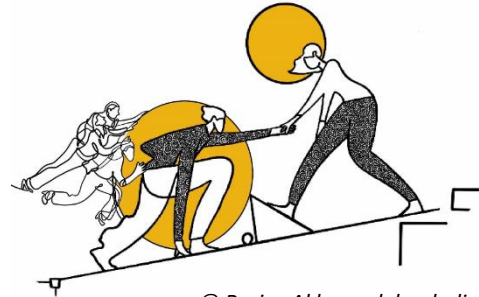


Naar een Inclusieve Werkomgeving! - Met (levens)verhalen bias doorbreken

Voorlopige kernuitkomsten

Binnen het onderzoek “Naar een inclusieve werkomgeving! Met (levens)verhalen bias doorbreken” werken onderzoekers van Hogeschool Inholland (Dr. Machteld de Jong, Tjitske Lovert, Eline van Rooij) en Vrije Universiteit Amsterdam (Prof. dr. H. Ghorashi, Kay Mars, Efza Üstüner, Sam van Grondelle) samen aan het blootleggen en doorbreken van bias op de Nederlandse arbeidsmarkt. Door middel van verschillende interviews met werkgevers en HR-medewerkers van 9 grote commerciële organisaties, 6 kleine commerciële organisaties (mkb), en 7 non-profit organisaties wordt in kaart gebracht op welke manier bias ten aanzien van mensen met een niet-geprivilegieerde positie op de arbeidsmarkt van invloed is op de samenstelling van het personeelsbestand. Daarnaast worden er binnen dit onderzoek levensverhalen opgetekend van individuen die zichzelf in een niet-geprivilegieerde arbeidsmarktpositie bevinden. In het samenbrengen van beide perspectieven, wordt gezocht naar effectieve interventies om bias binnen organisaties tegen te gaan en de Nederlandse arbeidsmarkt inclusiever te maken.

Dit is nodig omdat er nog altijd sprake is van – al dan niet bewuste – vooroordelen, kansenongelijkheid en uitsluiting op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hoewel politici, werkgevers en werknemers unaniem stellen dat iedereen gelijke kansen zou moeten hebben op het vinden van werk, ongeacht iemands achtergrond (etniciteit, leeftijd, handicap, geslacht, sociaaleconomische status, geloof et cetera), blijkt in de praktijk dat de kansen op het vinden van werk niet voor iedereen gelijk zijn en het wel degelijk uitmaakt tot welke ‘groep’ je behoort. Door hier meer grip op te krijgen, worden niet alleen de individuen uit deze minder-geprivilegieerde groepen ondersteund, maar ook de arbeidsmarktorganisaties; een divers en inclusief team kan een organisatie immers succesvoller maken.



© Parisa Akbarzadehpoldi

In onderstaand beknopt overzicht worden de voorlopige onderzoeksuitkomsten, welke uitvoerig zullen worden behandeld in de eindrapportage, gepresenteerd:

- Veel werkgevers en HR-medewerkers blijken een duidelijk beeld te hebben van hun ‘ideale medewerker’, de zogenaamde **normmedewerker**. Over het algemeen gaat het dan om iemand zonder migratieachtergrond, met een witte huidskleur, veelal een cisgender man, die niet te oud maar ook niet te jong is, de Nederlandse taal perfect beheerst, vitaal is en er representatief uitziet (dus geen piercings, tatoeages, opvallende nagellak, zichtbare geloofsuitdraging etc.);
- Individuen die zich hierdoor in een **niet-geprivilegieerde** arbeidsmarktpositie begeven zijn onder meer vrouwen, mensen met een mentale of fysieke beperking, die niet heteroseksueel zijn, een migratieachtergrond hebben of de Nederlandse taal niet goed beheersen. De respondenten benoemen zowel innerlijke als uiterlijke kenmerken die hun keuze om iemand al dan niet aan te nemen beïnvloeden;
- Het aannemen van deze individuen die afwijken van de norm, en dus het bewerkstelligen van meer diversiteit en inclusie, wordt veelal omschreven als een **kostenpost**. Een divers personeelsbestand zou onder andere extra tijd, geld, commitment en training vereisen. Bovendien wordt er binnen sommige organisaties gevreesd voor het verloren gaan van de bestaande organisatiecultuur. Het zijn met name mkb'ers die deze kosten dermate hoog achten, dat zij besluiten niet in te zetten op een meer divers personeelsbestand;
- Om toch in te zetten op meer diversiteit en inclusie, vraagt een groot deel van de respondenten om **stimulansen** vanuit de overheid, in de vorm van een financiële tegemoetkoming of een versoepeling van bestaande wetgeving. Ook vanuit de organisatie zelf kan diversiteit gestimuleerd worden, bijvoorbeeld door een duidelijk standpunt vanuit de hogere lagen in de organisatie, concrete streefcijfers en financiële prikkels;
- Wanneer we kijken naar **interventies** die wel reeds zijn ingericht binnen de organisaties in dit onderzoek, blijken deze met name getroffen te worden door grote (commerciële) organisaties. Een deel van deze interventies is gericht op het ondersteunen van de nieuw aangenomen medewerkers, een

ander deel legt de nadruk op het aanpassen van de organisatie zelf. Laatstgenoemde vindt o.a. plaats door nieuwe aannamestrategieën, inzet van unconscious bias trainingen, het oprichten van netwerkclubs en cultural mentoring programma's. Over het algemeen geldt dat organisaties het eenvoudiger vinden te investeren in diversiteit (quota en instroom) dan in inclusiviteit (werksfeer en doorstroom);

- De impact van de **coronacrisis** op de arbeidsmarktorganisaties in dit onderzoek is duidelijk merkbaar. De weerslag van (de) corona(maatregelen) op de primaire bedrijfsvoering leidt er volgens veel respondenten toe dat de aandacht voor diversiteit en inclusie afneemt. Ook geven veel respondenten aan te verwachten dat de positie van niet-geprivilegieerde groepen op de arbeidsmarkt door de coronacrisis alleen maar zal verslechteren;
- Hoewel diversiteit en inclusie in het huidige diversiteitsdiscourse op de Nederlandse arbeidsmarkt met name worden omschreven in termen van kosten, zien de meeste respondenten toch ook de **meerwaarde** in van een inclusieve organisatie. Allereerst stellen meerdere werkgevers en HR-medewerkers in dit onderzoek dat er veel potentieel talent wordt misgelopen wanneer de organisatie niét inclusief handelt. Bovendien zou meer diversiteit en inclusie leiden tot meer creativiteit en innovatieve ideeën en zou de inzet en loyaliteit van werknemers uit een niet-geprivilegieerde arbeidsmarktpositie bijzonder hoog zijn;
- In de laatste interviewronde zullen we dan ook verder ingaan op (het ontwikkelen van) **interventies om diversiteit en inclusie daadwerkelijke te doen slagen**.