



# Diversity academy

Werkloosheid,  
migratieachtergrond,  
discriminatie en waarom  
beleid nodig blijft

Prof. dr. Jaco Dagevos (SCP/EUR)

 [jaco\\_dagevos](https://twitter.com/jaco_dagevos)

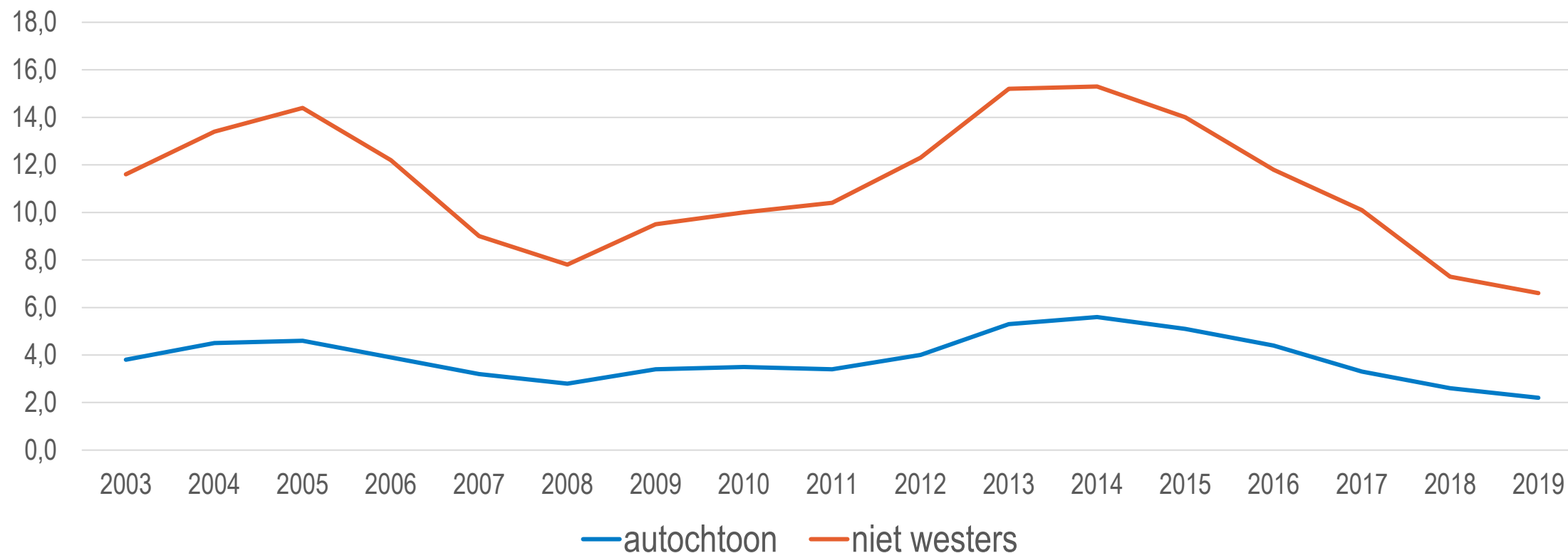


## Outline

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

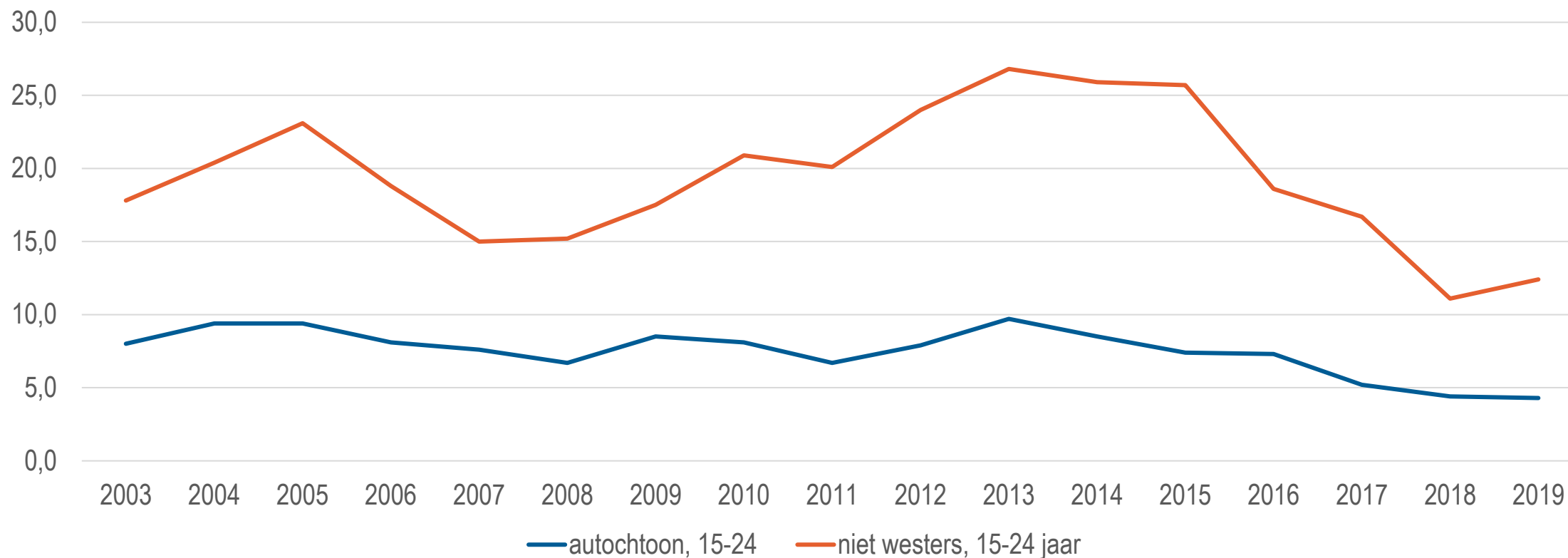


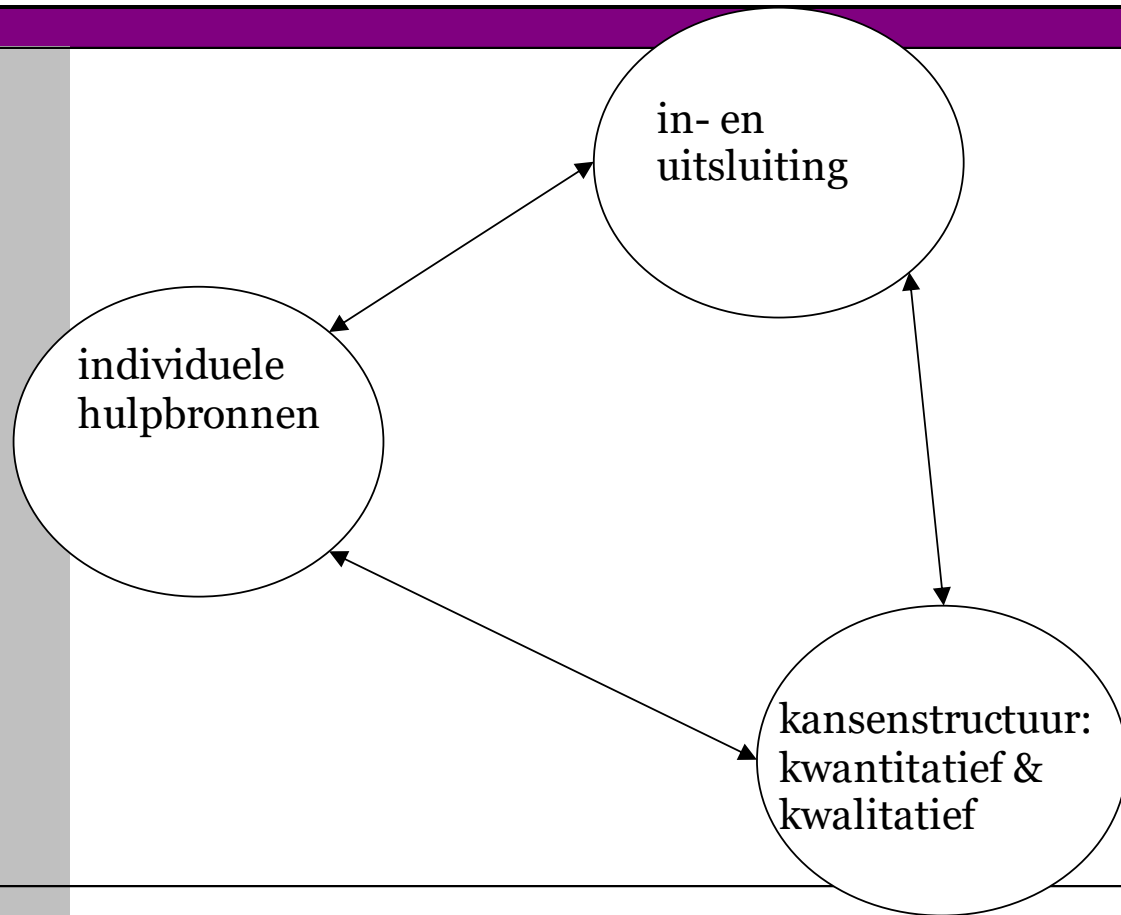
# Werkloosheid naar migratieachtergrond, 2013-2019





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



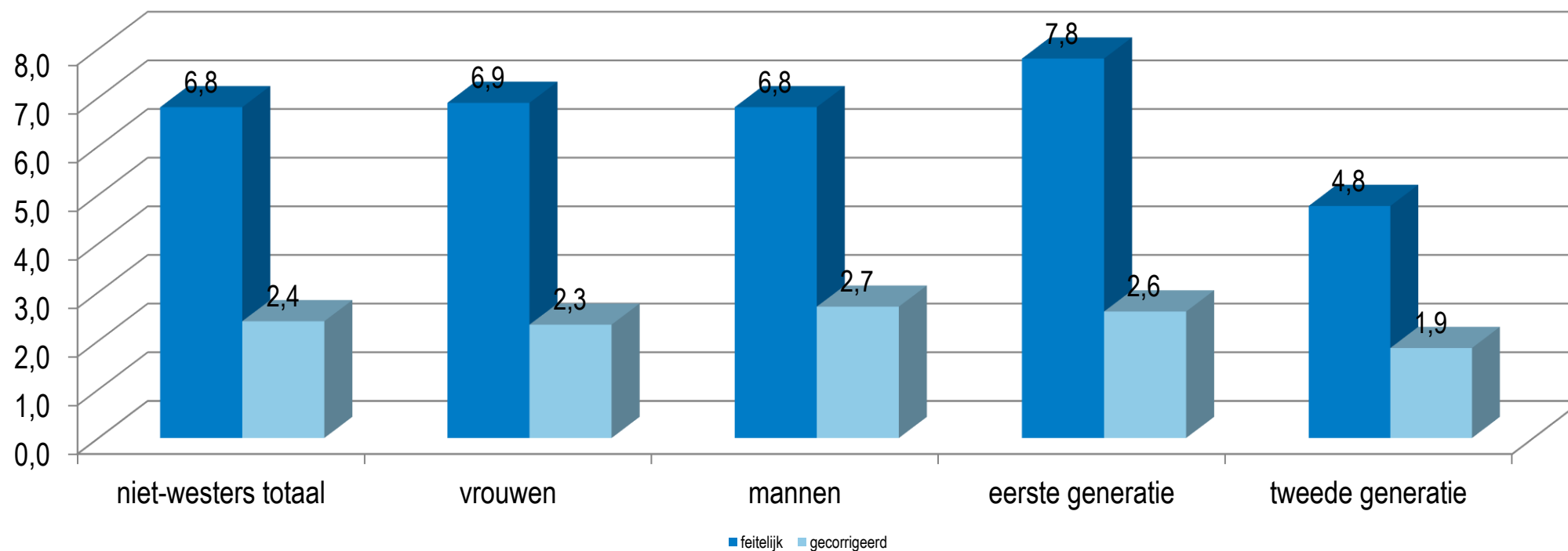


## Waarom achterstand?

- > 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

- > Breder 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.