

DIVERSITY ACADEMY

DE LAATSTE WETENSCHAPPELIJKE INZICHTEN



Welkom! We beginnen zo.

DIVERSITY ACADEMY

DE LAATSTE WETENSCHAPPELIJKE INZICHTEN



SHIVAN SHAZAD

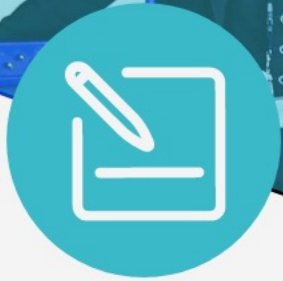
- Iran, Maastricht, Amsterdam
- MA. Mediastudies | Gender & Diversity
- Beleidsadviseur
 - > SER Diversiteit in Bedrijf
 - > Amsterdam – Divers & Inclusief



SER

Diversiteit in Bedrijf

DIVERSITEIT IN BEDRIJF 2021



281

CHARTERONDERTEKENAARS



138

PRIVAAT

143

PUBLIEK



125

RAPPORTAGES

SER

Diversiteit in Bedrijf

PROGRAMMA

- 13.00 **Opening** door Shivan Shazad,
Beleidsadviseur SER Diversiteit in Bedrijf
- 13.10 **Welkomstwoord** door Jacqueline Prins,
Algemeen Secretaris Sociaal-Economische Raad
- 13.15 **Keynote** door Jaco Dagevos,
Bijzonder hoogleraar Integratie & Migratie Erasmus Universiteit Rotterdam
- 13.40 Pauze
- 13.45 **Break-out sessie 1 + 2**
- 14.25 Pauze
- 14.30 **Break-out sessie 3 + 4**
- 15.15 **Einde**

JACQUELINE PRINS

- MSc. Strategisch Management (UU)
- Voormalig directeur Emancipatie (OCW)
- Algemeen secretaris van de Sociaal-Economische Raad & Secretaris van de Raad



JACO DAGEVOS

- PhD. Sociologie & Ethnic Studies
- Senior wetenschappelijk onderzoeker (SCP)
- Bijzonder hoogleraar Integratie & Migratie (EUR)





Diversity academy

Werkloosheid,
migratieachtergrond,
discriminatie en waarom
beleid nodig blijft

Prof. dr. Jaco Dagevos (SCP/EUR)

🐦 [jaco_dagevos](#)

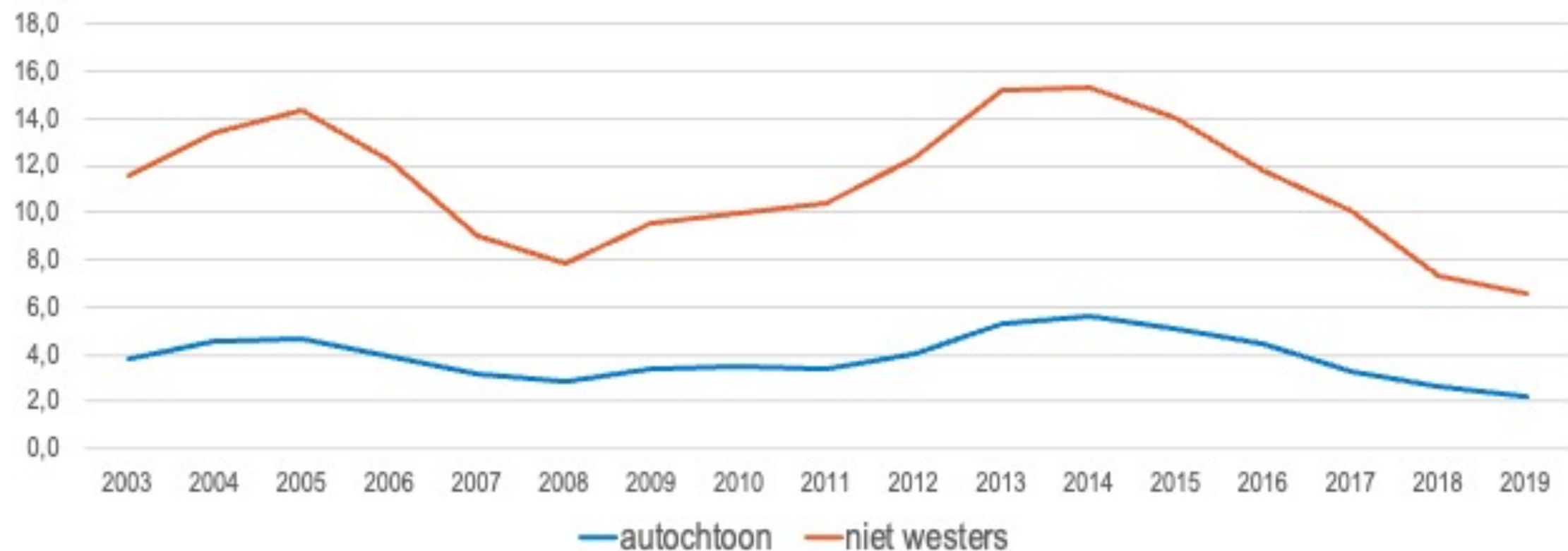


Outline

- Ontwikkelingen werkloosheid bij personen met een migratieachtergrond
- Achtergronden van deze ontwikkelingen
- Discriminatie hardnekkig verschijnsel
- Gericht beleid blijft nodig

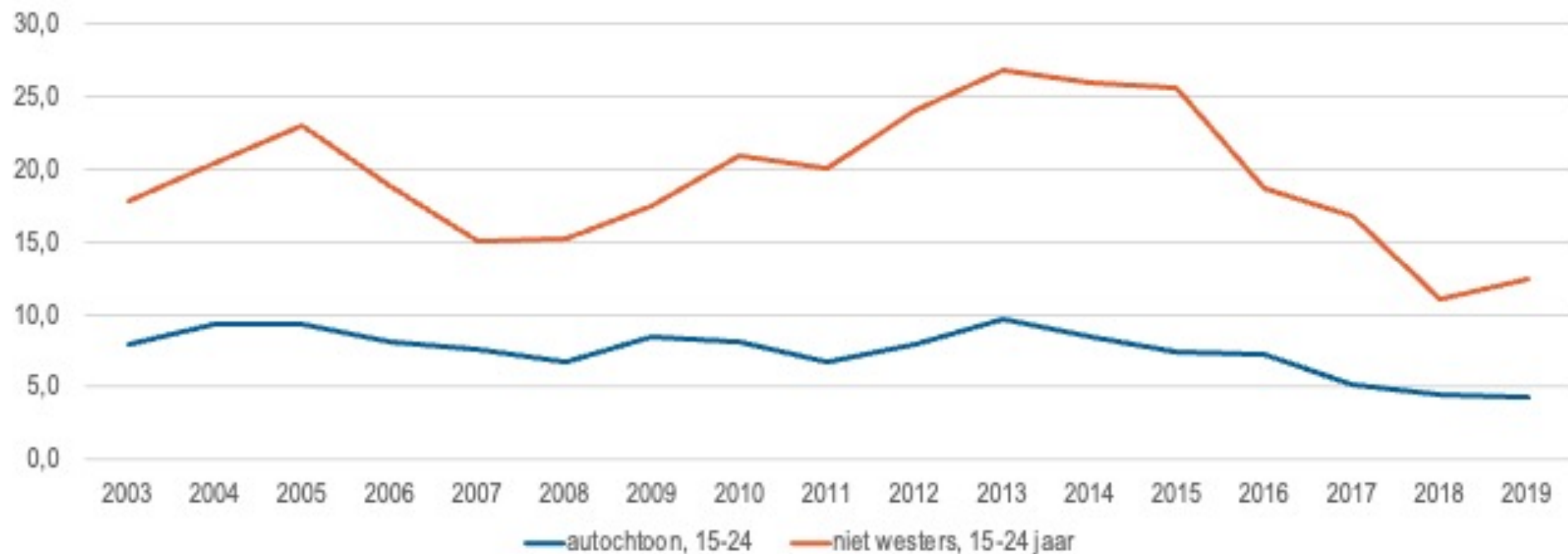


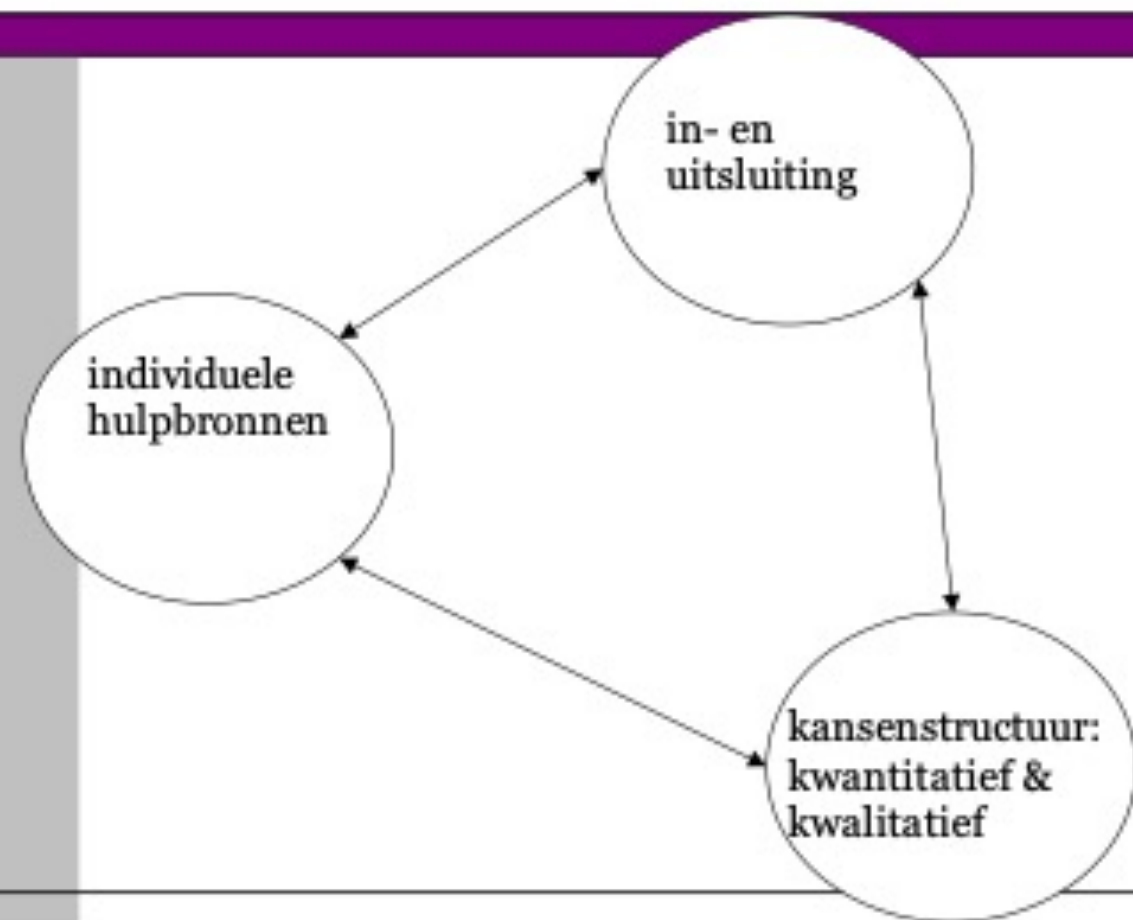
Werkloosheid naar migratieachtergrond, 2013-2019





Werkloosheid, jongeren (15-24 jaar, zonder schoolgaanden)



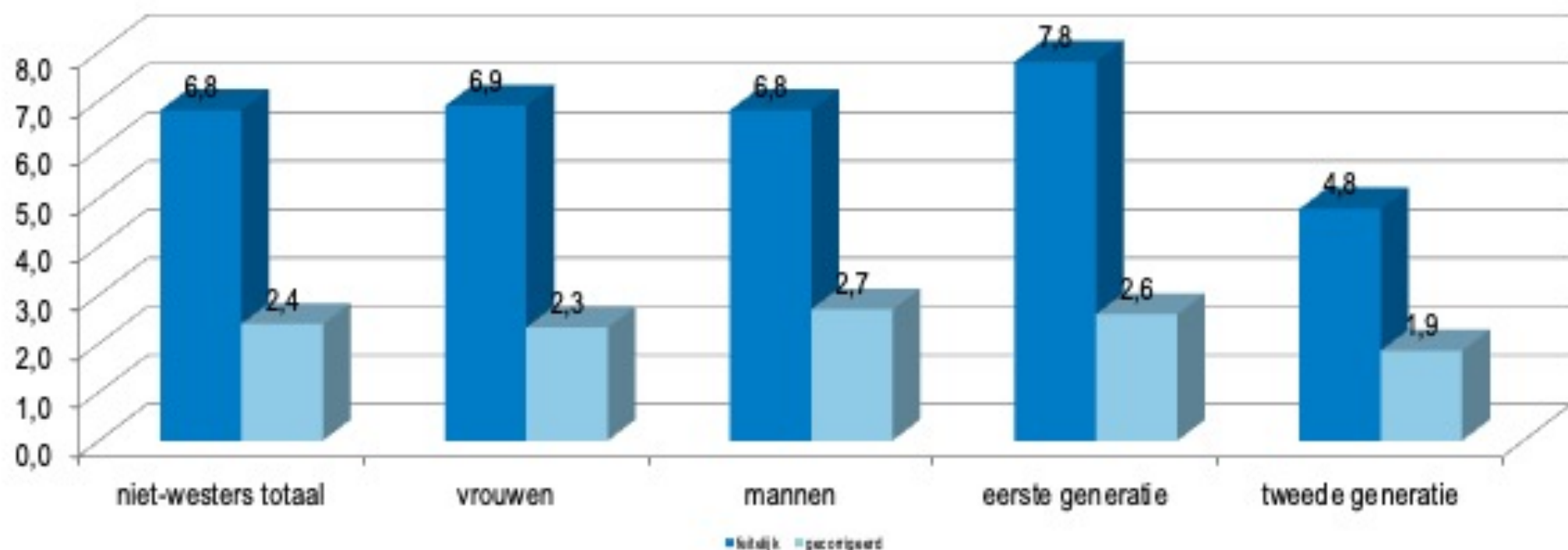


Waarom achterstand?

- > taal, opleidingsniveau, sociale netwerken
- > conjunctuur en kenmerken banen: bv. flexwerk
- > in- en uitsluiting: discriminatie



Werkloosheid: human capital verklaart niet het totale verschil



Werving en selectie: geen gelijke kansen

- › Wervingskanalen die niet/weinig door personen migratieachtergrond worden benut
- › Selectie: discriminatie overtuigend aangetoond
 - Veldexperimenten: zelfde kenmerken, alleen migratieachtergrond varieert
 - Discriminatie bij vacatures/briefselectie, stages, uitzendbureaus, online cv-databanken



Waarom discriminatie?

- Taste for discrimination
- Statistische discriminatie
- Sociale categorisatie
- Impliciete attitudes

Beleidsopties

- › Wervingskanalen benutten die aansluiten op het zoekgedrag:
 - Externe werving is doorgaans beter dan interne werving
 - Online werving richten op doelgroep
- Selectie is niet etnisch-neutraal: haal de bias weg
 - anoniem solliciteren: gemengde resultaten
 - standaardiseren van selectiegesprekken (iedereen dezelfde vragen)
 - interviewpanel: meerdere personen beoordelen apart de sollicitant
 - structureren van de beoordeling
 - quota (?)

Diversiteitsbeleid: inclusieve organisatiecultuur

- › Meerwaarde van verscheidenheid medewerkers
- › Meerwaarde geldt voor minder- en meerderheidsgroep
- › Eerlijke behandeling voor iedereen
- › 'The organization as a better place for all its members'

Diversiteitsbeleid: inclusieve organisatiecultuur

- › Bredere organisatieverandering is nodig:
 - > cultuur (visie, normen tav diversiteit)
 - > structuur (procedures rondom bv. werving en selectie)
 - > machtsverhoudingen (rol van de top, beleggen van verantwoordelijkheden)
- › Concrete maatregelen (bv. werving en selectie) inbedden in diversiteitsbeleid



Belang van charter

- › Afspraken maken en navolgen om werving en selectie te verbeteren
- › Diversiteitsbeleid: breed organisatiebeleid combineren met concrete maatregelen op gebied van in-, door- en uitstroom.

DEEL 1 BREAK-OUT SESSIES

13.45

BREAK-OUT #1



**'JEZELF ZIJN OF ERBIJ HOREN?
VAN ASSIMILATIE NAAR INCLUSIE'**



AMBER KERSTEN
TILBURG UNIVERSITY



ONUR SAHIN
UNIVERSITEIT UTRECHT



JULIAN RENGERS
UNIVERSITEIT GRONINGEN



AYFER VELI
TILBURG UNIVERSITY



JANNA BEHNKE
TU EINDHOVEN



LISE-LOTTE GEUTJES
HOGESCHOOL LEIDEN

BREAK-OUT #2



**'WHAT INCLUSIVE LEADERSHIP IS AND WHY IT
MATTERS IN THESE EXTRAORDINARY TIMES'**

DEEL 2 BREAK-OUT SESSIES

14.30

BREAK-OUT #3



**‘HET CREËREN VAN EEN INCLUSIEVE
(WERK)OMGEVING. ONMOGELIJK?’**



DAPHNE VAN HELDEN
ERASMUS UNIVERSITEIT

DIDE VAN ECK
Radboud Universiteit

NINA VAN DOUWEN
Radboud Universiteit

BREAK-OUT #4



**WHEN THEY TALK ABOUT DIVERSITY,
ARE THEY ALSO TALKING ABOUT ME?**



HUATIAN WANG
TU Eindhoven

CEREN ABACIOĞLU
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

EDWINA WONG
UNIVERSITEIT GRONINGEN

PROGRAMMA BREAK-OUT SESSIES

LINKS VIND JE IN DE CHAT!
Of diversiteitinbedrijf.nl/breakout/

SER

Diversiteit in Bedrijf



dib@ser.nl



diversiteitinbedrijf.nl



[SER Diversiteit in Bedrijf](#)



[CharterDiv](#)