

NAAR EEN INCLUSIEVE WERKOMGEVING

Inzichten vanuit (levens)verhalen en paradoxen uit de praktijk.

HOE ZIET DE BIAS BIJ WERKGEVERS ERUIT TEN AANZIEN VAN MENSEN MET EEN MINDER-GEPRIVILEGIEERDE POSITIE OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT?

Tweejarig onderzoek van Hogeschool Inholland, en Vrije Universiteit Amsterdam. Het onderzoek is gefinancierd door Instituut Gak.



Waarom dit onderzoek?
Hoewel het belang van een inclusieve arbeidsmarkt door beleidsmakers, werkgevers en werknemers groot wordt geacht, blijken aspecten als gender, etniciteit, migratieachtergrond, geloof, seksuele oriëntatie, lichamelijke of psychische beperking nog altijd een rol te spelen in de kansen op een soepele in- en doorstroom op de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel werkgevers kiezen, al dan niet bewust, in de praktijk liever voor iemand die lijkt op de bestaande 'norm-medewerker', dan voor iemand wiens zichtbare of minder zichtbare kenmerken van dit bestaande normbeeld afwijken. Het streven naar meer inclusie staat hierdoor lang niet altijd garant voor een inclusieve werkomgeving. Kortom, organisaties willen diverser worden, maar in de praktijk lukt dat (nog) niet.

Methodologie
Voor dit onderzoek zijn 21 werkgevers in een periode van twee jaar drie keer geïnterviewd. Daarnaast zijn de levensverhalen van 20 minder-geprivilegieerde mensen beschreven. Aan de hand van deze kwalitatieve onderzoeksmethodes is betekenisvolle informatie verkregen door beide perspectieven met elkaar te vergelijken. In dit onderzoek heeft een specifieke vorm van co-creatie plaatsgevonden, door zowel werkgevers als (potentiële) werknemers te betrekken bij het nadenken over de manier waarop bias op de arbeidsmarkt doorbroken kan worden.

INTERVENTIES

Om bias in een organisatie tegen te gaan, is het van belang dat er verder wordt gekeken dan de individuele bias van werkgevers of hun medewerkers en dat ook de ingesleten (onbewuste) en ingebouwde (bewuste) bias in de verschillende structuren, processen en praktijken van een organisatie worden aangekaart. Dit vraagt om een transformatie van de bestaande organisatiecultuur en -structuur. De verschillende interventies uit de drie dimensies die in het onderzoek naar voren zijn gekomen, hebben **twee belangrijke kenmerken**.

- 1 Gezamenlijke implementatie:**
Interventies voor meer diversiteit en inclusie hebben weinig betekenis wanneer zij zonder inbedding worden uitgevoerd. Juist wanneer meerdere interventies met elkaar verbonden worden en ze gezamenlijk binnen een organisatie worden geïmplementeerd, krijgen zij een lading die de betekenis van een enkelvoudige interventie overstijgt en kunnen zij daadwerkelijk inclusie realiseren.
- 2 Sociale rechtvaardigheid:**
Elke interventie richt zich niet alleen op diversiteit en inclusie als *business case*, maar beoogt ook sociale rechtvaardigheid te bewerkstelligen. Alleen op deze manier draagt een interventie bij aan een inclusieve werkomgeving waar de talenten van alle medewerkers worden gezien en gewaardeerd.

Om een transformatief proces in gang te zetten die organisaties inclusiever kunnen maken, zijn interventies nodig die zich richten op de volgende drie dimensies:

- 1 CULTUUR:**
Het (her)formuleren van de organisatiecultuur en verbreding van sociale normen
- 2 STRUCTUUR:**
Het waarborgen en bevorderen van inclusieve structuren binnen de organisatie
- 3 VERBINDING:**
Het organiseren van ontmoeting en vergroten van verbinding

2 BIAS EN UITSLUITING VAN ISLAMITISCHE NEDERLANDERS OP DE ARBEIDSMARKT EN BINNEN ORGANISATIES

Uiten van religie (islam) wordt gezien als een keuze waarmee bewust afstand wordt gecreëerd.
Werkgevers beschouwen religie als iets dat in de privé-context moet worden beleefd.
De veronderstelde cultuur van islamitische Nederlanders zou dermate anders zijn dat zij niet binnen de organisaties zou passen.

Islamitische Nederlanders worden niet aangenomen omdat zij niet zouden passen binnen de teams en cultuur van organisaties.
Ongepaste opmerkingen en grappen over iemands kleding, uiterlijk of achtergrond tijdens het werk.
(Fysieke) ruimte voor o.a. gebed wordt niet gefaciliteerd.



4 BIAS EN UITSLUITING VAN VLUCHTELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN BINNEN ORGANISATIES

Met name bij praktisch of vrijwel niet opgeleide vluchtelingen zouden investeringen in extra begeleiding niet lonend zijn.
Fixatie op taalbeheersing: zonder goede beheersing van de Nederlandse taal lijkt inclusie in de organisatie onmogelijk.
Veel vluchtelingen krijgen vaak slechts een aanstelling voor tijdelijke duur of op vrijwillige basis.

De 'hulp' die hen wordt aangeboden wordt vaak als paternalistisch ervaren.
Er is slechts beperkt aandacht voor hun kennis, (werk)ervaring en talenten.
Vluchtelingen worden vaak afgewezen of niet betaald voor het werk dat zij leveren, omdat hun Nederlandse taalbeheersing ontoereikend zou zijn.

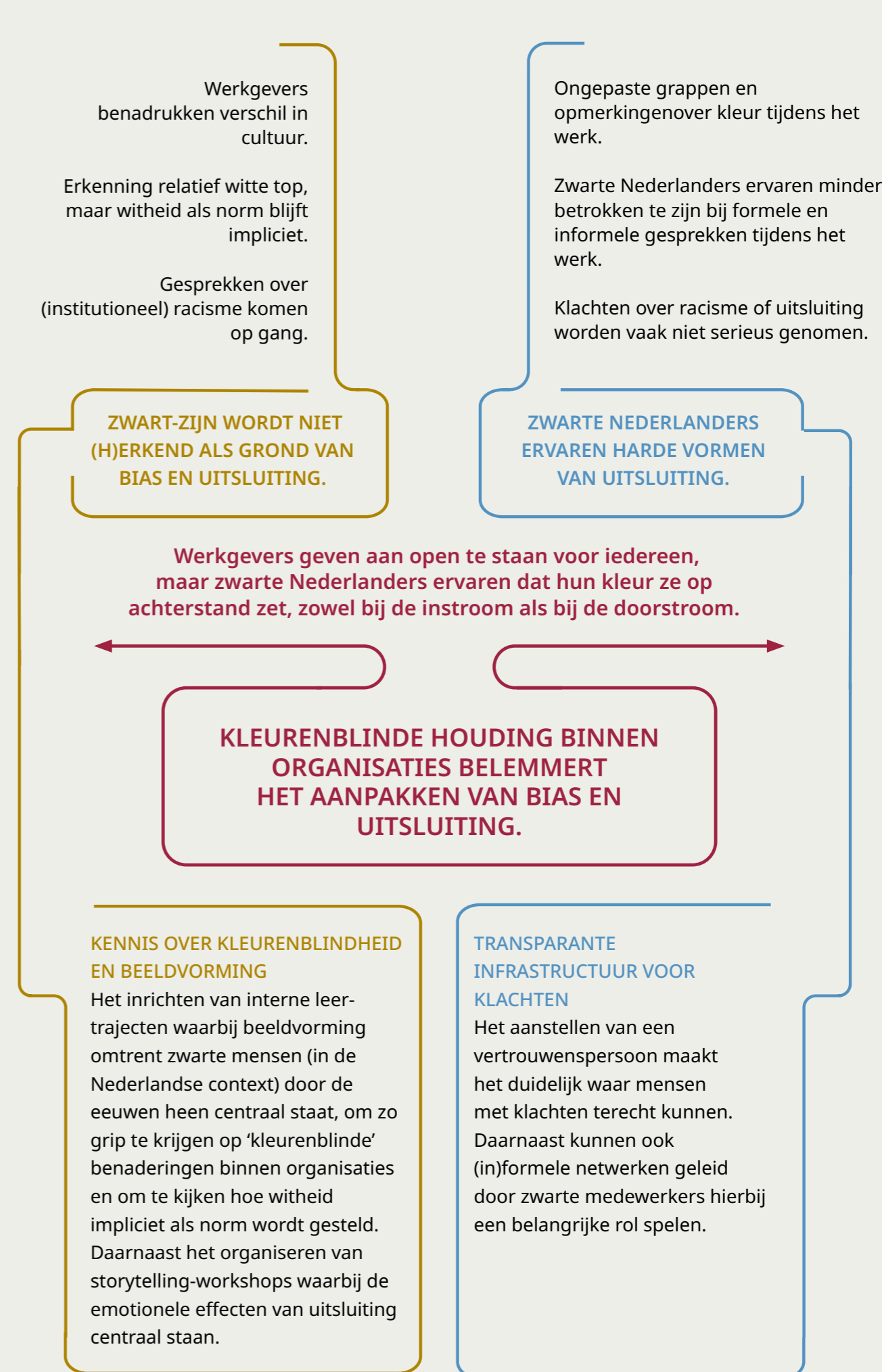


BELANGRIJKSTE UITKOMSTEN

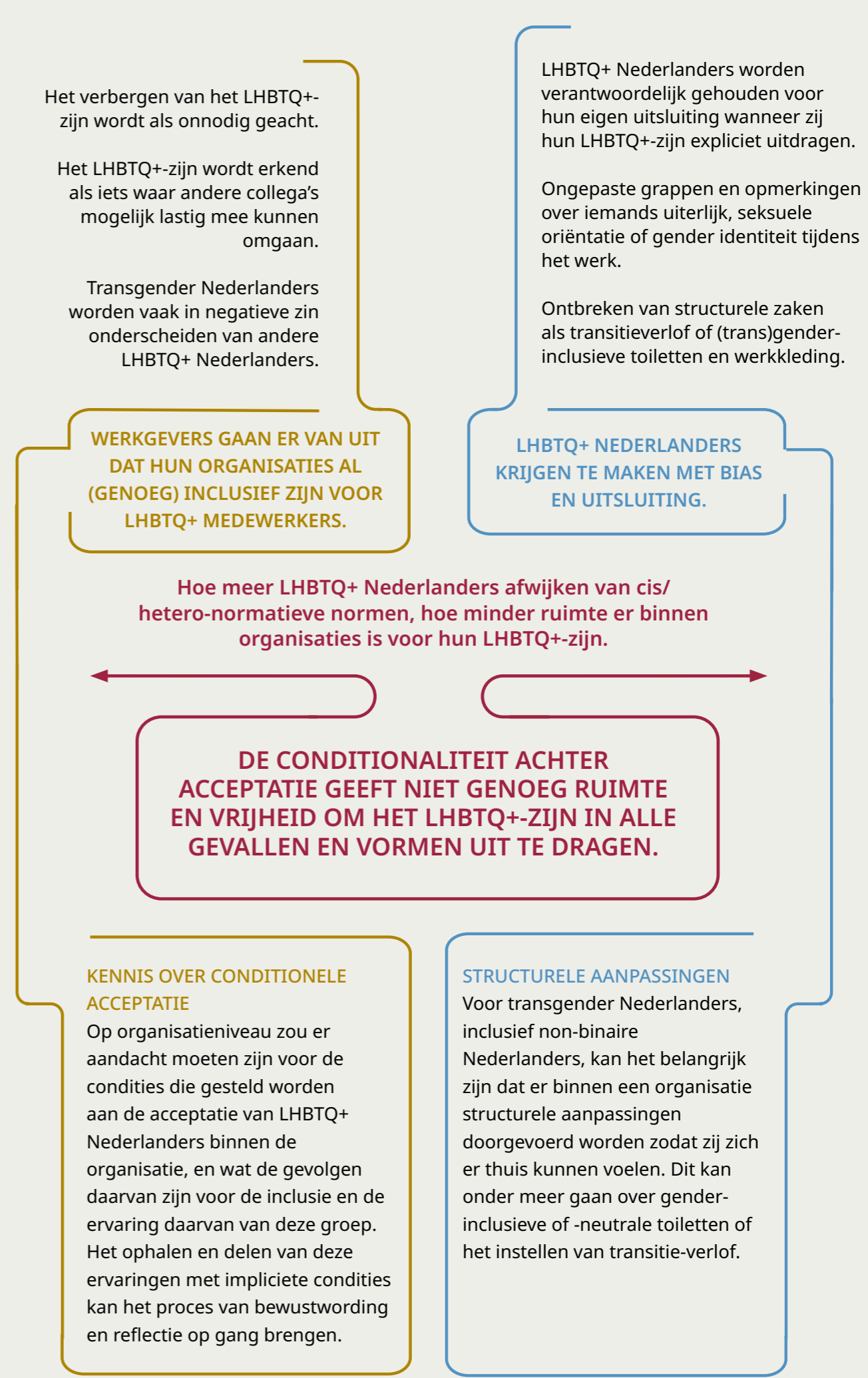
Uit het onderzoek komen vijf paradoxen naar voren:

- 1 PARADOX OMTRENT ZWARTE NEDERLANDERS**
Werkgevers stellen kleurenblind te zijn en geen onderscheid te maken op basis van iemands kleur, Nederlanders ervaren echter uitsluiting op basis van hun kleur.
- 2 PARADOX OMTRENT ISLAMITISCHE NEDERLANDERS**
Werkgevers claimen kwaliteit en gelijkheid in hun selectieproces voorop te zetten, maar legitimeren tegelijkertijd uitsluiting van islamitische Nederlanders. Het zichtbaar praktiseren van religie beschouwen ze als afwijkend van de Nederlandse cultuur en eveneens van de eigen organisatiecultuur.
- 3 PARADOX OMTRENT VLUCHTELINGEN**
Werkgevers stellen dat zij vluchtelingen graag willen helpen, maar leggen daarbij veel nadruk op de veronderstelde achterstanden van deze groep - met name op het gebied van Nederlandse taalbeheersing. Vluchtelingen willen daarentegen als volwaardige werknemers gezien en gewaardeerd worden.
- 4 PARADOX OMTRENT LHBTQ+ NEDERLANDERS**
Werkgevers geven aan dat hun organisatie inclusief is in relatie tot LHBTQ+ Nederlanders, maar tegelijkertijd voelen veel LHBTQ+ Nederlanders zich alsnog deels genoodzaakt om hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit te verbergen op het werk.
- 5 PARADOX OMTRENT NEDERLANDERS MET EEN BEPERKING**
Ondanks empathie van werkgevers, voelen Nederlanders met een beperking zich vaak geen volwaardige medewerker omdat er in hun beleving meer nadruk lijkt te liggen op hun beperking dan op zichzelf. Aangeboden hulp kan juist als paternalistisch ervaren worden.

1 BIAS EN UITSLUITING VAN ZWARTE NEDERLANDERS OP DE ARBEIDSMARKT EN BINNEN ORGANISATIES



3 BIAS EN UITSLUITING VAN LHBTQ+ NEDERLANDERS OP DE ARBEIDSMARKT EN BINNEN ORGANISATIES



5 BIAS EN UITSLUITING VAN NEDERLANDERS MET EEN BEPERKING OP DE ARBEIDSMARKT EN BINNEN ORGANISATIES



Nadere informatie over het onderzoek kan worden verkregen bij:

Machteld de Jong, lector Diversiteitvraagstukken
Hogeschool Inholland, machteld@inholland.nl

Halleh Ghorashi, Hoogleraar Diversiteit en Integratie,
Vrije Universiteit Amsterdam, h.ghorashi@vu.nl

Dit onderzoek is uitgevoerd door Machteld de Jong, Halleh Ghorashi, Tijtske Lovert, Kay Mars, Eline van Rooij, Efza Üstüner.

Met medewerking van Nikki Scholten, Sam van Grondelle, Thomas Glaudemans, Thom Geurts en Somya Bouzaggou.

