young Women's Christian Vereniging van 14-18 jaar. Na de desegregatie van het leger en andere instellingen na Wereldoorlog II distilleerde de sociaal psycholoog Gordon Allport (1954) ideeën over de voordelen van intergroepsinteractie en interraciale vriendschappen. Zijn kernidee was dat contact tussen groepen vooroordelen vermindert. Allport stelde echter voorwaarden op waar het intergroepscontact best aan kon voldoen (Paluck, Green, & Green, 2019). Hij was in het bijzonder van mening dat er minder vooroordelen zouden ontstaan als er vier kenmerken van het contact in de situatie aanwezig zijn: gelijke status tussen de groepen in de situatie; gemeenschappelijke doelen; samenwerking tussen groepen; en de steun van autoriteiten, de wet of gewoonte (Pettigrew & Tropp, 2006).

Een cruciaal keerpunt in de literatuur kwam met de publicatie van de meta-analyse van Pettigrew en Tropp (2006). In hun invloedrijke meta-analyse van meer dan 500 studies onderzochten ze de effecten van intergroepscontact. De meta-analyse leverde bewijs voor effectiviteit dat zo doorslaggevend was dat de auteurs concludeerden dat er weinig behoefte is aan verder onderzoek van de contacthypothese om het verminderen van vooroordelen aan te tonen. Resultaten uit de meta-analyse laten onomstotelijk zien dat intergroepscontact de vermindering van vooroordelen binnen groepen kan bevorderen. Zoals Hewstone (2003) het uitdrukte: “bedankt voor het herculische werk van Pettigrew en Tropp, want nu kunnen we de vraag of contact vooroordelen vermindert met een nadrukkelijke ja beantwoorden” (p.353). Deze conclusie wordt weerspiegeld in een reeks artikelen over sociale psychologie en handboeken die intergroepscontact omschrijven als een “duidelijk gedemonstreerde” methode om de vijandigheid tussen groepen te verminderen (Yablon, 2012, p.250).

Pettigrew en Tropp (2006) concludeerden tevens ook dat de generalisatie van de effecten veel breder lijkt te zijn dan wat veel onderzoekers in het verleden hebben gedacht. Zo

wordt de houding van proefpersonen tegenover de directe deelnemers aan het contact niet alleen gunstiger, maar ook de houding ten opzichte van de hele uitgroep. Al deze resultaten zorgden ervoor dat men in de literatuur overtuigd was dat intergroepscontact kan ingezet worden als een praktisch, toegepast middel om de intergroepsrelaties te verbeteren.

Een nieuwe visie op de contacthypothese en de toepassing in interventies

1) De voorwaarden van Allport's contacthypothese

De meta-analyse van Pettigrew en Tropp (2006) is ook opmerkelijk voor wat ze niet vonden. De vier bijzondere voorwaarden – gelijke status tussen de groepen in de situatie; gemeenschappelijke doelen; samenwerking tussen groepen; en de steun van autoriteiten, de wet of gewoonte – die volgens Allport gunstig waren bij intergroepscontact kregen relatief weinig empirische ondersteuning. De negatieve correlatie tussen intergroepscontact en vooroordelen bleek nog steeds bestaande en niet veel minder sterk wanneer niet aan Allport's kenmerken werd voldaan dan wanneer dat wel het geval was. Er werden tijdens Pettigrew en Tropp's analyse van de voorwaarden geen effecten gevonden wanneer vergelijkingen werden gedaan tussen steekproeven waarbij aan alle vier de voorwaarden voldaan werd en steekproeven waarbij slechts aan een deel van de voorwaarden voldaan was. Aanvullend werd ook duidelijk dat gemeenschappelijke doelen, samenwerking en gelijke status sterk met elkaar gecorreleerd waren. Aangezien geen van de 3 als significante onafhankelijke voorspeller naar voren kwam werden ook steekproeven met steun van een autoriteit vergeleken met steekproeven zonder steun van een autoriteit (maar die wel 2 of meer andere condities van Allport bezaten). De resultaten laten zien dat het gemiddelde effect voor steekproeven met alleen 'steun van een autoriteit' niet significant verschilde van het gemiddelde effect voor steekproeven met twee of meer van Allports voorwaarden.

Ondertussen is er meer dan een decennium verstreken sinds de publicatie van de meta-analyse van Pettigrew en Tropp (2006). Inmiddels zijn er veel nieuwe onderzoeken uitgevoerd. In het onderzoek van Paluck, Green, en Green (2019) onderzochten ze hoe de meta-analyse eruit zou zien met up-to-date literatuur en met relevant onderzoek ook buiten het veld van de psychologie. Enerzijds geven de overgrote meerderheid van deze experimenten inderdaad positieve effecten van contact weer. Aan de andere kant hebben we een gebrek aan details over de contactprogramma's, zodat de interventie niet kan gerepliceerd worden met andere populaties. Met name gaven weinigen expliciet aan of hun interventie voldoet aan een of meer van de vier voorwaarde om vooroordelen te verminderen, beschreven door Allport. Hierdoor

leren we weinig over welke specifieke aspecten van het contact verantwoordelijk zijn voor het verminderen van vooroordelen.

Het vinden van positieve effecten van contact met gebrek aan details over de contactprogramma's, de correlaties tussen de voorwaarden van Allport en het niet vinden van een onafhankelijke significante voorspeller doet vermoeden dat er onderliggend aan effecten van contact verschillende mediators liggen. Vanuit een inferentiële theorie van vooroordelen, kunnen we veronderstellen dat contact zou kunnen leiden tot verschillende soorten inferenties die worden gevormd en die het later gedrag kunnen sturen. Startend vanuit de 4 voorwaarden zou men hierdoor soms meer kans kunnen hebben om te infereren (bv. tijdens het hebben van een gemeenschappelijk doel) dat de ander niet zo bedreigend is als men dacht. De mate waarin deze inferenties dan gemaakt zijn kan een reden zijn waarom de correlatie tussen contact en vooroordelen sterker is wanneer wel aan de 4 voorwaarden voldaan is dan wanneer niet aan de 4 voorwaarden voldaan is.

Voor het onderzoek in deze masterproef kijken we naar de contacthypothese om inspiratie te halen over welke inferenties we kunnen proberen te bevorderen in een interventie om gewenste verschillen in (impliciete) bias te bestendigen. Vanuit deze ideeën willen we dus een nieuwe interventie opbouwen die deze inferenties probeert aan te passen.

2) De contacthypothese als grondslag voor een inferentiële interventie tegen het bestrijden van impliciete bias

We beschouwen de contacthypothese als een betrouwbare theorie als basis voor een interventie met het oog op het verminderen van expliciete raciale vooroordelen. Met de vroegere duale procestheorieën gingen onderzoekers er meestal vanuit dat er twee verschillende paden nodig waren voor het beïnvloeden van expliciete en impliciete vooroordelen (Greenwald & Banaji, 1995). De route voor verandering in impliciete vooroordelen diende in te werken op associaties en zou onafhankelijk zijn van inferentiële processen ('preferences need no inferences', Zajonc, 1980). Als logisch gevolg zou een interventie gebaseerd op aanpassing van inferenties vanuit de contacthypothese niet aan te raden zijn voor het behalen van verandering in impliciete bias. Met de nieuwere kijk vanuit inferentiële theorieën hebben we een heel ander verhaal. Binnen dit perspectief onderliggen inferenties impliciete en expliciete bias in gedrag en kunnen we best toewerken naar het veranderen van inferenties om bias aan te passen. Specifiek stelt deze theorie verder dat impliciete bias automatisch voorkomt binnen bepaalde contexten. Om verandering van impliciete bias te veranderen dienen we dan ook in deze contexten te zorgen dat nieuwe inferenties worden uitgelokt. Dit zou het best kunnen wanneer alternatieve

inferenties worden inge oefend in deze (of een vergelijkbare) context en zo geautomatiseerd. We kunnen op basis van deze theorie, inferenties zoals geïdentificeerd vanuit de contacthypothese integreren bij het bouwen van een interventie toepast op het automatiseren van inferenties die impliciete vooroordelen onderliggen.

3) Gedragsverandering in real-life

Impliciete bias wordt vaak getoetst aan de hand van een IAT en training wordt hier ook vaak op gericht. Echter, de vertaalslag naar gedragsverandering in het echte leven is hierbij niet altijd even voor de hand liggend. De vraag is namelijk of IAT scores belangrijke bias in het echte leven aanduiden. Nochtans is impliciete bias training mogelijk zeer relevant binnen het echte leven. De contacthypothese kan op beleidsvlak veel betekenen in het samenbrengen van groepen op scholen, werkplekken en huisvesting dus is het van groot belang dat de vertaalslag van onderzoek naar de praktijk gemakkelijk gemaakt kan worden. Voor deze reden was het voor deze masterproef ook het plan om effectief een training uit werken en te testen in real-life contexten. Door de aanhoudende onzekerheid bij de bevolking omwille van de corona maatregelen was het geplande onderzoek echter niet mogelijk en hebben we ervoor gekozen om het experiment virtueel te laten verlopen. We hebben het onderzoek op een zodanige manier opgesteld dat een replicatie van het onderzoek in een fysieke omgeving eenvoudig te doen is.

Onderzoekshypothesen

Het doel van deze masterproef is om een interventie te testen die inferenties onderliggend aan de contacthypothese probeert te bevorderen (“inferentie training”: zie ook Wiers, Van Dessel, & Köpetz, 2021) met het oog op het verminderen van impliciete raciale bias. We bespreken eerst hoe de training is opgebouwd en gaan dan in op hoe de training wordt getest met focus op de onderzoeksvragen en hypothesen.

De inferentie training die we ontwikkeld hebben voor dit onderzoek legt zijn focus op het verminderen van impliciete vooroordelen in het gedrag van de participanten in een specifieke uitlokkende context. De training werd opgebouwd door via een vooronderzoek bias in gedragingen na te gaan die vaak worden ervaren door Vlaamse en Nederlandse mensen met een andere huidskleur. In deze vragenlijst werd nagegaan waar en op welke manier er bias werd ervaren. Door de resultaten van deze vragenlijst kwamen we meer te weten over welke overtuigingen raciale bias onderliggen. Omdat uit het vooronderzoek bleek dat participanten vaak bias ervaren in winkels maakten we in huidig onderzoek gebruik van een winkelcontext

waarin we deelnemers trainden om onbevooroordeeld te handelen. De training vond plaats in een virtuele omgeving, waarin de participant aan de slag moest als medewerker van een winkel in Gent. Het doel van de training was om de participanten te leren positieve inferenties te leren vanuit de contacthypothese. Dit hield in dat men als winkelmedewerker in contact kwam met een zwarte klant en via feedback oefende om zonder bias te reageren. We baseerden ons op het vooronderzoek met de Vlaamse en Nederlandse mensen van andere huidskleur waaruit bleek dat vooral bepaalde antwoorden of gedragingen als onprettig worden ervaren zoals het behouden van meer afstand, het vragen naar culturele achtergrond, vragen om iemands haar aan te raken, iemand vanop een afstand in de gaten houden,... Sommige gedragingen zoals wegstijgen of een bepaalde intonatie of een neerbuigende houding aannemen waren moeilijker te implementeren in een virtuele omgeving waardoor we kozen voor het meer afgelijnd ongepast gedrag zoals vragen waar iemand vandaan komt.

Voor het nagaan van de effecten van de training hebben we een testmaat ontwikkeld. De testmaat was een korte conversatie tussen de participant en een klant waarin de participant voor een neutraal antwoord of voor een bias-antwoord kon kiezen. Voor en na de training werden het aantal bias-antwoorden dat de participant gaf tijdens de interactie met de zwarte klant gemeten. De participant voerde exact dezelfde conversatie met een witte klant zodat we ook effectief bias konden nagaan als er verschil was in het aantal bias-antwoorden dat de participant gaf bij interactie met de witte klant dan bij interactie met de zwarte klant.

Hieruit volgt dan ook onze eerste onderzoeksvraag: “Is er een significant verschil in bias in antwoorden (i.e., het groter aantal bias-antwoorden bij interactie met de zwarte klant dan bij interactie met de witte klant) voor en na de training?” De hypothese, zoals gepre-registreerd, was dat we verwachtten dat er minder bias zou worden gevonden na de training (H1). Hierbij gaven we aan dat we weliswaar enkel verwachtten dat we effecten zouden terugvinden als er significante bias te zien zou zijn op baseline.

Aangezien het een virtuele omgeving betrof, konden we ook nagaan hoe dicht de participant zich met zijn/haar avatar bij de zwarte klant bevond. Verschil in afstand wordt vaak beschouwd als een belangrijke index van impliciete bias in (angst)gedrag (bv. Kawakami et al., 2007) en vonden we ook terug in ons vooronderzoek. De participant werd aangespoord om de virtuele omgeving te verkennen en zich met de cursor te bewegen naar de klant om deze vervolgens aan te spreken. De afstand maten we opnieuw voor en na de training. Daaruit volgt dan ook de tweede onderzoeksvraag: “Is er een significant verschil in bias in afstand (i.e., meer afstand tot de zwarte klant dan de witte klant) voor en na de training?” We verwachtten dat de

bias kleiner was na de training (H2). Opnieuw verwachtten we enkel een effect wanneer er significante bias in afstand te vinden zou zijn op baseline.

Methode

Vooronderzoek

Methode

We startten dit onderzoek met een vooronderzoek om na te gaan (1) waar personen met een andere huidskleur impliciete bias vaak ervaren en (2) in welke gedragingen men vaak impliciete bias ervaart. Via lab.js ontwikkelden we een vragenlijst gericht naar mensen met een niet-witte huidskleur. Hierbij rekruteerden we 86 participanten via de website Prolific Academic in België en Nederland. We bevroegen enkel mensen met een andere huidskleur dan wit. We gaven hen eerst uitleg over (impliciete) raciale bias. Daarna bevroegen we of ze al bias hadden ervaren en gaven we plaatsen en bevroegen we of ze daar al bias hadden ervaren en hoe vaak dat het geval was. Daarna vroegen we aan te geven of ze op nog andere plaatsen ook al bias hadden ervaren. Tot slot vroegen we in welke soort gedragingen men al bias had ervaren. In Bijlage 1 is de volledige vragenlijst terug te vinden.

Resultaten

Van alle 86 proefpersonen gaven 74 participanten aan (86.05%) dat ze soms het gevoel hebben dat mensen hen anders behandelen omwille van hun huidskleur. Uit de data vonden we terug dat men gemiddeld aangaf soms bias te ervaren in interactie met iemand met een witte huidskleur ($M = 2.96$, $SD = 0.98$; op een schaal van 0 [nooit] tot 6 [altijd]).

Er bleek veel variatie in waar men bias ervaart en hoe vaak men bias ervaart op verschillende plaatsen. Van alle proefpersonen gaven 55% aan (impliciete) bias al te hebben ervaren in de supermarkt, 53% op het werk door collega's, 53% op school door leerkrachten, 50% in de kledingwinkel, 42% bij de politie, 36% bij informatiediensten, 28% bij stadsdiensten, 22% bij sociale zekerheidsinstanties, 22% bij uitzendbureaus, 19% bij schoenenwinkels, en 7% bij werkloosheidsbureau (gemiddeld in meer dan 25% van de keren was bias te ervaren op de volgende plaatsen: op school (28.92%), op het werk (28.70%) en bij de politie (26.45%)). De plaatsen waar men het vaakst bias ervaarde per keer dat men er aanwezig was, waren in volgorde: 29% op het werk, 29% op school door leerkrachten, 26% bij de politie, 23% bij sociale zekerheidsinstanties, 23% bij uitzendbureaus, 23% bij stadsdiensten, 22% in de supermarkt, 21% in de kledingwinkel, 20% bij informatiediensten, 17% bij de dokter/in het ziekenhuis, 14% bij het werkloosheidsbureau en 11% in de schoenenwinkel.

Wat de gedragingen waar men bias in ervaart betreft, verkregen we een rijke dataset

waarin vooral Engels praten of simpele taal gebruiken, staren, negeren, controleren, afstand houden, snel wegstijgen, meer kortaf zijn en in de gaten houden als gedragen werden genoteerd. Maar ook gedragingen zoals een gesloten houding aannemen, oogcontact vermijden, verwachten dat men onbeschoft is, naar de achtergrond vragen, een serieuzere stemtoon gebruiken, meer uitbeelden, meer articuleren, trager spreken, een hogere stem gebruiken (aardiger proberen overkomen), proberen opvoeden en angst vertonen werden als tekenen van impliciete raciale bias aanzien.

Experiment

Proefpersonen

Er werden voor dit experiment participanten gerekruteerd in België via sociale media en via het universitaire wervingssysteem Sona. De beoogde steekproefomvang was minstens 100 participanten. Het plan voor dataverzameling was dat we na twee weken verzamelen, het aantal deelnames zouden nagaan waarbij we zouden stoppen als we de kaap van 100 participanten bereikt zouden hebben. Dit zou voldoende statistische power (>0.90) opleveren om een matige effectgrootte van $d = 0.30$ waar te nemen in een eenzijdige t -toets met herhaalde metingen (noodzakelijke steekproefomvang = 97 om 90% power te hebben om een significant verschil te vinden in een eenzijdige t -toets bij $\alpha = .05$). Vereist om te kunnen deelnemen aan het experiment was een witte huidskleur te hebben. Deelname aan het experiment was vrijwillig. Het dataverzamelingplan werd gepre-registreerd samen met het design, het data-analyse plan en de hypothesen. Alle geregistreerde plannen zowel als de data en de experiment en analyse scripts zijn te vinden op het Open Science Framework (<https://osf.io/29dtg/>). Het experiment kreeg ethische goedkeuring via de ethische commissie van Universiteit Gent.

Procedure

Introductie. Er werd een computerspel ontwikkeld via de game-engine Unity dat op de server van Universiteit Gent werd aangeboden. Proefpersonen die gerekruteerd werden dienden op de website link te klikken waarna ze informatie kregen over het onderzoek en de informed consent (Bijlage 2) ondertekenden. Hierna werden demografische vragen gesteld, namelijk: leeftijd, gender, opleiding en huidskleur.

Instructies. Proefpersonen kregen vervolgens volgende instructies:

“Welkom! Dadelijk zie je een kledingwinkel. Stel je voor dat je medewerker bent in deze kledingwinkel in het centrum van Gent. Het is jouw doel om klanten te helpen die in de

winkel komen. In eerste instantie ziet u een klant de winkel binnenkomen. Loop naar de klant toe tot waar u zich op uw gemak voelt om met de klant te praten. Klik op dit moment op de klant om met hem te praten. Let op: je kunt door de winkel bewegen door met de computermuis rond te kijken en de cursortoetsen om te lopen (recht door, terug, links, rechts).

Denk eraan:

- Je bent werknemer in een kledingwinkel in Gent en wil de klanten in de winkel helpen.
- Je moet op de klant klikken om met deze te praten. Maar vergeet niet: loop eerst naar de klant toe tot de plek waar je je prettig voelt om met hem te praten! Je wilt niet te ver (of te dichtbij) van de klant staan om met hem te praten.
- Je kunt bewegen met behulp van de computermuis en cursortoetsen.”

Bias meting vooraf (baseline). De participanten zagen vervolgens een kledingwinkel waar een witte klant de winkel binnenwandelde (zie Bijlage 3). De participant kon zich met de cursor voortbewegen doorheen de winkel. Ze konden klikken op de klant om deze aan te spreken. De afstand tussen waar de participant zich op dat moment bevond in de kledingwinkel en de witte klant werd hier gemeten. Hierna startte de interactie met de klant. De participant kreeg volgende instructies:

“Goed gedaan. U kunt nu steeds kiezen wat u tegen de klant wilt zeggen door een keuze te maken tussen verschillende opties. Vraag jezelf altijd af welke optie je zou kiezen in deze situatie en selecteer deze door erop te klikken.”

We stelden de participanten vervolgens vijf vragen waarin ze steeds moesten kiezen wat ze wilden zeggen tegen de klant. We stelden de vragen zo op dat er steeds een antwoord zat tussen de antwoordmogelijkheden dat overeenkwam met wat in de voorstudie werd aangegeven als een bias gedrag. Dit bias-antwoord werd dus ontwikkeld op basis van wat aangegeven werd als bias door de Vlaamse en Nederlandse mensen met een andere huidskleur. Ten eerste werd de keuze gegeven tussen: *“Hoe kan ik u helpen?”* OF *“How can I help you?”*. In het tweede antwoord zit de bias verscholen dat mensen met een zwarte huidskleur vaak in het Engels of Frans worden aangesproken. Vervolgens werd de reactie van de klant getoond (bv. *“Ik ben op zoek naar een mooie vest voor de bruiloft van mijn zus in het buitenland.”*). Hierop werd een tweede keuze gegeven als reactie: *“Oh spannend, waar kom je vandaan?”* OF: *“Wat leuk, waar is de bruiloft?”*. Hier vinden we bias terug in het eerste antwoord. Uit het vooronderzoek blijkt dat men vaak bias ervaart in het feit dat men vaker de vraag krijgt waar men vandaan komt. Na een volgende reactie van de klant (bv. *“Zweden. Heb je iets leuks voor me?”*) kreeg men een derde keuze als reactie: *“Ja, ik zal je laten zien*

waar de vesten liggen.” OF *“Achterin vind je de vesten.”* Hier vind je bias terug in het laatste antwoord. Mensen met een andere huidskleur worden vaak minder goed geholpen, ze worden vaker zo veel mogelijk vermeden, of men krijgt te maken met een kortaf antwoord.

Vervolgens ging de klant weg en kwam dan terug met een bepaald kledij-item waarna deze een vraag stelde (bv. *Ik heb eindelijk een leuke vest gevonden. Mag ik betalen?*). De vierde keuze was tussen *“Mooie vest, maar het is ook heel duur. Heb je een kortingsbon?”* OF *“Mooi vestje, wil je betalen via bancontact?”*. In het eerste antwoord zit bias in de zin dat mensen met andere huidskleur worden aangesproken alsof ze minder financiële middelen hebben. Nadat de klant gedag zegt kreeg men dan een laatste keuze: *“Hartelijk dank, geniet van de bruiloft en tot de volgende keer”* OF *“Dag!”* Hierin vinden we opnieuw bias in het tweede antwoord op vlak van meer kortaf en onvriendelijk zich gedragen.

De participant kreeg vervolgens een scherm te zien met volgende boodschap: *“Goed gedaan. Voer nu dezelfde taak opnieuw uit.”* De participant bevond zich dan opnieuw in de kledingwinkel waarin kon rond gekeken worden. Een zwarte klant wandelde de winkel binnen en de participant moest opnieuw met de cursor naar de klant toe bewegen. De afstand wordt opnieuw gemeten. De voorgaande interactie werd vervolgens herhaald met de zwarte klant.

Merk op dat al de bevroegde gedragingen dus door de participanten van het vooronderzoek bestempeld werden als onaangename bias in gedrag. Concreet: (1) het feit dat mensen meer afstand van hen houden, (2) het feit dat mensen niet in het Nederlands met hen praten, (3) het feit dat mensen vragen waar ze vandaan komen, (4) het feit dat ze niet evenveel geholpen worden, (5) het feit dat mensen verwachten dat ze minder geld hebben. Merk ook op dat elk van deze gedragingen kan voortvloeien uit inferenties dat mensen met een verschillende huidskleur meer bedreigend zijn en dat ze zich minder veilig tegenover hen voelen (overtuigingen zoals vastgesteld in onderzoek naar de contacthypothese). Deze overtuigingen wilden we targeten via training waar we ons opnieuw baseerden op (andere soorten) bias in gedrag dat werd vastgesteld in het vooronderzoek. Echter, we gaven dit maal feedback zodat overtuigingen (gericht vanuit de contacthypothese) konden worden aangepast en we lieten proefpersonen oefenen om het juiste gedrag te maken in functie van een belangrijk doel in de winkelcontext (i.e., het gelukkig maken van klanten).

Inferentie training. De participant werd eerst bedankt en aansluitend werd gevraagd naar zijn doelen:

“Bedankt. Je beeldde je net in dat je een medewerker in een kledingwinkel in

Gent was. Stelt u zich alstublieft nogmaals voor dat dit het geval is. Zou jij het in dit geval belangrijk vinden dat je mensen in de winkel een goed gevoel geeft?

Opties: “Ja, zeker” OF “Nee, helemaal niet.”

Vervolgens kreeg de participant op een volgend scherm deze instructies te zien:

“In het volgende deel zult u opnieuw communiceren met enkele klanten. Stel je opnieuw voor dat je winkelmedewerker bent in Gent. Je deelde net mee dat je het belangrijk vindt om mensen een goed gevoel te geven. Hier gaan we vandaag naartoe werken. In wat hierna komt, zul je steeds een situatie te zien krijgen die zich in de winkel voordoet. Je kunt kiezen hoe u op de situatie reageert. Let op: probeer hier niet te lang over na te denken. In de winkel heb je hier ook geen tijd voor. Bedenk ook dat je het doel hebt om mensen in de winkel een goed gevoel te geven. Je ziet een indicatie van hoe goed u dit doel bereikt.”

Participanten kregen nadien een reeks aan situaties waarin aan hen gevraagd werd om te reageren, rekening houdend met het feit dat ze de klanten tevreden willen stellen. Ze zagen doorheen de taak steeds een balk boven de avatar die tevredenheid aangaf (start op 40% - en werd verhoogd voor elk correct antwoord). Er waren 7 situaties:

(1): Twee klanten kwamen binnen in de winkel (een zwarte en een witte klant): *“Twee klanten komen de winkel binnen. Wat doe je?” “Ik vraag de klant links of ik hem kan helpen.” OF “Ik vraag de klant rechts of ik hem kan helpen.” OF “Ik doe iets anders.”* Als de participant koos voor optie 1 of 2, dan daalde de klanttevredenheid met 10%. De participant kreeg dan volgende feedback: *“Jammer. Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken om klanten een goed gevoel te geven. Het is je waarschijnlijk opgevallen dat de klant rechts een andere huidskleur heeft dan jij. Uit onderzoek is gebleken dat mensen zich vaak anders gedragen tegenover mensen met een andere huidskleur. Vaak zijn mensen zich hier niet van bewust, en noemen dit dan “impliciete bias”. Over het algemeen willen mensen met een andere huidskleur echter op dezelfde manier behandeld worden als andere mensen. Hun huidskleur maakt hen niet verschillend in persoonlijkheid. In dit geval zou het dus een goede optie zijn geweest om gezamenlijk met beide klanten te praten om te horen wie het eerst geholpen wil worden.”* Bij optie 3 steeg de klanttevredenheid met 10% en verscheen volgende feedback: *“Goed gedaan. Deze optie kan inderdaad goed zijn om uw doel te bereiken om klanten een goed gevoel te geven. Het is u waarschijnlijk opgevallen dat de klant rechts een andere huidskleur heeft dan jij. Uit onderzoek is gebleken dat mensen zich vaak anders gedragen tegenover mensen met een andere huidskleur. Vaak zijn mensen zich hier niet van bewust, en noemen dit dan “impliciete bias”. Over het algemeen willen mensen met*

een andere huidskleur echter op dezelfde manier behandeld worden als andere mensen. Hun huidskleur maakt hen niet verschillend in persoonlijkheid. In dit geval zou het dus een goede optie zijn geweest om gezamenlijk met beide klanten te praten om te horen wie het eerst geholpen wil worden.”

(2): De participant zag de zwarte klant op een afstandje staan. *“Beide klanten hebben niet direct hulp nodig en kijken een beetje om zich heen. De ene klant loopt de winkel uit. De andere klant kijkt nog wat rond. Wat doet u?” “Ik houd de klant van een afstandje in de gaten.” OF “Ik vraag nogmaals of ik kan helpen.” OF “Ik blijf in de buurt maar ga iets anders doen.”* Bij optie 1 of 2 ging de klanttevredenheid met 10% omlaag. Feedback: *“Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken. Klanten vinden het vaak belangrijk dat ze niet te veel worden aangestaard of nagekeken en dat je hun eerdere beslissingen respecteert.”*

Bij optie 3 steeg de klanttevredenheid met 10%. Feedback: *“Uitstekend! Klanten vinden het vaak belangrijk dat ze niet te veel aangestaard worden of niet te veel gecontroleerd worden en dat u hun eerdere beslissingen respecteert.”*

(3): De zwarte klant kwam naar u toe en begon te praten. *“De klant spreekt u aan. Ze geeft aan dat ze net terug is van de kapper en dat ze een outfit wil die bij haar haar past. Wat zegt u?”*

“Heel knap, ik kijk even met je mee om te zien wat ik hier heb dat bij je past.” OF “Wow, je hebt mooi haar. Mag ik eens voelen? Ik zal eens kijken wat ik hier heb.” OF “Wauw, jullie mensen hebben altijd zo mooi haar. Ik zal zeker eens kijken wat ik hier heb.” Als de participant koos voor optie 2 of 3 ging de klanttevredenheid met 10% naar beneden. De feedback die dan verschijnde luidde als volgt: *“Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken. Klanten vinden het niet altijd leuk als ze anders behandeld worden vanwege hun bijzondere haar.”* Als voor optie 1 werd gekozen, dan steeg de klanttevredenheid met 10%. De feedback die de participant dan ontving, luidde als volgt: *“Uitstekend! Je hebt de klant een goed gevoel gegeven. Je hebt haar een compliment gegeven, maar haar niet het gevoel gegeven dat ze anders was vanwege haar speciale haar.”*

(4): De zwarte klant sprak opnieuw. *“De klant zegt dat ze een outfit nodig heeft voor een speciale gebeurtenis. Ze vindt het echter moeilijk om haar woorden te vinden en u begrijpt niet altijd wat ze zegt. Wat doet u?” “Je praat met haar in een andere taal en vraagt haar om het te herhalen.” OF “Je praat met haar met een eenvoudige woordenschat en spreekt langzaam.” OF “Je zegt dat je niet helemaal hebt begrepen wat ze zei en vraagt haar om het te herhalen.”* Als er voor optie 1 of 2 werd gekozen dan daalde de klanttevredenheid met

10%. De boodschap die volgde: *“Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken. Klanten vinden het niet altijd leuk als ze anders behandeld worden omdat ze moeite hebben met de taal.”* Bij optie 3 steeg de klanttevredenheid met 10%. Er volgde dan volgende boodschap: *“Je hebt de klant een goed gevoel gegeven. Je behandelt haar net zoals u elke andere Vlaming zou behandelen die tijdelijk moeite heeft met de taal.”*

(5): De zwarte klant sprak opnieuw: *“De klant lijkt een beetje onzeker als ze met u praat. Wat doet u?”* *“Je probeert regelmatig oogcontact met haar te hebben”* OF *“Je kijkt naar haar lippen om te proberen te liplezen.”* OF *“Je kijkt weg en probeert haar niet te veel aan te kijken om haar niet te intimideren.”* De klanttevredenheid daalde met 10% bij optie 2 of 3. De participant kreeg dan volgende boodschap: *“Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken. Klanten voelen zich soms niet goed als ze worden aangestaard of als er niet naar ze wordt gekeken.”*

De klanttevredenheid steeg met 10% bij optie 1. Feedback: *“Goed gedaan! Je hebt de klant een goed gevoel gegeven. Je geeft haar vertrouwen door te proberen soms oogcontact te maken.”*

(6): De zwarte klant sprak weer. *“De klant vertelt je dat ze gevraagd is voor een programma om haar danskunsten te laten zien. Wat zegt u?”* *“Wauw, kun jij ook zo goed dansen? Jullie hebben toch altijd een goed gevoel voor ritme?”* OF *“Wow. Mooie prestatie.”* OF *“Wauw. Is dat traditionele Afrikaanse dans?”* Bij optie 1 of 3 ging de klanttevredenheid met 10% omlaag. De participant kreeg dan volgende boodschap: *“Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken. Klanten vinden het niet altijd leuk als ze anders behandeld worden vanwege hun huidskleur.”* De klanttevredenheid steeg met 10% bij optie 2. De feedback luidde: *“Goed gedaan! Je complimenteerde de klant, maar gaf haar niet het gevoel dat ze anders was vanwege haar huidskleur.”*

(7): De zwarte klant sprak opnieuw. *“De klant vertelt u over haar nieuwe vriend die ze net heeft ontmoet. Wat zeg je?”* *“Geweldig. Komen jullie uit hetzelfde land?”* OF *“Leuk. Hoe hebben jullie elkaar ontmoet?”* OF *“Gaaf. Is hij een gewone Vlaming?”* Als de participant koos voor optie 1 of 3, dan daalde de klanttevredenheid met 10%. De participant kreeg dan volgende feedback: *“Deze optie is niet optimaal om je doel te bereiken. De klant is ook een Vlaming en ze zal het misschien niet leuk vinden als je ervan uitgaat dat ze van een ander land is.”* Bij optie 2 steeg de klanttevredenheid met 10%. De feedback luidde als volgt: *“Goed gedaan! Je hebt de klant een goed gevoel gegeven door interesse te tonen en geen aannames te doen over het feit dat ze uit een ander land komt.”*

Na de training kreeg de participant feedback naargelang de score op de voortgangsbalk. Bij 100% nauwkeurigheid tijdens training kreeg de participant volgende boodschap te lezen: *“Heel fijn! Je gaf de klant een heel goed gevoel. Je bent op de goede weg om geen impliciete bias te hebben en je gedrag niet te veranderen voor mensen met een andere huidskleur. Druk op de spatiebalk om verder te gaan.”* Participanten met een nauwkeurigheid van minder dan 100% kregen volgende boodschap: *“Goed geprobeerd! De klanttevredenheid is echter nog niet helemaal perfect. Probeer dezelfde taak opnieuw uit te voeren en probeer nu voor 100% klanttevredenheid te gaan. Druk op de spatiebalk om verder te gaan.”* De taak werd herhaald tot de participant een score van 100% haalde.

Deze training behandelde net zoals de testmaat gedragingen die werden aangehaald als schadelijk biased gedrag door de deelnemers met een andere huidskleur in het vooronderzoek. Specifiek: (1) anders behandeld worden dan mensen met een andere huidskleur, (2) gecontroleerd worden en beslissingen niet respecteren, (3) hun haar aanraken, (4) tegen ze praten in een andere taal/toon of doen alsof ze dom zijn, (5) naar hun lippen kijken en geen oogcontact maken, (6) ervan uitgaan dat ze verschillende interesses en vaardigheden hebben, (7) ervan uitgaan dat ze uit een ander land komen. De training was gericht op het trainen van specifieke inferenties die gedrag zouden onderliggen volgens de inferentiële theorie (Van Dessel, Boddez, & Hughes, 2022) en in functie van de contacthypothese. Vooral de inferenties dat ze niet gebiast gedrag zullen kiezen omdat dit in lijn is met hun doelen en dat mensen met een andere huidskleur niet bedreigend zijn en ze zich dus niet angstig of onzeker moeten voelen tegenover hen.

Bias meting achteraf. Nadien werd opnieuw dezelfde testmaat gebruikt als voor de training, maar nu enkel bij een zwarte klant. De afstand tussen de avatar van de participant en de zwarte klant werd ook opnieuw gemeten.

Extra vragen. Nadat de deelnemers de taak hadden beëindigd, werd hen een aantal vragen gesteld. Er werd gepeild naar hun doelen om onbevooroordeeld te handelen, evenals naar hoe leuk ze de training vonden, hoeveel aandacht ze hadden tijdens de training, hoe werkzaam ze de training achtten, demand compliance (oneerlijke antwoorden geven om te doen lijken dat de training beter werkt dan effectief het geval is), reactantie (oneerlijke antwoorden geven om te doen lijken dat de training slechter werkt dan effectief het geval is) en of ze eventuele problemen wilden opmerken. Daarna kregen ze een debriefing.

Resultaten

In totaal bereiken we een steekproef van 126 participanten. Daaruit werden 8 participanten niet toegelaten omdat ze aangaven geen witte huidskleur te hebben. Dat brengt ons op een totaal van 118 participanten, waarvan 82 vrouwelijk, 35 mannelijk en 1 ander. De gemiddelde leeftijd is 25.7 jaar met als jongste participant 18 jaar en de oudste participant 63 jaar. De verdeling van de hoogst behaalde diploma's in de steekproef zijn respectievelijk: 26.3% universitair, 16.0% hogeschool, 56.8% middelbaar, 0.9% basis.

Bias in conversatie met klant

We gingen eerst na of er effectief een bias te vinden was in het aantal bias-antwoorden voor de training (baseline score), namelijk een verschil zodanig dat de proefpersonen meer bias-antwoorden geven bij de zwarte klant dan bij de witte klant in de virtuele omgeving. Er werden geen significante verschillen gevonden in het aantal bias-antwoorden die gegeven werden bij de witte in vergelijking met de zwarte klant (bias-antwoorden witte klant: $M = 0.13$, $SD = 0.44$; bias-antwoorden zwarte klant: $M = 0.19$, $SD = 0.66$), $t(117) = -1.52$, $p = .072$, $d = -0.12$. Zoals aangegeven in het analyseplan, verwachtten we enkel een effect van training op het aantal bias-antwoorden (Hypothese 1) indien er een significant verschil was op baseline. Voor exploratieve redenen, voerden we de geplande t-test toch uit. We vonden terug dat er significant minder bias-antwoorden gegeven werden na de interventie ($M = 0.08$, $SD = 0.30$) met de zwarte klant, $t(117) = 2.04$, $p = .021$, $d = 0.23$.

Zoals aangegeven in het analyseplan, onderzochten we vervolgens het effect enkel voor de proefpersonen die bias vertoonden op baseline. Slechts acht participanten vertoonden een bias ten opzichte van de zwarte klant op baseline. Bias werd hier gedefinieerd als meer bias-antwoorden gegeven bij de zwarte klant dan bij de witte klant. Dit betekent dus dat wanneer iemand bij de witte klant geen bias-antwoord gaf en bij de zwarte klant 1 bias antwoord gaf, deze persoon mee wordt opgenomen in de dataset, maar dus ook een participant die bij de witte klant 2 bias-antwoorden gaf en bij de zwarte klant 4. Ook hier vonden we opnieuw een statistisch significant effect, $t(7) = 3.64$, $p = .001$, $d = 2.24$.

Bias in afstand houden

Opnieuw gingen we eerst na of er een verschil te vinden was in afstand (bias) voor de training (baseline score), meer specifiek een verschil zodanig dat de proefpersonen meer afstand houden van de zwarte dan van de witte klant in de virtuele winkel. Dit werd echter niet gevonden (afstand witte klant: $M = 2.08$, $SD = 1.08$; afstand zwarte klant: $M = 2.02$, $SD = 1.33$), $t(117) = 0.66$, $p = .74$, $d = 0.05$. Zoals opnieuw aangegeven in het analyseplan, verwachtten we enkel

een effect van training op bias in afstand (Hypothese 2) indien er een significant verschil was op baseline. Voor exploratieve redenen, voerden we de geplande t -test toch uit. We vonden echter geen significant verschil in bias voor de interventie ten opzichte van na de interventie ($M = 1.99$, $SD = 1.32$), $t(117) = 0.19$, $p = .43$, $d = 0.01$.

Zoals vermeld in het analyseplan, zouden we in het geval dat er geen significante bias was op baseline, Hypothese 2 toetsen in een subset van proefpersonen die wel bias vertoonden. Specifiek definieerden we 2 methoden om die subset samen te stellen: proefpersonen die (1) minstens 0.5 meter verder stonden van de zwarte klant en (2) minstens 1 meter verder stonden van de zwarte klant. Op baseline stonden 19 participanten 0.5 meter verder van de zwarte klant dan van de witte klant, 8 participanten stonden 1 meter verder. In lijn met Hypothese 2 vonden we nu wel een significante reductie in bias, zowel voor de groep met minstens 0.5 meter verschil op baseline, $t(18) = 2.95$, $p = .004$, $d = 1.23$ als voor de groep met minstens 1 meter verschil op baseline, $t(7) = 2.33$, $p = .026$, $d = 0.96$.

Exploratieve analyses: moderatoren

Aanvullend onderzochten we ook het effect van verschillende moderatoren op het verschil in bias afstand en het verschil in bias in antwoorden in de gehele dataset (118 participanten) tussen de zwarte en de witte klant. We vonden geen significante effecten in de ANOVA die leeftijd, gender, opleiding en de motivatie om mensen met een zwarte huidskleur gelijk te gaan behandelen als variabelen opnam.

Als laatste onderzochten we de antwoorden van participanten over hun beleving van de training. We bevroegen evaluatie (hoe leuk de participant de training vond) en geloof in effectiviteit (of de participanten denken dat de training mensen kan helpen om mensen met een andere huidskleur op dezelfde manier te behandelen). Beide parameters werden bevraagd op een schaal van 1 (helemaal niet) tot 7 (heel veel). We voerden hier een t -test uit waarin we de gemiddelde waarde vergeleken met het middelpunt van de schaal (i.e., 3.5). Proefpersonen gaven aan dat ze de training significant aangenaam vonden ($M = 4.85$, $SD = 1.46$), $t(102) = 9.38$, $p < .001$. Participanten gaven ook aan te denken dat deze training kan helpen om mensen met een andere huidskleur op dezelfde manier te leren behandelen ($M = 5.01$, $SD = 1.29$), $t(102) = 11.83$, $p < .001$.

Discussie

In dit onderzoek hebben we het effect van een bias training op enerzijds het aantal bias-antwoorden in conversatie met de klant en anderzijds bias in afstand tot de klant gemeten. De bias training werd gebaseerd op de inferenties onderliggend aan de contacthypothese. In deze discussiesectie bespreken we de resultaten van dit experiment, alsook welke theoretische en praktische implicaties deze hebben. Tot slot gaan we in op de beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

Effecten van de training

Bias in conversatie met de klant

Een eerste hypothese die we voorop stelden was dat het aantal gegeven bias-antwoorden bij de zwarte klant na de training minder zou zijn dan voor de training, gegeven dat er bias was op baseline. Hierbij vonden we geen bias op baseline, er was dus geen significant verschil tussen het aantal bias-antwoorden die gegeven werden bij de witte klant in vergelijking met de zwarte klant. Voor exploratieve redenen besloten we om toch te kijken voor een significant effect van de training. We vonden een klein verschil (*cohen's d* = 0.23) in de gegeven bias-antwoorden voor en na de training bij de zwarte klant. Als we vervolgens enkel de proefpersonen die bias vertoonden op baseline meenamen in de analyse verkregen we een sterk significant verschil in bias-antwoorden voor en na de training (*cohen's d* = 2.24). Hieruit zouden we kunnen concluderen dat de training werkt maar dit zou te kort door de bocht zijn. Ten eerste is er een veel te beperkte steekproef die bias vertoonde op baseline (8 personen). De statistische power van onze analyse is dus zeer zwak hier. Ten tweede kan dit resultaat ook verklaard worden als 'regressie naar het gemiddelde', waarbij een bijzonder slechte prestatie uit zichzelf gevolgd wordt door een meer gemiddelde prestatie. Zonder controle groep kan deze verklaring niet worden nagegaan.

Bias in afstand met de klant

De tweede hypothese die we voorop stelden was dat de afstand ten opzichte van de zwarte klant kleiner zou zijn na de training dan voor de training, opnieuw gegeven dat er bias was op baseline. Opnieuw werd echter geen bias gevonden op baseline, er was dus geen significant verschil in de afstand die men hield tegenover de witte klant in vergelijking met de zwarte klant. Zoals vermeld in het analyseplan, hebben we hypothese 2 getoetst in een subset van proefpersonen die wel bias vertoonden (specifiek, proefpersonen die (1) minstens 0.5 meter verder stonden van de zwarte klant en (2) minstens 1 meter verder stonden van de zwarte klant

dan van de witte klant). In lijn met hypothese 2 vonden we nu wel een significante reductie in afstand bij zowel 0.5 meter (*cohen's d*= 1.23) als 1 meter (*cohen's d*= 0.96). We kunnen er hier dus opnieuw van uitgaan dat onze hypothese werd bevestigd. Echter hadden we opnieuw te maken met een te beperkte steekproef die bias vertoonde op baseline om hier met voldoende vertrouwen uitspraken over te doen.

Exploratieve analyses: moderatoren en eigenschappen van de training

We testten vervolgens ook moderatoren maar vonden hier geen duidelijke effecten terug. Vervolgens gingen we ook na hoe aangenaam de participanten de training vonden. Enerzijds maten we hoe leuk de participant de training vond en anderzijds in welke mate de proefpersoon gelooft in de werking van de training om mensen met een andere huidskleur niet anders te gaan behandelen. We vonden voor beide vragen een significant verschil als we vergeleken met de gemiddelde score van de Likert schaal en vinden dus evidentie dat de participanten de training eerder aangenaam vinden en geloven in de kracht van deze training.

Theoretische implicaties

Het huidig onderzoek is gestart vanuit een cognitieve theorie van (impliciete) raciale bias: de inferentiële theorie (Van Dessel et al., 2022, 2021). Deze theorie stelt dat specifieke inferenties onderliggen aan bias, namelijk inferenties dat men bepaald gedrag zal stellen in een specifieke context gezien dit in lijn is met bepaalde doelen. In dit onderzoek hebben we gekeken naar de contacthypothese om te achterhalen welke inferenties men dient te beïnvloeden om deze bias aan te passen. De voorlopige evidentie dat er effecten kunnen worden gevonden van bias training die deze inferenties beïnvloed, biedt evidentie dat dit model van impliciete bias een goede voorspellingswaarde heeft. Dit geeft dan ook opnieuw evidentie voor de inferentiële theorieën die slechts één proces invoeren om reacties op impliciete en expliciete bias te verklaren (Corneille & Stahl, 2021; Gawronski, Houwer, & Sherman, 2020). Het is echter zo dat dit niet dient te betekenen dat deze theorie ook juist is. Zoals bij elke andere uitkomst van onderzoek, zijn er steeds verschillende andere theorieën die deze bevindingen ook zullen kunnen verklaren.

Praktische implicaties

Wanneer verder onderzoek zou uitwijzen dat er sterke effecten worden gevonden voor de effectiviteit van de training op impliciete raciale bias, dan zou dit onderzoek een nieuwe wind kunnen doen blazen wat betreft impliciete bias training in de praktijk. Deze training zou kunnen worden toegepast in de context van kledingwinkels waar vaak bias wordt ervaren. Nu stelden participanten in een online studie zich voor dat ze een winkelmedewerker waren maar er zijn mogelijks grotere effecten te vinden (op bias in het echte leven) als de training wordt toegepast op mensen met het beroep winkelmedewerker. Verder kan ook vergelijkbare training worden ontwikkeld en toegepast binnen allerlei verschillende doelgroepen in allerlei verschillende contexten. Er kan dan steeds voor een specifieke doelgroep een training worden gebouwd op basis van de inferenties onderliggend aan de contacthypothese en de overtuigingen die bestaan ten opzichte van die doelgroep. De training kan ook specifiek gemaakt worden naargelang de context. De winkel kan veranderd worden door een school, politiekantoor, de werkomgeving zowel virtueel als in real life. Op deze manier kan de bias training mogelijk een nieuwe krachtige tool zijn in het verminderen van impliciete raciale bias in een organisatie, bij overheidsdiensten of in scholen.

Beperkingen van dit onderzoek

Een belangrijke beperking van dit onderzoek is de eerder beperkte steekproef, vooral gezien het feit dat weinig proefpersonen bias vertoonden op baseline. Hierdoor kunnen we ook niet met zekerheid zeggen dat de gevonden verschillen ook in een grotere steekproef significant zullen zijn. Het is tevens ook spijtig dat de steekproef bestond uit een “convenience” steekproef, eerder dan winkelmedewerkers (waarvoor de training eigenlijk bedoeld is).

Daarnaast is het contact tussen de participant en klanten virtueel in deze studie. Het experiment speelde zich af in een virtuele omgeving met avatars en dus werd bias op een zeer artificiële manier gemeten. We kunnen er dan ook niet zomaar vanuit gaan dat in een levensechte setting dezelfde resultaten zullen gevonden worden. Spijtig genoeg kon dit door de corona crisis niet worden getoetst.

Een laatste belangrijke beperking van dit onderzoek is het gebrek aan een controleconditie. Hierdoor is het lastig om vast te stellen of het verschil dat we gedetecteerd hebben in bias in afstand en bias in conversatie met de klant wordt veroorzaakt door de training of door externe factoren (zoals regressie naar het gemiddelde). Het zoeken naar verandering was echter een eerste belangrijke stap en door geen controle conditie op te nemen hadden we veel meer statistische power om dit te onderzoeken.

Aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Idealiter wordt in vervolgonderzoek het experiment herhaald met zowel een controleconditie als in een real-life context. Graag stellen we voor hoe het experiment vorm zou kunnen krijgen in een reële context. De testmaten waren in dit experiment de afstand gemeten met de klant en het aantal bias-antwoorden die gegeven werden tijdens de conversatie. Afstand kan in het echt moeilijker gemeten worden dus we stellen voor dat de nadruk vooral gelegd wordt op de conversatie of simpelweg op het gevoel dat zwarte klanten hebben dat er bias was (want dit is uiteindelijk waar we verschil willen merken). Het onderzoek wordt best uitgevoerd in een winkel met een twintigtal medewerkers waarvan de helft de training zal krijgen en de anderen niet of in twee winkels waarbij in 1 winkel medewerkers de training krijgen en in de andere niet. Naast de proefpersonen zullen ook een aantal handlangers een cruciale rol spelen. De zwarte handlangers mogen uiteraard niet op de hoogte zijn van welke medewerkers training hebben gekregen. Elke winkelmedewerker krijgt in de loop van een aantal dagen een handlanger te zien. We zouden gebruik maken van enkele handlangers zodat het niet opvalt dat steeds dezelfde handlanger de winkel binnenloopt. Na de conversatie, als de handlanger de winkel uitloopt, wordt de handlanger gevraagd om een vragenlijst in te vullen omtrent de conversatie die ze net hadden. Er wordt in de vragenlijst gepeild naar de mate waarin gedrag dat als onaangenaam werd benoemd in de vragenlijst in ons vooronderzoek werd ervaren (zoals met simpele woorden spreken, controlerend gedrag, geen oogcontact maken,...) en algemeen de mate waarin men bias ervaarde. Bij de helft van de medewerkers wordt de bias training gegeven. Dat kan via de computer, zoals in dit experiment werd gedaan, maar dat kan ook in de context van de winkel zelf waarin een trainer dan steeds ingaat op waarom bepaalde antwoorden en reacties gepast zijn en anderen niet en men deze inoefent. Nu werden in de training 7 situaties voorgelegd maar dit kan natuurlijk uitgebreid worden. Enige tijd na de training worden de handlangers opnieuw op pad gestuurd om in conversatie te gaan met de winkelmedewerker. Opnieuw wordt hen gevraagd om hun conversatie te scoren op basis van een vragenlijst. Het is hierbij belangrijk dat dezelfde handlanger niet tweemaal bij dezelfde winkelmedewerker wordt geplaatst. De hulp van de winkelverantwoordelijke is hier cruciaal omdat zo rekening kan gehouden worden met de werkroosters van het personeel. De effectiviteit van de training kan nagegaan worden door het verschil in scores op de vragenlijst voor en na de training te gaan meten bij de experimentele en controlegroep.

Conclusie

In dit onderzoek hebben we een training ontwikkeld om inferenties in te oefenen zoals geïdentificeerd in onderzoek rond de contacthypothese om impliciete bias te verminderen ten opzichte van mensen met een zwarte huidskleur. Onze resultaten boden initiële evidentie dat de training kan leiden tot minder bias in afstand houden en het geven van bias-antwoorden. Echter was deze steekproef te beperkt om sterke uitspraken te kunnen doen. Verder onderzoek is nodig om na te gaan of dezelfde effecten teruggevonden worden in grotere steekproeven waarin er bias op baseline terug te vinden is, evenals om na te gaan of er significante effecten kunnen gevonden worden in bias in een real-life omgeving (bv. in een echte winkel).

Referenties

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ayoko, O. B., & Konrad, A. M. (2012). Leaders' transformational, conflict, and emotion management behaviors in culturally diverse workgroups. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(8), 694–724.
- Bargh, J. (1999). The cognitive monster: The case against the controllability of automatic stereotype effects. In S. Chaiken, Y. Trope, & (Eds.), *Dual-process theories in social* (pp. 361-382). New York: Guilford Press.
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94, 991–1013. doi: 10.1257/0002828042002561.
- Blair, I. V. (2002). The malleability of automatic stereotypes and prejudice. *Personality and Social Psychology Review*, 6, 242–261. doi:10.1207/S15327957PSPR0603_8
- Blair, I. V., Ma, J. E., & Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 828–841. doi: 10.1037/0022-3514.81.5.828.
- Blank, R. M., Citro, C. F., & Dabady, M. (2004). *Measuring racial discrimination*. Washington D.C.: The national academies press.
- Bohner, G., & Dickel, N. (2011). Attitudes and Attitude Change. *The Annual Review of Psychology*, 62, 391-417. doi:10.1146/annurev.psych.121208.131609
- Brendl, C. M., Markman, A. B., & Messner, C. (2001). How do indirect measures of evaluation work? Evaluating the inference of prejudice in the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(5), 760- 773. doi: 10.1037/0022-3514.81.5.760
- Brewer, M. (1988). A dual-process model of impression formation. In T. Srull, R. Wyer, & (Eds.), *Advances in social cognition* (pp. 1-36). Hillsdale N.J.:Erlbaum Associates .
- Brigham, J. C. (1993). College students' racial attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1933–1967. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1993.tb01074.x>.

- Corneille, O., & Stahl, C. (2019). Associative Attitude Learning: A Closer Look at Evidence and how it Relates to Attitude Models. *Personality and Social Psychology Review*, 161-189. doi:10.1177/1088868318763261
- Dasgupta, N., & Greenwald, A. G. (2001). On the malleability of automatic attitudes: Combating automatic prejudice with images of admired and disliked individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 800–814. doi: 10.1037/0022-3514.81.5.800.
- De Houwer, J. (2019). Implicit Bias Is Behavior: A Functional-Cognitive Perspective on Implicit Bias. *Perspectives on Psychological Science* 14(5), 835-840. doi:10.1177/1745691619855638
- De Houwer, J., Gawronski, B., & Barnes-Holmes, D. (2013). A functional-cognitive framework for attitude research. *European Review of Social Psychology*, 24, 252-287. doi:10.1080/10463283.2014.892320
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology* 56, 5-18. doi: 10.1037/0022-3514.56.1.5.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: a prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 1267-1278.
- Devine, P. G. & Monteith, M. J. (1999). Automaticity and control in stereotyping. In S. Chaiken & Y. Trope (Eds.), *Dual-process theories in social psychology* (pp. 339–360). The Guilford Press.
- Devoe, D. (1999). Managing a diverse workforce. *San Mateo, CA: InfoWorld Media Group*.
- Dovidio, J., Kawakami, K., & Beach, K. (2003). Implicit and explicit attitudes: Examination of the relationship between measures of intergroup bias. In R. Brown, & S. L. (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology*, 4, (pp. 175-197). Oxford, England: Blackwell.
- Driessen, M. (2020). Kunnen we raciale vooroordelen bestrijden: de effecten van inferentietraining op impliciete evaluaties van moslims. *Thesis*.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). The Psychology of Attitudes. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries* 8 (5), 299-305.
- Enos, R. D. (2014). Causal effect of intergroup contact on exclusionary attitudes. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(10), 3699–3704.

- Etsy, Katharine, Griffin, R., & Schorr-Hirsch, M. (1995). Workplace diversity. A managers guide to solving problems and turning diversity into a competitive advantage. Avon, MA: Adams Media Corporation.
- Fiske, S. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In S. Fiske, D. Gilbert, L. Gardner, & (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed. ed., pp. 357-411). Boston: McGraw-Hill.
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 23* (pp. 1-74). San Diego: CA: Academic Press.
- Foroni, F., & Mayr, U. (2005). The power of a story: New, automatic, associations from a single reading of a short scenario. *Psychonomic Bulletin & Review*, *12*, 139-144. doi:10.3758/BF03196359
- Gaertner, S., & Dovidio, J. F. (1986). The aversive form of racism. In J. F. Dovidio, S. Gaertner, & (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 61-89). Orlando: Academic Press.
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *78*, 708–724. doi: 10.1037/0022-3514.78.4.708.
- Gawronski, B., Houwer, J. D., & Sherman, J. W. (2020). Twenty-Five Years of Research Using Implicit Measures. *Social Cognition*, 1-25. doi:10.1521/soco.2020.38.suppl.1
- Green, A. R., Carney, D. R., Pallin, D. J., Ngo, L. H., Raymond, K. L., Iezzoni, L. I., & et al. (2007). Implicit bias among physicians and its prediction of thrombolysis decisions for Black and White patients. *Journal of General Internal Medicine*, *22*, 1231-1238. doi: 10.1007/s11606-007-0258-5.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *102*, A-21. doi:10.1037/0033-295X.102.1.4
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 1464–1480.
- Hagendoorn, L. (1986). *Cultuurconflict en vooroordeel, essays over de waarnemingen betekenis van cultuurverschillen*. Alphen aan den Rijn: Samsom.

- Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface-and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of management Journal*, *41*(1), 96–107.
- Hewstone, M. (2003). 'Intergroup contact: Panacea for prejudice?'. *The Psychologist*, *16*(7), 352-353.
- Houwer, J. D. (2019). Implicit bias is behavior: a functional-cognitive perspective on implicit bias. *Perspectives on Psychological Science* *14*(5), 835-840.
doi:10.1177/1745691619855638
- Joy-Gaba, J. A., & Nosek, B. A. (2010). The surprisingly limited malleability of implicit racial evaluations. *Social Psychology*, *41*, 137-146. doi:10.1027/1864-9335/a000020
- Karpinski, A., & Hilton, J. L. (2001). Attitudes and the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *81*(5), 774–788.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.5.774>
- Kite, M. E., & Whitley, B. E. (2016). *Psychology of Prejudice and Discrimination: 3rd Edition*. Psychology Press.
- Lai, C. K. (2014). Reducing implicit racial preferences: I. A comparative investigation of 17 interventions. *Journal of Experimental Psychology: General*, *143*(4), 1765–1785.
doi:10.1037/a0036260
- Lai, C. K. (2016). Reducing Implicit Racial Preferences: II. Intervention Effectiveness Across Time. *Journal of Experimental Psychology: General*, *145*(8), 1001–1016.
doi:10.1037/xge0000179
- Martin, G. C. (2014). The Effects of Cultural Diversity In The Workplace. *Journal of Diversity Management* *9*(2), 89-92.
- McConnell, A. R., & Leibold, J. M. (2001). Relations among the implicit association test, discriminatory behavior, and explicit measures of racial attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, *37*, 435-442. doi: 10.1006/jesp.2000.1470.
- Monteith, M. J. (1993). Self-regulation of prejudiced responses: Implications for progress in prejudice-reduction efforts. *Journal of Personality and Social Psychology*, *65*, 469–485. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.65.3.469>.
- Ng, E. S., & Stephenson, J. (2016). Individual, teams, and organizational benefits of managing diversity. An evidence-based perspective. *The Oxford handbook of diversity in organizations*, 235-254.
- Nosek, B. A. (2007). Implicit-explicit Relations. *Association for Psychological Science*, *2*, 65-69. doi:10.1111/j.1467-8721.2007.00477.x

- Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2001). The go/no-go association task. *Social Cognition, 19*, 625-666. doi:10.1521/soco.19.6.625.20886
- Nouri, R., Erez, M., Rockstuhl, T., Ang, S., Leshem-Calif, L., & Rafaeli, A. (2013). Taking the bite out of culture: the impact of task structure and task type on overcoming impediments to cross-cultural team performance. *Journal of Organizational Behavior, 34*(6), 739–63.
- Paluck, E., Green, S., & Green, D. (2019). The contact hypothesis re-evaluated. *Behavioural Public Policy, 3*(2), 129-158. doi:10.1017/bpp.2018.25
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Review of Psychology, 49*, 65–85. doi: 10.1146/annurev.psych.49.1.65
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*(5), 751-783. doi:10.1037/0022-3514.90.5.751
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 90*, 751–783. doi: 10.1037/0022-3514.90.5.751
- Philips, K. W., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (2006). Surface-level diversity and decision making in groups: when does deep-level similarity help? *Group Processes and Inter Group Relations 9*(4), 467–82.
- Richard, O. C. (2000). Racial diversity, business strategy, and firm performance: a resource-based view. *Academy of Management Journal, 43*(2), 164–77.
- Richard, O. C., Kochan, T. A., & McMillan-Capehart, A. (2002). The impact of visible diversity on organizational effectiveness: disclosing the contents in Pandora’s black box. *Journal of Business and Management, 8*(3), 265–91.
- Richard, O., McMillan, A., Chadwick, K., & Dwyer, S. (2003). Employing an innovation strategy in racially diverse workforces: effects on firm performance. *Group & Organization Management, 28*(1), 107–26.
- Scheepers, P., Felling, A., & Peters, J. (1989). Ethnocentrism in the Netherlands, a typological analysis. *Ethnic and Racial Studies, 12*, 289-308. doi:10.1080/01419870.1989.9993636
- Smedley, B., Stith, A., & Nelson, A. (2003). *Unequal treatment: Confronting racial and ethnic disparities in health care*. Washington D.C.: National Academic Press.
- Van Dessel, P., Boddez, Y., & Hughes, S. (2022). Nudging societally relevant behavior by promoting cognitive inferences. *Nature Scientific Reports*.

- Van Dessel, P., Hughes, S., & De Houwer, J. (2019). How Do Actions Influence Attitudes? An Inferential Account of the Impact of Action Performance on Stimulus Evaluation. *Personality and Social Psychology Review*, 23, 267-284.
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Hägele, S., Guillaume, Y. R., & Brodbeck, F. C. (2008). Group diversity and group identification: the moderating role of diversity beliefs. *Human Relations*, 61(10), 1463–92.
- Wiers, W.W., Van Dessel P. & Köpetz C. (2021). ABC Training: A New Theory-Based Form of Cognitive-Bias Modification to Foster Automatization of Alternative Choices in the Treatment of Addiction and Related Disorders. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 499-505. doi:10.1177/0963721420949500
- Williams, D. (1934). The effects of an interracial project upon the attitudes of Negro and white girls within the Young Women's Christian Association. (*Unpublished M.A. thesis*).
- Yablon, Y. B. (2012). 'Are we preaching to the converted? The role of motivation in understanding the contribution of intergroup encounters'. *Journal of Peace Education*, 9(3), 249-236.

Bijlagen

Bijlage 1 : Vragenlijst vooronderzoek

Dank je wel voor je deelname aan deze studie!

Gelieve hieronder enkele algemene vragen in te vullen.

Wat is je leeftijd?

Ik identificeer me als...

Waar woon je momenteel?

Hoe goed spreek je Nederlands?

Heb je een blanke huidskleur?

Klik op [deze knop](#) om verder te gaan.

Dank je wel voor je antwoorden!

Gelieve hieronder wat informatie te lezen over deze studie

In deze studie willen we je graag enkele vragen stellen over "raciale bias". **Raciale bias** houdt in dat mensen soms verschillend gedrag stellen ten opzichte van personen die een andere huidskleur hebben. Men stelt bijvoorbeeld andere vragen, houdt meer afstand,...

Dit gedrag kan soms heel subtiel zijn en men is zich soms zelfs niet bewust van het feit dat men zich anders gedraagt. Het is soms ook zo dat men dit gedrag stelt ondanks het feit dat men mensen met verschillende huidskleur helemaal niet anders wil behandelen. In dat geval spreken van "impliciete raciale bias".

Wanneer je een andere huidskleur hebt kan het zijn dat je soms opmerkt dat anderen dergelijk (impliciet) "raciale bias" gedrag stellen ten opzichte van jou. Mogelijk is dit bij jou ook het geval.

Heb je soms het gevoel dat mensen je anders behandelen omdat je een andere huidskleur hebt?

Hoe vaak heb je dit gevoel wanneer je in interactie bent met iemand met blanke huidskleur?

Klik op [deze knop](#) om verder te gaan.

Bedankt voor je antwoorden!

Gelieve hieronder nog enkele laatste vraagjes te beantwoorden. Je hulp wordt zeer gewaardeerd!

Op de vorige pagina heb je aangegeven dat je soms het gevoel hebt dat mensen je anders behandelen omdat je een andere huidskleur hebt. Gelieve hieronder aan te geven op welke plaatsen je dit gevoel soms hebt.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> supermarkt | <input type="checkbox"/> sociale zekerheid instanties bv.mutualiteit |
| <input type="checkbox"/> kledingwinkel | <input type="checkbox"/> schoenenwinkel |
| <input type="checkbox"/> op school (leerkrachten) | <input type="checkbox"/> op het werk (collega's) |
| <input type="checkbox"/> uitzendbureau | <input type="checkbox"/> gemeentehuis/stadhuis |
| <input type="checkbox"/> diensten voor werkloosheid | <input type="checkbox"/> huisarts/ziekenhuis |
| <input type="checkbox"/> infobalie (bv.zwembad, bibliotheek) | <input type="checkbox"/> politie |

Hoe vaak heb je dat gevoel op elk van deze plaatsen? Geef een percentage aan tussen 0 en 100%. 0% betekent dat je dit gevoel nooit hebt op deze plaats. 100% betekent dat je dit gevoel altijd hebt op deze plaats. Als je niet vaak op de plaats komt, schrijf dan nvt (niet van toepassing)

supermarkt: %

sociale zekerheid instanties: %

kledingwinkel: %

schoenenwinkel: %

op school (leerkrachten): %

op het werk (collega's): %

uitzendbureau: %

gemeentehuis/stadhuis: %

diensten voor werkloosheid: %

huisarts/ziekenhuis: %

infobalie (bv.zwembad, bibliotheek): %

politie: %

Zijn er nog andere plaatsen waar je dit gevoel vaak krijgt? Geef dan hier deze plaatsen aan.

Tot slot willen we je nog even vragen aan welke gedragingen je merkt dat mensen zich anders gedragen ten opzichte van jou omwille van je andere huidskleur. Welk specifiek gedrag stellen andere mensen soms waardoor je dit gevoel soms krijgt? Gelieve deze gedragingen hier te noteren in een lijst (1:..., 2:...).

Download data

Dank je wel!

Dit is het einde van de studie.

Indien je via de website van Prolific Academic naar deze studie bent gekomen kan je [hier](#) klikken om de studie in te dienen.

Je kan nu dit scherm sluiten. Bedankt voor je deelname!



Bijlage 2 : Informed consent

Informed consent: Training studie

Ik verklaar hierbij dat ik, als participant aan een onderzoek aan de Vakgroep Experimenteel-Klinische en gezondheidspsychologie van Universiteit Gent

- (1) de uitleg over de aard van de vragen en de taken die tijdens dit onderzoek zullen worden aangeboden, heb gekregen en dat mij de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen;
- (2) totaal uit vrije wil deelneem aan het wetenschappelijk onderzoek;
- (3) de toestemming geef aan de onderzoekers om mijn resultaten op anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren;
- (4) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder opgave van reden;
- (5) weet dat niet deelnemen of mijn deelname aan het onderzoek stopzetten op geen enkele manier negatieve gevolgen heeft voor mij;
- (6) weet dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen nadat de studie is afgerond en de resultaten bekend zijn;
- (7) geef toestemming dat mijn data gebruikt wordt voor verder analyse door andere onderzoekers na volledige anonimisering;
- (8) weet dat UGent de verantwoordelijke eenheid is m.b.t. persoonsgegevens verzameld tijdens het onderzoek. Ik weet dat de data protection officer me meer informatie kan verschaffen over de bescherming van mijn persoonlijke informatie. Contact: [Hanne Elsen \(privacy@ugent.be\)](mailto:Hanne.Elsen@ugent.be).

U moet 18 jaar of ouder zijn om deel te nemen aan dit onderzoek.

Gelieve onderaan aan te geven of u instemt om deel te nemen aan dit onderzoek:

- Ja, ik verklaar hierbij dat ik deze zaken weet en stem toe om deel te nemen aan deze studie.

Naam van de verantwoordelijke onderzoeker: Pieter Van Dessel

Gelieve op deze te drukken om in te dienen en verder te gaan.

Bijlage 3 : Witte klant komt de winkel binnen

