

Discriminatie op de radar

Onderzoek naar arbeidsdeskundigen en
hun rol in een inclusieve arbeidsmarkt

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Colofon

Discriminatie op de radar

Onderzoek naar arbeidsdeskundigen en hun rol in een inclusieve arbeidsmarkt

Auteurs

Suzan de Winter-Koçak

Maxime van de Gevel

Inti Soeterik

© Juni, 2023



Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Voorwoord

De doelstelling van het AKC is om, in verbinding met de arbeidsmarkt, duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen via het professionaliseren van het arbeidsdeskundig vak. Op deze manier willen we een bijdrage leveren aan het hoger doel: 'Iedereen naar vermogen aan het werk'.

Uit onderzoek blijkt dat discriminatie nadelige consequenties heeft voor arbeidsparticipatie en bestaanszekerheid en schadelijke consequenties voor mentale en fysieke gezondheid, en daarmee inzetbaarheid. We streven met elkaar een inclusieve arbeidsmarkt na, met plek voor een steeds diverser wordende beroepsbevolking.

Daarom is dit een relevant onderzoek. Arbeidsmarktdiscriminatie op de radar van arbeidsdeskundigen kan bijdragen aan toename van duurzame arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond.

Ik roep de NVvA, de AD-opleiders en de arbeidsdeskundigen zelf dan ook op om zich te verdiepen in de rol en het handelingsperspectief bij arbeidsmarktdiscriminatie en met de aanbevelingen uit dit onderzoek aan de slag te gaan.

Marianne Holleman
Directeur AKC

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Samenvatting

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een groot probleem. Zowel bij het zoeken naar werk als op de werkvloer zelf kunnen personen met een migratieachtergrond te maken krijgen met discriminatie. Tot op heden is het onduidelijk of en op welke manier arbeidsdeskundigen discriminatie op de arbeidsmarkt als een factor meenemen die het arbeidsvermogen van cliënten kan belemmeren. Tevens is niet helder welke vervolgstappen deze professionals zetten wanneer een cliënt aangeeft discriminatie te ervaren.

Dit onderzoek wil beter in beeld krijgen in hoeverre en op welke manier arbeidsdeskundigen ondersteuning kunnen bieden aan werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond, wanneer deze discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt. Daarnaast is gekeken naar hoe arbeidsdeskundigen hun eigen rol binnen dit geheel zien en wat ze nodig hebben voor een verdere professionalisering op dit gebied.

Om zo goed mogelijk antwoord te geven op bovenstaande vragen, is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden (*mixed methods*). Zo is er via deskresearch literatuur bestudeerd die ingaat op het bieden van ondersteuning bij ervaringen van discriminatie. Ook is een enquête uitgezet onder de beroepsgroep en zijn 16 verdiepende individuele interviews afgenomen met arbeidsdeskundigen. Aanvullend zijn er twee focusgroepen gehouden met werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond en een focusgroep met experts op het gebied van arbeid en/of discriminatie. Gedurende het onderzoek zijn de onderzoekers meermaals met een klankbordgroep ([zie bijlage 1](#)) bijeengekomen voor advies en nadere duiding van de bevindingen.

Uit dit onderzoek blijkt dat het gros van de deelnemende arbeidsdeskundigen het signaleren van discriminatie als een taak van de arbeidsdeskundige ziet. Toch gebeurt dat in de praktijk lang niet altijd. De beroepsgroep wijdt dit zelf aan enkele omstandigheden die inherent zijn aan het vak van arbeidsdeskundigen, zoals bijvoorbeeld het korte contact met de cliënt. Tegelijkertijd geven ze aan over weinig tools en kennis te beschikken om discriminatie adequaat te kunnen signaleren. Wanneer het gaat om de ondersteuning van een cliënt bij een ervaring van discriminatie, ziet het gros van de arbeidsdeskundigen dit eveneens als hun taak. Er blijkt echter sprake te zijn van handelingsverlegenheid in de wijze waarop arbeidsdeskundigen deze taak goed kunnen invullen. Aanvullend komt uit de verdiepende interviews naar voren dat ook arbeidsdeskundigen niet altijd even bewust zijn van hun eigen (witte) referentiekader, stereotypen en vooroordelen. In de gesprekken werd discriminatie door meerdere arbeidsdeskundigen gebagatelliseerd. Ook spraken sommigen op stereotype wijze over personen met een migratieachtergrond. In de interviews werd

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

meermaals verwezen naar veronderstelde culturele verschillen, werd *victim blaming* geuit, en werd sociale afstand gecreëerd door bijvoorbeeld te spreken in termen van 'wij' en 'zij' en door verschillen te benadrukken.

Op basis van bovenstaande resultaten bevelen de onderzoekers aan om met de beroepsgroep te specificeren en vast te leggen wat de rol van de arbeidsdeskundige is wanneer het gaat om het signaleren, ondersteunen en melden bij ervaringen van discriminatie. Afhankelijk van welke rol de beroepsgroep voor zichzelf ziet weggelegd, is het raadzaam ervoor te zorgen dat arbeidsdeskundigen voldoende worden toegerust om deze rol adequaat op te pakken. Dit kan bijvoorbeeld in de opleiding voor arbeidsdeskundigen in spe, maar ook door bijscholing en trainingen voor al werkzame arbeidsdeskundigen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

1 Inleiding

Het percentage werkzoekenden met een migratieachtergrond is structureel hoger dan het aantal werkzoekenden zonder migratieachtergrond (CBS, 2022). Onderzoek toont aan dat discriminatie een belangrijke factor is die de hogere werkloosheid onder werkzoekenden met een migratieachtergrond verklaart (Andriessen, Nievers, Faulk & Dagevos, 2010; Andriessen, van der Ent, van der Linden & Dekker, 2015; Blommaert, Coenders, & van Tubergen, 2014; Thijssen, Coenders & Lancee, 2019). Zo blijkt er uit zogenoemde praktijktesten dat werkzoekenden met een migratieachtergrond bijvoorbeeld minder vaak worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan werkzoekenden zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2010; Andriessen et al., 2015; Thijssen et al., 2019).

Ook wanneer personen met een migratieachtergrond een baan hebben (gevonden), zijn er grote verschillen te zien tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond. Een overzichtsstudie van De Winter-Koçak, Yassine en Stobbe (2023) concludeert dat werkenden met een migratieachtergrond onder andere vaker een lager inkomen hebben en minder vaak een vast contract. Bovendien stromen ze minder snel door naar een hogere functie binnen een organisatie, in vergelijking met werkenden zonder migratieachtergrond. Discriminatie (maar ook stereotypering en vooroordelen) is een van de verklaringen voor dit verschil (Jongen, Muns & Thijs, 2020; Huijs et al., 2021; Felten et al., 2021; De Winter-Koçak et al., 2023). Onderzoek wijst uit dat onder andere 59 procent van de Turkse Nederlanders, 57 procent van de Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders, en 48 procent van de Caribische Nederlanders discriminatie op hun werk ervaren (Andriessen et al., 2020).

Discriminatie bij het zoeken naar werk of op de werkvloer kan onder andere leiden tot mentale problemen, uitval en/of uitstroom (Andriessen et al., 2020). Via deze route kunnen arbeidsdeskundigen te maken krijgen met cliënten die discriminatie (hebben) ervaren. Het is immers de taak van een arbeidsdeskundige om onder andere te onderzoeken wat de belemmeringen en beperkingen zijn van een individu en wat het werkingsvermogen van een persoon is. Dat geldt ook voor of een werkplek, de taken of functies zijn aan te passen wanneer het arbeidsvermogen van een individu (tijdelijk) minder is, en of er eventueel andere functies binnen of buiten het bedrijf beschikbaar zijn die passender zijn bij het arbeidsvermogen van een persoon.

Het was echter tot op heden onduidelijk of en hoe arbeidsdeskundigen discriminatie als een factor meenemen als mogelijke belemmering in het arbeidsvermogen van cliënten, en welke vervolgstappen zij zetten wanneer een cliënt aangeeft discriminatie te ervaren. Dit onderzoek geeft inzicht in dit vraagstuk. Op basis van deze bevindingen en bestaande wetenschappelijke literatuur formuleren wij aanbevelingen voor verdere professionalisering van arbeidsdeskundigen op dit vlak.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk (**hoofdstuk 2**) zetten wij de onderzoeksvragen en methodologie verder uiteen. Het theoretisch kader van dit onderzoek, voorkomend uit de deskresearch, is te lezen in **hoofdstuk 3**. Daarna volgen de hoofdstukken die de resultaten uit de enquête, de verdiepende interviews en de focusgroepen weergeven. In **hoofdstuk 4** staan de ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond centraal. **Hoofdstuk 5** gaat in op welke kennis arbeidsdeskundigen hebben over discriminatie, inclusie en diversiteits sensitief werken, en welke kennis zij hierover hebben meegekregen vanuit de opleiding. In **hoofdstuk 6** staat beschreven hoe arbeidsdeskundigen hun rol zien met betrekking tot het signaleren en omgaan met discriminatie. Hoe arbeidsdeskundigen momenteel discriminatie signaleren en hoe ze omgaan met een signaal wordt weergegeven in **hoofdstuk 7** en **hoofdstuk 8**. **Hoofdstuk 9** gaat in op het diversiteits- en inclusiebeleid van de werkgevers waar de arbeidsdeskundigen werken en **hoofdstuk 10** geeft weer welke kennisbehoeften arbeidsdeskundigen zelf hebben omtrent het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie op de arbeidsmarkt. **Hoofdstuk 11** maakt een koppeling met het theoretisch kader en de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen, en beschrijft welke aanknopingspunten er vanuit de wetenschappelijke literatuur beschikbaar zijn om arbeidsdeskundigen te ondersteunen in het signaleren en omgaan met discriminatie op de arbeidsmarkt. We sluiten het rapport af met algemene conclusies en aanbevelingen in **hoofdstuk 12**.

Disclaimer

In deze rapportage zijn, ter verduidelijking van de bevindingen, quotes van respondenten opgenomen. Een aantal quotes kunnen als stereotyperend, stigmatiserend en/of kwetsend worden ervaren door lezers. Door middel van deze disclaimer willen wij lezers hierop voorbereiden en ervoor waarschuwen. In afstemming met de opdrachtgever en de klankbordgroep heeft het onderzoeksteam deze quotes in het rapport opgenomen. De quotes illustreren op welke wijze er ook stereotype denkbeelden en vooroordelen voorkomen binnen de beroepsgroep én hoe discriminatie soms wordt gebagatelliseerd. Daarmee laten de quotes de urgentie van het onderwerp en verdere professionalisering van de beroepsgroep op het thema discriminatie zien.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

2 Onderzoeksvragen en methodologie

In dit hoofdstuk zullen wij de hoofd- en deelvragen van ons onderzoek beschrijven en vervolgens ingaan op de door ons toegepaste onderzoeksmethode om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden.

2.1 Onderzoeksvragen

Hoofdvragen

In hoeverre en op welke manier kunnen arbeidsdeskundigen werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond ondersteunen wanneer zij discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt? Hoe zien zij hun rol hierin? Wat is er nodig voor verdere professionalisering op dit gebied?

Deelvragen

- Wat signaleren arbeidsdeskundigen (gericht op de arbeidstoeleiding van werkzoekenden, zoals binnen gemeenten, UWV en zelfstandige bureaus) aangaande problemen waar werkzoekenden met een migratieachtergrond bij hun zoektocht naar werk tegenaan lopen, betreffende discriminatie?
- Wat signaleren arbeidsdeskundigen (gericht op re-integratie, zoals arbodiensten en re-integratie-bedrijven) daar waar het gaat om problemen waar werkenden met een migratieachtergrond tegenaan lopen aangaande discriminatie op de werkvloer?
- Welke verschillen zijn er tussen de signalen die de verschillende arbeidsdeskundigen (gefocust op arbeidstoeleiding vs. re-integratie) opvangen omtrent discriminatie op de arbeidsmarkt (tijdens de zoektocht naar werk vs. op de werkvloer)?
- Welke rol zien arbeidsdeskundigen voor zichzelf in het ondersteunen/coachen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond bij het omgaan met discriminatie op de arbeidsmarkt? En hoe vullen ze deze rol op dit moment in?
- Wat hebben arbeidsdeskundigen (nog meer) aan (kennis, handvaten en tools) nodig om deze rol op te pakken?
- Welke bestaande inzichten uit de wetenschap en nieuwe inzichten vanuit de arbeidsdeskundige praktijk zijn in te zetten om professionalisering rondom omgaan met discriminatie en intercultureel werken in het algemeen vorm te geven?

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 **Onderzoeksvragen en methodologie**

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

2.2 Methodologie

In het onderzoek maakten we gebruik van verschillende onderzoeksmethoden (*mixed methods*). Hieronder beschrijven we welke fases het onderzoek heeft doorlopen, welke onderzoeksmethoden hierbij zijn gebruikt, welke onderzoeksvragen hierbij centraal stonden en hoe wij de onderzoeksactiviteiten hebben vormgegeven.

Fase 0 | Samenstellen klankbordgroep

Als eerste stap in het uitvoeren van het onderzoek is een klankbordgroep samengesteld. Het doel van deze groep was om binnen verschillende fases van het onderzoek bepaalde vragen, belemmeringen en bevindingen in de uitvoer ervan te toetsen aan externe experts. De klankbordgroep bestond uit twee inhoudelijke experts, een arbeidsdeskundige, een ex-arbeidsdeskundige en een afgevaardigde van de arbeidsdeskundige opleiding. De inhoudelijke experts en de afgevaardigde van de opleiding heeft het Verwey-Jonker Instituut zelf geworven, de (ex)-arbeidsdeskundigen zijn geworven via de website en sociale media van AKC.

Fase 1 | Deskresearch

In een eerste fase is een literatuurstudie gedaan waarbij zowel Nederlandse als internationale literatuur is verzameld over het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie op de arbeidsmarkt. De voornaamste academische literatuur is via Google Scholar en WorldCat verworven. Ook is via Google gezocht naar publicaties van sociaalwetenschappelijke (onderzoeks)bureaus, instituten en platformen, waaronder het Verwey-Jonker zelf, Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en Movisie. Om het theoretisch kader samen te stellen is voornamelijk onderzoek en literatuur vanaf 2010 gebruikt. Zoektermen betreffen onder andere combinaties van 'arbeidsmarkt', 'migratieachtergrond', 'discriminatie' en 'diversiteit', en de Engelse vertalingen hiervan.

Fase 2 | Opstellen enquête en toetsing bij klankbordgroep

Op basis van de deskresearch (fase 1) is in de tweede fase een concept-vragenlijst opgesteld voor de uit te zetten enquête. Het doel van de enquête was om op kwantitatieve wijze inzicht te krijgen in hoeverre arbeidsdeskundigen signalen van discriminatie ontvangen en, indien zij die ontvangen, wat die signalen zijn en hoe ze daarmee omgaan. Daarnaast besteed de enquête aandacht aan hoe arbeidsdeskundigen hun rol zien in het ondersteunen bij discriminatie en diversiteits sensitief werken in het algemeen. Deze enquête is eerst voorgelegd aan de leden van de klankbordgroep. Zij hebben schriftelijk feedback gegeven op de vragenlijst en op basis daarvan zijn de vragen aangepast en verder aangescherpt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 **Onderzoeksvragen en methodologie**

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Fase 3 | Programmeren en verspreiden van de enquête

De enquête is geprogrammeerd in de online enquêtetool Survalyzer. Dit programma genereert zowel een link als een QR-code, die de enquête toegankelijk maken. Een oproep om de enquête in te vullen, met bijbehorende link en QR-code, is verspreid via de nieuwsbrief van AKC, hun website en de socialemediakanalen. Helaas was de respons op deze oproep gering. Vervolgens hebben wij twee aanvullende wervingsactiviteiten ingezet om de respons op de vragenlijst te verhogen, te weten:

- Het benaderen van werkgevers en andere organisaties die op een of andere manier te maken krijgen met de beroepsgroep arbeidsdeskundigen, met het verzoek om de link van de enquête verder te verspreiden.
- Een stand beheerd op het najaarscongres van het AKC en de NVvA, waar twee onderzoekers van het Verwey-Jonker Instituut om meer aandacht vroegen voor het onderzoek. Tijdens de pauzes van het congres zijn aanwezigen gevraagd om de enquête in te vullen en is er meer toelichting op het onderzoek gegeven. Aanvullend is een flyer van het onderzoek in de goodiebag meegegeven aan alle aanwezigen van het congres.

Fase 4 | Analyse enquête

De in fase 3 ingezette wervingsactiviteiten hebben uiteindelijk geleid tot 74 respondenten. Dit aantal is te laag voor het verkrijgen van een representatief beeld voor de gehele beroepsgroep. Tevens is het te laag voor grondige analyses om bijvoorbeeld dwarsverbanden te leggen. De respons schetst wel een eerste beeld van in hoeverre arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren, hoe zij hun rol hieromtrent zien, en hoe zij omgaan met een melding van discriminatie. De resultaten uit de enquête zijn dan ook als zodanig te interpreteren: als een eerste beeld. Daarbij is tevens rekening te houden met een selectiebias. Vanwege de relatief lage respons op de enquête, zijn de arbeidsdeskundigen die de vragenlijst hebben ingevuld vermoedelijk arbeidsdeskundigen die zich bovengemiddeld bezighouden of affiniteit hebben met het onderwerp discriminatie. De resultaten van de enquête zijn vervolgens geanalyseerd met het statistische analyseprogramma SPSS Statistics.

Onderzoekspopulatie

In totaal hebben 74 arbeidsdeskundigen de enquête ingevuld, te weten 43 vrouwen (58,1 procent) en 29 mannen (39,2 procent). Twee arbeidsdeskundigen (2,7 procent) hebben geen antwoord gegeven op met welk geslacht zij zich identificeren. De gemiddelde leeftijd was 51,51 jaar oud (SD = 9.106). Het merendeel van de respondenten heeft geen migratieachtergrond (85,9 procent), tien personen gaven aan wel een migratieachtergrond te hebben (14,1 procent). De grootste groep respondenten (35,1 procent) zijn korter dan vijf jaar werkzaam als arbeidsdeskundige. Voor 24,3 procent geldt dat ze langer dan twintig jaar in dienst zijn. Ook werken de meeste respondenten voor een verzekeraar (24,3 procent) of als zelfstandige (24,3 procent). Driekwart van de respondenten werkt soms of vaak met cliënten met een migratieachtergrond.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Fase 5 | Verdiepende interviews

Vanwege de onverwachte lage respons op de enquête is ervoor gekozen om meer verdiepende interviews met arbeidsdeskundigen te organiseren dan oorspronkelijk begroot. Uiteindelijk zijn er 16 (in plaats van 10) arbeidsdeskundigen geïnterviewd. De meeste van hen zijn geworven via de enquête. Aan het einde van die vragenlijst konden de respondenten aangeven of zij open zouden staan voor een verdiepend gesprek over dit onderwerp. Een enkeling is geworven op het najaarscongres van het AKC en de NVvA.

De meeste geïnterviewde arbeidsdeskundigen houden zich bezig met verzuim en re-integratie. De respondenten werken voor wisselende werkgevers; relatief vaak als zelfstandige, maar ook voor verzekeraars, arbeidsdeskundigbureaus en reïntegratiebedrijven (zie [tabel 2.1](#) op de volgende pagina).

Voor het opstellen van de topiclijst voor de interviews is gebruik gemaakt van de uitkomsten uit de enquête ([Fase 4](#)). De grote lijnen die hieruit voortkwamen, zijn voorgelegd aan de respondenten tijdens de interviews. Binnen de interviews is gezocht naar meer verdieping en context op deze grote lijnen. Er is onder andere gevraagd naar de precieze aanpak die arbeidsdeskundigen hanteren bij een melding van discriminatie, waar hun aanpak op gestoeld is, en aan welke kennis, tools en handvaten er concreet behoefte is.

De verslagen van alle gesprekken zijn geanalyseerd in het kwalitatieve analyseprogramma ATLAS TI. Bij de analyse hebben wij een grounded theory approach gebruikt, waarbij wij alle gesprekken open hebben gecodeerd en vanuit de open codering bepaalde lijnen, patronen en overeenkomsten konden destilleren.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 **Onderzoeksvragen en methodologie**

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Tabel 2.1 | Respondenten verdiepende interviews

Respondent	Expertise	Werkgever	Migratieachtergrond
Resp1	Re-integratie en arbeidsongeschiktheidsbeoordelingen	Verzekeraar	Nee
Resp2	Re-integratie en verzuim	Zelfstandige	Nee
Resp3	Re-integratie	Gemeente	Ja
Resp4	Re-integratie	UWV	Nee
Resp5	Re-integratie	Re-integratiebedrijf	Nee
Resp6	Re-integratie	Zelfstandige	Nee
Resp7	Verzuim	Verzekeraar	Nee
Resp8	Verzuim	Verzekeraar	Nee
Resp9	Participatiewet en herbeoordelingen	UWV	Nee
Resp10	Re-integratie en verzuim	Interne arbeidsdeskundige	Ja
Resp11	Re-integratie	Arbodienst	Nee
Resp12	Re-integratie en verzuim	Zelfstandige	Nee
Resp13	Re-integratie	Arbeidsdeskundig adviesbureau	Nee
Resp14	Re-integratie	Re-integratiebedrijf	Nee
Resp15	Arbeidsdeskundig onderzoek (tweede spoor)	Zelfstandige	Nee
Resp16	Re-integratie en arbeidsdeskundige onderzoeken	Zelfstandige	Nee

Fase 6 | Focusgroep(en) werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond

Om ook het perspectief van cliënten met een migratieachtergrond mee te nemen binnen dit onderzoek, zijn er werkenden en werkzoekenden gesproken tijdens twee focusgroepen. Aan hen is gevraagd naar ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt, of zij hun ervaringen besproken hebben met een arbeidsdeskundige of met een andere arbeidsprofessional. Tevens vroegen we naar hun wensen omtrent ondersteuning bij een ervaring van discriminatie.

Zowel in de enquête als in de verdiepende interviews zijn arbeidsdeskundigen gevraagd ons in contact te brengen met werkenden en/of werkzoekenden met een migratieachtergrond. Om verschillende redenen is dit niet gelukt. De arbeidsdeskundigen die geïnterviewd zijn, gaven aan op dit moment niet in contact te staan met een cliënt met een migratieachtergrond, geen geschikte cliënten te kunnen vinden (bijvoorbeeld wegens ziekte), geen contactgegevens te mogen uitwisselen (ook niet na toestemming), of dat zij aan andere restricties verbonden waren vanuit de werkgever. Vervolgens is ervoor gekozen om breder te gaan werven onder werkenden en werkzoekenden met

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

een migratieachtergrond. Dit is gedaan middels een oproep via de social media-kanalen van het Verwey-Jonker Instituut. Dit resulteerde in dermate veel aanmeldingen dat er is gekozen om twee verschillende focusgroepen te organiseren, waarbij bij de eerste focusgroep vier respondenten aanwezig waren en bij de tweede groep drie respondenten. Drie van deze geselecteerde respondenten hebben contact (gehad) met een arbeidsprofessional over hun ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt. In de meeste gevallen was dat een (intern) vertrouwenspersoon. In totaal zijn er zeven werkenden en/of werkzoekenden met een migratieachtergrond gesproken. De respondenten betroffen hoogopgeleide vrouwen met verschillende culturele achtergronden. Onduidelijk is waarom alleen vrouwen zich hebben aangemeld voor de focusgroepen, wél is bekend dat vrouwen over het geheel genomen meer discriminatie ervaren op het werk dan mannen (Andriessen et al., 2020; Di Stasio & Larsen, 2020). Beide focusgroepen werden online gehouden via Microsoft Teams en duurden circa anderhalf uur.

Fase 7 | Focusgroep experts

De laatste stap in de dataverzameling betreft een focusgroep met experts op het gebied van scholing en training op het gebied van diversiteits sensitief werken, intercultureel vakmanschap, en de inclusieve arbeidsmarkt (onder andere lectoren, docenten, en trainers). Als voorbereiding op deze focusgroep zijn de analyses van de enquête, de verdiepende interviews en de focusgroep met werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond samengevoegd en is een bespreekstuk opgesteld met de belangrijkste resultaten en conclusies uit de opgehaalde data. Tijdens deze expertmeeting is samen met experts gereflecteerd op de bevindingen van de studie. Bovendien is er een inventarisatie gedaan over hoe de inzichten uit het onderzoek zijn te vertalen naar concrete aanbevelingen voor verdere doorontwikkeling en professionalisering van de beroepsgroep.

Voor de focusgroep zijn experts benaderd uit het netwerk van het Verwey-Jonker Instituut, zijn er nieuwe contacten aangeboord en heeft een deel van de leden van de klankbordgroep zitting genomen in de focusgroep. Uiteindelijk hebben drie experts deelgenomen aan de focusgroep. De meeting was online en duurde anderhalf uur.

Omdat het niet lukte om een geschikte datum te vinden voor alle experts die hadden toegezegd deel te nemen aan de focusgroep, is aanvullend een 'feedbackstafette-traject' opgestart. Hier hebben wederom drie verschillende experts aan deelgenomen. Het bespreekstuk met de voorlopige resultaten en conclusies is met hen gedeeld en zij konden elk schriftelijk feedback geven op het stuk én op elkaar reageren. Het Verwey-Jonker Instituut heeft hierbij ook enkele vragen meegegeven, vergelijkbaar met de vragen die in de focusgroep werden gesteld.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Fase 8 | Conceptrapportage

Alle verzamelde data in de fases hiervoor is zorgvuldig geanalyseerd, waarbij voor de enquête het kwantitatieve analyseprogramma SPSS Statistics is benut. Voor de verdiepende interviews is gebruik gemaakt van het kwalitatieve analyseprogramma Atlas TI. De resultaten zijn naast elkaar gelegd en aangevuld met de input vanuit de focusgroepen en de deskresearch. Op basis van deze bevindingen is er een conceptrapportage opgesteld.

Fase 9 | Toetsing opdrachtgever en klankbordgroep

Het conceptrapport is toegestuurd naar de opdrachtgever en besproken tijdens een Microsoft Teams-vergadering. De feedback van de opdrachtgevers is daarna in het rapport verwerkt voordat deze is toegestuurd naar de klankbordgroep. Daarna is er een bijeenkomst geweest met de klankbordgroep waarin de belangrijkste resultaten uit het conceptrapport mondeling zijn toegelicht door middel van een PowerPointpresentatie. De leden van de klankbordgroep konden reageren op de bevindingen en de onderzoekers hebben de leden ook enkele vragen gesteld.

Fase 10 | Definitieve rapportage

De feedback en input van de leden van de klankbordgroep is na de bijeenkomst verwerkt en vervolgens is de eindrapportage opgesteld.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 **Onderzoeksvragen en methodologie**

2.1 Onderzoeksvragen

2.2 Methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

3 Theoretisch kader

Tot op heden is weinig onderzoek gedaan naar de rol die arbeidsprofessionals zoals arbeidsdeskundigen in kunnen nemen in relatie tot discriminatie van hun cliënten. Voor het theoretisch kader maken wij dan ook gebruik van bredere wetenschappelijke literatuur en bestaand (toegepast) onderzoek. In dit hoofdstuk beschrijven we wat tot nu toe bekend is over de positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt en de mate van (ervaren) discriminatie van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond. Verder noemen we de factoren die hierin een rol spelen, en welke impact discriminatie op de arbeidsmarkt heeft op de persoon die discriminatie heeft ervaren. Tot slot beschrijven we de bestaande wetenschappelijke kennis met betrekking tot het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie (op de arbeidsmarkt).

In dit kader geven wij de definities die wij binnen dit onderzoek hanteren van de meest belangrijke termen op het gebied van discriminatie op de arbeidsmarkt.

- **Discriminatie** is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van iemand op basis van persoonlijke kenmerken, zoals op basis van afkomst, ras of etniciteit, godsdienst of religieuze overtuigingen, geslacht, levensovertuiging, politieke voorkeur, seksuele gerichtheid, of beperking (College voor de Rechten van de Mens, 2023; Rijksoverheid, 2023). Dit onderzoek richt zich op discriminatie van cliënten met een migratieachtergrond op basis van hun naam, huidskleur of religie.
- **Racisme** is een dominante ideologie of denkwijze die ervan uitgaat dat 'ras' een bepalende factor is van onder andere de fysieke en intellectuele capaciteiten van mensen (Felten et al., 2021). Hierin wordt het ene ras superieur gesteld aan het andere ras en worden structurele verschillen in macht in stand gehouden of zelfs vergroot (Felten et al., 2021).
- Een **migratieachtergrond** is een kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon verbonden is op basis van het eigen geboorteland of het geboorteland van de ouders (CBS, 2023). Een persoon beschikt over een migratieachtergrond als ten minste één van de ouders in het buitenland is geboren. Wij spreken hier van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond, maar hierbij gaat het specifiek over personen met een niet-westerse migratieachtergrond: een persoon van wie tenminste een ouder in Afrika, Latijns-Amerika, Azië (exclusief Indonesië en Japan) en Turkije is geboren.
- Vanwege de uitsluitende connotatie van de term 'niet-westers', hanteren wij louter de term 'migratieachtergrond'.
- Onder **diversiteit** verstaan wij verschil. In dit onderzoek gaat het specifiek over verschillen tussen mensen op basis van hun afkomst die zich uiten in verschil in naam, huidskleur, religie en cultuur.
- **Inclusie** betekent de insluiting van alle mensen die in Nederland wonen op basis van gelijkwaardige rechten en plichten. Onder een inclusieve organisatie scharen wij een organisatie die een expliciete visie

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 **Theoretisch kader**

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

en missie heeft omtrent gelijkwaardigheid en niet uitsluiting, en dit ook omzet in beleid en handelen. In een inclusieve organisatie hebben alle werknemers de ruimte om hun potentieel in te zetten en verder te ontwikkelen, ongeacht etnische achtergrond of andere persoonlijke kenmerken. Alle medewerkers worden gerespecteerd en verschillen worden gewaardeerd.

- Onder **diversiteitssensitief werken** verstaan wij binnen dit onderzoek het geheel aan kennis, houding en vaardigheden waarmee professionals op een adequate manier kunnen communiceren met werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond. Hierbij gaat het bijvoorbeeld over bewustwording van eigen vooroordelen en het hanteren van een open houding.

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

Werkzoekend

Personen met een migratieachtergrond zijn structureel vaker werkloos in vergelijking tot personen zonder migratieachtergrond. In 2021 was 8,6 procent van de personen met een migratieachtergrond werkloos, ten opzichte van 3,3 procent van de personen zonder migratieachtergrond (CBS, 2022). Cijfers van CBS (2022) laten zien dat personen met een migratieachtergrond het afgelopen decennia gemiddeld genomen twee keer zo vaak werkloos zijn dan personen zonder migratieachtergrond. Deze hogere werkloosheid geldt voor alle opleidingsniveaus, maar het verschil is het kleinst bij de theoretische opleidingsniveaus (CBS, 2020).

Werkend

Ook wanneer personen met een migratieachtergrond een baan hebben gevonden, zijn er verschillen te destilleren tussen personen met en zonder migratieachtergrond. Zo zijn werkenden met een migratieachtergrond vaker werkzaam in economisch kwetsbare sectoren (14,3 procent van de eerste generatie en 12,0 procent van de tweede generatie personen met een migratieachtergrond; SCP, 2020; 2021), hebben ze vaker een lager inkomen (CPB, 2019), werken ze vaker op basis van een flexibel contract (In der Maur, Van der Zwaan & Hoofman, 2020) en stromen ze binnen een organisatie minder vaak door naar hogere functies (Midtbøen, 2015; Huijnk & Andriessen, 2016; Van Echtelt, Schellingerhout, & De Voogd-Hamelink, 2015; SER, 2019).

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Als verklaring voor bovenstaande verschillen tussen werkzoekenden en werkenden met en zonder migratieachtergrond wordt in onderzoek onder andere discriminatie op de arbeidsmarkt aangedragen. In deze alinea geven wij weer in welke mate werkzoekenden en werkenden te maken krijgen met discriminatie op de arbeidsmarkt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Werkzoekend

Werkzoekenden geven aan dat ze discriminatie ervaren tijdens hun zoektocht naar een baan en stellen dat zij na een sollicitatie expliciet zijn afgewezen op basis van hun etnische achtergrond of sterk te vermoeden dat zij om deze reden zijn afgewezen (Andriessen et al., 2020). In sommige gevallen zijn dergelijke afwijzingsmotivaties expliciet uitgesproken, in de meeste gevallen niet. Dit komt ook omdat veel beslissingen tijdens werving- en selectieprocedures voor werkzoekenden achter gesloten deuren plaatsvinden. Andriessen en collega's (2020) beschrijven dat 51 procent van specifiek Turkse- en Marokkaanse Nederlanders discriminatie hebben ervaren bij het solliciteren naar een baan.

In de afgelopen jaren zijn verschillende praktijktests uitgevoerd die de mate van discriminatie bij sollicitaties aantonen. Bij praktijktests worden fictieve sollicitaties verstuurd van in werkervaring en verdere geschiktheid identieke kandidaten die louter van elkaar verschillen wat betreft etnische achtergrond. Meerdere praktijktests tonen aan dat werkzoekenden met een migratieachtergrond, bij gelijke beschikbaarheid, minder kans op een uitnodiging hebben dan werkzoekenden zonder migratieachtergrond (Andriessen et al., 2010; Andriessen et al., 2015; Thijssen et al., 2019). Het onderzoek van Thijssen en collega's (2019) stelt dat 46 procent van de sollicitanten zonder migratieachtergrond is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, terwijl dat voor sollicitanten met een migratieachtergrond 35 procent was.

Verder blijkt uit onderzoek van Fernández-Reino, Di Stasio en Veit (2022) dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen in slechts 34,5 procent van de gevallen een uitnodiging voor een sollicitatie krijgen ten opzichte van 69,6 procent van vrouwen die geen hoofddoek dragen en eveneens geen migratieachtergrond hebben. Ook ontvangen zij aanzienlijk minder uitnodigingen voor een sollicitatie ten opzichte van vrouwen die moslim zijn maar geen hoofddoek dragen (Fernández-Reino, Di Stasio & Veit, 2022). Uit andere veldexperimenten blijkt dezelfde conclusie (Ghumman & Ryan, 2013; Weichselbaumer, 2020). Een verklarende factor hiervoor kan zijn dat werkgevers een hoofddoek zien als een hoge mate van religiositeit en toewijding aan islam, en ze dit als negatief ervaren door de stigmatisering van de hoofddoek in Nederland (Fernández-Reino, Di Stasio & Veit, 2022).

Werkend

Werkenden met een migratieachtergrond ervaren ook discriminatie, maar dan op de werkvloer. Uitgesplitst naar de verschillende groepen etnische minderheden, stellen Andriessen en collega's (2020) dat 59 procent van de Turkse Nederlanders discriminatie op de werkvloer heeft ervaren. Dit geldt ook voor 57 procent van Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders en 48 procent van de Caribische Nederlanders. Op de vraag in welke situaties werkenden met een migratieachtergrond zich op de werkvloer gediscrimineerd voelden, geven zij aan dat dit vooral betrekking heeft op

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

bepaalde arbeidsvoorwaarden. Ze krijgen bijvoorbeeld minder betaald voor hetzelfde werk en krijgen minder promotiekansen dan collega's zonder migratieachtergrond.

Daarnaast is discriminatie op de arbeidsmarkt nog vaak onzichtbaar. Uit lopend onderzoek van Saskia Duijs op het gebied van de gezondheidszorg in Nederland blijkt dat de onzichtbare redenen voor ziekte, ontslag, of de keuze om zzp'er te worden, zoals racisme, nog onvoldoende gezien en erkend worden onder voornamelijk witte managers en leidinggevendenden (Van Bussel, 25 oktober 2022). Zo bleek racisme in de ouderenzorg een van de belangrijkste redenen te zijn voor zorgmedewerkers van kleur om een zorgorganisatie te verlaten en om bijvoorbeeld zzp'er te worden (Van Bussel, 25 oktober 2022; Duijs et al., 2021). Daarnaast stelden Duijs en collega's (2020) op basis van hun onderzoek dat er sprake is van een hiërarchische structuur binnen zorginstellingen waarin zowel raciale als gender- en klassenongelijkheid wordt gereproduceerd.

3.3 Vormen van discriminatie

Subtiele en openlijke discriminatie

Een belangrijk onderscheid in de literatuur is het verschil tussen subtiele en openlijke discriminatie. Openlijke of 'ouderwetse' discriminatie bestaat uit schaamteloze antipathie, het geloof dat leden van gestigmatiseerde groepen inferieur zijn, en de goedkeuring van negatieve en kleinerende stereotypen (Jones et al., 2016). Subtiele discriminatie of microagressies zijn daarentegen vaak niet-intentioneel en onduidelijk in opzet om schade aan te brengen aan een persoon, moeilijk om te detecteren, en hebben een lagere intensiteit dan openlijke discriminatie (Jones et al., 2016). Deze vorm van discriminatie wordt op de werkvloer vaak over het hoofd gezien en toegekend aan een misverstand, met het niet adresseren en ongestraft blijven van de discriminatie als gevolg (Marshburn, Harrington, & Ruggs, 2017). Het wordt vaak niet opgemerkt door diversiteitsinitiatieven binnen bedrijven en organisaties omdat deze zich voornamelijk richten op het verminderen van openlijke discriminatie (Jones et al., 2016; Marshburn, Harrington, & Ruggs, 2017). Ook melden individuen die behoren tot een minderheidsgroepering (subtiele) discriminatie minder snel omdat zij bang zijn voor verzet. Bovendien vrezen ze, wanneer ze hier wel een melding van maken, dat het de houding van de daders niet zal veranderen (Marshburn, Harrington, & Ruggs, 2017).

Subtiele discriminatie kan minstens even nadelig zijn als openlijke discriminatie. Subtiele discriminatie is lastiger te identificeren en te beoordelen dan openlijke discriminatie, komt vaker voor en is daardoor chronisch van aard. Daarnaast zijn er niet dusdanig duidelijke opties om subtiele discriminatie te rapporteren of op te lossen (Jones et al., 2016).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Discriminatie onder werkgevers

Er zijn twee soorten discriminatie met betrekking tot werkgevers die naar voren kunnen komen bij het in dienst nemen van personen met een migratieachtergrond. De eerste is discriminatie gebaseerd op voorkeur of *taste-based discrimination*, wat individuele vooroordelen of voorkeuren voor contact reflecteert (Lippens et al., 2022). Deze voorkeuren van werkgevers zijn eveneens terug te zien in onwetendheid en onderlinge vriendjespolitiek (Ruwanpura, 2008), waarin witte personen bevoordeeld worden ten nadele van personen van kleur (Lippens et al., 2022). Zo kan een bevooroordeelde werkgever bijvoorbeeld een witte werknemer aannemen in plaats van een werknemer van kleur met dezelfde capaciteiten omdat zij bevooroordeeld zijn over personen van kleur (Lippens et al., 2022).

De tweede vorm van discriminatie onder werkgevers is *statistical discrimination*, gebaseerd op statistische aannames door onduidelijkheid van informatie (Lippens et al., 2022). Hierin bouwt de werkgever voort op informatie over de capaciteit, productiviteit of eigenschappen van een bepaalde groep om zo de productiviteit van een individuele werknemer in te schatten (Lippens et al., 2022). Werknemers van kleur kunnen bijvoorbeeld gediscrimineerd worden doordat ras of etniciteit onterecht wordt gebruikt om personen in te delen als werknemers met een hoge productiviteit en werknemers met een lage productiviteit (Ruwanpura, 2008). Hierin kennen werkgevers ongunstige informatie over een groep toe aan werkzoekenden met een migratieachtergrond, zoals assumpties over lagere taalvaardigheid, lager opleidingsniveau, of onproductieve karaktereigenschappen (Lippens et al., 2022). Deze vormen van discriminatie door de werkgever creëren ongelijke arbeidsmarktuitskomsten voor individuen met een migratieachtergrond, zoals een lager gemiddeld inkomen (Ruwanpura, 2008).

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie kan verschillende negatieve gevolgen hebben voor personen met een migratieachtergrond. Zo kan het hun participatie in de samenleving negatief beïnvloeden, een gevoel van sociale uitsluiting geven, en in isolatie van sociale contacten resulteren. Daarnaast kan verminderde participatie een negatief effect hebben op de hoogte van het inkomen van een persoon. Verder kan dit tot een niet (optimaal) gebruik van de capaciteiten en talenten van een persoon leiden en kan het extra kosten met zich meebrengen voor de samenleving. Bijvoorbeeld omdat mensen geen baan kunnen krijgen en in plaats daarvan een uitkering ontvangen en/of onder de armoedegrens dreigen te raken (Andriessen, Fernée & Wittebrood, 2014; Andriessen et al., 2020). Discriminatie kan tevens invloed hebben op in hoeverre individuen met een migratieachtergrond instituties vertrouwen, waaronder de politie, de rechters en de regering in Nederland (Andriessen et al., 2020). Mensen die minimaal één keer in het voorafgaande jaar discriminatie ervaren, hebben gemiddeld minder

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

vertrouwen in instituties dan mensen zonder ervaring met discriminatie of mensen die twijfelen of zij discriminatie hebben ervaren (Andriessen et al., 2020).

Discriminatie heeft daarnaast ook schadelijke consequenties voor het welzijn en de mentale gezondheid van personen, bijvoorbeeld door de angst die ervaringen van discriminatie met zich meebrengt (Achahchah & Felten, 2019) en door het alomtegenwoordige karakter van discriminatie in de samenleving (Jones et al., 2016; Schmitt, Branscombe, Postmes, & Garcia, 2014). Doordat discriminatie sociale afwijzing of exclusie van een bepaalde groep of personen impliceert, kan het daarmee het mentale welzijn van een persoon ondermijnen en vormt het een bedreiging voor psychologische behoeften van inclusie en acceptatie (Schmitt et al., 2014; Branscombe, Schmitt, & Harvey, 1999). Discriminatie is onder andere gerelateerd aan symptomen van depressiviteit, psychische angst en een verminderde zelfverzekerdheid (Schmitt et al., 2014). Het brengt bovendien gevaren voor de fysieke gezondheid met zich mee: het heeft negatieve gevolgen voor de algemene gezondheid van personen, verergert cholesterol en verhoogt de bloeddruk (Johnston & Lordan, 2012). Dit negatieve effect van discriminatie op de fysieke gezondheid wordt verklaard door of iemand werkzaam is, (gebrek aan) sociale steun, en (gebrek aan) gedrag om de gezondheid te bevorderen (Johnston & Lordan, 2012).

Specifieke gevolgen voor werkzoekenden

In het onderzoek van Andriessen en collega's (2020) naar discriminatie in Nederland geeft in 2018 18 procent van de werkzoekenden die discriminatie hebben ervaren tijdens hun zoektocht naar werk (van de individuen met en zonder migratieachtergrond) aan dat zij als gevolg van deze ervaring zijn gestopt met het zoeken naar een baan. De onderzoekers concludeerden tevens dat naarmate werkzoekenden meerdere keren discriminatie ervaren, de kans ook groter is dat zij hierdoor hun zoektocht naar werk staken. 36 procent van de werkzoekenden die tijdens hun opleiding en bij het zoeken naar een stage discriminatie hebben ervaren, stopt met het zoeken naar werk als ze op de arbeidsmarkt ook discriminatie ervaren. Arbeidsmarktdiscriminatie belemmert zodoende de toetreding tot de arbeidsmarkt en talent blijft op deze manier onbenut (Omlo, 2017).

Specifieke gevolgen voor werkenden

Het ervaren van discriminatie op de werkvloer kan nadelige gevolgen hebben voor werk-gerelateerde houdingen en gedragingen, zoals een verminderde tevredenheid met het werk, een verminderde toewijding aan de organisatie, en de wens om een organisatie te verlaten (Triana, Trzebiatowski, & Byun, 2018). Van de werkenden in Nederland die op het werk discriminatie hebben ervaren, geeft een groot deel (42 procent) aan dat zij zich hierdoor minder betrokken voelen bij de organisatie. 15 procent van hen is op zoek gegaan naar een andere baan (Andriessen et al., 2020). Als gevolg van

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

de discriminatie-ervaring is 23 procent van de werknemers onder hun niveau gaan werken, en is 6 procent volledig gestopt met werken.

Wanneer individuen met een migratieachtergrond voor het eerst gaan werken of in een sector gaan werken waarin zij onvoldoende gerepresenteerd worden, kunnen een aantal factoren die onzekerheid teweegbrengen en gevoelens van zelfverzekerdheid en doeltreffendheid ondermijnen (Barreto & Ellemers, 2015). Zo denken ze mogelijk dat hun groep of hun werkvoorkeuren ondergewaardeerd worden in werkcontexten waarin voornamelijk individuen zonder migratieachtergrond zich bevinden (Barreto & Ellemers, 2015). Daarnaast kunnen bijvoorbeeld jonge moslimvrouwen in Nederland verminderde ambities op werk hebben wanneer hun identiteit als moslim niet erkend en gewaardeerd wordt op de werkvloer en er geen ruimte voor is (Van Laar, Derks & Ellemers, 2013). Ook kan discriminatie op de werkvloer een nadelig effect hebben op de mentale en fysieke gezondheid van het individu. Onderzoek van Triana en collega's (2018) wijst op de fysieke effecten van discriminatie, zoals toegenomen stress, slecht slapen en verminderde energie (Triana et al., 2018). Daarnaast heeft discriminatie een negatieve invloed op cholesterol, BMI, bloeddruk, alsmede negatieve gevolgen voor de algemene gezondheid (Johnston & Lordan, 2012). En daar zijn negatieve psychologische gevolgen, zoals een gebrek aan zelfvertrouwen, mentale stress en een verminderde samenwerking nog bij op te tellen (Triana et al., 2018). Verder kan het ervaren van impliciete vooroordelen en subtiele stereotypen zorgen voor verminderd welzijn, omdat dit onzekerheid en angst teweeg kan brengen. De ervaring van deze subtiele vorm van discriminatie zorgt tot slot voor een verminderde taakuitvoering (Barreto & Ellemers, 2015; Cihangir, Barreto & Ellemers, 2010).

Cumulatief stigma en terugkeren naar werk

Stigmatisering betreft het proces van personen labelen als 'anders', stereotyperen, onderscheid maken, devalueren en discrimineren wat tegelijkertijd plaats vindt in een machtsituatie die het toestaat dat de componenten van stigmatisering zich voordoen (Link & Phelan, 2001). Een stigma is daarin een toeschrijving of kenmerk wat een persoon koppelt aan een bepaald stereotype (Link & Phelan, 2001). Stigmatisering kan leiden tot zaken als diskwalificatie of uitstroom van werk, maar ook tot sociale isolatie of armoede wanneer een werknemer niet langer het werk uit kan voeren. Of wanneer het hebben van een bepaald kenmerk of identiteit werknemers weerhoudt van het verkrijgen van werk (Côté et al., 2020), bijvoorbeeld door discriminatie.

In een onderzoek naar cumulatief stigma en het proces van terugkeren naar werk, vonden Côté en collega's (2020) dat werkenden met een migratieachtergrond stigmatisering als een cumulatief proces kunnen ervaren. Een proces dat betrekking heeft op verschillende onderdelen van hun identiteit, zoals hun sociale klasse, etniciteit of culturele identiteit, mentale gezondheid, en verwondingen door arbeidsongevallen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 **Theoretisch kader**

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Daarnaast vonden zij dat klinisch personeel en beoefenaars vaak stereotyperende assumpties maken over het ziektegedrag en het revalidatieproces van werknemers met een migratieachtergrond. Hierbij associëren zij een individu met hun beeld van de gehele groep waar zij toe behoren (Côté et al., 2020). Dit is vaak gebaseerd op eerdere ervaringen met cliënten met dezelfde achtergrond. Het beïnvloedt niet alleen het casemanagement en de manier waarop een werkschema wordt samengesteld, maar ook de therapeutische relatie en het wederzijds vertrouwen tussen de beoefenaar en de cliënt (Côté et al., 2020). Verder benoemen Coutu en collega's (2022) dat een migratieachtergrond verbonden kan zijn aan cumulatieve risicofactoren die bijdragen aan kwetsbare situaties en de complexiteit van en duurzame terugkeer naar werk. Zij vonden dat deze werknemers meer discriminatie op de werkvloer ervaren en dat dit hun tevredenheid met werk reduceert en de periode van terugkeer naar werk verlengt (Coutu et al., 2022).

Stigma voor werknemers met een verwonding of beperking kan snijvlakken hebben met etno-culturele kenmerken, wat het stigmatiseringsproces en de kwetsbaarheid van werknemers met een migratieachtergrond die terug willen keren naar werk kan versterken (Côté et al., 2020). Cumulatief stigma houdt daarom verband met sociale ongelijkheid en ongelijke machtsverhoudingen, in de zin dat (gecombineerde) stigma verbonden zijn aan machtsstructuren waaronder racisme, classicisme, ableïsme (oftewel bekwaamheid), en de patriarchale samenleving (Côté et al., 2020). Deze systemen affecteren individuen met een migratieachtergrond buitenproportioneel en reproduceren op hun beurt sociale en gezondheidsongelijkheden.

Zoals in het onderzoek van Côté en collega's (2020), is het belangrijk om hierbij te vermelden dat cumulatief stigma niet duidelijk zal zijn voor beoefenaars die niet (kunnen) reflecteren op hun eigen rol en identiteit.

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

Vanuit de literatuur zijn enkele werkzame elementen bekend met betrekking tot het verminderen, voorkomen en tegengaan van discriminatie van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond. De meeste van deze elementen focussen zich op de inzet van werkgevers, en hebben in hoofdlijnen betrekking op het objectiveren van werving- en selectieprocedures en het creëren van een inclusieve werkcultuur. Er worden echter ook werkzame elementen op het niveau van mede-werknemers en omstanders van discriminatie genoemd.

Objectief werven en selecteren

Objectief werven en selecteren focust zich op het verminderen van (onbewuste) vooroordelen en stereotypen bij de overweging om een sollicitant met een migratieachtergrond aan te nemen (Hulsegge et al., 2020). Een manier om dit te doen is om gestructureerde sollicitatiegesprekken te voeren op basis van vooraf opgestelde competenties (Siebers, 2017; Wolgast, Björklund & Bäckström,

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

2018). Door sollicitanten louter te beoordelen op competenties wordt de invloed van niet-functie-gerelateerde aspecten en vooroordelen verminderd (Thijs, 2019). Andere vormen van objectiever werven en selecteren zijn anoniem solliciteren,* waarbij persoonsgegevens die niet relevant zijn voor de functie bij alle sollicitanten zijn weggehaald (Hulsegge et al., 2020), en open hiring, waarbij er voorafgaand geen specifieke competenties worden gevraagd van sollicitanten en iedereen kans maakt op de functie (Drupsteen et al., 2018).

Creëren van een inclusieve werkcultuur: sociale norm en de rol van omstanders

Bij het creëren van een inclusieve werkcultuur draait het om een organisatiecultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn en gelijke kansen krijgt. Het betekent ook discriminatie niet tolereren en, in plaats daarvan, juist aanpakken. Met betrekking tot discriminatie is het concreet stellen van een sociale norm binnen de organisatie te zien als een werkzaam element bij het bestrijden en voorkomen van discriminatie op de werkvloer (Cheung et al., 2016; Hulsegge et al., 2020; Jones et al., 2017; Visser & Felten, 2018). Sociale normen geven aan wat sociaal-wenselijk gedrag is in bepaalde situaties of contexten en hebben een sterke invloed op hoe mensen zich gedragen in groepen of in specifieke situaties (Tankard & Paluck, 2016; Broekroelofs et al., 2022). Door bijvoorbeeld als organisatie uit te dragen dat discriminatie binnen de organisatie niet te tolereren, gaan medewerkers niet alleen anders denken, maar zich ook anders gedragen of minder discrimineren (Cheung et al., 2016; Jones et al., 2017; Felten, 2022; Paluck, 2009; Wittenbrink & Henly, 1996; Sechrist & Milford, 2007). Daarnaast helpt het organisaties als omstanders en hun medewerkers zich uitspreken als zij merken dat een collega wordt gediscrimineerd (Cheung et al., 2016; Felten, Oostrum, Taouanza & Keuzenkamp, 2016; Broekroelofs & Felten, 2020; Felten & Broekroelofs, 2022; Nelson, Dunn & Paradies, 2011; Trenerry, Franklin & Paradies, 2012). Wanneer omstanders ingrijpen, zorgt het ervoor dat degene die heeft gediscrimineerd op de sociale norm wordt gewezen en daarvan kan leren (Munger, 2017; Son Hing, Li & Zanna, 2002).

Verantwoordelijkheid en bewustwording van eigen vooroordelen

Bovendien is het van belang dat iedereen binnen een bedrijf, en niet alleen human resource medewerkers en managers, de verantwoordelijkheid neemt om voor gelijkheid en inclusie te zorgen (McPherson, 2007). Werknemers moeten ervoor zorgen dat ze gelijkwaardig omgaan met collega's in hun dagelijkse interacties. Dit creëert een cultuur waarin iedereen de verantwoordelijkheid neemt in het signaleren en afkeuren van bepaalde negatieve stereotypen, opmerkingen en ongevoeligheden (McPherson, 2007). Personen kunnen bijvoorbeeld hun impliciete vooroordelen verminderen door zich te dissociëren van bepaalde stereotypische informatie over gestigmatiseerde personen en dit

* Onderzoek laat zien dat anoniem solliciteren niet per se leidt tot minder discriminatie bij sollicitatieprocedures, maar mogelijk alleen werkt voor specifieke functies en doelgroepen, zie Hulsegge, Hummel, Emmert & Hooftman (2023). Anoniem solliciteren en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

ook tegen te gaan door positieve counter-stereotypen in te brengen (Jones et al., 2017). Iedereen heeft ten slotte impliciete vooroordelen en stereotype associaties en kan hiermee onbewust bijdragen aan (de voortzetting van) subtiele discriminatie op de werkvloer (Jones et al., 2017).

De confrontatie aangaan

Personen kunnen ook de confrontatie aangaan wanneer zij vooroordelen signaleren (i.e., *prejudice confrontation*; Cheung et al., 2016). Dit kan bijvoorbeeld door de dader – zoals een werkgever, leidinggevende of collega – te vragen of hij of zij zich wil onthouden van discriminerend gedrag in de toekomst (Cheung et al., 2016), of door dit gedrag af te keuren. (Jones et al., 2017). Uit onderzoek blijkt dat de dader confronteren effectief is in het verminderen van discriminatie, met name voornamelijk wanneer omstanders dat doen (Cheung et al., 2016). Confrontatie is echter zeldzaam op de werkvloer, omdat subtiele discriminatie vaak onduidelijk is, of omdat mensen huiverig zijn om hun verantwoordelijkheid te nemen ten opzichte van de dader(s) (Jones et al., 2017). Een potentieel gevolg hiervan is een organisatiecultuur waarin subtiele discriminatie versterkt en steeds meer als normaal wordt beschouwd.

Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn wij ingegaan op onze definities in het huidig onderzoek omtrent de thema's discriminatie, inclusie, en diversiteit. Ook hebben wij met behulp van de beschikbare literatuur een overzicht gegeven van de huidige positie van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, en de mate waarin zij discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren. Daarnaast zijn verschillende vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt geduid, zoals *taste-based* en *statistical discrimination* vanuit werkgevers, en het verschil tussen openlijke en subtiele discriminatie. Vervolgens zijn de gevolgen van discriminatie an sich en op de arbeidsmarkt uiteengezet, waaronder de mentale en lichamelijke gevolgen en de gevolgen voor het werkvermogen van werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond. Verder is een paragraaf aandacht besteed aan cumulatief stigma en de gevolgen daarvan voor een duurzame terugkeer naar werk. Om hier een beter beeld van te krijgen, wordt in het volgende hoofdstuk (**hoofdstuk 4**) verder ingegaan op de ervaringen van personen met een migratieachtergrond met discriminatie op de arbeidsmarkt. Ten slotte is er verder ingegaan op het verminderen, voorkomen, en tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt, waaronder objectief werven en selecteren, het creëren van een inclusieve werkcultuur en het hanteren van een sociale norm betreffende anti-discriminatie, het nemen van verantwoordelijkheid en bewustzijn van eigen vooroordelen, en de confrontatie aangaan met discriminatie. In **hoofdstuk 11** wordt hier verder op ingegaan (en wat dit betekent voor de arbeidsdeskundige als arbeidsprofessional) door middel van verschillende aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

3.1 Positie van personen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

3.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

3.3 Vormen van discriminatie

3.4 Gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt

3.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt verminderen, voorkomen en tegengaan

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

In dit hoofdstuk komen de persoonlijke ervaringen van discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond aan bod. In focusgroepen is gesproken over hun ervaringen met zowel discriminatie bij de sollicitatieprocedure als op de werkvloer. Ook de gevolgen van discriminatie op de arbeidsmarkt die, onder andere, uitstroom, burn-out en lichamelijke klachten betreffen, zijn aan bod gekomen. Tot slot is er stilgestaan bij de (on)mogelijkheden van het melden van discriminatie en de ervaren ondersteuning hierbij.

4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie

Hoewel hier niet expliciet naar gevraagd is, geeft een groot deel van de respondenten aan dat zij bij een organisatie werkzaam zijn of waren waar veel aandacht is of was voor de bevordering van diversiteit en inclusie.

‘We houden diversiteitssessies, maar voor mijn gevoel is dat om te laten zien dat ze iets met diversiteit doen. Zodat ze dat kunnen zeggen. Het wervingsbeleid is erop aangepast, ze letten erop dat ze meer mensen van kleur aannemen, maar vervolgens stopt het daar. Dat is met mij gebeurd. Ik voel me echt een showpaard, via mij laten ze zien dat ze ook mensen van kleur aannemen. Er is geen inclusie. Diversiteit kun je wel aandacht geven, maar op een gegeven moment stopt het en kijken ze niet verder. Het gaat niet om inclusie, en eigenlijk ook niet om diversiteit, maar om te laten zien: “wij doen er iets mee”. Dat is niet oké.’

Respondent 2

Waar het in grote lijnen op neerkomt uit de verhalen van de respondenten, met bovenstaande citaat ter illustratie, is dat veel bedrijven wel de focus leggen op de representatie van diverse groepen werknemers binnen de organisatie. Maar dat ze tegelijkertijd niet zodanig fundamenteel aan de slag zijn (gegaan) met inclusie dat er sprake is van een cultuurverandering. De witte norm blijft gehanteerd, waarbij medewerkers die daar niet aan voldoen niet als volwaardig worden gezien en niet volwaardig kunnen meedraaien in de organisatie. Bijzonder zorgelijk is het feit dat, hoewel de organisaties uitdragen actief aan de slag te zijn gegaan met diversiteit en inclusie, de respondenten bij diezelfde werkgevers verschillende vormen van discriminatie ervaren (zie volgende alinea's).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 **Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond**
 - 4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie
 - 4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)
 - 4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)
 - 4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt
 - 4.5 Ervaringen van discriminatie delen
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)

In de focusgroepen benoemden alle respondenten voorbeelden van ervaringen van discriminatie bij het solliciteren of tijdens de sollicitatieprocedure. Hierin gaven zij zowel voorbeelden van hun eigen ervaringen met discriminatie, als van sollicitatieprocedures waar zij nauw bij betrokken waren:

R1: '[...] En mijn directe collega, we waren met twee managers, zij deed extern. Ze had me gevraagd of ik wilde helpen met een sollicitatieprocedure en zegt "joh ik heb veel werk, als je dat wilt doen, doe maar". Zij had een bureau naast mij met een glazen deur en ik zag haar een selectie maken. Zij was alle buitenlanders op een stapel aan het selecteren, want zij vond dat ze hier niet thuis hoorden.'

Interviewer: 'Heel pijnlijk om te horen. Is dit herkenbaar voor de rest?'

R3: 'Als ik voor mezelf spreek [over] hoe de sollicitatieprocedure is gegaan na het afronden van mijn opleiding: ik heb een bepaalde opleiding gedaan waarbij iedereen vervolgens op dezelfde functies gaat solliciteren. Ik wil mezelf niet ophemelen, maar ik ben cum laude afgestudeerd en ik zag mijn studiegenoten wel worden uitgenodigd en aangenomen, maar ikzelf niet. Ik kende die mensen, dus ik wist hoe goed zij aansloten bij een vacature en ik wist hoe goed ik aansloot. Dit is acht jaar geleden, toen was het niet erg bespreekbaar dus was het meer een onderbuikgevoel van mij. Tuurlijk doet het ook wat met je, want ik denk "ik doe iets fout. Licht het dan aan mijn brief dat ik niet word uitgenodigd? Kom ik dan raar over?". Dus je gaat het bij jezelf zoeken en pas later begrijp je dat het niet aan mij lag. Het is gebaseerd op mijn naam, het is gebaseerd op mijn uiterlijk. Want hoe vaak zou je anders in sollicitatieprocedures terecht komen waarin gezegd wordt dat de andere kandidaat beter in dit team past?'

Respondent 1 en 3

Uit bovenstaand fragment is op te maken dat er vaak twijfel heerst of een afwijzing bij een sollicitatie te maken heeft met iemands persoonlijke capaciteiten of discriminatie. Hierin maakt de respondent een vergelijking tussen de eigen persoonlijke capaciteiten en prestaties en de prestaties van witte studiegenoten, met de vraag waarom dit tot een afwijzing leidt bij sollicitatieprocedures. Een terugkerend antwoord van bijvoorbeeld recruiters, is dat een andere kandidaat toch beter in het team past, waarmee in het midden wordt gelaten of persoonskenmerken hierbij een rol hebben gespeeld. Een van de respondenten van de focusgroep is de confrontatie aangegaan toen ze discriminatie ervaarde bij een sollicitatieprocedure:

'Toen ik ging solliciteren, ik kwam gewoon niet aan de bak. Ik heb toen gesolliciteerd als [eigen naam] en als "Maria Janssen", met hetzelfde CV. Nou je kan wel raden wat er gebeurde. Ik werd uitgenodigd als Maria

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

- 4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie
- 4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)
- 4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)
- 4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt
- 4.5 Ervaringen van discriminatie delen

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Janssen, want ik had een supergoed CV. Ik heb hetzelfde gedaan bij een ander bedrijf en het gebeurde weer, en ik wilde mezelf gewoon duidelijk maken dat ik een punt had. En toen ik het een vierde keer terugkreeg bij vier verschillende bedrijven, dacht ik “dit is echt een probleem”. Maar ik voelde me er wel naar bij. Bij het vierde bedrijf heb ik mijn mond open gedaan: “Leuk dat jullie mij uitnodigen voor het sollicitatiegesprek, maar ik heb ook mijn CV opgestuurd onder mijn eigen naam, want ik heet geen Maria, ik heet [eigen naam]”. De recruiter in question was helemaal verbaasd.’

Respondent 7

De respondent heeft in dit voorbeeld dus onder twee verschillende namen gesolliciteerd met hetzelfde curriculum vitae, met als resultaat een duidelijke voorkeur voor een naam die niet duidt op een migratieachtergrond onder de bedrijven waar zij had gesolliciteerd. Dit voorbeeld vindt ondersteuning van een voorbeeld uit diezelfde focusgroep, waar de respondent liet blijken dat managers vaker hun voorkeuren voor werknemers uiten tegen recruiters:

‘Ze hebben mij echt verteld dat ze geen “allochtonen” willen aannemen. En dan gewoon openlijk: “Ik wil geen mensen uit India”, “Ik wil geen mensen uit Verwegistan”. Volgens mij is er ook geen harde wet in Nederland die dit verbiedt.’

Respondent 6

4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)

Ook werd er in beide focusgroepen gesproken over discriminatie op de werkvloer zelf. Hierbij gaat het bijvoorbeeld over discriminatie door leidinggevendenden of collega’s, of over discriminatie bij doorstroom.

‘Ik heb een Hollandse naam. Die naam heeft mij altijd wel geholpen om door sollicitatiegesprekken heen te komen, maar op het moment dat ik daar zo zat zie je ze mij voorbijlopen en zoeken naar die witte vrouw. Ik heb heel veel meegemaakt, echt superveel. Ik hoor nu in dit gesprek een heleboel verhalen en veel pijn en verdriet. Na drieëntwintig jaar kan je bijna zeggen “they really got me”. Drieëntwintig jaar, I held my head up high. Toen ik kraamverzorgster was, dan deed die verzorgster op de IG hinderlijk. Was ik verzorgster op de IG, dan deed die verpleegkundige alsof je een hond was. Was je verpleegkundige, dan deed je teamleider alsof je een idioot bent. Word je teamleider, dan doet de manager alsof je een idioot bent. Word je manager, dan doet de locatiemanager alsof je dom bent. Word je locatiemanager, dan gaan ze allemaal naar het bestuur om tegen je te zijn.’

Respondent 1

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 **Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond**
 - 4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie
 - 4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)
 - 4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)
 - 4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt
 - 4.5 Ervaringen van discriminatie delen
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

In de bovenstaande passage wordt geschetst dat de respondent gedurende haar loopbaan bij elke positie die zij opklom te maken heeft gehad met openlijke discriminatie. Dit is voor de respondent een drijfveer geweest om verder te leren, maar ook om anderen die bijvoorbeeld discriminatie bij de sollicitatieprocedure ervaren te helpen. Naast dit soort expliciete discriminatie gaven meerdere respondenten aan ook subtielere discriminatie op de werkvloer te hebben ervaren:

Interviewer: 'En op de werkvloer als je eenmaal aan het werk bent?'

R3: 'Wat gebeurt er niet? Als je eenmaal bent aangenomen, weten ze niet goed wat ze met je aan moeten. Wanneer we beoordeeld worden om binnen een organisatie door te groeien, gaan ze toch weer op persoonskenmerken zitten. Er wordt gezegd "laat jezelf meer zien", "heb meer zelfvertrouwen". Ik was bijna gepromoveerd en mensen dachten dat ik een stagiaire was. Die opmerking heb ik vaak gehad. Je voelt je niet thuis, dus je kunt jezelf ook niet helemaal bewijzen, je kunt jezelf niet helemaal laten zien, en je wordt niet helemaal gewaardeerd. Omdat je anders bent.'

Respondent 3

In bovenstaand fragment komt naar voren dat werknemers met een migratieachtergrond vaak te maken krijgen met een witte norm. Bijvoorbeeld als het gaat om de beoordelingscriteria waarmee hun groei binnen een organisatie wordt beoordeeld. Ook vertelt deze respondent dat zij structureel werd onderschat en te maken kreeg met vooroordelen. Zo werd zij regelmatig benaderd alsof zij een stagiaire was, terwijl zij een volwaardige medewerker was. In dit geval benaderden anderen haar op basis van de aanname dat zij (met haar afkomst en uiterlijke kenmerken) zich niet in een dergelijke positie kon bevinden. Meerdere respondenten herkennen dit. Zo ondervond respondent 4 microagressies van een externe gastspreker toen deze op bezoek was bij haar organisatie:

'[...] Ik was naar twee gesprekken gaan luisteren. Ik had mijn jas aan en tas onder mijn arm, maar toen stopte die meneer die mij niet kende en zei "volgens mij moeten we er mee ophouden, want deze mevrouw wil hier even alles afsluiten".'

Respondent 4

Respondent 4 beschreef tijdens de focusgroep dat tijdens bovenstaand voorbeeld niemand ingreep, terwijl alle lagen van de organisatie erbij waren toen deze situatie zich voordeed. Uit een ander voorbeeld over aannames die door collega's werden gedaan over haar religieuze affiliatie grepen, wederom, omstanders niet in toen er discriminatie plaatsvond:

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond**
 - 4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie
 - 4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)
 - 4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)
 - 4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt
 - 4.5 Ervaringen van discriminatie delen
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

'[...] Dit keer werd ik heel erg te kakken gezet door een collega ten overstaan van al mijn collega's. Ik moest van die collega mijn ervaringen vanuit de moskee delen met de groep, terwijl ik misschien drie keer in mijn leven in een moskee was geweest. Ik kom helemaal niet uit zo'n traditie, maar prima, dat is mijn uiterlijk. Maar dat er dan niemand opstaat van "hé, waarom zeg je dit?". Ik was gewoon helemaal verbijsterd dat een collega dit zo naar mijn hoofd ging gooien dat ik zei "nou dat weet ik niet, want daar kom ik bijna nooit". Ik was daarna heel boos dat er niemand opstond. Ik vond dat op zijn minst het MT en vooral een directeur dan had moeten zeggen "waarom zeg je dit?".'

Respondent 4

De respondent vertelde hierna dat zij in gesprek was gegaan met een leidinggevende. Deze erkende zijn verantwoordelijkheid met betrekking tot het tegengaan van discriminatie op de werkvloer echter niet. Uiteindelijk is er niets gebeurd met de melding, totdat andere witte collega's aangaven zich ook ongemakkelijk te voelen.

4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt

Tijdens de focusgroep gesprekken spraken de respondenten over de gevolgen van het ervaren van discriminatie en racisme. Het gaat dan om klachten zoals burn-out en stress, maar ook het oplopen van lichamelijke gevolgen zoals fysieke klachten en pijn. De aangegeven klachten komen overeen met de gevolgen van discriminatie, zoals beschreven in het theoretisch kader. Het voorbeeld hieronder schetst de lichamelijke klachten van het ervaren van discriminatie, aangevuld met de persoonlijke gevolgen die respondent 1 heeft ervaren naar aanleiding van jaren aan discriminatie op de werkvloer:

R3: 'Dus als er niemand is die jou kan helpen, en je maakt het op werk allemaal mee en daarbuiten, al die trauma's buiten het werk, dan is het logisch dat iemand een burn-out gaat krijgen. [...] Er is bovendien heel veel onbegrip. Mensen snappen het niet, mijn witte vrienden snappen het ook niet helemaal. Dus je je voelt je ook onbegrepen. Volgens mij is het gewoon een ideaal recept voor een burn-out.'

R1: 'Ik zeg het je nu van mezelf, ik had niet gedacht dat ik het zou hebben, want burn-out komt echt niet voor in ons woordenboek. Ik kom uit Suriname, daar betekent een burn-out hebt dat je niet eet, dat je niet drinkt. Dus ik vind het altijd wel een luxe ding, maar hier (In Nederland) wordt zo op je ziel getrapt, dus ik ben daar [in een burn-out]. Ik ben een vrouw die niet snel huilt, maar je hoeft maar een ding te zeggen en ik ben daar. They really got to my soul. Dit wat er bij mijn laatste job is gebeurd, en het is echt heel veel, ik kan het gewoon niet bevatten. Mijn lichaam lijdt er onder, ik kon een hele poos niet meer lopen. Dus wat mentaal niet met me is gebeurd, is

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 **Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond**

4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie

4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)

4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)

4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt

4.5 Ervaringen van discriminatie delen

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

lichamelijk wel met me gebeurd. Ik werd op een dag wakker, ik kon gewoon niet meer uit bed komen. Alles deed me pijn. Ik viel te pas en te onpas in slaap. Het is gewoon vreselijk wat er met je gebeurt. Het is heel erg en niemand luistert naar je, je voelt je gewoon heel eenzaam.'

Respondent 1 en 3

Respondent 1 beschrijft dat zij bijvoorbeeld moeite had met lopen en uit bed komen door fysieke klachten, geïnduceerd door discriminatie. Bovendien voelde zij zich eenzaam omdat zij het idee had dat niemand naar haar ervaringen met discriminatie luisterde.

Ook werd er gesproken over de effecten van discriminatie op werk en prestatie. Zo noemen bijna alle respondenten dat zij op zoek zijn naar een nieuwe baan naar aanleiding van discriminatie bij de huidige werkgever. Ook spreekt een respondent over de impact van discriminatie op de prestaties en het functioneren van werknemers met een migratieachtergrond:

'[...] Hoe gaat het dan op de werkvloer? Hoe zijn mensen tegen collega's die van biculturele afkomst zijn? Die dingen verdragen soms het daglicht niet. Dan heb je iemand uitgenodigd en daar komt het: racisme, discriminatie en pesten op de werkvloer, mensen als scapegoat aanwijzen. Ervoor zorgen dat iemand zich rot voelt, zich zo niet fijn en veilig voelt op de werkplek, dat die persoon uiteindelijk toch ontslag neemt. Soms gaan mensen met zoveel buikpijn naar hun werk, omdat ze een vast contract willen hebben, die baanzekerheid om een huis te kunnen kopen. Maar hoe houden ze het vol? Hoe gelukkig zijn die mensen? Het zijn ongelukkige mensen, niet bevlogen, ze presteren minder. Met als resultaat voor een bedrijf niet optimaal functionerende werknemers.'

Respondent 7

In bovenstaande quote wordt eveneens aangestipt dat discriminatie vaak voor een onveilige en onaangename sfeer op de werkplek zorgt, maar dat personen desondanks toch naar werk komen in verband met baanzekerheid. Bovendien stipt de respondent aan dat discriminatie invloed heeft op de tevredenheid van personen met werk en leven, wat zich kan uiten in verminderde prestaties en functioneren.

4.5 Ervaringen van discriminatie delen

Twee van de respondenten uit de eerste focusgroep vertelden dat zij naar aanleiding van discriminatie op de werkvloer zelf contact opnamen met een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf waar zij werkzaam zijn:

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie

4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)

4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)

4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt

4.5 Ervaringen van discriminatie delen

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

R2: '[...] Dat was best heftig, want een leidinggevende zei tegen mij "mensen met een migratieachtergrond moeten harder hun best doen om dezelfde plek te krijgen als witte studenten en er wordt ook heel veel gegund". Alsof het niet mijn eigen kracht was, maar het wordt ons gegund.'

Interviewer: 'Een soort van medelijden?'

R2: 'Ja, precies dat. Dat het niet door mijn eigen intelligentie zou komen, maar doordat witte mensen mij dingen zouden gunnen. Op zo'n moment ben je gewoon flabbergasted, van "wat gebeurt hier", en je raakt je heel bewust van de kleur van je huid en de kleur van je haar, dus dat is een heel proces waar je dan doorheen gaat. Toen ben ik naar een vertrouwenspersoon toegestapt, maar van haar kreeg ik te horen dat "het waarschijnlijk niet zo bedoeld is. Het zit vaak in hoe mensen het ontvangen, het is de perceptie, misschien kan je nog een keer met haar in gesprek gaan en valt het wel mee." Die reactie heeft ervoor gezorgd dat ik daarna ook niet meer naar een vertrouwenspersoon toe ging. Dat generaliseer je dan gelijk. Het is zo'n heftige ervaring en wanneer je hulp zoekt bij iemand krijg je zo'n reactie. Het is al moeilijk om die stap te zetten, dus dan verhindert dat je om weer zo'n stap te zetten naar zo'n persoon.'

Respondent 2

In dit voorbeeld schetst de respondent dat de vertrouwenspersoon haar ervaring met discriminatie niet erkende en het in plaats daarvan zelfs bagatelliseerde. Ook omschrijft zij hoe het negatieve contact met de vertrouwenspersoon invloed had op haar verdere zoektocht naar hulp bij discriminatie op de arbeidsmarkt. Ze stelt dat het vaak al moeilijk is voor personen met een migratieachtergrond om discriminatie te melden en dat bagatelliserende reacties hieraan bijdragen en verergeren. Ook respondent 4 heeft contact opgenomen met een vertrouwenspersoon:

'[...] Ik dacht, ik verzamel alles en ik ga naar de vertrouwenspersoon. Een uur lang mijn verhaal gedaan en toen zei ze "dat je al hier zit is een melding. Wil je er een officiële klacht van maken, dan moet je wel zo'n traject in" en toen zei ik "nou dat weet ik niet, daar moet ik over nadenken", en hebben we een vervolgspraak gemaakt. Het was voor de kerst en toen zei ze tegen mij met het afscheid "ik ga je geen fijne kerst wensen, want dat vier je natuurlijk niet". Ik was stomverbaasd en antwoordde "jawel, ik ga naar mijn ouders en naar mijn schoonouders" en toen zei ze tegen mij "dat had ik niet moeten zeggen hé?". Toen begon ze [de vertrouwenspersoon] te huilen en ging het alleen maar over haar. Toen heb ik haar maar gerustgesteld en ben ik weggelopen. [...] je weet dan gewoon niet meer wat je moet doen.'

Respondent 4

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie

4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)

4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)

4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt

4.5 Ervaringen van discriminatie delen

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Uit de gesprekken blijkt dat de vertrouwenspersonen waar respondenten contact mee hebben gehad zelf vaak, net als de meeste andere personen binnen de organisatie, witte Nederlanders zijn die weinig diversiteitssensitief zijn en vooroordelen hebben ten opzichte van medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond en/of andere uiterlijke kenmerken. Dit maakt het voor personen met een migratieachtergrond soms extra lastig om een melding te maken van discriminatie (zie ook theoretisch kader):

R6: 'Ik denk voor mezelf, bij mijn laatste werkgever... Als je collega's hebt, misschien ietwat senior, dan kun je met hen praten of misschien met familie of vrienden. Maar als je niet voor therapie betaalt denk ik dat het lastig is om een support group of iets dergelijks te vinden om je verhaal te delen, waarbinnen je je veilig voelt. Het probleem is dat je niet altijd je verhaal kunt delen omdat het niet veilig is. Mensen kunnen dit namelijk gaan gebruiken en dat is het grootste ding voor mij.'

R5: 'Ja, ik word eigenlijk heel boos wanneer bedrijven verwachten dat ik mijn ervaringen met discriminatie met ze ga delen. Zij hebben immers een omgeving gecreëerd waarin steeds opnieuw bewezen wordt dat er geen sprake is van een safe space voor mij. Dus waarom zou ik mij veilig voelen om mijn ervaringen te delen terwijl [zij] de daders van het leed zijn?'

Respondent 5 en 6

Wat duidelijk naar voren komt uit beide focusgroepen is dat de respondenten ervaren dat zij hun ervaringen met discriminatie nergens kwijt kunnen en ze zich niet gehoord en gezien voelen en niet veilig zijn. Dit blijkt bijvoorbeeld uit onderstaande uitspraak:

'Weet je waarom ik mij aangemeld heb voor dit onderzoek? Ik was op zoek naar lotgenoten. Ik wilde weten wie mijn gelijkgestemden zijn en toetsen of ik mijn verhaal kon delen. Ik voelde mij hier bij deze groep veilig genoeg om dat te doen, anders had ik deze informatie nooit gegeven.'

Respondent 7

Meerdere respondenten geven aan dat de focusgroep het eerste moment is dat de respondenten over hun ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt (durven) te praten. Zoals ook duidelijk wordt uit het citaat van respondent 7 waren zij opgelucht dat ze er (eindelijk) over konden spreken, in een context die veilig genoeg voelde. Dit geeft duidelijk aan dat de huidige voorzieningen voor de deelnemers aan de focusgroepen onvoldoende afgestemd zijn op de behoeften van gedupeerden

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 **Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond**

4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie

4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)

4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)

4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt

4.5 Ervaringen van discriminatie delen

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

van discriminatie. Bovendien blijken deze voorzieningen onvoldoende in staat om een gevoel van (sociale) veiligheid te geven.*

Als enige (goede) optie wordt een externe instantie gezien die stelselmatig onderzoek doet naar discriminatie op de werkvloer en dit blijft monitoren. Maar, zo zeggen de deelnemers aan de focusgroepen, het moet niet bij onderzoek blijven. De verantwoordelijken moeten wel aan de slag willen gaan met de resultaten van de onderzoeken.

‘Ik denk dat bewustwording belangrijk is, maar tegelijkertijd zegt iedereen dat en gebeurt er niks. Of er wordt een sessie georganiseerd en dat is het dan. Alsof je dan weet waar het over gaat. Dat is dus niet zo. Dus hoe los je dat op? Ik twijfel of je dat aan de individuele organisaties moet overlaten, want dan gaan de interne mensen beslissen hoe dit aan te pakken en krijg je daar weer variatie in. Als je dan opvolgers krijgt die het bijvoorbeeld minder belangrijk vinden, wordt er ook weer minder mee gedaan. Ik denk dat door dit soort onderzoeken, en ik hoop dat we daaraan bijdragen, dat het in de Tweede Kamer terechtkomt en dat de politiek werkgevers gaat verplichten om er op dezelfde manier hier structureel iets aan te gaan doen.’

Respondent 2

* Zie bijvoorbeeld ook dit rapport van Movisie en het Verwey-Jonker Instituut naar de behoeften van gedupeerden van discriminatie over anti-discriminatievoorzieningen: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-12/%E2%80%98Een%20antidiscriminatie-voorziening%20moet%20oslagkracht%20hebben%E2%80%99.pdf>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

2 Onderzoeksvragen en methodologie

3 Theoretisch kader

4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

4.1 Beleid op (de bevordering van) diversiteit en inclusie

4.2 Discriminatie bij sollicitatieprocedure (pre-entry)

4.3 Discriminatie op de werkvloer (post-entry)

4.4 Effecten discriminatie op de arbeidsmarkt

4.5 Ervaringen van discriminatie delen

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

In dit hoofdstuk gaan we nader in op de kennis die arbeidsdeskundigen opdoen binnen de opleiding tot arbeidsdeskundige over diversiteit, inclusie en discriminatie. Ook beschrijven we de huidige stand van zaken rondom de kennis van arbeidsdeskundigen over deze thema's en hoe zij deze kennis vergaard hebben.

5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding

In onze enquête was een van de eerste vragen aan de arbeidsdeskundigen: In hoeverre wordt er binnen de opleiding die je gevolgd hebt, aandacht besteed aan de steeds diverser wordende samenstelling van de Nederlandse bevolking? Zoals in tabel 5.1 te zien is, geeft het merendeel van de respondenten aan dat dit binnen het curriculum zelden of nooit voorkwam.

Tabel 5.1 | In hoeverre wordt er binnen de opleiding die u gevolgd heeft, aandacht besteed aan...? (N = 74)

	Heel vaak	Vaak	Soms	Zelden	Nooit	Weet ik niet (meer)
De steeds diverser wordende samenstelling van de Nederlandse bevolking	0%	5,4%	31,1%	33,8%	14,9%	14,9%
(Het realiseren van) een inclusieve organisatie	1,4%	17,6%	20,3%	25,7%	16,2%	18,9%
Diversiteitssensitief werken	0%	1,4%	14,9%	31,1%	21,6%	31,1%
Discriminatie van cliënten met een migratieachtergrond	1,4%	2,7%	20,3%	28,4%	20,3%	27%

Ook hebben wij de arbeidsdeskundigen gevraagd in hoeverre er aandacht wordt besteed aan (het realiseren van) een inclusieve organisatie. Vergeleken met diversiteit komt dit, volgens de respondenten, vaker voor binnen de opleiding. Het merendeel zegt ook hier zelden of nooit, maar een derde van de respondenten stelt dat er soms tot vaak aandacht voor is geweest.

Volgens de respondenten krijgt diversiteitssensitief werken het minste aandacht. Het merendeel van de respondenten stelt zelden of nooit, slechts 15 procent zegt soms tot vaak.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 **Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen**
 - 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
 - 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
 - 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
 - 5.4 Behoefte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

In de interviews zegt iets meer dan de helft van de respondenten dat er tijdens de opleiding geen of weinig aandacht was voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken. Sommige respondenten die al langer in de beroepsgroep zitten, en dus ook een langere tijd geleden de opleiding tot arbeidsdeskundige hebben gevolgd, beschrijven dat het thema tijdens hun opleiding niet leefde:

‘20 jaar geleden leefde dit nog niet, niet in de mate waarin het nu een item is. [...] Toen ik de opleiding volgde was het een andere tijd, toen vierden we nog Sinterklaas met Zwarte Piet. We zitten nu in een hele andere tijdsgeest. Als er te weinig aandacht wordt besteed aan diversiteit en inclusie verbaast het me niets.’

AD* 9

De respondenten die antwoordden dat er wel in enige mate oog was voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken, noemden dan met name aandacht voor verschil in klachtbeleving tussen verschillende bevolkingsgroepen, de cultuurverschillen tussen verschillende groepen binnen Nederland, en diversiteit in relatie tot een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze informatie lijkt echter kenmerken te hebben van een stigmatiserende en stereotyperende wijze van denken over personen met een migratieachtergrond en hoe ze te benaderen. Onderstaande quote is hier een voorbeeld van.

‘Wel het stukje klachtbeleving door mensen uit andere culturen. Het is heel stereotype, maar bijvoorbeeld Turkse mensen die last hebben van een angststoornis voelen dat vaak in het hart en gaan eerst naar de cardioloog. Dus die gaan eerst fysieke oorzaken uitsluiten. Over dat stukje culturele beleving van klachten hebben we het wel gehad, niet zozeer de benadering of hoe je die gesprekken voert met mensen uit andere culturen.’

AD 16

Over het geheel genomen lijken opleidingen wisselend aandacht te besteden aan toenemende diversiteit, inclusie en diversiteitssensitief werken. Het lijkt erop dat opleidingen er niet substantieel op ingaan. Ook lijkt de focus van de informatie die in de opleiding wordt gedeeld vooral te liggen op (negatieve) culturele verschillen aan de kant van de cliënt, met als risico een stereotyperende en stigmatiserende informatieoverdracht.

*Om de geïnterviewde arbeidsdeskundige(n) te duiden, gebruiken wij de afkorting AD en het respondentnummer van de desbetreffende arbeidsdeskundige.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

- 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
- 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
- 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
- 5.4 Behoeftte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding

Aan de arbeidsdeskundigen is ook gevraagd in welke mate discriminatie van cliënten met een migratieachtergrond binnen de opleiding aan bod kwam. De meeste respondenten geven aan hier zelden of nooit over te hebben gehoord. Bijna een kwart herinnert zich dat er soms tot vaak aandacht voor was binnen de opleiding.

Wanneer we de verschillende thema's die we in de enquête bevroegd hebben met elkaar vergelijken, concluderen wij dat binnen de opleiding het meest aandacht wordt besteed aan de diversiteit van de samenleving, gevolgd door het (realiseren van) een inclusieve organisatie. Diversiteitssensitief werken en het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie sluiten het rijtje. Hierbij wel in gedachte houdend dat de opleidingen wisselend oog hebben voor deze thema's én dat de aandacht hiervoor minimaal lijkt.

In de diepte-interviews wordt bovenstaand beeld bevestigd. Ook geven een aantal geïnterviewden aan dat er geen richtlijnen of handvaten zijn meegegeven vanuit de opleiding voor het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie onder cliënten met een migratieachtergrond. De geïnterviewde arbeidsdeskundigen benoemen echter wel dat het van belang is dat deze thema's rondom discriminatie worden aangekaart, juist omdat het van invloed is op het arbeidspotentieel:

'Als iemand er echt last van heeft, heeft het invloed op het verzuim. Ik denk dat het alleen al start met een stukje bewustwording. [...] Het is belangrijk dat in de opleiding discriminatie aan bod komt. Als iemand daar echt last van heeft, dan gaat diegene ook uitvallen. En je kunt vervolgens iemand wel rustig laten re-integreren, maar als het dan weer van vooraf aan begint, is hij of zij weer ziek.'

AD 14

Een enkeling gaf aan dat er wel een richtlijn voor conflicten wordt meegegeven vanuit de opleiding, waar discriminatie onder te scharen is:

'Er wordt niet direct een richtlijn meegegeven over de omgang met discriminatie, maar je hebt wel een richtlijn conflicten. In de praktijk merk je ook dat er vrij weinig expliciete discriminatie is, dus dat komt dan in de categorie conflicten. Dat wij vanuit een individu redeneren, en die ervaart een probleem en daar moet je dan wat mee. Je hebt een aantal stappen: je maakt het bespreekbaar, je kunt met een neutrale derde in gesprek gaan,

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen**
 - 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
 - 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
 - 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
 - 5.4 Behoeftte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

en dan ga je vaak naar mediation. Mediation is geen manier om gerechtigheid te krijgen, maar aan de andere kant is gerechtigheid een lastig iets om te kunnen bereiken in deze kwesties.’

AD 11

5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie

In de enquête werd een aantal kennisvragen gesteld, onder andere over de mate waarin discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt onder personen met een migratieachtergrond. Hierin gaf de meerderheid van de ondervraagde arbeidsdeskundigen aan te geloven dat deze personen daar vaak of heel vaak mee te maken krijgen. Er zijn ook respondenten die stellen dat personen met een migratieachtergrond zelden tot nooit discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren, maar deze groep respondenten is zeer klein.

Opvallend is dat het merendeel van de respondenten denkt dat voornamelijk werkzoekenden met een migratieachtergrond te maken krijgen met discriminatie. Slechts een heel klein percentage geeft aan te geloven dat personen met een migratieachtergrond ook discriminatie op de werkvloer ervaren. Tegelijkertijd geeft een derde wél aan dat zowel werkzoekenden als werkenden te maken kunnen krijgen met discriminatie. Het is onduidelijk waarom veel respondenten het idee hebben dat met name werkzoekenden discriminatie meemaken. Mogelijk is dit een doorvertaling van de aandacht die discriminatie bij sollicitaties onder andere in de media en in het maatschappelijk debat krijgt, terwijl dat niet geldt voor discriminatie op de werkvloer.

Tabel 5.2 | In welke mate denkt u dat discriminatie van personen met een migratieachtergrond voorkomt op de arbeidsmarkt? (N = 74)

Heel vaak	17,6%
Vaak	47,3%
Soms	29,7%
Zelden	2,7%
Nooit	2,7%

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 **Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen**
 - 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
 - 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
 - 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
 - 5.4 Behoeftte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Tabel 5.3 | Welke groep personen met een migratieachtergrond verwacht u dat het vaakst te maken krijgt met discriminatie op de arbeidsmarkt? (N = 74)

Werkzoekenden (bij sollicitaties)	58,1%
Werkenden (op de werkvloer)	5,4%
Beiden even vaak	33,8%
Geen van beiden	2,7%

Het gebrek aan informatie over inclusie, diversiteit, diversiteitssensitief werken en discriminatie tijdens de opleiding roept de vraag op hoe arbeidsdeskundigen hun huidige kennis over deze thema's dan hebben opgedaan. Uit de interviews kwam naar voren dat de arbeidsdeskundige op verscheidene en soms persoonlijke manieren hiervan kennis over deze thema's hebben opgedaan. Sommige arbeidsdeskundigen deden dat bijvoorbeeld via hun (werk)ervaringen, hun mens- en wereldbeeld, hun interesse in mens en maatschappelijke veranderingen en door het hebben van een diverse omgeving:

'Het wereldbeeld van een mens is belangrijk in het willen leren over discriminatie en inclusie. Door te wonen in een zwarte wijk en kinderen te hebben op een zwarte school, doe je ervaringen op en krijg je meer bewustzijn over discriminatie en ongelijkheid. Zo leer je erover te praten zonder het lading te geven, dat het net zo iets is als praten over financiën. Op het moment dat je dit belangrijk vindt, krijg je voor jezelf handvaten. Dit relateert ook aan hoe geïnteresseerd je bent in mensen, of dat je alleen je lijstje afgaat om je rapportage te maken. Als arbeidsdeskundige werk je met mensen en moet je in je onderzoek als professional meenemen wat relevant is. Discriminatie kan hier een onderdeel in zijn.'

AD 5

Specifiek gericht op de functie van arbeidsdeskundigen, gaven sommige respondenten aan dat het van belang is om je te verdiepen in andere culturen, een open gesprek aan te gaan en door te vragen om op deze manier kennis op te doen van discriminatie. Daarnaast hebben sommige geïnterviewde arbeidsdeskundigen kennis opgedaan over inclusie, diversiteit en discriminatie door geconfronteerd te worden met en te reflecteren op de eigen vooroordelen. Een enkeling gaf in het interview aan dat zij bijvoorbeeld een e-learning te hebben gevolgd over diversiteit of discriminatiecasussen besproken te hebben bij de interne intervisie en onderlinge toetsing van een bedrijf:

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

- 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
- 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
- 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
- 5.4 Behoeftte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

‘Je leert hier wel wat van: je bent nooit te oud om te leren of een andere zienswijze te krijgen. Je wordt soms ook star op bepaalde gebieden, maar dan hoor je van de jongere generatie dat het ook anders kan.’

AD 7

5.4 Behoeftte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding

Aan de respondenten hebben wij de vraag voorgelegd of er naar hun mening voldoende aandacht is voor diversiteit, inclusie, diversiteitssensitief werken en (het tegengaan en voorkomen van) discriminatie binnen de opleiding. Iets minder dan de helft van de arbeidsdeskundigen uit de enquête was het daar oneens of geheel oneens mee. Van hen gaven de meesten aan dat ze binnen de opleiding meer aandacht zouden willen voor diversiteitssensitief werken en inclusie.

Tabel 5.4 | Naar mijn mening besteedt de opleiding die ik gevolgd heb voldoende aandacht aan diversiteit, inclusie, diversiteitssensitief werken en het (tegengaan en voorkomen van) discriminatie (N = 74)

Helemaal eens	5,4%
Eens	16,2%
Neutraal	33,8%
Oneens	39,2%
Helemaal oneens	5,4%

Tabel 5.5 | Indien ‘oneens’ of ‘helemaal oneens’, aan welke thema’s zou de opleiding die u heeft gevolgd meer aandacht moeten besteden? (N = 33)

Diversiteit	25,7%
Inclusie	31,1%
Diversiteitssensitief werken	33,8%
Discriminatie	18,9%

Opvallend is dat vergelijkbare percentages arbeidsdeskundigen aangeven dat er binnen de opleiding meer aandacht besteed moet worden aan inclusie, diversiteit of diversiteitssensitief werken. Het

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 **Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen**
 - 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
 - 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
 - 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
 - 5.4 Behoeftte aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

minst vaak wilden de arbeidsdeskundigen meer aandacht voor discriminatie in de opleiding. Dit terwijl we eerder zagen dat opleidingen op dit moment minder aandacht lijken te besteden aan discriminatie. Dit kan betekenen dat arbeidsdeskundigen minder urgentie zien in het voorbereiden van arbeidsdeskundigen op het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie dan de andere thema's. Het is ook mogelijk dat ze de opleiding niet de juiste plek vinden om hier aandacht aan te besteden.

Een enkele geïnterviewde arbeidsdeskundige geeft ons inzicht in waarom er weinig behoefte is aan kennis over discriminatie binnen de opleiding. Dit kan te maken hebben met het idee dat de arbeidsdeskundige als persoon vaak al maatschappelijk betrokken is:

'[Ik ga ervanuit] dat iedereen die ervoor kiest om arbeidsdeskundige te zijn dit wel doet vanuit maatschappelijke betrokkenheid en interesse in mensen en daardoor op de hoogte is van discriminatie.'

AD 4

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond

5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

- 5.1 Aandacht voor inclusie, diversiteit en diversiteitssensitief werken binnen de opleiding
- 5.2 Aandacht voor discriminatie binnen de opleiding
- 5.3 Huidige kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie
- 5.4 Behoeft aan kennis rondom inclusie, diversiteit en discriminatie binnen opleiding

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

Tijdens de opleiding tot arbeidsdeskundige wordt niet expliciet weergegeven of het een taak is van arbeidsdeskundigen om discriminatie te signaleren en cliënten te ondersteunen wanneer zij melding maken van discriminatie. In de praktijk krijgt een groot deel van werkenden en werkzoekenden daar echter wel mee te maken. Binnen dit onderzoek zijn we zodoende nagegaan welke rol arbeidsdeskundigen voor zichzelf zien bij het signaleren en omgaan met discriminatie.

6.1 Signaleren

Uit de enquête blijkt dat de meeste arbeidsdeskundigen (circa 60 procent) het als hun taak zien om discriminatie op de arbeidsmarkt te signaleren. Iets meer dan 10 procent vindt het niet zijn of haar taak. Bijna een kwart van de respondenten geeft aan hier neutraal in te staan, wat als een ambivalente houding kan worden geïnterpreteerd.

Tabel 6.1 | Het is mijn taak als arbeidsdeskundige om discriminatie te signaleren (N = 74)

Helemaal mee eens	17,6%
Mee eens	44,6%
Neutraal	24,3%
Mee oneens	13,5%
Helemaal mee oneens	0%

Uit de interviews blijkt dat arbeidsdeskundigen discriminatie zien als een van de factoren die toetreding tot werk of duurzame re-integratie kan belemmeren. Ze beschouwen het als hun plicht om de belangrijke belemmerende factoren in beeld te brengen, of in ieder geval te benoemen. Vanuit deze redentatie zien ze dat signaleren van discriminatie daadwerkelijk een taak is van arbeidsdeskundigen. Ze plaatsen dit ook in het licht van interesse tonen in je cliënt en rekening houden met alle belemmerende factoren, die per persoon kunnen verschillen. Een respondent benadrukt dat het de taak van arbeidsdeskundigen is om de impact van discriminatie serieus te nemen:

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 6.1 Signaleren
- 6.2 Aankaarten/de werkgever aanspreken op discriminatie
- 6.3 Ondersteunen

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

‘Je moet iemand zorgvuldig horen en serieus nemen. En de impact van discriminatie op iemands leven serieus nemen. Als we dat al kunnen bereiken, is het heel wat.’

AD 2

Het valt op dat het gros van de respondenten het signaleren van discriminatie als een taak van arbeidsdeskundigen zien, terwijl zij – zoals in het vorige hoofdstuk bleek – daar geen of weinig training voor hebben gekregen binnen de opleiding. Tegelijkertijd geven de meeste arbeidsdeskundigen aan dat er ook niet meer aandacht voor hoeft te komen tijdens de opleiding. Ze lijken niet de behoefte te hebben meer te willen leren over het thema discriminatie en over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om discriminatie te kunnen signaleren.

Daarnaast geven meerdere respondenten aan ook te worstelen met hun rol bij signalering. Concreet worden de volgende belemmeringen genoemd:

- Een arbeidsdeskundige komt pas in beeld wanneer een cliënt langdurig ziek is. Volgens arbeidsdeskundigen heb je dan minder zicht op de oorspronkelijke redenen van uitval.
- Een arbeidsdeskundige ziet een cliënt kort (doorgaans één gesprek), waardoor het lastig is op te maken of er al dan niet sprake is van discriminatie.
- Arbeidsdeskundigen verwachten dat cliënten wellicht niet zo snel zelf zullen beginnen over discriminatie, of problemen in meer bedekte termen zullen aankaarten. Mede door het korte contact met de arbeidsdeskundige, waardoor er beperkt ruimte is voor het creëren van een vertrouwensband.
- Een enkele arbeidsdeskundige geeft aan meerdere zaken te moeten uitvragen in het gesprek met een cliënt, waardoor er minder tijd en ruimte zou zijn om te praten over discriminatie.

Onderstaande respondent beschrijft in het volgende citaat de belemmering die tijdsdruk opwerpt. Hieruit komt naar voren dat deze persoon tegelijkertijd discriminatie (bewust of onbewust) bagatelliseert.

‘Als een cliënt zelf vertelt over discriminatie, geef ik aan dat ik dat een vervelende ervaring vindt. Tegelijkertijd moet ik een hele vragenlijst doorwerken. Als de cliënt van iets kleins al zegt dat het discriminatie is, kom ik mijn vragenlijst niet door binnen een uur.’

AD 9

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 6.1 Signaleren
- 6.2 Aankaarten/de werkgever aanspreken op discriminatie
- 6.3 Ondersteunen

- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

6.2 Aankaarten/de werkgever aanspreken op discriminatie

In de enquête is niet gevraagd of arbeidsdeskundigen een rol zien voor zichzelf in het aanspreken van een werkgever op het gebied van discriminatie. In de interviews is op organische wijze (door de respondenten) een onderscheid gemaakt tussen de volgende stap(pen) ná signalering: de cliënt ondersteunen (en zorgen dat zij/haar/hen op een goede werkplek terecht komt) en de werkgever aanspreken op discriminerend gedrag. Dit omdat arbeidsdeskundigen ervan bewust zijn dat het niet altijd in het belang van een cliënt is om bijvoorbeeld te re-integreren bij de huidige werkgever wanneer er sprake is van discriminatie.

De meeste arbeidsdeskundigen stellen dat het weliswaar hun taak is om discriminatie te signaleren, maar dat het geven van opvolging hiervan (in de vorm van organisaties hierop aanspreken) beter uitbesteed kan worden aan anderen. Om preciezer te zijn: aan experts op het gebied van discriminatie.

‘Bij het signaleren van discriminatie zie ik wel een rol voor mijzelf, maar niet voor daarna. De arbeidsdeskundige is er voor zowel de werkgever als de werknemer. Je kunt geen partij gaan kiezen, je kunt alleen maar advies geven. Het verder oppakken van een melding van discriminatie moet, vind ik, aan deskundigen worden overgelaten. Bijvoorbeeld door een antidiscrimatiebureau.’

AD 3

‘Binnen dat stuk ben ik onbewust, en nu bewust, onbekwaam. Als ik discriminatie zou signaleren, zou ik het vervolgens bij de leidinggevende neerleggen of bij HR. Mijn aanname is dat daar protocollen liggen voor als er een arbeidsconflict is. Ik vind het mijn taak om te signaleren, en dan het vervolgens neer te leggen bij iemand die er wel iets mee kan.’

AD 5

Uit de antwoorden van de respondenten vallen twee dingen op. Ten eerste lijken arbeidsdeskundigen de opvolging van een signaal van discriminatie niet onder hun takenpakket te scharen. Reden hiervoor is de beperkte betrokkenheid van de arbeidsdeskundige bij een cliënt én bij de werkgever. De arbeidsdeskundige heeft één of enkele gesprekken en heeft verder geen rol bij het verdere traject van een cliënt. Arbeidsdeskundigen vinden het dan niet passend om, wanneer het gaat om discriminatie, wel betrokken te zijn bij een vervolgetraject.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 6.1 Signaleren
 - 6.2 Aankaarten/de werkgever aanspreken op discriminatie
 - 6.3 Ondersteunen
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Arbeidsdeskundigen zien over het algemeen wel een rol voor zichzelf als spin in het web, in de zin dat ze wel kunnen adviseren over een vervoltraject met experts op het gebied van discriminatie. Hierbij geven arbeidsdeskundigen impliciet aan dat zij zichzelf niet kundig genoeg voelen, of dat zij onvoldoende expertise hebben om werkgevers aan te spreken op discriminerend gedrag/uitingen.

Een enkele arbeidsdeskundige zegt dat het wél de taak is van arbeidsdeskundigen om een werkgever aan te spreken. De paar arbeidsdeskundigen die dit doen vinden dit vallen onder ‘meldingsplicht’; wanneer zij signaleren, moet de werkgever er ook van weten. Ook zeggen ze dat zij juist in een goede positie zitten om werkgevers aan te spreken. Ze zijn immers niet verbonden aan de organisatie óf aan de cliënt, wat hen in theorie niet partijdig maakt. Tegelijkertijd geven de arbeidsdeskundigen ook aan dat het verdere traject (hoe er met dit signaal wordt omgegaan) niet binnen hun invloedssfeer ligt en dat de rol van arbeidsdeskundige op dat moment al is uitgespeeld.

‘Als ik signaleer dat iemand zich gediscrimineerd voelt, dan weet ik zeker dat ik naar de werkgever toe ga en zeg dat dit het signaal is wat ik krijg. Of het waar is, is niet aan mij. Dat is aan de werkgever om te onderzoeken, maar je moet er wel wat mee doen.’

AD 15

6.3 Ondersteunen

Respondenten is tevens gevraagd of zij het de taak van arbeidsdeskundigen vinden om cliënten te ondersteunen wanneer zij melding maken van discriminatie. De meerderheid (circa 65 procent) vindt dit inderdaad. Dit geeft aan dat (iets) meer arbeidsdeskundigen in vergelijking cliënten ondersteunen bij een ervaring van discriminatie als hun taak zien, dan het zelf signaleren van discriminatie. Iets meer dan 10 procent vindt het niet de taak van de arbeidsdeskundige om cliënten hierbij te ondersteunen, bijna een kwart staat hier ambivalent tegenover.

Tabel 6.2 | Het is mijn taak als arbeidsdeskundige om cliënten te ondersteunen wanneer zij te maken krijgen met discriminatie (N = 74)

Helemaal mee eens	23%
Mee eens	41,9%
Neutraal	23%
Mee oneens	12,2%
Helemaal mee oneens	0%

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 6.1 Signaleren
- 6.2 Aankaarten/de werkgever aanspreken op discriminatie
- 6.3 Ondersteunen

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

In de interviews is minder stilgestaan bij de vraag of het ondersteunen van cliënten bij een ervaring van discriminatie een taak is van arbeidsdeskundigen. Dit omdat in de gesprekken de focus werd verschoven naar het aanspreken van de werkgever. In de interviews is het vooral gegaan over hoe arbeidsdeskundigen reageren op een signaal, of hoe ze hypothetisch zouden reageren als een cliënt melding zou maken van discriminatie (zie [hoofdstuk 8](#)).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen

6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

- 6.1 Signaleren
- 6.2 Aankaarten/de werkgever aanspreken op discriminatie
- 6.3 Ondersteunen

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

Dit hoofdstuk beschrijft in welke mate arbeidsdeskundigen zeggen discriminatie te signaleren en, als zij dat doen, op welke wijze zij dat dan doen.

7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren

Uit de enquête komt naar voren dat iets meer dan helft van de ondervraagde arbeidsdeskundigen soms tot heel vaak discriminatie signaleert onder cliënten met een migratieachtergrond. Daarentegen signaleert iets minder dan de helft van de respondenten zelden tot nooit discriminatie onder hun cliënten met een migratieachtergrond.

Tabel 7.1 | In hoeverre ontvangt u signalen van discriminatie van cliënten met een migratieachtergrond? N = 74

Heel vaak	1,4%
Vaak	6,8%
Soms	48,6%
Zelden	20,3%
Nooit	23,0%

Van de arbeidsdeskundigen die zeiden zelden tot geen signalen van discriminatie te ontvangen, gaven de meesten aan dat er eenvoudigweg geen sprake was van discriminatie. Daarnaast benoemen zij ook dat cliënten niet durven aan te geven dat zij te maken hebben (gehad) met discriminatie, het niet hun taak is om discriminatie te signaleren en dat cliënten niet weten of de arbeidsdeskundige wel de juiste persoon is om hierover in gesprek te gaan.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

- 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
- 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
- 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Tabel 7.2 | Indien u weinig tot geen signalen van discriminatie ontvangt, welke verklaring geeft u hiervoor? (N = 32)

Mijn cliënten krijgen weinig te maken met discriminatie	50%
Mijn cliënten durven niet aan te geven dat zij te maken hebben (gehad) met discriminatie	15,6%
Mijn cliënten weten niet wie de juiste persoon binnen de organisatie is om hierover in gesprek te gaan	12,5%
Collega's met direct cliëntencontact geven deze signalen onvoldoende door	9,3%
Collega's met direct cliëntencontact zien het niet als onze taak om discriminatie te signaleren	3,1%
Ik weet zelf niet of onvoldoende wat discriminatie is	6,2%
Ik zie het niet als mijn taak om discriminatie te signaleren	15,6%

Voor een deel komen deze redenen overeen met de in hoofdstuk 3 genoemde belemmering die arbeidsdeskundigen ervaren bij het (kunnen) signaleren van discriminatie, namelijk dat cliënten dit niet durven aan te geven. Het eerdergenoemde dilemma van het korte contact dat arbeidsdeskundige met een cliënt heeft, wordt ook in de interviews als reden genoemd voor het niet signaleren van discriminatie.

Aanvullend wijzen arbeidsdeskundigen ook op de subtiliteit van discriminatie op de werkvloer, wat het vaak lastig maakt dit te signaleren:

‘Ik heb niet vaak meegemaakt dat discriminatie een rol speelt. Je leest vaak dat dat ook een beetje onder de tafel is.’

AD 8

Een aantal arbeidsdeskundigen gaf aan dat het niet-signaleren te maken heeft met de doelgroep waar zij zich op focussen, zoals WA-jongeren waarbij (gedrags)problematiek speelt:

‘[...] WA-jongeren komen vaak bij bedrijven terecht die daar toch wel affiniteit mee hebben. Onder de Wajong vallen ook personen met een migratieachtergrond; hebben vaak gedragsproblemen of in detentie gezeten. Dus zij hebben niet alleen last van hun achternaam, maar ook van hun ziekte. [...] Als een “de Vries” psychische problemen heeft en misschien wel in detentie heeft gezeten, krijgt hij meer kansen dan iemand met een achternaam als “Abdul”. Het is een dubbel nadeel.’

AD 4

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

- 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
- 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
- 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Het niet signaleren van discriminatie gaat voor een enkele arbeidsdeskundige samen met ontkenning van de problematiek rondom discriminatie op de arbeidsmarkt en victim blaming, waarbij de ervaring van discriminatie voornamelijk bij de cliënten gelegd wordt:

‘Misschien is het dat ze zelf denken dat ze niet geloofd worden. Soms vind ik wel eens dat discriminatie, dat we het er zo groot over hebben, dat ze al op voorhand denken dat ze gediscrimineerd worden.’

AD 1

Later in het gesprek licht deze respondent toe dat personen met een migratieachtergrond niet zo zeer discriminatie ervaren, maar zich vaak niet gehoord of begrepen voelen, mede door communicatieverschillen. Daarnaast beaamt de respondent dat werkgevers tegenwoordig volgens de wet ook niet meer mogen discrimineren. Dit betekent echter niet dat discriminatie niet plaatsvindt. Een enkeling geeft aan te denken dat discriminatie nog niet als probleem op de radar staat bij arbeidsdeskundigen, of dat zij het niet zien als een thema wat bij het takenpakket van de arbeidsdeskundige hoort.

7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?

De respondenten die aangaven wel discriminatie te signaleren, doen dat op verschillende manieren:

- Cliënt vertelt zelf dat hij/zij/hen discriminatie ervaart;
- Arbeidsdeskundige vraagt aan cliënt of hij/zij/hen discriminatie meemaakt;
- Arbeidsdeskundige constateert zelf dat er sprake is van discriminatie op basis van gesprekken met werkgever en werknemer.

Al eerder beschreven wij dat arbeidsdeskundigen hun kennis over discriminatie vooral hebben opgedaan vanuit (werk)ervaringen, mens- en wereldbeeld, interesse in mens en maatschappelijke veranderingen, en het hebben van een diverse omgeving. Arbeidsdeskundigen signaleren discriminatie dan ook vooral op basis van gevoel en opgedane levens- en werkervaring. Maar ook door de juiste vragen en vervolgvragen te stellen. Negen van de zestien geïnterviewde arbeidsdeskundigen geven aan dat zij tijdens het arbeidsdeskundig gesprek vervolgvragen proberen te stellen:

‘Wij bespreken het als zij het willen bespreken, maar het is voor mij niet echt een onderwerp van gesprek. Het komt ook niet zozeer bovendrijven. Wanneer een cliënt aangeeft waar hij mee zit, ga ik in gesprek over wat er

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

- 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
- 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
- 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

speelt: hoe en wat? Dan wil ik wel meer uitleg hebben. Als ik in gesprek ga met hem en een werkgever om hem te re-integreren, dan is het handig dat ik weet wat er speelt achter de schermen.’

AD 7

‘Je stelt vragen waardoor ze leeglopen in wat ze meemaken en hoe ze dingen zien. Ze zijn vaak kwetsbaar dus de emoties zitten al hoog. Als je een setting scheidt waar iemand zich op z’n gemak voelt, kom je al snel bij de kern en de pijnpunten.’

AD 6

Respondent 6 beaamde eveneens dat het signaleren van discriminatie afhankelijk is van hoe je je werk als arbeidsdeskundige doet: of je een standaardlijstje hebt met vier vragen of dat je doorvraagt. Dit wordt bevestigd door andere respondenten:

‘Er wordt iets gezegd over “je moet iemand vragen naar zijn dagverhaal”, maar als ik forse beperkingen zie, ga ik wel een stapje verder [met doorvragen, bijvoorbeeld over zelfredzaamheid]. Ik durf ook wel de vervolgvragen te stellen, ik wil gewoon graag weten wie er tegenover mij zit en of diegene wel echt aan het werk kan. Dat betekent dat ik regelmatig terug moet naar de bedrijfsarts. Ik vind het belangrijk om dat soort vragen te stellen en er niet aan voorbij te gaan. Ik vind het heel bepalend voor iemand zijn toekomst wat uit zo’n arbeidsdeskundig onderzoek komt.’

AD 16

Daarnaast gaat het stellen van vervolgvragen vaak samen met een bepaalde sensitiviteit voor discriminatie en andere zaken die mogelijk re-integratie in de weg staan. Zeven van de zestien respondenten benoemen de rol van sensitiviteit met betrekking tot het herkennen en signaleren van discriminatie:

‘Het begint met herkennen, en dan heb je een heel stuk sensitiviteit: we moeten het bespreekbaar kunnen maken, en in ieder geval inschatten of dat kan, en daar een advies over geven. Vaak is advies een andere vervolgstap, dus een andere professional in veel gevallen.’

AD 11

‘Je moet er ook wel een bepaalde antenne voor hebben in het gesprek en je moet ook durven doorvragen. Ik begeleid ook arbeidsdeskundigen in het werk. Je focust echt op het arbeidsdeskundig aspect: belasting en

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

- 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
- 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
- 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

belastbaarheid. Discriminatie komt vaak niet gelijk in de gesprekken naar voren. Het is ook niet iets waar je in eerste instantie op gaat sturen of vragen. Het is een kwestie van gesprekstechnieken ontwikkelen en kijken wat er aan de hand is, en waar voel je nog meer aspecten die belemmerend kunnen zijn voor de re-integratie... Je moet af gaan pellen en kijken waar kom je op uit. Dat zijn dingen die in de reguliere opleiding niet echt zijn geïntegreerd.'

AD 13

Bovenstaand fragment schetst eveneens dat discriminatie vaak niet als eerste aan bod komt, wat de nood van doorvragen benadrukt. Hierbij blijkt wederom dat dit vaak afhankelijk is van ervaring en het ontwikkelen van gesprekstechnieken. Vaak zit dat niet in de opleiding tot arbeidsdeskundige. Dit zorgt ook voor knelpunten die sommige arbeidsdeskundigen expliciet benoemen. Respondenten stellen bijvoorbeeld onder andere dat witte arbeidsdeskundigen een bepaald ongemak kunnen ervaren om cliënten te bevragen over discriminatie en het lastig vinden verschillende vormen van discriminatie goed in te schatten (subtielere vormen):

'Als dit onderwerp voor je gevoel speelt, dan voelen zeker wij als witte mensen ons heel ongemakkelijk om dat te benoemen en om dat op tafel te leggen. [...] we blijven allemaal angstvallig weg bij dat soort thema's. En dan gooien we het wel op taal of allerlei andere knelpunten, maar dat dit ook meespeelt, we weten allemaal dat dat zo is. En als je dat gevoel hebt, dan moet je toch die vraag durven stellen.'

AD 2

'Het is heel moeilijk om discriminatie aan te tonen. Helemaal in de Nederlandse cultuur; wij zijn heel subtiel in uitsluiten. Soms is iets heel voorzichtig gezegd en link je er pas later discriminatie aan. Het zijn vaak voorbeelden waar je de vinger niet gelijk op kan leggen.'

AD 16

De enkele arbeidsdeskundige die wij binnen het onderzoek spraken met zelf een migratieachtergrond, geeft ook aan dat cliënten eerder geneigd zijn hun ervaringen over discriminatie te delen met iemand die zich kan verplaatsen in hun positie en waarschijnlijk zelf ook geleefde ervaring met discriminatie heeft:

'Er zijn niet veel arbeidsdeskundigen met een migratieachtergrond. Dat is hetzelfde voor casemanager en inzetbaarheidscoach, daar zijn we ook niet met veel, dus mensen zoeken mij op. Turken, Marokkanen en

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen**
 - 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
 - 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
 - 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Surinamers, maar ook Ghanezen, zoeken mij op LinkedIn, contacteren mij, en gaan testen hoe ik ben. Dan zeggen ze “ik moet even kijken of je een echte bent, of je niet vernederlandst bent zodat ik vrij kan praten” en dan komen de verschrikkelijke verhalen naar boven waar ik soms van schrik. Dan hoor ik bijvoorbeeld dat een Turkse vrouw volledig wordt uitgescholden.’

AD 10

7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

In de enquête zijn arbeidsdeskundigen gevraagd, indien zij discriminatie zien, wat dan de aard is van deze signalen. De meeste respondenten geven aan dat zij onder hun cliënten met een migratieachtergrond discriminatie op de werkvloer door collega's signaleren, gevolgd door discriminatie bij het solliciteren en discriminatie op de werkvloer door leidinggevenden. Ook zeggen ze, weliswaar in mindere mate, dat zij andere vormen van discriminatie bemerken, of discriminatie tijdens het sollicitatiegesprek signaleren. Onder andere vormen van discriminatie benoemden de respondenten bijvoorbeeld vooroordelen of discriminatie rondom taal.

Tabel 7.3 | Indien u signalen van discriminatie ontvangt, wat voor soort discriminatie? (N = 42)

Discriminatie bij het solliciteren	50,0%
Discriminatie tijdens het sollicitatiegesprek	14,3%
Discriminatie op de werkvloer door collega's	61,9%
Discriminatie op de werkvloer door leidinggevenden	40,5%
Anders	23,8%

Uit de voorbeelden die arbeidsdeskundigen aandragen, blijkt het te gaan om zowel signalen van openlijke discriminatie als subtiele discriminatie.

‘Als arbeidsdeskundige heb ik geen signalen ontvangen van discriminatie op de werkvloer, als uitvoerder van de ziektewet wel. Bij een iemand wel, die was zwart. Die werd daarmee geplaagd en op de afdeling maakten ze apengeluiden en plaagden ze met apenplaatjes, dat is echt heel kinderachtig. Die heeft toen ook een procedure gestart tegen zijn ex-werkgever, die zat toen in de ziektewet.’

AD 8

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

- 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
- 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
- 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Arbeidsdeskundigen geven aan dat subtielere vormen van discriminatie veel lastiger zijn om te signaleren, ook omdat cliënten zelf ook niet altijd even goed kunnen inschatten of er wel of niet sprake is van discriminatie. Vaak omschrijven ze zulke situaties als een conflict:

‘Het is lastig om boven tafel te krijgen of het onwil is vanuit de werkgever of discriminatie gebaseerd op de migratieachtergrond van een cliënt. [...] Er is nog nooit een concreet punt geweest waarbij ik zeker was dat er discriminatie speelt omdat ik drie kwartier een gesprek heb met de werkgever, een uur met de werknemer, en zij dit beide nooit zo openlijk zullen laten blijken.’

AD 2

‘Wanneer een persoon met een migratieachtergrond niet uit kan leggen waarom bijvoorbeeld rugklachten belemmerend zijn, kan dit belemmerend werken omdat hierdoor de achterstand groter wordt in plaats van kleiner. [...] Op het moment dat je de Nederlander tegenover je hebt die denkt dat alles wat niet-Nederlands is eng of spannend is, dan zijn mensen minder geneigd om je kansen te geven. Op het moment dat je een arbeidsbeperking hebt en een andere achtergrond, is het moeilijker om die achterstand te boven te komen. Er wordt gekeken met een “gekleurde bril”: wanneer een Nederlander arbeidsbeperkingen heeft gaat de keuze toch naar hen uit want werkgevers kunnen hen wel verstaan en begrijpen.’

AD 5

In bovenstaand fragment wordt eveneens gesproken over de voorkeuren van een werkgever die toch vaak een rol spelen bij bijvoorbeeld het aannemen van personen met een migratieachtergrond. Hierdoor hebben zij vaker een achterstand dan witte Nederlanders. Hierin komt ook naar voren dat cumulatief stigma, het hebben van een arbeidsbeperking én een migratieachtergrond, meespeelt in deze achterstand.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie

7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

- 7.1 Mate waarin arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren
- 7.2 Hoe wordt er gesignaleerd?
- 7.3 Wat voor soort signalen van discriminatie komen tot arbeidsdeskundigen?

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

In dit hoofdstuk gaan wij in op de wijze waarop arbeidsdeskundigen acteren wanneer zij een signaal van een ervaring met discriminatie ontvangen. Omdat een deel van de respondenten erkent dat er discriminatie speelt op de arbeidsmarkt, dit echter zelf (nog) niet heeft gesignaleerd, hebben wij hen gevraagd wat zij zouden doen in het hypothetische geval dat zij wél discriminatie zouden signaleren. Ook dit staat beschreven in dit hoofdstuk.

In de enquête zijn arbeidsdeskundigen gevraagd naar hun reactie op een signaal van discriminatie. De meeste arbeidsdeskundigen (bijna de helft) bespreekt dit met de cliënt. Daarnaast geeft circa 40 procent aan dat zij dit signaal zowel met de cliënt als de werkgever bespreken, maar waarbij het onduidelijk is of zij dat afzonderlijk van elkaar doen of in een driegesprek. Een kwart van de arbeidsdeskundigen bespreekt het met collega's en vraagt hen hulp en/of advies over hoe zij hiermee om moeten gaan.

Tabel 8.1 | Reactie op signaal van discriminatie (N = 74)

Ik bespreek het met de cliënt	45,9%
Ik bespreek het met de cliënt en met de werkgever	40,5%
Ik bespreek het met mijn collega's/team	25,7%
Ik bespreek het met mijn collega's/team en vraag hen hulp om hiermee om te gaan	20,3%

Aan de respondenten die hebben aangegeven dat zij in gesprek gaan met de cliënt is vervolgens gevraagd welke invalshoek zij daarbij hanteren. Hieruit kwamen zeer verschillende en uiteenlopende invalshoeken naar voren. Wel zijn er enkele invalshoeken die arbeidsdeskundigen het vaakst gebruiken. Zo geeft iets meer dan de helft van de respondenten aan empathisch te reageren door bijvoorbeeld aan te geven dat hij/zij/hen het vervelend vindt wat de cliënt ervaart of meemaakt. Iets minder dan de helft geeft aan de cliënt te vertellen dat de discriminatie-ervaring geen afbreuk doet aan de kwaliteiten van de cliënt (zelfvertrouwen versterken). Ruim een derde bespreekt met de cliënt hoe ze hun ervaring bij de werkgever kunnen aanklaarten en wat daarvoor nodig is.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Tabel 8.2 | Invalshoek gesprek met cliënt na signaal discriminatie (N = 52)

Ik probeer empathisch te reageren	51,4%
Ik probeer het zelfvertrouwen van de cliënt te versterken	47,3%
Ik bespreek met de cliënt hoe discriminatie aangekaart kan worden bij de werkgever en wat daarvoor nodig is	37,8%
Ik erken de problematiek van discriminatie op de arbeidsmarkt	23%
Ik probeer aan te geven dat de cliënt zijn/haar lot in eigen handen heeft en zich niet moet laten tegenhouden door deze ervaring	18,9%
Ik zoek samen met de cliënt naar mogelijkheden om discriminatie te voorkomen en/of vermijden	18,9%

De uitkomsten van de interviews geven meer context over het spanningsveld waar arbeidsdeskundigen zich in kunnen begeven wanneer ze actie ondernemen na een signaal van discriminatie. Bijna alle arbeidsdeskundigen geven aan dat zij dat lastig vinden, omdat het volgens hen buiten hun takenpakket valt. Arbeidsdeskundigen geven aan dat het wel hun taak is een arbeidsdeskundig rapport op te maken met advies, maar bij het verdere traject van de cliënt en werkgever niet betrokken te zijn. Ook zeggen ze het soms lastig te vinden om een werkgever ergens op aan te spreken, als zij in opdracht van diezelfde werkgever werken. Tot slot geven arbeidsdeskundigen aan niet opgeleid zijn om adequaat te reageren wanneer zij een signaal van discriminatie ontvangen. Hierdoor ontstaat er ook een soort van handelingsverlegenheid.

Dit gehele spanningsveld zorgt ervoor dat respondenten zeer verschillend reageren op een signaal van discriminatie. Wat hierbij opvalt is dat 6 van de 16 respondenten een vorm van victim blaming hebben uitgesproken. Het gaat hierbij met name om opmerkingen dat cliënten volgens de arbeidsdeskundigen onterecht een bepaalde situatie toeschrijven aan discriminatie.

‘Ik heb een keer discriminatie gemeld bij een werkgever, maar dat lag ook aan de werknemer. Hij wilde zich niet aanpassen. Hij zocht geen toenadering tot collega’s en gaat ervan uit dat het discriminatie is als hij door collega’s niet gegroet wordt, of genegeerd.’

AD 3

‘Discriminatie ervaren kan ook een selffulfilling prophecy zijn, waardoor je personen niet meer open benadert of gelooft en op voorhand denkt dat een werkgever je niet wil hebben.’

AD 4

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie**
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

Een enkele arbeidsdeskundige vertelde dat cliënten zelf tot op zekere hoogte discriminatie kunnen voorkomen, door vooral heel proactief organisaties te benaderen onder het mom van onbekend maakt onbemind.

‘Ik zeg vaak tegen cliënten: als jij een leuke baan ziet, google dat bedrijf, en zoek uit hoe dat bedrijf in elkaar steekt. Bel ze dan om vragen te stellen over de functie. Dan hebben ze je achternaam al gehoord en heb je al een voet tussen de deur. Want ze weten dat diegene met die onuitspreekbare achternaam of die meneer die daar en daar vandaan komt, die heb ik al gehoord. Die praat goed Nederlands en is geïnteresseerd in mijn bedrijf. Dan ben je al half binnen.’

AD 1

Andere arbeidsdeskundigen leggen cliënten vooral uit welke stappen ze kunnen nemen. Door bijvoorbeeld door te verwijzen naar een vertrouwenspersoon en/of een discriminatiemeldpunt. Een andere groep arbeidsdeskundigen geeft aan bij een signaal van discriminatie vooral veel door te vragen. Zij hebben meer behoefte aan context, dus zij vragen cliënten vooral naar meer informatie over het incident of de incidenten, alvorens zij kunnen of willen overgaan naar een eventuele volgende stap. Weer een andere groep geeft aan hun acties vooral te laten afhangen van wat de cliënt wil.

‘Op het moment dat een cliënt mij vertelt over discriminatie vraag ik: “Wat wil je dat ik hiermee doe?”. Soms wil iemand alleen zijn verhaal kwijt en zet ik geen vervolgstappen. Ik vraag ook altijd of de cliënt het goed vindt als ik dit met de werkgever bespreek (in verband met privacy en vertrouwen). Als dit akkoord is, bespreek ik dit met de werkgever en komt het ook in het arbeidsdeskundig rapport. Maar als iemand alleen wil dat ik de context van uitval weet, help ik er niemand mee om het met de werkgever te bespreken.’

AD 5

Tot slot wil een laatste groep arbeidsdeskundigen (5 van de 16 respondenten) na een signaal van discriminatie in gesprek gaan met de werkgever. Dit doen de arbeidsdeskundigen echter onder verschillende voorwaarden en op verschillende manieren. Zo zijn er arbeidsdeskundigen, zoals degene die hierboven geciteerd wordt, die alleen met de werkgever in gesprek willen gaan als zij goedkeuring hebben van de cliënt óf als er meerdere signalen zijn van discriminatie. Ook willen arbeidsdeskundigen of het gesprek alleen met de werkgever voeren, of juist gezamenlijk met de cliënt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen

8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatie-beleid binnen organisaties

Om een beter beeld te krijgen van de context waarin arbeidsdeskundigen werken, zijn zij gevraagd naar het diversiteit-, inclusie- en antidiscriminatiebeleid binnen de organisatie waar zij werkzaam zijn. We wilden weten in welke mate hun organisatie tools en kennis beschikbaar stelt om invulling te geven aan dit beleid. In dit hoofdstuk geven wij de resultaten weer.

9.1 Aandacht voor de thema's binnen de organisatie

Uit de enquête wordt duidelijk dat de overgrote meerderheid van de arbeidsdeskundigen vindt dat hun organisatie in enige mate belang hecht aan inclusie en het creëren van een inclusieve organisatie. Hoe belangrijk ze dit echter vinden, daar zijn wel gradaties in. Zie hiervoor tabel 9.1. Wat opvalt is dat een groot deel van de arbeidsdeskundigen (circa 70 procent) zegt dat de eigen organisatie inclusie heel belangrijk of belangrijk vindt. Slechts 4,1 procent stelt dat de eigen organisatie het als onbelangrijk ziet.

Tabel 9.1 | De mate waarin inclusie en (het realiseren van) een inclusieve organisatie als belangrijk wordt gezien binnen de eigen organisatie (N = 71)

Zeer belangrijk	40,5%
Belangrijk	28,4%
Redelijk belangrijk	10,8%
Enigszins belangrijk	16,2%
Onbelangrijk	4,1%

Verschillende respondenten geven aan dat de aanwezigheid van diversiteit in de organisatie kan leiden tot (kleinere) aanpassingen op het gebied van inclusie:

‘Bij het bedrijf waar ik werk is een grote interne diversiteit. Hier zie je toch dat er veel besproken wordt. Eerst schreven we altijd in een rapport “vrouw van Marokkaanse afkomst”, tot een collega zich afvroeg waarom we eigenlijk “van Marokkaanse afkomst” vermelden. En sindsdien schrijven we dat niet meer. Door diversiteit heb je ook meer mensen die dit soort dingen durven te benoemen. Ik denk dat je zelf wel open moet staan voor veranderingen in de maatschappij. Je moet zelf mee veranderen, anders ben je zelf een buitenstaander.’

Respondent 7

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

- 9.1 Aandacht voor de thema's binnen de organisatie
- 9.2 Beschikbare kennis en tools vanuit de organisatie en beroepsgroep
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Op de vraag in hoeverre de eigen organisatie diversiteitssensitief werken als belangrijk ziet, zien we vergelijkbare verhoudingen. Diversiteitssensitief werken wordt wél volgens minder arbeidsdeskundigen in hun organisatie als zeer belangrijk of belangrijk ervaren (circa 50 procent). Meer respondenten stellen dat hun organisatie dit enigszins belangrijk (21,6 procent) of onbelangrijk (8,1 procent) vindt.

Tabel 9.2 | De mate waarin diversiteitssensitief werken als belangrijk wordt gezien binnen de eigen organisatie (N = 71)

Zeer belangrijk	25,7%
Belangrijk	29,7%
Redelijk belangrijk	14,9%
Enigszins belangrijk	21,6%
Onbelangrijk	8,1%

De interviews geven een beeld van hoe organisaties aandacht besteden aan diversiteitssensitief werken. Uit de verhalen blijkt de focus vooral te liggen op het leren omgaan met cultuurverschillen. Dat is vergelijkbaar met wat er binnen de opleiding wordt (aan)geleerd (zie hoofdstuk 5). Door middel van trainingen, cursussen en e-learnings is hier aandacht voor. Respondenten geven aan positief over de opgedane kennis te zijn en het in de dagelijkse praktijk te gebruiken. Uit de uitspraken van de respondenten blijkt wel dat er in die kennis een nogal stevig ‘wij/zij’-onderscheid is aangebracht, waarbij er afstandelijk wordt gesproken over ‘die mensen’ als zijnde personen met een migratieachtergrond. Een voorbeeld hiervan horen we terug in het volgende citaat:

‘Mensen met een islamitische achtergrond waarvan je de geloofsovertuiging kunt zien, bijvoorbeeld door een hoofddoek of andere uitdrukkingen, zijn niet gewend om heel makkelijk een hand te geven. Die Marokkaanse dame (de trainer) zei dat je in plaats daarvan ook je hand even op je hart kunt leggen. Dat doe ik sindsdien en daar reageren mensen heel positief op.’

AD 7

‘Wij kunnen veel e-learnings doen. Ik heb er eentje gedaan en die ging over culturele achtergronden. Aan die e-learning heb ik echt heel veel gehad en het heeft me veel inzichten gegeven. (...) Dat ik bij een aardige Syriër niet even mijn hand op zijn arm leg. Ik wist dit wel, maar tijdens de e-learning werd verteld dat die mannen anders naar vrouwen kijken en het al moeilijk vinden om er mee te werken.’

AD 14

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie

9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

- 9.1 Aandacht voor de thema's binnen de organisatie
- 9.2 Beschikbare kennis en tools vanuit de organisatie en beroepsgroep

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Tot slot is arbeidsdeskundigen gevraagd in hoeverre specifiek het signaleren, voorkomen en tegengaan van discriminatie een belangrijk onderwerp is binnen de eigen organisatie. Ook hier komen dezelfde tendensen naar voren die we al eerder bespraken. Bijna alle arbeidskundigen geven aan dat de eigen organisatie dit thema in enige zin belangrijk vindt, waarvan circa 66 procent het zeer belangrijk of belangrijk vindt. Slechts 4,1 procent stelt dat de organisatie waarin zij werkzaam zijn deze taken als onbelangrijk beschouwt.

Tabel 9.3 | De mate waarin het signaleren, voorkomen en tegengaan van discriminatie als belangrijk wordt gezien binnen de eigen organisatie (N = 71)

Zeer belangrijk	23%
Belangrijk	43,2%
Redelijk belangrijk	10,8%
Enigszins belangrijk	18,9%
Onbelangrijk	4,1%

Een deel van de respondenten geeft aan dat er binnen de organisatie zelf het een en ander geregeld is omtrent ongewenst gedrag (waar discriminatie onder kan vallen). Respondenten spreken hierbij bijvoorbeeld over de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon, het meer bekendheid geven aan de mogelijkheden van melden, en aandacht voor het creëren/behouden van een prettige en veilige werkomgeving.

Wanneer het echter gaat om het signaleren, tegengaan en voorkomen van discriminatie van cliënten, wordt daar volgens de respondenten niet of nauwelijks aandacht aan besteed:

‘Vanuit de organisatie wordt niets aangereikt om discriminatie beter te kunnen signalen of cliënten te ondersteunen. Misschien ook wel, maar dan weet ik er in ieder geval niet vanaf.’

AD 14

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 **Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties**
 - 9.1 Aandacht voor de thema's binnen de organisatie
 - 9.2 Beschikbare kennis en tools vanuit de organisatie en beroepsgroep
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

‘Vanuit de organisatie wordt daar niets over verteld. Het is aan ons om uit te zoeken wat het beste is voor die persoon (de cliënt).’

AD 11

Concluderend wordt binnen de organisaties waarin de arbeidskundigen werkzaam zijn, de meeste waarde gehecht aan inclusie en aan het creëren van een inclusieve organisatie. Diversiteitssensitief werken komt (van de drie thema’s) als het minst belangrijk uit de vergelijking.

9.2 Beschikbare kennis en tools vanuit de organisatie en beroepsgroep

Ruim een derde van de arbeidsdeskundigen die de enquête hebben ingevuld, geeft aan dat hun organisatie een protocol heeft met een stappenplan bij een signaal van discriminatie. Bijna de helft weet niet of er een protocol bestaat en de overige respondenten (circa 20 procent) stelt dat hun organisatie geen protocol heeft.

Om te toetsen in hoeverre de inhoud van het protocol is geland bij de arbeidskundigen, hebben we gevraagd of het helder is welke stappen zij moeten zetten. Bij bijna twee-derde van de arbeidsdeskundigen van wie de organisatie een protocol heeft, zegt te weten welke stappen zij moeten ondernemen bij discriminatie. Een derde van de respondenten vindt de instructie van het protocol onduidelijk of kent de inhoud ervan niet. Daardoor weten ze niet precies welke stappen ze moeten zetten.

Daarnaast is de respondenten gevraagd in welke mate er kennis en tools beschikbaar zijn om te werken aan inclusie, diversiteitssensitiviteit en het tegengaan en voorkomen van discriminatie. Hierbij ging het om kennis en tools die zowel binnen de eigen organisatie beschikbaar zijn als daarbuiten, bijvoorbeeld binnen de beroepsgroep.

Op alle drie de thema’s geeft circa 20 procent van de arbeidsdeskundigen aan dat ze onvoldoende kennis en tools tot hun beschikking hebben. De interviews maken duidelijk dat wanneer het gaat om inclusie en diversiteitssensitief werken hier bijvoorbeeld aandacht voor is via gastsprekers of e-learning. Op het gebied van discriminatie worden er geen specifieke tools gebruikt op interne intervisie na. Hierin worden casussen besproken en vragen collega’s elkaar om advies.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 **Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties**
 - 9.1 Aandacht voor de thema’s binnen de organisatie
 - 9.2 Beschikbare kennis en tools vanuit de organisatie en beroepsgroep
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

Een belangrijke onderzoeksvraag binnen dit onderzoek is welke behoeften arbeidsdeskundigen hebben met betrekking tot het signaleren, voorkomen en tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk gaan wij daar nader op in.

10.1 In de opleiding

In hoofdstuk 5 is al aangegeven dat de meeste respondenten in de enquête vinden dat er onvoldoende aandacht wordt besteed aan diversiteit, inclusie, diversiteitssensitief werken en (het tegengaan en voorkomen van) discriminatie binnen de opleiding. Gevraagd naar de thema's waar, volgens de respondenten, meer aandacht voor moet komen, geven respondenten vooral aan dat er meer aandacht besteed moet worden aan diversiteitssensitief werken en inclusie. In mindere mate (circa 18 procent) willen respondenten meer aandacht voor het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie binnen de opleiding.

10.2 In het werkveld

Vervolgens is de respondenten gevraagd waar ze nu, in hun huidige functie, behoefte aan hebben qua kennis en tools op het gebied van discriminatie. Uit de enquête blijkt dat bijna een kwart van de arbeidsdeskundigen (meer) ondersteuning bij het omgaan met een signaal van discriminatie zou willen. Ruim een derde voelt die behoefte niet. Wat opvalt is dat de meeste arbeidsdeskundigen neutraal antwoorden op deze vraag (bijna 40 procent). Vermoedelijk kunnen arbeidsdeskundigen niet goed inschatten waaraan zij behoefte aan hebben rondom dit thema.

Uit de interviews komt dit inderdaad als een plausibele verklaring naar voren. Meer dan de helft van de geïnterviewde arbeidsdeskundigen zegt namelijk niet te weten waar ze behoefte aan hebben omtrent het signaleren, voorkomen en tegengaan van discriminatie. De meeste respondenten van deze groep arbeidsdeskundigen stellen (vaak impliciet) dat ze over voldoende kennis en ervaring beschikken om daar op een adequate manier mee om te gaan. Een deel van deze groep respondenten zegt dat daar vooral een open, oprechte en nieuwsgierige houding voor nodig is. Omdat cliënten zich dan immers (meer) op hun gemak voelen, zullen dergelijke belemmeringen gemakkelijker naar boven komen in gesprekken.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

10.1 In de opleiding

10.2 In het werkveld

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

‘Als arbeidsdeskundige moet je nieuwsgierig zijn naar mensen, naar culturen. Het gaat om interesse tonen in een persoon, dat hoort bij ons werk. Als je dat niet doet, vertrouwt een cliënt jou ook niet, dan kom je niet verder. Het is maatwerk om te kijken waarom iemand uitvalt. Als je een goede relatie of verstandhouding hebt met je cliënt, krijg je ook meer te horen wat er speelt. Je moet meedenken, ondersteunen en iemand het beste gunnen.’

AD 4

Overige respondenten spreken verschillende kennisbehoeften uit. Variërend van meer kennis over verschillende culturen en een beter bewustzijn van het eigen witte referentiekader, tot handvaten om discriminatie beter te signaleren en een richtlijn om werkgevers te kunnen aanspreken op discriminerend gedrag.

Gevraagd naar wat er nodig is voor de beroepsgroep, geven de geïnterviewde respondenten verschillende antwoorden. Zo wordt meer bewustwording rondom het thema discriminatie genoemd (dat het speelt én dat het belemmerend kan werken voor werknemers), maar ook meer bewustwording van de ‘witte norm’ (arbeidsdeskundigen moeten meer bewust worden van hun eigen witte referentiekader). Als laatste zeggen respondenten dat er meer diversiteit nodig is in de beroepsgroep. Als er meer arbeidsdeskundigen komen met zelf een migratieachtergrond, zo redeneren de respondenten, helpt dat cliënten om eerder over ervaringen met discriminatie te praten. Daarnaast verwachten arbeidsdeskundigen van collega’s met een migratieachtergrond te kunnen leren:

‘Je kunt zoveel leren. Ik had een keer een arbeidsdeskundige met een migratieachtergrond mee naar een gesprek. Het gesprek wordt gelijk anders. De cliënt wordt meer open, ze hadden gelijk een band.’

AD 1

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties

10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

- 10.1 In de opleiding
- 10.2 In het werkveld

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

Het laatste focuspunt binnen dit onderzoek was om bestaande inzichten uit de wetenschap te verzamelen met betrekking tot het voorkomen, tegengaan en omgaan met ervaringen van discriminatie, en deze toepasbaar te maken voor de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen. In dit hoofdstuk worden deze inzichten beschreven.

11.1 De arbeidsdeskundige

Een arbeidsdeskundige is vaak bij discriminatie op de arbeidsmarkt een omstander of derde persoon, met wel hun eigen verantwoordelijkheid om te zorgen voor een inclusieve werkcultuur. Ook hebben zij een rol in het handhaven van de sociale norm van non-discriminatie op de werkvloer. Vaak zullen zij ook een dader moeten wijzen op deze norm. Daarnaast zijn arbeidsdeskundigen verantwoordelijk voor hun eigen gedragingen, vooroordelen en stereotypen over cliënten met een migratieachtergrond. Zij kunnen deze tegengaan door (1) zich hiervan bewust te zijn, en (2) zich te dissociëren van deze negatieve vooroordelen en stereotypen.

11.2 Ondersteunen bij (arbeidsmarkt)discriminatie

Uit de literatuur blijkt dat arbeidsprofessionals verschillende mogelijkheden hebben voor ondersteuning bij het ervaren van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ondersteuning bieden kan bijvoorbeeld door in gesprek te gaan over ervaringen rondom discriminatie, het erkennen en herkennen van discriminatie, door urgentie en empowerment, door sociale steun, door de mening van een derde te vragen over de discriminatie-ervaring en door een casus door te verwijzen.

Discriminatie erkennen en herkennen: inzicht in stigmatiseringsprocessen

Het is raadzaam om meer aandacht te besteden aan bewustwording rondom en het detecteren van zowel meer open als meer subtiele discriminatie. Bijvoorbeeld door middel van kennis van de impact hiervan te verwerken in diversiteitstrainingsprogramma's (Cheung et al., 2016; Jones et al., 2016). Zo doen zowel werkgevers als werknemers, maar ook arbeidsprofessionals, meer kennis op en verkrijgen ze inzicht in hoe stigmatiseringsprocessen werken. Op deze manier leren omstanders en slachtoffers zelf uitingen van (subtiele) discriminatie sneller herkennen, zijn ze voorbereid op situaties waarin ze met discriminatie te maken krijgen en kunnen ze hier adequaat op reageren (Boumans, 2015; Omlo, 2017; Singh, Hays, & Watson, 2011; Singh & McKleroy, 2011; Verkuyten, 2010; van Regenmortel, 2009). Daarnaast valt er meer bewustzijn te creëren rondom discriminatie en

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaren van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen

11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

- 11.1 De arbeidsdeskundige
- 11.2 Ondersteunen bij (arbeidsmarkt)discriminatie

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

de impact daarvan, door te kunnen reflecteren op de eigen positie, vooroordelen, en privileges (Broekroelofs et al., 2022; Felten & Broekroelofs, 2022).

Urgentie geven aan ervaring met discriminatie

Ten tweede is het belangrijk dat een signaal van discriminatie direct urgentie krijgt en wordt aangepakt, in plaats van te wachten en het op een later moment te adresseren (Cheung et al., 2016). Wanneer arbeidsprofessionals de urgentie van discriminatie op de arbeidsmarkt zouden inzien, is het op de werkvloer sneller op te pakken en wordt daarmee uitval voorkomen en re-integratie bevorderd.

Het gesprek aangaan

Vervolgens kunnen arbeidsdeskundigen in gesprek gaan over ervaringen rondom discriminatie. Het delen hiervan heeft verschillende voordelen voor slachtoffers van discriminatie volgens Omlo (2017). Zoals het herkennen en erkennen van discriminatie, het ontvangen van sociale steun, het verminderen van gevoelens van machteloosheid en het delen van kennis, informatie en tips. Ook kan het delen van ervaringen rondom discriminatie inleving en empathie teweeg brengen (Felten & Broekroelofs, 2022) Daarnaast kunnen personen met soortgelijke ervaringen optreden als ervaringsdeskundige om anderen te ondersteunen (Omlo, 2017).

Personen die discriminatie ervaren zijn echter vaak huiverig dit aan een ander te bekennen. Zij zijn dan bang zijn dat anderen op een negatieve manier naar hen gaan kijken (Major & Kaiser, 2005). De onderzoekers benoemen eveneens dat personen die behoren tot een gestigmatiseerde groep, aarzelend kunnen zijn om hun ervaringen te delen met personen die behoren tot dezelfde groep als degene die hen gediscrimineerd hebben. Zij zullen meer bereid om met hen ervaringen te delen in het bijzijn van personen uit hun eigen groep, omdat ze deze mensen als betrouwbaarder en behulpzaam zien (Major & Kaiser, 2005). Dit betekent in feite dat slachtoffers van discriminatie sneller hun ervaringen rondom discriminatie zullen delen in een omgeving die het vertrouwen en de harmonie tussen personen en groepen zullen aanmoedigen (Major & Kaiser, 2005). Voor arbeidsprofessionals is het daarom belangrijk een vertrouwensband op te bouwen tijdens de gesprekken met cliënten met een migratieachtergrond, zodat zij zich veilig voelen om ervaringen rondom discriminatie te delen.

Empowerment en weerbaarheid

Ook zouden personen met een migratieachtergrond ondersteuning kunnen ontvangen in de vorm van 'empowerment', zodat zij zelf discriminatie op de werkvloer kunnen adresseren (Cheung et al., 2016). Hierbij moet worden voorkomen de verantwoordelijkheid voor discriminatie bij de slachtoffers zelf neer te leggen (Omlo, 2017). Daarnaast zijn interventies gericht op empowerment en

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 **Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur**
 - 11.1 De arbeidsdeskundige
 - 11.2 Ondersteunen bij (arbeidsmarkt)discriminatie
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

het creëren van weerbaarheid op zichzelf niet voldoende: het is noodzakelijk dat binnen organisaties eveneens een anti-discriminatiebeleid aanwezig is om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan (Omlo, 2017).

Ondersteuning van personen met een migratieachtergrond in hun empowerment en in het opbouwen van weerbaarheid en zelfvertrouwen kan ook op andere manieren. Bijvoorbeeld door hen kennis te verschaffen en te laten oefenen met verschillende coping strategieën tegen discriminatie, om zo de negatieve effecten ervan tegen te gaan (Omlo, 2017). Bestaande trainingen met de thema's empowerment en weerbaarheid tegen discriminatie, richten zich op de structurele en achterliggende processen van (positieve) identiteitsontwikkeling of op mogelijkheden om discriminatie te herkennen en melden (Omlo, 2017). Zo is er bijvoorbeeld door de Expertise-unit Sociale Stabieliteit (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) in samenwerking met Bureau Omlo een pilot weerbaarheidstraining 'Reageren op discrimineren' ontwikkeld. Hierbij ligt de nadruk op het omgaan met negatieve emoties en ervaringen als gevolg van discriminatie (Omlo, 2017).

Sociale steun

Een volgende component is het zoeken of verkrijgen van sociale steun van anderen om zo een probleem aan te kaarten. Dit is een strategie die personen die discriminatie op de werkvloer ervaren vaak gebruiken (Wagstaff, 2015). Onder sociale steun in een organisatie valt de steun van collega's en leidinggevendenden (Xu & Chopik, 2020), maar ook van anderen die betrokken zijn bij de organisatie. Er zijn twee vormen van ondersteuning: emotionele en instrumentele ondersteuning. In het geval van emotionele ondersteuning, kunnen collega's en leidinggevendenden empathisch luisteren naar de ervaring van een slachtoffer van discriminatie en hun gevoelens erkennen (Xu & Chopik, 2020). Ook benoemen Jones en collega's (2017) dat omstanders sociale steun kunnen bieden door middel van begripvol, empathisch en positief te reageren op ervaringen van stigmatisering die personen delen. Daarnaast kunnen collega's, leidinggevendenden, en arbeidsprofessionals ook instrumentele ondersteuning bieden in de vorm van fysieke hulp en assistentie, zoals het geven van advies en delen van kennis om problemen op te lossen (Xu & Chopik, 2020).

Onderzoek laat zien dat het krijgen van instrumentele en emotionele sociale ondersteuning de negatieve effecten van discriminatie op het mentaal welzijn kan verminderen (Xu & Chopik, 2020). Sociale en emotionele ondersteuning van een leidinggevende kan helpen bij het creëren van een positieve evaluatie van de werkomgeving en zorgen voor een toenemende baantevredenheid (Xu & Chopik, 2020). Ook kan deze vorm van ondersteuning werknemers helpen bij het beoordelen van hun werkgerelateerde discriminatie-ervaringen. Daarnaast kan ondersteuning vanuit een managementteam werk-geïnduceerde stress en burn-out verlichten en de baantevredenheid laten toenemen (Xu & Chopik, 2020). Jones en collega's (2017) benoemen dat omstanders, waaronder

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 **Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur**
 - 11.1 De arbeidsdeskundige
 - 11.2 Ondersteunen bij (arbeidsmarkt)discriminatie
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

arbeidsprofessionals, ook kunnen deelnemen aan educatieve en ondersteunende evenementen (Jones et al., 2017).

Mening van een derde

De mening van anderen kan op drie manieren invloed bij het door werknemers vaststellen van en reageren op discriminatie: door de werkgever op discriminatie te attenderen, door een ervaring van discriminatie te bevestigen, en door hiervoor een klankbord te bieden (Chapa, Triana & Gu, 2019). Als een derde persoon gelooft of bevestigt dat discriminatie of racisme aanwezig is, kan dit de werktevredenheid en besluitvorming van een werknemer positief beïnvloeden, bijvoorbeeld met relatie tot het (niet meer) verlaten van het werk (Chapa, Triana & Gu, 2019). Voor arbeidsprofessionals betekent dit dat zij cliënten met een migratieachtergrond kunnen ondersteunen door in gesprek te gaan over discriminatie op de werkvloer, waardoor zij eventueel besluiten om niet uit dienst te gaan bij de eigen werkgever.

Doorverwijzen

Voor arbeidsprofessionals is een rol weggelegd in het doorverwijzen van personen met een migratieachtergrond. Bijvoorbeeld van de meldpunten voor discriminatie, zoals die binnen bedrijven, om hen zo weerbaarder te maken (Jones et al., 2016). Volgens de klachtencommissie van het AN-j Arbeidsrechtkantoor (z.j.) kunnen slachtoffers zich informeren naar welke gedragsregels zijn opgesteld omtrent discriminatie, of kunnen zij de klachtregeling opvragen bij een vertrouwenspersoon (AN-j Arbeidsrechtkantoor, z.j.). Indien die binnen een bedrijf niet aanwezig is, kan personeelszaken of de HR-afdeling hierover informatie verschaffen. Mocht er geen klachtregeling beschikbaar zijn, dan kan een persoon in overleg gaan met een vertrouwenspersoon over een vervolgstap. Een stap kan onder andere zijn het gesprek met betrokkenen aangaan om zodoende samen tot een oplossing te komen. Of het indienen van een klacht bij de klachtencommissie en het oproepen van de werkgever om in actie te komen (AN-j Arbeidsrechtkantoor, z.j.).

Nazorg: de rol van de arbeidsprofessional

Na een situatie van ongewenst gedrag, zoals discriminatie, kan een effectieve afhandeling zorgen voor het terugkeren van veiligheid, rust, en orde binnen een bedrijf. Bovendien neemt dit de stress af bij werknemers die persoonlijk betrokken waren bij de situatie (Gezond Verbond, z.j.). Ook kan praktische ondersteuning van werknemers die persoonlijk betrokken waren bij de situatie helpen om stress te verminderen (Gezond Verbond, z.j.). Een goede nazorg helpt werknemers hun werk te hervatten na onderbreking daarvan door ongewenst gedrag, en zou de kans op additionele werkstress na een situatie van ongewenst gedrag doen verminderen. Het zorgt ervoor dat werknemers zich gesteund voelen (Gezond Verbond, z.j.).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 **Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur**
 - 11.1 De arbeidsdeskundige
 - 11.2 Ondersteunen bij (arbeidsmarkt)discriminatie
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

Arboprofessionals hebben bij ongewenst gedrag een rol in het formuleren en naleven van een daderaanpak, waarin wordt vastgesteld welke gedragingen onacceptabel zijn en welke gevolgen dat heeft (Gezond Verbond, z.j.). Een snelle reactie is gewenst nadat een situatie heeft plaatsgevonden, uiteenlopend van een waarschuwing tot aan aangifte doen. Daarnaast kunnen arbeidsprofessionals de situatie analyseren en hiervan leren (Gezond Verbond, z.j.). Hoe zijn bijvoorbeeld situaties van ongewenst gedrag ontstaan, en in hoeverre zijn ze te voorkomen? Ze kunnen ook onderzoeken of betrokkenen beter met een situatie om hadden kunnen gaan, om het in de toekomst beter te doen. (Gezond Verbond, z.j.).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
 - 2 Onderzoeksvragen en methodologie
 - 3 Theoretisch kader
 - 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
 - 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
 - 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
 - 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
 - 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
 - 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
 - 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
 - 11 **Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur**
 - 11.1 De arbeidsdeskundige
 - 11.2 Ondersteunen bij (arbeidsmarkt)discriminatie
 - 12 Algemene conclusies en aanbevelingen
- ## Literatuur
- Bijlage | Geraadpleegde experts

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Wanneer we de bevindingen uit de verschillende onderdelen van het onderzoek naast elkaar leggen, zijn er enkele conclusies te trekken over de rol die arbeidsdeskundigen voor zichzelf zien, al innemen en hoe dit er in de toekomst mogelijk zal zijn. In dit hoofdstuk beschrijven wij de conclusies en koppelen die vervolgens aan aanbevelingen voor de toekomst.

12.1 Conclusies

Signaleren van discriminatie

Hoewel er wisselende opvattingen over bestaan, ziet het overgrote deel van de arbeidsdeskundigen die meededen aan dit onderzoek het signaleren van discriminatie op de arbeidsmarkt als hun taak. Bij een deel van de arbeidsdeskundigen bestaat het besef dat discriminatie simpelweg een van de factoren is die de toetreding tot werk of duurzame re-integratie van personen met een migratieachtergrond kan belemmeren. In dat kader zien ze het als hun taak om dit te signaleren. De ervaringsverhalen van gedupeerden in [hoofdstuk 4](#) bevestigen nogmaals de indringende gevolgen van discriminatie op het arbeidsvermogen van werknemers en werkzoekenden met een migratieachtergrond.

Het is opvallend dat arbeidsdeskundigen het signaleren van discriminatie wél als hun taak zien, terwijl deze taak volgens hen niet expliciet is opgenomen in de opleiding tot arbeidsdeskundigen. Hoewel opleidingen wisselend aandacht besteden aan thema's rondom diversiteit (sensitiviteit werken), inclusie en discriminatie, blijkt uit de interviews dat in het curriculum niet of minimaal aandacht wordt besteed aan het signaleren van (maar ook omgaan met) discriminatie.

Aansluitend op dit laatste punt kwalificeert een deel van de arbeidsdeskundigen zichzelf als (on) bewust onbekwaam wanneer het gaat om het signaleren van discriminatie. In de huidige situatie lijkt het al dan niet signaleren van discriminatie op de arbeidsmarkt vooral samen te hangen met de individuele sensitiviteit en de opgedane werk- en levenservaring van een arbeidsdeskundige. Daarbij geven relatief weinig arbeidsdeskundigen aan behoefte te hebben aan meer kennis en tools vanuit de opleiding over het signaleren van discriminatie. Dit kan erop duiden dat het besef dat dit nodig is, niet wijd verspreid is binnen de beroepsgroep.

Daarbij komt ook dat arbeidsdeskundigen zelf al aangeven dat, hoewel zij het als hun taak zien om discriminatie te signaleren, ze zelf ook belemmeringen ervaren om dit goed te doen. Deze meer praktische belemmeringen zitten vooral op het punt van het creëren van een vertrouwensband

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

12.1 Conclusies

12.2 Aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

waarbij zaken als discriminatie binnen een kort tijdsbestek (één of slechts enkele gesprekken met dezelfde cliënt) aan bod komen en besproken worden. Het ontbreken van een vertrouwensband als reden om discriminatie niet te bespreken, komt ook naar voren in de ervaringsverhalen van gedupeerden van discriminatie.

Bovenstaande factoren resulteren er in dat er in de huidige situatie zeer wisselend discriminatie wordt gesignaleerd. Er lijkt sprake te zijn van een tweedeling: de ene helft van de arbeidsdeskundigen signaleert niet of nauwelijks discriminatie, terwijl de andere helft dit regelmatig tot vaak signaleert. Wat de ervaringsverhalen van gedupeerden ook laten zien is hoezeer het van belang is dat zij worden gehoord, gezien en begrepen. De verdeeldheid in de mate van signalering, lijkt dan ook geen wenselijke situatie vanuit het belang van de cliënt. Wat hierbij eveneens opvalt, is dat arbeidsdeskundigen aangeven dat zij verwachten dat personen met een migratieachtergrond vooral te maken krijgen met discriminatie wanneer zij solliciteren naar een baan, maar veel minder verwachten dat zij te maken krijgen met discriminatie op de werkvloer. Vanuit cijfers blijkt echter de meerderheid van werkenden met een migratieachtergrond wel degelijk discriminatie te ervaren op de werkvloer (hoofdstuk 3). Deze discrepantie kan erop duiden dat er mogelijk minder bewustzijn of urgentie bij arbeidsdeskundigen bestaat over (het bestaan van) discriminatie op de werkvloer. Dit is mogelijk ook gevoed en wordt mogelijk beïnvloed door het maatschappelijk debat en media-uitingen, waarin de focus vaak ligt bij pre-entry discriminatie.

Omgaan met discriminatie

Hoewel ook hier wisselende opvattingen over zijn, zien de meeste arbeidsdeskundigen het omgaan met en ondersteunen van cliënten bij een ervaring van discriminatie als een taak van een arbeidsdeskundige. Ook hiervoor hebben de arbeidsdeskundigen niet of nauwelijks tools en kennis aangereikt gekregen binnen de opleiding. De meeste arbeidsdeskundigen geven aan momenteel vooral op eigen inzicht te handelen.

Meer nog dan bij het signaleren van discriminatie, lijken arbeidsdeskundigen te worstelen met de manier waarop zij (moeten) omgaan met discriminatie. Hier lijkt sprake te zijn van een stevige handelingsverlegenheid: moet een arbeidsdeskundige een signaal melden? Het gesprek aangaan met een werkgever? Cliënten doorverwijzen naar experts op dit gebied? Of moet een arbeidsdeskundige niets doen? Hier komt geen eenduidig beeld uit. De ervaringen van de gedupeerden laten zien dat ook zij de handelingsverlegenheid van arbeidsprofessionals, in hun geval vaak een vertrouwenspersoon, ervaren. Wanneer zij de al moeilijke stap zetten om discriminatie aan te kaarten, staat daar niet de reactie tegenover die zij hoopten of verwachtten, wat resulteert in veel frustratie, verdriet en demotivatie van de gedupeerden.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 **Algemene conclusies en aanbevelingen**
 - 12.1 Conclusies
 - 12.2 Aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Een belangrijke bevinding binnen dit onderzoek is dat ook arbeidsdeskundigen niet altijd even bewust zijn van hun eigen (witte) referentiekader, stereotypen en vooroordelen. In de gesprekken werd bijvoorbeeld regelmatig discriminatie gebagatelliseerd, en op stereotype wijze gesproken over personen met een migratieachtergrond. Deze vooroordelen en stereotypen kenmerken vooral veronderstelde culturele verschillen, victim blaming, maar ook het creëren van een sociale afstand door bijvoorbeeld te spreken over ‘die mensen’ of verschillen te benadrukken tussen ‘wij’ en ‘zij’. Gedupeerden geven aan dergelijke opmerkingen te hebben ervaren op de werkvloer en van vertrouwenspersonen. Om de opvattingen van arbeidsdeskundigen goed te kunnen duiden, hebben de onderzoekers besloten om enkele van deze uitingen expliciet op te nemen in dit rapport. Willen arbeidsdeskundigen adequaat omgaan met het signalen en ondersteunen van cliënten bij een ervaring van discriminatie, dienen zij zelf ook bewust te worden van hun eigen vooroordelen en hun referentiekader.

12.2 Aanbevelingen

Op basis van bovenstaande conclusies, formuleren wij aanbevelingen voor de beroepsgroep. Deze aanbevelingen bespreken we hieronder in vier categorieën.

Rol van arbeidsdeskundige bepalen en vastleggen

- 1 Bepaal met de beroepsgroep óf het signaleren van discriminatie inderdaad behoort tot de taken van een arbeidsdeskundige. Leg afspraken hierover vast in het beroepsprofiel. Wij zien arbeidsdeskundigen als een belangrijke actor wanneer het gaat om het signaleren van discriminatie op de arbeidsmarkt en denken dat deze beroepsgroep op deze manier een belangrijke rol kan spelen in het bestrijden ervan. Zo zouden arbeidsdeskundigen in gesprek met cliënten meer moeten doorvragen naar de achterliggende factoren die meespelen bij uitval, of bij problemen bij het (her)toetreden tot de arbeidsmarkt. Zij zouden meer oog en oor mogen hebben voor factoren en mechanismen als discriminatie die mogelijk spelen in de context waar uitval plaatsvindt of (her)toetreding moeilijk blijkt. Ook zouden zij zelf expliciet kunnen vragen of discriminatie mogelijk een factor is in de situatie van de client.
- 2 Verken met de beroepsgroep of arbeidsdeskundigen een meldplicht hebben bij een signaal van discriminatie en/of welke stappen hierbij doorlopen zouden moeten worden (bij wie melden, wanneer, binnen welke termijn, et cetera). Leg afspraken hierover vast in het beroepsprofiel van arbeidsdeskundigen.
Wij vinden dat een arbeidsdeskundige, ook wanneer deze niet zelf actief naar discriminatie vraagt, toch moet vragen wat hij/zij/hen voor deze persoon kan doen, wanneer een cliënt een ervaring met discriminatie deelt. Door melding te doen, of een cliënt te ondersteunen in of informeren over het doen van een melding, kan een arbeidsdeskundige ook een belangrijke rol

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur

12 Algemene conclusies en aanbevelingen

12.1 Conclusies

12.2 Aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

spelen in het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. De beroepsgroep kan, om melden te faciliteren, een overzicht opstellen van instanties en organisaties waar iemand terecht kan, zoals discriminatiemeldpunten en externe gespecialiseerde vertrouwenspersonen.

- 3 Verken met de beroepsgroep welke stappen passend zijn voor de beroepsgroep om discriminatie te signaleren, en welke vervolgstappen bij een melding van discriminatie horen. Wat is bijvoorbeeld de rol en ruimte van een arbeidsdeskundige om het te agenderen bij de werkgever van de cliënt? Past het in de rol van de arbeidsdeskundige om de werkgever advies te geven over het creëren van een veilige werkomgeving die vrij is van discriminatie? Stel op basis van de uitkomsten een protocol voor alle arbeidsdeskundigen om te gebruiken. Kennis vanuit de wetenschappelijke literatuur en de door Verwey-Jonker Instituut ontwikkelde factsheet, kunnen aanknopingspunten bieden voor het bepalen van de stappen en het opstellen van het protocol.

Arbeidsdeskundigen toerusten om hun rol in relatie tot discriminatie zo goed mogelijk te vervullen

- 4 Vertaal bestaande kennis over het signaleren en omgaan met ervaringen van discriminatie naar handreikingen voor de beroepsgroep. Formuleer de handreiking zo concreet mogelijk, om de toepassing te vergemakkelijken. Met dit rapport en bijbehorende factsheet doen wij een eerste aanzet richting concrete handreikingen. Bij de doorontwikkeling van concrete handreikingen is het aan te raden om gebruik te maken van bestaande kennis én de (ervarings)deskundigheid van personen met een migratieachtergrond. Beloon bij het benaderen en ophalen van ervaringsdeskundigheid mensen passend voor hun expertise en inbreng en benader ze in de omgangsvormen ook als deskundig.
- 5 Rust arbeidsdeskundigen via de initiële opleiding en nascholing beter toe om diversiteitssensitief te werken. Hierbij zou een belangrijke focus moeten liggen op bewustwording van het eigen perspectief, inclusief vooroordelen, stereotypering en blinde vlekken.
- 6 Geef arbeidsdeskundigen via de initiële opleiding en nascholing meer kennis over wat discriminatie is en welke gevolgen discriminatie kan hebben voor arbeidsmarkttoetreding, loopbaan en arbeidsmarktpositie van gedupeerden.
- 7 Rust arbeidsdeskundigen via de initiële opleiding en nascholing beter toe om discriminatie te herkennen, te signaleren en hiermee om te gaan.
- 8 Verbindt enige verplichting aan nascholing op deze thema's voor reeds opgeleide arbeidsdeskundigen, bijvoorbeeld door deze te koppelen aan accreditaties en PE-punten.
- 9 Blijf hiernaast de beroepsgroep continu prikkelen en uitdagen om over het onderwerp na te denken en in gesprek te blijven, bijvoorbeeld door het expliciet delen van een visie en missie vanuit de beroepsgroep, inspirerende en prikkelende berichten en makkelijk toegankelijke kennisbronnen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 **Algemene conclusies en aanbevelingen**
 - 12.1 Conclusies
 - 12.2 Aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- 10 Stel kwaliteitscriteria op voor de initiële opleidingen en nascholing. Neem daarbij thema's als discriminatie op als een van de indicatoren. Faciliteer het delen van kennis en ervaring en intervisie op dit thema tussen opleidingen en blijf de kwaliteit van opleidingen op deze punten monitoren. De Nederlandse Vereniging Van Arbeidsdeskundigen (NVVA) zou in dit proces een regierol kunnen spelen.

Norm stellen als beroepsgroep

- 11 Onderzoek de mogelijkheid om als beroepsgroep een norm te stellen. Bijvoorbeeld door het gezamenlijk formuleren van een missie en visie en deze expliciet naar buiten te communiceren, ook naar werkgevers.
- 12 Onderzoek de mogelijkheid om allianties aan te gaan met organisaties die ook normen stellen en kaders bieden voor inclusie op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld Diversiteit in bedrijf/SER. Zo hebben veel organisaties en bedrijven zich gecommitteerd aan de Charter Diversiteit van Diversiteit in bedrijf/SER. Het kan interessant zijn voor een arbeidsdeskundige hier kennis van te nemen. Bij een signaal van discriminatie in een bepaald bedrijf of bepaalde organisatie kan de werkgever worden aangesproken op het commitment met de Charter Diversiteit, dan wel de mogelijkheid de organisatie te ontwikkelen door een dergelijk commitment aan te gaan.

Acties die nu al zijn in te zetten door arbeidsdeskundigen

- 13 Schakel externe of interne experts in bij vervolgstappen rondom een melding van discriminatie; houdt bijvoorbeeld korte lijnen met anti-discrimatievoorzieningen en meldpunten.
- 14 Zorg dat wanneer cliënten zich door de arbeidsdeskundige zelf gediscrimineerd voelen, zij weten waar zij dit kunnen melden. Het meest voor de hand liggend is cliënten standaard te wijzen op de tuchtcommissie van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 **Algemene conclusies en aanbevelingen**
 - 12.1 Conclusies
 - 12.2 Aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Literatuur

- Achahchah, J., & Felten, H. (2019). *Discriminatie en de gevolgen voor welzijn en gezondheid*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 4 april 2023 via: <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-en-de-gevolgen-voor-welzijn-en-gezondheid>
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/557/Ervaren%20discriminatie_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Discriminatie op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/748/Liever%20Mark%20dan%20Mohammed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M. & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/521/Op%20afkomst%20afgewezen.pdf?sequence=1>
- AN-i Arbeidsrechtkantoor (z.j.). *Wat te doen tegen ongewenst gedrag op de werkvloer? Klachtencommissie*. Geraadpleegd op 4 april 2023 via: <https://www.klachtencommissieongewenstgedrag.nl/toolbox-ongewenst-gedrag/>
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2015). Detecting and experiencing prejudice: New answers to old questions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 52, 139-219. <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2015.02.001>
- Blommaert, L., Coenders, M., & van Tubergen, F. (2014). Ethnic discrimination in recruitment and decision makers' features: Evidence from laboratory experiment and survey data using a student sample. *Social Indicators Research*, 116(3), 731-754. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0329-4>
- Boumans, J. (2015). *Naar het hart van empowerment Deel 2. Over de vraag wat werkt*. Utrecht: Trimbos-Instituut. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Naar-het-hart-van-empowerment-deel-2%20%5BMOV-8063581-1.0%5D.pdf>
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of personality and*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- social psychology*, 77(1), 135-149. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.1.135>
- Broekroelofs, R., & Felten, H. (2020). *Ingrijpen bij discriminatie als omstander: het nut, de noodzaak en de tips*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 4 april 2023 via: <https://www.kis.nl/artikel/ingrijpen-bij-discriminatie-als-omstander-het-nut-de-noodzaak-en-de-tips>
- Broekroelofs, R., van Slobbe, C., Verloove, J., van den Hee, M., & Ebert M. (2022). *Eindrapportage #DatMeenJeNiet*. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.movisie.nl/publicatie/eindrapport-datmeenjeniet>
- CBS (2022). *Arbeidsdeelname; migratieachtergrond, 2003-2022*. Geraadpleegd op 16 maart 2023 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/82809NED>
- CBS (2020). *Jaarrapport Integratie 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd via 13 april 2023 via: <https://longreads.cbs.nl/integratie-2020/>
- CBS (2023). *Persoon met een migratieachtergrond*. Geraadpleegd op 23 maart 2023 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/persoon-met-een-migratieachtergrond->
- Chapa, O., del Carmen Triana, M., & Gu, P. (2020). Relying on second opinions for potentially racist encounters. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(2), 219-234. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2019-0242>
- Cheung, H. K., King, E., Lindsey, A., Membere, A., Markell, H. M., & Kilcullen, M. (2016). Understanding and reducing workplace discrimination. *Research in personnel and human resources management*, 101-152. <https://doi.org/10.1108/So742-730120160000034010>
- Cihangir, S., Barreto, M., & Ellemers, N. (2010). The dark side of ambiguous discrimination: How state self-esteem moderates emotional and behavioral responses to ambiguous and unambiguous discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 49, 155-174. <https://doi.org/10.1348/014466609X425869>
- College voor de Rechten van de Mens (2023). *Wat is discriminatie?* [Webpagina]. Geraadpleegd op 23 maart 2023 via <https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/wat-is-discriminatie>
- Côté, D., Dubé, J., Gravel, S., Gratton, D., & White, B. W. (2020). Cumulative stigma among injured immigrant workers: a qualitative exploratory study in Montreal (Quebec, Canada). *Disability and rehabilitation*, 42(8), 1153-1166. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1517281>
- Coutu, M. F., Durand, M. J., Coté, D., Tremblay, D., Sylvain, C., Gouin, M. M., et al. (2022). Ethnocultural Minority Workers and Sustainable Return to Work Following Work Disability: A Qualitative Interpretive Description Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(4), 773-789. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10044-9>
- CPB (2019). *Grote verschillen in inkomen*. Geraadpleegd op 23 maart 2023 via: <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/def-Infographic-inkomensong.pdf>
- De Winter-Koçak, S., Yassine, D. & Stobbe, E. (2023). *De arbeidspositie van werkkenden met een migratieachtergrond: wat is er tot nu toe bekend? Literatuurstudie waaruit veertien verschillen tussen*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- werkenden met en zonder migratieachtergrond en vier bijbehorende verklaringen voor deze verschillen zijn gedestilleerd. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.kis.nl/publicatie/de-arbeidsmarktpositie-van-werkenden-met-een-migratieachtergrond-wat-er-tot-nu-toe-bekend>
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229-250. <https://doi.org/10.1177/0190272520902994>
- Drupsteen, L., Hogenstijn, M., Goudswaard, A., Van der Aa, P., Oden P., & Polstra L. (2018). *Haalbaarheidsonderzoek 'Open Hiring in Nederland'*. Onderzoeksrapport Windesheim Flevoland. Almere: Windesheim Flevoland. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: https://www.startfoundation.nl/FbContent.ashx/pub_1000/downloads/v1811021339/Open%20Hiring%20in%20Nederland%20-%20haalbaarheidsonderzoek%20-%20definitief%20-%202022-5-2018.pdf
- Duijs, S. E., Haremaker, A., Bourik, Z., Abma, T. A. & Verdonk, P. (2021). Pushed to the Margins and Stretched to the Limit: Experiences of Freelance Eldercare Workers During the Covid-19 Pandemic in the Netherlands. *Feminist Economics*. 27(1-2), 217-235. <https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1845389>
- Felten, H. (2022). *Discriminatie aanpakken op de werkvloer: wat werkt volgens de wetenschap?* Kennisplatform Inclusief Samenleven. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 4 april 2023 via: <https://www.kis.nl/artikel/discriminatie-aanpakken-op-de-werkvloer-wat-werkt-volgens-de-wetenschap>
- Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Checklist voor antidiscriminatie-interventies. Werkzame mechanismen tegen discriminatie, vooroordelen en stereotypen op een rij*. Kennisplatform Inclusief Samenleven. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.kis.nl/publicatie/checklist-voor-antidiscriminatie-interventies>
- Felten, H., Does, S., De Winter-Koçak, S., Asante, A., Andriessen, I., Donker, R. & Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-06/institutioneel_racisme_in_nederland_-_literatuuronderzoek1.pdf
- Felten, H. van Oostrum, D., Touanza, I., Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie op de arbeidsmarkt? Onderzoek naar de plausibiliteit van trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-08/van-confrontatie-naar-minder-discriminatie-web.pdf>
- Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2022). Discrimination Unveiled: A Field Experiment on the Barriers Faced by Muslim Women in Germany, the Netherlands, and Spain. *European Sociological Review*, 2022, 1-19. <https://doi.org/10.1093/esr/jcac032>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- Gezond Verbond (z.j.). *Afhandelen en nazorg*. Geraadpleegd op 4 april 2023 via: <https://gezondverbond.nl/ongewenst-gedrag/afhandelen-en-nazorg/>
- Ghumman, S., & Ryan, A. M. (2013). Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf. *Human relations*, 66(5), 671-698. <https://doi.org/10.1177/0018726712469540>
- Huijnk, W., & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op 8 terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2016/12/15/integratie-in-zicht>
- Huijs, J., Verhoef, H., Hummel, L., Emmert, S., Schoone-Harmsen, M. & Wortelboer, H. (2021). *Tussenrapport pilot behoud @ doorstroom*. Leiden: TNO. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-71ee3f75-806b-4f65-914e-e2632e9a5a24/pdf>
- Hulsege, G., Emmert, S., & Verhoef, H. (2020). *Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie: Onderzoek naar de belangrijkste werkzame interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten tijdens werving en selectie*. Leiden: TNO. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <http://resolver.tudelft.nl/uuid:d76oc8be-3326-4eb4-b1ea-41c4d798383e>
- In der Maur, M., Van der Zwaan, G.L., & Hooftman, W.E. (2020). *Arbeidsomstandigheden van migranten in Nederland*. Leiden: TNO. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <http://resolver.tudelft.nl/uuid:705cc274-db37-4ef5-b390-74788ba777f7>
- Johnston, D. W., & Lordan, G. (2012). Discrimination makes me sick! An examination of the discrimination–health relationship. *Journal of Health Economics*, 31(1), 99-111. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2011.12.002>
- Jongen, E., Muns, S. & Thijs, C. (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt. Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktuitskomsten voor personen met een migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/10/15/kansrijk-integratiebeleid-op-de-arbeidsmarkt>
- Jones, K. P., Arena, D. F., Nittrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>
- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B., & Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual review of Sociology*, 27(1), 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P., & Deros, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243-4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- Major, B., & Kaiser, C. R. (2005). Perceiving and Claiming Discrimination. In: Nielsen, L. B., & Nelson, R. (eds.), *The Handbook Of Employment Discrimination Research: Rights And Realities*, 285-299. New York: Kluwer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-09467-0_14
- Marshburn, C. K., Harrington, N. T., & Ruggs, E. N. (2017). Taking the ambiguity out of subtle and interpersonal workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 87-93. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.106>
- McPherson, B. (2007). Managing racism in the workplace: the Lancashire County Council approach: Executive coaching and mentoring develop people management skills. *Human Resource Management International Digest*, 15(4), 8-10. <https://doi.org/10.1108/09670730710753889>
- Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *The British journal of sociology*, 66(1), 193-214. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>
- Munger, K. (2017). Tweetment effects on the tweeted: Experimentally reducing racist harassment. *Political Behavior*, 39(3), 629-649. <https://doi.org/10.1007/s11109-016-9373-5>
- Nelson, J. K., Dunn, K. M., & Paradies, Y. (2011). Bystander anti-racism: A review of the literature. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 11(1), 263-284. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2011.01274.x>
- Omlø, J. (2017). *Evaluatie training reageren op discrimineren*. De Meern: Expertise-Unit Sociale Stabiliteit, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.bureauomlo.nl/wp-content/uploads/2018/02/Evaluatie-training-Reageren-op-discrimineren.pdf>
- Paluck, E. L. (2009). Reducing intergroup prejudice and conflict using the media: A field experiment in Rwanda. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(3), 574-587. <https://doi.org/10.1037/a0011989>
- Rijksoverheid (2023). *Non-discriminatiegronden Grondwet uitgebreid met handicap en seksuele gerichtheid*. Geraadpleegd op 23 maart 2023 via: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/01/17/non-discriminatiegronden-grondwet-uitgebreid-met-handicap-en-seksuele-gerichtheid#:~:text=Het%20nieuwe%2C%20aangepaste%20artikel%201,00k%2C%20is%20niet%20toegestaan%20%80%9D>
- Ruwanpura, K. N. (2008). Multiple identities, multiple discrimination: A critical review. *Feminist Economics*, 14(3), 77-105. <https://doi.org/10.1080/13545700802035659>
- Schmitt, M. T., & Branscombe, N. R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European review of social psychology*, 12(1), 167-199. <https://doi.org/10.1080/14792772143000058>
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Postmes, T., & Garcia, A. (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 921. <https://doi.org/10.1037/a0035754>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- SCP (2020). *Beleidssignalement maatschappelijke gevolgen coronamaatregelen: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/07/09/kwetsbare-groepen-op-de-arbeidsmarkt--beleidssignalement-maatschappelijke-gevolgen-coronamaatregelen>
- SCP (2021). *Een jaar met corona: werk en inkomen*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/03/03/een-jaar-met-corona>
- Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 365-337. <https://doi.org/10.1080/01973530701665199>
- SER (2019). *Hoge verwachtingen. Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2019/hoge-verwachtingen-publieksversie.pdf>
- Siebers, H. (2017). *Naar een inclusieve organisatie van de Gemeente Eindhoven: Verbeter ruimte in de instroom en in de verticale doorstroom van diverse medewerkers*. Tilburg: Tilburg University. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/naar-een-diverse-organisatie-van-de-gemeente-tilburg-verbeterruim>
- Singh, A. A., Hays, D. G., & Watson, L. S. (2011). Strength in the face of adversity: Resilience strategies of transgender individuals. *Journal of Counseling & Development*, 89(1), 20-27. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00057.x>
- Singh, A. A., & McKleroy, V. S. (2011). "Just getting out of bed is a revolutionary act" the resilience of transgender people of color who have survived traumatic life events. *Traumatology*, 17(2), 34-44. <https://doi.org/10.1177/1534765610369261>
- Son Hing, L. S., Li, W., & Zanna, M. P. (2002). Inducing hypocrisy to reduce prejudicial responses among aversive racists. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38(1), 71-78. <https://doi.org/10.1006/jesp.2001.1484>
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm Perception as a Vehicle for Social Change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211. <https://doi.org/10.1111/sipr.12022>
- Thijs, C. (2019). *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan: Een literatuurstudie*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/bo73b1a3-6fe4-4b6e-abdb-37634ea1d8de>
- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, jg. 94, nr. 2, p. 141-176. <https://doi.org/10.5117/MEM2019.2.002.THJ>
- Trenerry, B., Franklin, H., & Paradies, Y. (2012). *Preventing race-based discrimination and supporting cultural diversity in the workplace: An evidence review: Full report*. Melbourne: Victorian Health Promotion Foundation. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://dro.deakin.edu.au/articles/>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

- [book/Preventing_race-based_discrimination_and_supporting_cultural_diversity_in_the_workplace_an_evidence_review_full_report/20953183/1](#)
- Triana, M. d. C., Trzebiatowski, T. M., & Byun, S. Y. (2018). Individual outcomes of discrimination in workplaces. *The Oxford handbook of workplace discrimination*, 315-328. Oxford University Press.
- Van Bussel, M. (25 Oktober 2022). 'Racisme duwt medewerkers ouderenzorg uit'. *NRC Handelsblad*. Geraadpleegd op 4 april 2023 via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/10/25/racisme-duwt-medewerkers-ouderenzorg-uit-a4146300>
- Van Echtelt, P., Schellingerhout, R., De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2015/09/09/vraag-naar-arbeid-2015>
- Van Laar, C., Derks, B., & Ellemers, N. (2013). Motivation for education and work in young Muslim women: The importance of value for ingroup domains. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(1), 64-74. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.746609>
- Van Regenmortel, T. (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18(4), 22-42. <https://doi.org/10.18352/jsi.186>
- Verkuyten, M. J. (2010). *Identiteit en diversiteit: de tegenstellingen voorbij*. Amsterdam: Amsterdam University Press. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/14488865/2010-VerkuytenM-Identiteit.pdf>
- Visser, A., & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd op 13 april 2023 via: <https://www.movisie.nl/publicatie/discriminatie-werving-selectie-aanpakken-wat-werkt>
- Wagstaff, M. F., Triana, M. d. C., Kim, S., & Al-Riyami, S. (2015). Responses to discrimination: Relationships between social support seeking, core self-evaluations, and withdrawal behaviors. *Human Resource Management*, 54(4), 673-687. <https://doi.org/10.1002/hrm.21634>
- Weichselbaumer, D. (2020). Multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600-627. <https://doi.org/10.1177/0019793919875707>
- Wittenbrink, B., & Henly, J. R. (1996). Creating social reality: Informational social influence and the content of stereotypic beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(6), 598-610. <https://doi.org/10.1177/0146167296226005>
- Wolgast, S., Björklund, F., & Bäckström, M. (2018). Applicant ethnicity affects which questions are asked in a job interview. *Journal of Personnel Psychology*, 17(2), 66-74. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1866-5888/a000197>
- Xu, Y. E., & Chopik, W. J. (2020). Identifying moderators in the link between workplace discrimination and health/well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 458. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00458>

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts

Bijlage | Geraadpleegde experts

Gedurende de looptijd van dit onderzoek zijn meerdere experts geraadpleegd voor advies, hulp en als klankbord voor onze bevindingen. Hiervoor hebben wij gebruik gemaakt van een klankbordgroep en een aparte expertmeeting (waarbij ook een deel van de leden van de klankbordgroep bij aanwezig waren).

De klankbordgroepleden waren:

Naam	Functie	Organisatie
Virindra Kalinka	Beleidsmedewerker	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Hans de Vries	Gepensioneerd arbeidsdeskundige	-
Trea van der Vecht	Business Developer	Saxion
Bouwine Carlier	Senior onderzoeker	HAN
Jaschenka Nuijten-Roedelof	Arbeidsdeskundige	Praktijk Arbeidswijs

Hierbij willen wij nogmaals onze dankbaarheid uitspreken naar alle experts van de klankbordgroep en de expertmeeting voor hun input, toewijding, tijd en inspanning om dit onderzoek zo goed mogelijk te kunnen afronden.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

- 1 Inleiding
- 2 Onderzoeksvragen en methodologie
- 3 Theoretisch kader
- 4 Ervaringen van werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond
- 5 Opleiding en huidige kennis over diversiteit, inclusie en discriminatie van arbeidsdeskundigen
- 6 Visie van arbeidsdeskundigen op hun rol bij het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie
- 7 Signaleren van discriminatie door arbeidsdeskundigen
- 8 Reactie van arbeidsdeskundigen op signalen van discriminatie
- 9 Diversiteits-, inclusie- en anti-discriminatiebeleid binnen organisaties
- 10 (Kennis)behoefte onder arbeidsdeskundigen
- 11 Aanknopingspunten vanuit de (wetenschappelijke) literatuur
- 12 Algemene conclusies en aanbevelingen

Literatuur

Bijlage | Geraadpleegde experts