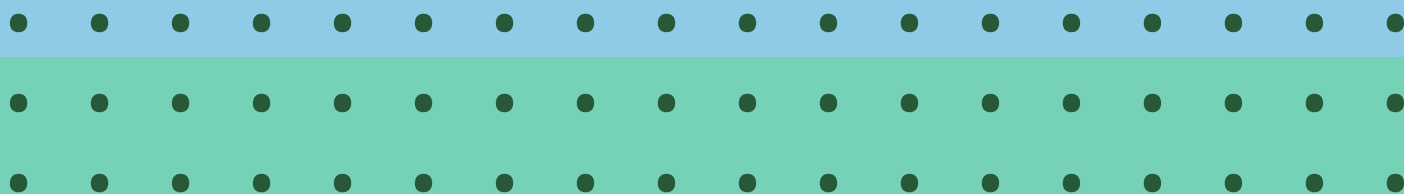




Sociaal en Cultureel Planbureau



Meer divers, meer inclusief?

*Deelstudie 2 van het project Inclusieve
Werkplekken*

Inhoud

1	Inleiding.....	3
2	Theoretische achtergronden	6
2.1	Waarom bestaat er (ervaren) discriminatie.....	6
2.2	Twee componenten van ervaren discriminatie.....	7
2.3	Waarom zou er een relatie tussen diversiteit en ervaren discriminatie bestaan?	8
2.4	Meer diversiteit, meer positief contact	8
2.5	Meer diversiteit, minder kwetsbare positie van ‘tokens’	9
2.6	Meer diversiteit, meer groepsdreiging.....	9
2.7	Meer diversiteit, minder onderlinge betrokkenheid en meer onverschilligheid	10
2.8	Compositieverklaringen	10
2.9	Afsluitend	11
3	Data en metingen.....	12
3.1	Data	12
3.2	Afhankelijke variabelen.....	12
3.3	Onafhankelijke variabelen.....	14
3.4	Selectie van respondenten en ontbrekende gegevens	16
4	Analyse	20
4.1	Analysestrategie	20
4.2	Resultaten.....	21
5	Conclusie	25
5.1	Meer divers, minder inclusief	25
5.2	In diverse werkcontexten werken andere werknemers: persoonskenmerken doen ertoe	26
5.3	Is in diverse werkcontexten meer discriminatie door groepsdreiging of onverschilligheid? ..	26
5.4	Bredere implicaties: zet in op structureel diversiteits- en inclusiebeleid.....	27
5.5	Beperkingen van de huidige studie en mogelijkheden voor vervolgonderzoek.....	27
	Literatuur.....	29

1 Inleiding

Een steeds groter deel van de Nederlandse bevolking heeft een migratieachtergrond en ook op de arbeidsmarkt is deze toename duidelijk zichtbaar (CBS 2024). Over tijd en migratiegeneraties heen, hebben steeds meer mensen met een migratieachtergrond hun weg gevonden op de arbeidsmarkt (CBS 2024; Faber et al. 2023; Huijnk 2020, zie ook deelstudie 1). Tegelijkertijd ervaren werknemers met een migratieachtergrond relatief vaak discriminatie op de werkvloer, vooral op grond van afkomst en huidskleur (Andriessen et al. 2020; Dirven en Van Thor 2023).

Ervaren discriminatie is te definiëren als ‘een als onrechtvaardig ervaren uitkomst ... [die] wordt gerelateerd aan een (vermeende) negatieve houding over de groep waartoe het individu wordt gerekend’ (SCDR 2023: 9). Discriminatie is moeilijk te herkennen en of dezelfde situatie herkend wordt als discriminatie verschilt ook tussen mensen (Andriessen et al. 2020; Veenman 2010). Om die reden zullen sommigen sneller discriminatie ervaren dan anderen. Deze verschillen maken het niet minder belangrijk om stil te staan bij ervaren discriminatie. Het ervaren van discriminatie heeft namelijk allerlei grote persoonlijke en maatschappelijke gevolgen, zoals een gebrekkige betrokkenheid bij het werk, gezondheidsproblemen, minder welzijn, voortijdige uitval en wantrouwen in de samenleving als geheel (Andriessen et al. 2020; Schmitt et al. 2014; Triana et al. 2015).

Het vergroten van diversiteit in arbeidsorganisaties krijgt veel aandacht vanuit de overheid en werkgevers (Engbersen et al. 2020; Gijsberts et al. 2024; SER 2021). Meer diversiteit zou allerlei voordelen met zich meebrengen, zoals het vergroten van de productiviteit en innovatiekracht van organisaties, het aantrekken van nieuwe arbeidskrachten in tijden van arbeidsmarktkrapte en het vergroten van afzetmarkten (Bertrand en Duflo 2017). Meer diverse arbeidsorganisaties zouden bovendien de arbeidsdeelname van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt bevorderen en kansenongelijkheid tegengaan, hetgeen ook de sociale cohesie in brede zin zou versterken (Engbersen et al. 2020; Gijsberts et al. 2024). In het diversiteits- en inclusiebeleid wordt het vergroten van diversiteit bovendien gezien als een onmisbare component bij de transformatie naar meer inclusieve organisaties (SER 2021). Veel werkgevers zijn ook van mening dat meer diversiteit bijdraagt aan een cultuur waarin iedereen zich prettig voelt (Thijssen 2023).

Toch is het niet vanzelfsprekend dat diversiteit tot meer inclusieve organisaties leidt. Zo bestaat bij beleidsmakers de verwachting dat miscommunicatie en conflicten tussen collega's kunnen toenemen wanneer er sprake is van meer diversiteit op de werkvloer (Gijsberts et al. 2024). Ook zijn er theoretische argumenten waarom diversiteit niet automatisch leidt tot meer inclusie op het werk, maar ook uitsluiting en discriminatie zouden kunnen vergroten (Thijs 2018). In het licht van toenemende diversiteit op de arbeidsmarkt en de aandacht voor diversiteit in beleid is het dus van belang om scherp te krijgen of, en op welke manier, diversiteit op de werkvloer ervaringen van uitsluiting en achterstelling wegneemt bij werknemers met een migratieachtergrond. We onderzoeken of meer diversiteit ook het gewenste positieve effect heeft voor inclusie.

In de wetenschappelijke literatuur bestaat veel aandacht voor diversiteit en inclusie op de werkvloer (Gijsberts et al. 2024; Shore et al. 2018). Tot op heden is (ervaren) discriminatie onder werknemers met een migratieachtergrond in Nederland echter nog zelden in grootschalige studies in verband gebracht met de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond. Bestaand onderzoek

onder mensen met een migratieachtergrond richtte zich vaker op uitkomsten die zijdelings raken aan (ervaren) discriminatie, zoals ongelijkheden in baanbeëindigingen (Ten Berge en Tomaskovic-Devey 2022) of vooroordelen op de werkvloer (Thijs 2018). Daarnaast is het onderzoek vaak kleinschalig en/of uitgevoerd in één of een klein aantal organisaties en meer gericht op de analyse van onderliggende in- en uitsluitingsprocessen op de werkvloer (Andriessen et al. 2017; Ashikali et al. 2021; Şahin et al. 2019). Een bijdrage van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (Dirven en Van Thor 2023) vormt hierop een uitzondering en laat zien dat werknemers met een migratieachtergrond juist vaker discriminatie ervaren in organisaties met een hoger aandeel werknemers met een migratieachtergrond, al verdwijnt deze relatie wanneer rekening gehouden wordt met diverse persoonskenmerken (o.a. geslacht, leeftijd, opleiding). Ook dit onderzoek biedt echter nog weinig zicht op verklaringen voor de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie, noch op de mogelijke verschillen die hierin tussen groepen kunnen bestaan.

Met het huidige onderzoek onderwerpen we de relatie tussen diversiteit in de werkcontext en ervaren discriminatie op het werk aan een nieuwe, grootschalige empirische test en gaan we nader in op de mogelijke verklaringen. In deze studie staat daarom de volgende onderzoeksvraag centraal: *Zijn diverse organisaties inclusiever voor werknemers met een migratieachtergrond dan homogene organisaties en waarom (niet)?* In dit project gaan we ervan uit dat een inclusieve organisatie een organisatie is waar werknemers met een migratieachtergrond weinig discriminatie meemaken, oftewel waar zij weinig uitsluiting en achterstelling ervaren op basis van hun achtergrond (zie ook de kennisnotitie *Een verbindende arbeidsmarkt in een veranderende samenleving*).

Ter beantwoording van de onderzoeksvraag combineren wij twee rijke databronnen. Om te beginnen maken wij gebruik van de grootschalige enquête Ervaren Discriminatie 2018 (ED2018) met gedetailleerde vragen over ervaren discriminatie in verschillende sociale contexten, waaronder de werkcontext. De ED2018-data hebben wij gekoppeld aan registerdata van het CBS, namelijk *The Whole Population Network of the Netherlands*-dataset (PN2018) (Van der Laan et al. 2022). Een belangrijke vernieuwing van dit onderzoek is dat we dankzij de koppeling van deze datasets op een unieke manier de samenstelling van de werkcontext in kaart kunnen brengen: voor elke werknemer met collega's zijn wij namelijk in staat belangrijke sociaal-demografische kenmerken van hun collega's te achterhalen.¹

Een tweede vernieuwing van het onderhavige onderzoek is dat er verschillende vormen van ervaren discriminatie worden onderzocht. Het gaat bijvoorbeeld om het gevoel 'er niet bij te horen' of ervaringen met pestgedrag, maar ook om minder betaald of doorgroeimogelijkheden te krijgen dan collega's. Een derde, en wellicht de belangrijkste, vernieuwing in vergelijking met eerder onderzoek is dat wij een bredere set aan relevante achtergrondkenmerken van zowel individuen (bv. specifieke migratieachtergrond, generatie, gender, leeftijd, opleiding en huishoudensinkomen, contracttype, lengte dienstverband) als werkcontexten (bv. samenstelling naar inkomen, gender, contracttype onder collega's, organisatiegrootte en sector) meenemen om de veronderstelde relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie nauwkeuriger te bestuderen. Zoals we later toelichten, zullen wij daardoor beter compositie-effecten van contexteffecten kunnen onderscheiden.

¹ Voor werknemers met meer dan 100 collega's hebben we informatie van de 100 collega's die het meest dicht bij de werknemer in de buurt wonen gebruikt.

Een laatste vernieuwing is dat door de ED2018 en PN2018 te combineren, de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en diverse ervaringen van discriminatie op grote schaal en onder verschillende groepen te onderzoeken valt. We onderzoeken niet alleen of voor de populatie als geheel sprake is van een relatie tussen de samenstelling van de werkcontext en ervaren discriminatie, maar ook of deze relatie onder mensen met een migratieachtergrond verschilt naar gender, generatie, opleiding en arbeidsmarktpositie. De bevindingen van dit onderzoek geven meer inzicht in de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk. Daarmee geeft het mogelijk ook nieuwe handvatten en inzichten voor beleidsmakers om antidiscriminatie- en inclusiebeleid effectiever in te zetten of vorm te geven.

2 Theoretische achtergronden

Voordat we ingaan op de theoretische perspectieven van waaruit een relatie tussen diversiteit en ervaren discriminatie op de werkvloer verwacht kan worden, richten we ons eerst op de vraag waarom er discriminatie op de werkvloer bestaat. Vervolgens bespreken we de twee componenten van ervaren discriminatie.

2.1 Waarom bestaat er (ervaren) discriminatie op het werk?

Dat mensen discrimineren, ook op de werkvloer, kan begrepen worden vanuit verschillende theoretische perspectieven. Vanuit een psychologisch perspectief geldt dat mensen een voorkeur hebben voor anderen die op henzelf lijken (Greenwald en Pettigrew 2014). Wanneer mensen waarden delen, dezelfde leefregels naleven, op dezelfde manier communiceren en dezelfde gewoontes hebben, is het makkelijker om een (langdurige) relatie met elkaar aan te gaan (Ellemers en Rink 2016). Hier komt bij dat mensen zichzelf en anderen automatisch indelen in sociale groepen, wat vooroordelen en waargenomen verschillen uitvergroot (Knippenberg en Schippers 2007; Tajfel en Turner 1986). Het streven naar 'homogeniteit' in sociale relaties, de voorkeur voor de eigen groep en het denken in hokjes vormen zo de basis van discriminatie (bv. vermijding, onderlinge spanningen of negatieve bejegening), ook in de werkcontext (Ellemers en De Gilder 2022; Şahin et al. 2019).

Organisationele perspectieven gaan meer in op de rol van meer of minder inclusieve organisatieculturen (De Jong et al. 2021; Şahin et al. 2019; TNO 2022). Organisatieculturen hebben betrekking op de expliciete of impliciete normen, waarden en praktijken in organisaties (De Jong et al. 2021). In organisaties met een inclusief klimaat waardeert men verschillen tussen werknemers en krijgen werknemers de ruimte om mee te beslissen en bestaande praktijken ter discussie te stellen (Nishii 2013; Şahin et al. 2019).² In organisaties met een exclusief werkklimaat daarentegen, bestaan informele sociale hiërarchieën met vastomlijnde beelden over hoe de 'ideale werknemer' (of 'normmedewerker') eruit hoort te zien (Acker 2006; De Jong et al. 2021). Werknemers die meer voldoen aan deze heersende beelden krijgen meer aandacht, waardering en kansen en kunnen zo succesvoller opereren dan diegenen die daar verder vanaf staan (Acker 2006; De Jong et al. 2021; Ossenkop et al. 2015; Ray 2022). Deze hiërarchieën zijn hardnekkig omdat ze nauwelijks opvallen en generationaliseerd worden op basis van ogenschijnlijk neutrale criteria (Leyerzapf et al. 2018). Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat bij sollicitaties of promoties, evaluaties van kandidaten op basis van een ogenschijnlijk neutraal criterium zoals professionaliteit, sterk worden gekleurd door gevoelens van herkenbaarheid en de hardnekkige beelden over hoe de 'ideale werknemer' eruit zou moeten zien (Leyerzapf et al. 2018). Ghorashi (2023: 117) spreekt in dit verband ook wel van 'de macht van vanzelfsprekendheid'. Het beeld van de 'ideale werknemer' sluit bijvoorbeeld vaak beter aan bij mannen dan bij vrouwen (zeker in leidinggevende posities), waardoor mannen als competent en meer toegewijd worden gezien (Acker 2006). Ook over werkenden met een migratieachtergrond wordt vaker verondersteld dat ze minder goed passen bij dergelijke ideaalbeelden dan werkenden

2 Een mogelijk gevolg van een inclusievere organisatiecultuur zou een selectieve uitstroom van werknemers kunnen zijn met verschillende opvattingen over diversiteit. Het is aannemelijk dat werknemers met een positieve houding ten opzichte van diversiteit in dienst blijven wanneer een organisatie diverser en inclusiever wordt, terwijl werknemers met negatieve opvattingen hierover eerder uitstromen. Deze selectieve uitstroom zou er zo voor zorgen dat in diverse organisaties vooral werknemers overblijven die positief staan tegenover diversiteit en inclusie. Deze verklaring sluit aan bij de literatuur naar buurtsegregatie (Van der Meer en Tolsma 2014; Tolsma et al. 2009), dat mensen die veel weerstand ervaren tegenover diversiteit vaker vertrekken uit buurten met een groeiende groep mensen met een migratieachtergrond.

zonder migratieachtergrond. Als gevolg daarvan vinden ze minder aansluiting bij collega's en leidinggevend, ervaren ze meer uitsluiting (bv. vermijding, ongepaste grappen, pesterijen) en krijgen ze minder doorgroeimogelijkheden of stromen ze sneller uit (De Jong et al. 2021; Ossenkop et al. 2015; Siebers 2009; Waldring et al. 2014).

Naast organisatieculturen hebben ook organisatiestructuren invloed op in- en uitsluitingsprocessen op de werkvloer. Zo hebben democratiserende structuren, zoals initiatieven en regelingen die team- of afdelingsoverstijgende contacten en samenwerkingsverbanden mogelijk maken, naar verwachting een positief effect op de inclusie van ondervertegenwoordigde groepen (Dobbin en Kalev 2022; De Jong et al. 2021; Tomaskovic-Devey en Avent-Holt 2019). Deze bieden werknemers uit ondervertegenwoordigde groepen meer mogelijkheden zich te mobiliseren en problemen als uitsluiting aan te kaarten, wat hen minder afhankelijk maakt van hun direct leidinggevend. Wanneer leidinggevend op een actieve en positieve manier worden meegenomen bij het organisatiebeleid gericht op diversiteit en inclusie, komt dit ook de inclusiviteit van de organisatie ten goede (Dobbin en Kalev 2022). Stabiliteit van een werkcontext is eveneens een structureel kenmerk dat positieve gevolgen zou hebben voor de positie van ondervertegenwoordigde groepen werknemers in arbeidsorganisaties, zoals vrouwen en mensen met een migratieachtergrond (Ten Berge en Tomaskovic-Devey 2022; Jung et al. 2022). De gedachte hierachter is dat in een werkcontext met weinig veranderingen in het personeelsbestand, dus werkcontexten die meer sociaal geïntegreerd zijn, werknemers gemotiveerder zijn om goede contacten met andere collega's op te bouwen. Hierdoor verminderen vooroordelen en stereotypen ten aanzien van collega's (Jung et al. 2022). In werkcontexten met grotere personeelsveranderingen zijn contacten vluchtiger, waardoor er meer ruimte ontstaat voor discriminatie.

Ten slotte opereren organisaties niet in een sociaal vacuüm. In de bredere samenleving spelen (veranderende) economische omstandigheden een rol (Dancygier en Laitin 2014; Hainmueller en Hopkins 2014) en zorgt krapte op de arbeidsmarkt ervoor dat werkgevers meer geneigd zijn om werknemers uit ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken en binnenboord te houden (Huijnk 2020). Ook spelen veranderende sentimenten ten aanzien van diversiteit mee en werken maatschappelijke discussies en grootschalige nieuwsgebeurtenissen door op de werkvloer (Blommaert et al. 2024; Felten et al. 2021).

2.2 Twee componenten van ervaren discriminatie

Bij de ervaring van discriminatie kunnen twee componenten worden onderscheiden. Allereerst, het blootgesteld worden aan discriminatie en, ten tweede, de sensitiviteit waarmee iemand discriminatie ervaart (Schaeffer en Kas 2023). Blootstelling, de eerste component, heeft te maken met de gedragingen waarmee iemand te maken krijgt. Meer diversiteit op de werkvloer kan bijvoorbeeld betekenen dat iemand aan meer potentiële daden wordt blootgesteld en als gevolg daarvan meer wordt gediscrimineerd. De tweede component heeft betrekking op de mate waarin mensen negatieve ervaringen interpreteren als discriminatie. Bij sensitiviteit voor discriminatie speelt zowel kennis als bewustzijn van discriminatie een rol (Essed 2020), waarbij iemands persoonlijkheid, eerdere ervaringen met discriminatie alsook discriminatie-ervaringen van anderen kunnen meewegen (Herda 2021). Blootstelling en bewustzijn van discriminatie zijn lastig los te koppelen. Esseds onderzoek (2020) laat zien dat eerdere ervaringen met discriminatie mensen bewuster maken van de werking van discriminerende handelingen en ervoor zorgen dat ze dit soort handelingen beter herkennen in het alledaagse leven.

2.3 Waarom zou er een relatie tussen diversiteit en ervaren discriminatie bestaan?

Op basis van verschillende theorieën kunnen verwachtingen worden geformuleerd over de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en de mate waarin werknemers met een migratieachtergrond discriminatie ervaren. Wij onderscheiden er vijf. In algemene zin gaan deze theorieën uit van de eerder besproken veronderstelling dat mensen zichzelf en anderen in groepen indelen en een voorkeur hebben voor anderen die op hen zelf lijken, maar voeren zij verschillende ideeën aan over hoe de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond daarop inspeelt.

Voordat we de theorieën bespreken staan we stil bij het onderscheid tussen zogenoemde 'contextuele effecten' en 'compositie-effecten' (Tolsma en van der Meer 2018). Bij de eerste vier theorieën is sprake van een contextueel effect: de samenstelling van de werkomgeving wordt beschouwd als een kenmerk van de context dat van invloed is op het denken en handelen van de personen binnen deze context. Er zou dus een causaal effect uitgaan van de context. Dezelfde werknemer met een migratieachtergrond ervaart een andere mate van discriminatie in een diverse werkcontext dan in een minder diverse werkcontext. Naast de vier contextuele verklaringen gaan we ten slotte in op compositionele verklaringen. Er is sprake van een compositie-effect wanneer bepaalde groepen werknemers stelselmatig meer of minder discriminatie ervaren én systematisch meer of minder vertegenwoordigd zijn in meer diverse werkcontexten. Ook dan ontstaat een relatie tussen de samenstelling van de werkcontext en ervaren discriminatie.

In het licht van dit onderscheid is het belangrijk om aan te geven dat het meeste onderzoek naar contexteffecten zich richt op discriminerende praktijken in de sociale omgeving van een individuele werknemer en daarmee op de eerste component van ervaren discriminatie (blootstelling). Tenzij anders aangegeven, richten wij ons in de bespreking van theorieën daarom ook meer op de kant van de (potentiële) dader(s): de redenen of motieven van waaruit anderen op de werkvloer meer of minder zouden discrimineren. Dat ervaren discriminatie ook voortkomt uit de interpretatie van werknemers met een migratieachtergrond (sensitiviteit) zal met name terugkomen in onze bespreking van compositieverklaringen.

2.4 Meer diversiteit, meer positief contact

Volgens de contacttheorie heeft contact tussen mensen met verschillende achtergronden tot gevolg dat zij van elkaar leren en meer wederzijds begrip en vertrouwen opbouwen, wat zou leiden tot een vermindering van discriminatie en uitsluiting (Allport 1954; Pettigrew en Tropp 2006). Contact zou met name gunstige gevolgen hebben onder vier faciliterende condities, namelijk als contact plaatsvindt tussen mensen met een vergelijkbare status, de betrokkenen gemeenschappelijke doelen en samenwerking nastreven en intergroepcontact van bovenaf door instanties/superieuren gestimuleerd wordt (Allport 1954; Paluck et al. 2019; Pettigrew en Tropp 2006).³ Aan deze condities

3 Binnen de literatuur naar de contacttheorie bestaat debat over de vraag of de vier condities noodzakelijk of slechts faciliterend zijn voor positieve contacteffecten (Paluck et al. 2021; Paluck et al. 2019; Pettigrew en Tropp 2006). Allport (1954) stelde dat contact enkel positieve effecten zou hebben als aan de vier contactvoorwaarden werd voldaan. Op basis van een latere meta-analysestudie, stelden Pettigrew en Tropp (2006) dat contact op zichzelf positieve effecten heeft, maar dat sterkere effecten te verwachten zijn wanneer aan de genoemde contactvoorwaarden voldaan wordt. Meer recentere studies en systematische overzichtartikelen van onder andere Paluck en collega's (2019, 2021), waarbij gefocust werd op de resultaten van (quasi)experimentele studies in situaties uit het echte leven, geven echter aanleiding om meer uit te gaan van Allports originele stellingname. Zoals aangegeven, in deze studie gaan we uit van de assumptie dat contact binnen werkcontexten in grote lijnen voldoet aan Allports gestelde voorwaarden (Mutz en Mondak 2006).

lijkt vaker voldaan te worden in een werkomgeving dan bijvoorbeeld in buurten, waar contacten meer vluchtig en vrijblijvend blijven en mensen niet altijd dezelfde doelen nastreven (Mutz en Mondak 2006). Er zijn aanwijzingen dat contact tussen groepen op de werkvloer inderdaad vooroordelen en stereotypen weet te verminderen (Andersson en Dehdari 2021; Finseraas en Kotsadam 2017; Kokkonen et al. 2015; Laurence et al. 2018; Thijs 2018), en leidt tot meer positieve contacten tussen werkenden met en zonder migratieachtergrond, met positieve gevolgen voor hun tolerantie ten aanzien van diversiteit (Manevska et al. 2024).

2.5 Meer diversiteit, minder kwetsbare positie van ‘tokens’

Een andere theorie die ingaat op de rol van de samenstelling van de werkcontext is de tokenismetheorie (Kanter 1977). Volgens Kanter is de positie van werknemers uit ondervertegenwoordigde groepen kwetsbaar als zij alleen staan of een kleine minderheid vormen. Deze zogenoemde ‘tokens’ zijn erg zichtbaar op de werkvloer en worden vaak gezien als representant van een groep en daarom sterk vanuit een stereotyperende bril bekeken. Dit maakt hen extra kwetsbaar voor negatieve behandeling en discriminatie. Hoewel de tokenismetheorie aanvankelijk gericht was op de positie van vrouwen in organisaties met veel mannen, zijn dergelijke processen ook vastgesteld bij werknemers met een migratieachtergrond in dominant ‘witte’ omgevingen (Mesman 2024; Waldring et al. 2015). Zo blijkt uit een kwalitatief onderzoek onder tweede generatie leidinggevendenden met een migratieachtergrond, dat zij een geïsoleerde positie kunnen ervaren in de dominant witte managementlaag van organisaties. Daarnaast krijgen ze meermaals te maken met subtiele vormen van discriminatie door collega’s uit alle lagen van een organisatie (Waldring et al. 2015). Naarmate de ondervertegenwoordigde groep groter wordt, worden werknemers uit deze groep volgens Kanter (1977) meer als individu gezien, ook omdat verschillen tussen personen binnen die groep dan nadrukkelijker naar voren komen. Verder bieden contexten met een groter aandeel werknemers uit ondervertegenwoordigde groepen meer mogelijkheden om coalities te smeden die bescherming bieden tegen discriminatie en in staat zijn zich te weren tegen een exclusieve werkcultuur. Deze coalities helpen op hun beurt om uitsluitende (discursieve) machtsstructuren en processen binnen de organisatie ter discussie te stellen en te veranderen (Ghorashi en Sabelis 2013; Waldring et al. 2015). Denk bijvoorbeeld aan het ter discussie stellen van achterhaalde promotiecriteria of omgangsvormen op de werkvloer, of aan oproepen om een onafhankelijke vertrouwenspersoon in te stellen (De Jong et al. 2021; Mesman 2024). Een hoger aandeel ondervertegenwoordigde werknemers, zoals werknemers met een migratieachtergrond, zou dus leiden tot meer inclusie en minder discriminatie.

2.6 Meer diversiteit, meer groepsdreiging

De groepsdreigingstheorie gaat sterk uit van negatieve gevolgen van meer diversiteit (Savelkoul et al. 2011; Scheepers et al. 2002; Thijs 2018). Volgens deze theorie identificeren mensen zich met een bepaalde (herkomst)groep en laten zij zich leiden door de belangen van deze groep (insluiting). Tegelijkertijd zetten zij zich af tegen andere, in hun ogen, concurrerende groepen (uitsluiting). De groepsdreigingstheorie veronderstelt dat deze in- en uitsluitingsmechanismen worden versterkt of verzwakt door conflicten tussen groepen om hulpbronnen binnen landen (Scheepers et al. 2002), regio’s (Savelkoul et al. 2011), buurten (Tolsma en Van der Meer 2018) en mogelijk ook arbeidsorganisaties (Ten Berge en Tomaskovic-Devey 2022; Thijs 2018). Naarmate deze strijd om hulpbronnen intenser is, of als intenser wordt ervaren door bredere maatschappelijke processen,

zullen meer mensen zich met de eigen groep identificeren en negatiever komen te staan tegenover mensen uit concurrerende groepen.

Binnen arbeidsorganisaties kunnen meerdere redenen leven waardoor werknemers competitie en groepsdreiging ervaren van ondervetegenwoordigde groepen (Hofhuis et al. 2015). Zo kan er strijd ervaren worden om economische hulpbronnen (bv. functies, salaris, of andere arbeidsvoorwaarden), politieke hulpbronnen (bv. invloed en macht op besluitvormingsprocessen) en culturele normen en waarden (bv. over de manier van werken en communiceren op de werkvloer). Op basis van de groepsdreigingstheorie is te verwachten dat werknemers (ongeacht functieniveau) zonder migratieachtergrond in meer diverse werkcontexten sterker het gevoel hebben dat hun groepsbelangen onder druk staan, en als gevolg daarvan werknemers met een migratieachtergrond meer discrimineren (Thijs 2018).

2.7 Meer diversiteit, minder onderlinge betrokkenheid en meer onverschilligheid

Bij de eerder besproken theorieën was vooral het aandeel werknemers met een migratieachtergrond relevant, bij de volgende theorie gaat het over diversiteit, waarmee bedoeld wordt op de variëteit in migratieachtergronden in een bepaalde context (Van der Meer en Tolsma 2014). Hoewel diversiteit samenhangt met het relatieve aandeel mensen met een migratieachtergrond, is deze relatie verre van perfect (Engbersen et al. 2020), ook binnen werkcontexten (deelstudie 1). Sinds het begin van de eenentwintigste eeuw was er veel belangstelling voor de stelling van Robert Putnam (2007) dat een grotere diversiteit aan migratieachtergronden, op korte termijn, zorgt voor minder positieve sociale relaties zowel tussen als binnen groepen (Dinesen et al. 2020; Engbersen et al. 2020; Gijsberts et al. 2024; Van der Meer en Tolsma 2014). Dat mensen als gevolg van diversiteit meer in zichzelf gekeerd raken, zou te maken kunnen hebben met verschillende mechanismen, waaronder dat er minder sprake is van gedeelde sociale normen (anomie) of meer onzekerheid (Van der Meer en Tolsma 2014). De hypothese van Putnam (2007), ook wel de afnemende cohesietheorie genoemd, is vooral bestudeerd om sociale relaties in buurten en nationale contexten te verklaren (met wisselende resultaten, Dinesen et al. 2020; Van der Meer en Tolsma 2014). Maar ook in de werkcontext zou diversiteit tot gevolg kunnen hebben dat werknemers minder goed met elkaar communiceren, meer onzekerheid ervaren bij collega's en zich minder met andere werknemers verbonden voelen. Als communicatieproblemen en onverschilligheid daardoor vaker voorkomen, kan dit bijdragen aan een werkklimaat waar minder ruimte is voor wederzijds begrip en meer ruimte voor vooroordelen, stereotypen en discriminatie. Op basis van de afnemende cohesietheorie is zodoende te verwachten dat discriminatie vaker voorkomt in werkcontexten met een grotere etnische diversiteit. Tot op heden heeft deze hypothese in het onderzoek naar arbeidsorganisaties nog relatief weinig aandacht gekregen (Ellemers en Rink 2016).

2.8 Compositieverklaringen

Van een compositieverklaring is sprake wanneer een samenhang tussen diversiteit en ervaren discriminatie voortkomt uit het gegeven dat werknemers met bepaalde persoonskenmerken meer of minder vertegenwoordigd zijn in diverse werkcontexten. Compositieverklaringen kunnen om te beginnen voortkomen uit selectieprocessen vanuit organisaties zelf. Het is bijvoorbeeld aannemelijk dat organisaties met een exclusieve organisatiecultuur ook een meer discriminatoir wervings- en selectiebeleid voeren, waardoor ze relatief homogeen blijven. Enkel werknemers met een

migratieachtergrond die zich goed weten aan te passen aan de heersende organisatiecultuur zullen bij dergelijke organisaties werkzaam zijn maar mogelijk ook minder snel discriminatie ervaren.

Compositieverklaringen kunnen ook begrepen worden vanuit de werknemerskant. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat werknemers die op basis van hun persoonskenmerken stelselmatig vaker discriminatie ervaren, oververtegenwoordigd zijn in diverse organisaties, terwijl werknemers die structureel minder discriminatie ervaren relatief vaker werkzaam zijn in minder diverse organisaties (of omgekeerd). Op basis van eerder empirisch onderzoek is het denkbaar dat mensen die sneller discriminatie ervaren omdat ze zich sterker met de herkomstgroep identificeren, vaker werkzaam zijn in organisaties met een groot aandeel werknemers met een migratieachtergrond, bijvoorbeeld door hun persoonlijke voorkeuren en (homogene) sociale netwerken (Koopmans 2016; Lancee 2012; Verkuyten 2016). Het resultaat is dan dat in meer diverse organisaties relatief veel discriminatie wordt ervaren, ongeacht de daadwerkelijke uitsluitingspraktijken die daar plaatsvinden. Ten tweede zouden verschillen in gehanteerde coping- en assimilatiestrategieën een rol kunnen spelen. Kwalitatief onderzoek onder leidinggevendenden met een migratieachtergrond laat bijvoorbeeld zien dat ze niet graag over discriminatie spreken. Ze schrijven hun prestaties graag toe aan hun eigen competenties en motivatie; discriminatie doet daaraan af (Mesman 2024; Waldring et al. 2015). Deze werknemers zullen relatief vaak in homogene organisaties werken, waar het beroep op hun aanpassingsvermogen groot is. Ten derde zouden ook eerdere ervaringen met discriminatie een rol kunnen spelen. Het is aannemelijk dat werkenden die vaker slachtoffer zijn geweest van discriminatie, organisaties mijden waarvan ze het vermoeden hebben dat daar een meer exclusieve werkcultuur heerst, waarschijnlijk de dominant 'witte' organisaties (Blommaert et al. 2024). Persoonlijke ervaringen met discriminatie binnen arbeidsorganisaties zouden bovendien tot voortijdige uitstroom kunnen leiden (Andriessen et al. 2020) en zo minder inclusieve organisaties minder divers kunnen maken.

2.9 Afsluitend

In dit hoofdstuk bespraken wij meerdere mechanismen volgens welke mensen minder of juist meer discriminatie zouden kunnen ervaren afhankelijk van de diversiteit van de werkcontext. Het is goed mogelijk dat in de werkelijkheid verschillende mechanismen tegelijkertijd een rol spelen. In de huidige deelstudie richten wij ons niet op de afzonderlijke mechanismen, maar op de algehele relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk. Er spelen echter ook andere factoren een rol die mogelijk zelfs zowel samenhangen met de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond als indicatoren van ervaren discriminatie op het werk. Deze proberen wij zoveel mogelijk mee te nemen door in de analyse rekening te houden met allerlei relevante achtergrondkenmerken van zowel individuen (bv. specifieke migratieachtergrond, generatie, gender, leeftijd, opleiding, huishoudensinkomen, contracttype, lengte dienstverband) als werkcontexten (bv. samenstelling van de werkcontext naar gender, huishoudensinkomen, contracttype onder nabije collega's, organisatiegrootte, sector).

3 Data en metingen

3.1 Data

In deze studie maken we gebruik van de gegevens van Ervaren Discriminatie (2018) (ED2018) (Andriessen et al. 2020). ED2018 is een surveyonderzoek en werd gehouden onder personen van 15 jaar en ouder. Individuen met een migratieachtergrond waren oversampled – met name mensen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Nederlands-Caribische en Midden- en Oost-Europese migratieachtergrond – om daarover nauwkeurigere uitspraken te kunnen doen. Het doel van het onderzoek was om ervaringen met discriminatie onder de inwoners van Nederland in kaart te brengen. De vragenlijst bevat vragen over ervaringen met discriminatie in allerlei maatschappelijke domeinen zoals op het werk, in het onderwijs, op straat, in contact met instanties en in de openbare ruimte. Respondenten konden kiezen of zij de vragenlijst schriftelijk of online invulden. Het responspercentage was 24%. Enkele groepen waren oververtegenwoordigd, zoals vrouwen, jongeren en inwoners van middelgrote en kleine gemeenten. In totaal hebben 8536 personen meegedaan aan het onderzoek, maar wij onderzochten alleen werkenden en niet-schoolgaanden met een migratieachtergrond (n = 2697).

De gegevens van ED2018 zijn verrijkt met gegevens van PN2018 (Van der Laan et al. 2022). Dit bestand is samengesteld door het CBS en gebaseerd op het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB). Het behelst alle ingeschreven personen in Nederland op 1 oktober 2018 en omvat 1,4 miljard ‘relaties’ tussen de 17 miljoen inwoners van Nederland in diverse relevante contexten zoals het huishouden, de familie, de buurt, het werk en/of de opleiding. Gegeven de focus van deze studie gebruiken wij hier enkel de gegevens over (ruimtelijk nabije) collega’s. Dit zijn personen die bij dezelfde organisatie werken. Wanneer iemand meer dan 100 collega’s heeft (binnen onze analysesample bijna 80%), is door het CBS een selectie gemaakt van de 100 collega’s die het dichtst bij de betreffende respondent wonen.

In het vervolg bespreken we allereerst de metingen van de afhankelijke variabelen. Daarna gaan we in op de operationalisatie van de belangrijkste onafhankelijke variabelen. Ten slotte bespreken we de controlevariabelen en de selectie van respondenten en afhandeling van ontbrekende gegevens.

3.2 Afhankelijke variabelen

In ED2018 is met een grote hoeveelheid aan vragen in kaart gebracht in welke contexten respondenten ervaringen hebben gehad met (verschillende vormen van) discriminatie. In dit hoofdstuk richten we ons op de vragen over discriminatie op de werkvloer (tabel 3.1). Aan respondenten is in eerste instantie gevraagd of zij een bepaald incident hebben meegemaakt in de afgelopen twaalf maanden. Vervolgens is gevraagd of zij dit toeschrijven aan discriminatie, daarover twijfelen, of dat zij dat niet toeschrijven aan discriminatie (paneel A). Bij de laatste keer dat een respondent zich gediscrimineerd voelde op het werk of hierover twijfelde is verder gevraagd op basis van welke grond dit was (paneel B). In totaal construeren wij zeven afhankelijke variabelen op basis van deze set van vragen.

Om te beginnen construeren wij afhankelijke variabelen aan de hand van de volgende vijf incidenten die regelmatig genoemd worden in de kwalitatieve deelstudie 3.

- u heeft het gevoel dat u er niet bij hoort op uw werk.
- u krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.
- collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken binnen uw bedrijf of organisatie.
- u bent uitgescheiden of gepest door collega's, leidinggevende of manager.
- er zijn kwetsende grappen over u gemaakt door collega's, leidinggevende of manager.

Wij onderscheiden hierbij respondenten die een negatieve ervaring meemaakten en deze toeschreven aan discriminatie of daarover twijfelden (gecodeerd als 1) en respondenten die deze situatie niet meemaakten of een negatieve situatie niet toeschreven aan discriminatie (gecodeerd als 0).

Uit tabel D.1 (bijlage D) blijkt dat, van deze vijf onderzochte incidenten, discriminatie het vaakst wordt ervaren als respondenten het idee hebben dat collega's meer mogelijkheden krijgen dan zijzelf om promotie te maken (21%), gevolgd door het geconfronteerd worden met kwetsende grappen (19%), minder betaald worden voor hetzelfde werk dan collega's (16%) en het gevoel hebben er niet bij te horen (14%). Respondenten ervaren minder discriminatie bij incidenten met uitschelden of pestgedrag (10%).

Naast de vijf eerdergenoemde afhankelijke variabelen nemen wij nog een tweetal alternatieve afhankelijke variabelen mee in onze analyses.⁴

- Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten) – we creëerden nog een afhankelijke variabele die onderscheid maakt tussen een respondent die ten minste één van de in totaal negen items over negatieve incidenten op het werk uit tabel 3.1 paneel A toeschreef aan discriminatie of daarover twijfelde (1) of een respondent die dit niet deed (0). Dit is gedaan omdat onderzoek laat zien dat mensen het moeilijk vinden om concrete negatieve situaties aan discriminatie te koppelen, en hierover veel twijfel uitspreken (Essed 2020; Waldring et al. 2015). Tabel D.1 (bijlage D) laat zien dat 41% van de respondenten ten minste één negatieve ervaring op het werk toeschreef aan discriminatie of daarover twijfelde.
- Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring) – daarnaast nemen wij nog een afhankelijke variabele mee gebaseerd op het item dat vroeg naar de laatste keer dat een respondent getroffen werd door discriminatie op het werk of daarover twijfelde en doorvroeg over mogelijke discriminatiegronden (tabel 3.1 paneel B). Bij het samenstellen van deze afhankelijke variabele maakten wij vervolgens een onderscheid tussen respondenten die een dergelijk incident toeschreven aan discriminatie op basis van hun afkomst en/of huidskleur (1) en respondenten die geen incidenten meemaakten of dit incident niet toeschreven aan discriminatie op basis van afkomst en huidskleur (0). Als gevraagd wordt naar het laatste (mogelijke) discriminatie-incident blijkt dat 37% dit toeschrijft aan discriminatie op grond van afkomst of huidskleur (bijlage D, tabel D.1).

⁴ De correlaties tussen de diverse afhankelijke variabelen zijn gepresenteerd in bijlage E, tabel E.1.

3.3 Onafhankelijke variabelen

We nemen meerdere onafhankelijke variabelen mee om de impact van de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond te onderzoeken. We maken daarvoor gebruik van de gegevens van het PN2018-bestand en registergegevens over de migratieachtergrond van respondenten. Het gebruik van de term migratieachtergrond is gebaseerd op de richtlijnen van het CBS. Dit houdt in dat iemand die ten minste één ouder heeft die in het buitenland is geboren, een migratieachtergrond heeft.

- De eerste onafhankelijke variabele is het aandeel mensen met een migratieachtergrond onder nabije collega's.
- De tweede onafhankelijke variabele betreft het aandeel mensen met een migratieachtergrond onder nabije collega's maar dan met een vergelijkbare migratieachtergrond. Belangrijk, voor de groepen met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Nederlands-Caribische migratieachtergrond was dit de groep met precies dezelfde achtergrond. Voor twee bredere categorieën van landen kon dit minder specifiek. Voor de groep met een Oost- en Midden-Europese migratieachtergrond werden mensen met een achtergrond in Europa (met uitzondering van Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië als vergelijkbaar beschouwd. Voor de groep met een overige migratieachtergrond (met uitzondering van mensen met een achtergrond in deze eerdergenoemde landen) werden mensen uit alle andere dan de net genoemde landen als vergelijkbaar beschouwd.⁵
- De derde onafhankelijke variabele meet de diversiteit onder nabije collega's, waarbij wij gebruikmaken voor de veelgebruikte Herfindahl-Hirschman-index (HHI) (Van der Meer en Tolsma 2014). De HHI geeft de kans weer dat twee willekeurige personen in een bepaalde context tot verschillende sociale groepen behoren. Voor deze onafhankelijke variabele zijn dezelfde groepen gebruikt als bij de tweede onafhankelijke variabele.

Belangrijk is dat het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond en het aandeel nabije collega's met een vergelijkbare migratieachtergrond hoog correleert ($> 0,7$) (bijlage E, tabel E.2). Ook de correlatie tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond en diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's is aanzienlijk ($> 0,5$). Tussen het aandeel nabije collega's met een vergelijkbare migratieachtergrond en diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's bestaat een lage correlatie ($< 0,1$). Daarom is besloten aparte analyses uit te voeren met het aandeel mensen met een migratieachtergrond onder nabije collega's enerzijds en het aandeel nabije collega's met een vergelijkbare migratieachtergrond en diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's anderzijds. In de resultatensectie zoomen we in op de eerste onafhankelijke variabele om meer focus te creëren in onze analyses. De resultaten van de analyses met de tweede en derde onafhankelijke variabelen samen zijn echter in lijn met de analyses die in de hoofdtekst beschreven worden (bijlage E, tabel E.3).

In aanvulling op de hiervoor genoemde onafhankelijke variabelen gerelateerd aan de etnische diversiteit van de werkcontext, nemen wij nog een drietal sets onafhankelijke variabelen mee om de hoofdrelatie beter te kunnen duiden en rekening te houden met compositieverklaringen en alternatieve werkcontextverklaringen (tabel 3.2).

⁵ We sluiten hiermee aan bij het onderscheid tussen westers en niet-westers dat ten tijde van het gebruikte onderzoek nog gangbaar was, maar tegenwoordig door onder andere het SCP niet meer wordt gebruikt.

Set 1 bestaat uit relevante achtergrondkenmerken van individuen. Gegevens zijn afkomstig van ED2018 en aangevuld met *Remote Access* (RA)-gegevens van het CBS. *Generatie* maakt onderscheid tussen respondenten die zelf in het buitenland zijn geboren (de eerste generatie) en respondenten die in Nederland zijn geboren maar tenminste één ouder hebben die in het buitenland is geboren (de tweede generatie). *Type arbeidsovereenkomst* maakt onderscheid tussen respondenten met een contract voor onbetaalde tijd (vast) en respondenten met een flexibel contract (tijdelijk en overige contractvormen). *Lengte dienstverband* kent twee categorieën: respondenten die vóór 2016 in dienst traden bij hun huidige werkgever en respondenten die na 2016 in dienst traden. *Arbeidsduur* onderscheidt respondenten die voltijd (35 uur of meer per week werkzaam) en respondenten die deeltijd (minder dan 35 uur per week werkzaam) werken. *Gender* maakt onderscheid tussen man en vrouw. *Huishoudensinkomen* is een relatieve indicator die aangeeft wat het gestandaardiseerde inkomen is van het huishouden van de respondent ten opzichte van andere huishoudens in Nederland in het peiljaar 2018. *Huishoudenssamenstelling* kent vier categorieën: (on)gehuwd samenwonend, met kind(eren); (on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren); alleenstaande, met kind(eren); en alleenstaande zonder kind(eren) en overige. *Leeftijd* is gemeten in jaren. *Opleiding* werd gemeten door onderscheid te maken tussen respondenten die basisonderwijs, het vmbo, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo, de assistentenopleiding [mbo-1], een middelbare opleiding, bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding [mbo-2], de vakopleiding [mbo-3] of de middenkader- en specialistenopleidingen [mbo-4] afrondde (gecodeerd als 0) en respondenten met een theoretische opleiding (hbo of wo) (gecodeerd als 1). *Stedelijkheid* is gemeten met een CBS-indicator voor de gemiddelde omgevingsadressendichtheid van de woonplaats van de respondent. Deze meting kent vijf categorieën: zeer sterk stedelijk (gem. 2500 of meer adressen per km²); sterk stedelijk (gem. 1500 tot 2500 adressen per km²); matig stedelijk (gem. 1000 tot 1500 adressen per km²); weinig stedelijk (gem. 500 tot 1000 adressen per km²); en niet stedelijk (gem. minder dan 500 adressen per km²).

Set 2 bevat relevante kenmerken van de werkcontext van een respondent. Deze gegevens ontleen wij volledig aan het PN2018-bestand en de RA-data van het CBS. *Inkomensniveau op de werkvloer* is gemeten aan de hand van het gemiddeld huishoudensinkomen van alle nabije collega's. Vervolgens is daarvan de logaritme genomen. *Inkomensongelijkheid op de werkvloer* is berekend met de Gini-coëfficiënt op basis van het gemiddeld huishoudensinkomen van alle nabije collega's. De Gini-coëfficiënt varieert tussen 0 (volkomen gelijk) en 1 (volkomen ongelijk). *Senioriteit onder nabije collega's* is bepaald door de gemiddelde leeftijd van nabije collega's te berekenen. *Samenstelling naar gender* verwijst naar het aandeel vrouwen onder nabije collega's. *Samenstelling naar contracttype* is gebaseerd op het aandeel werknemers met een vast contract onder nabije collega's. *Organisatiegrootte* bestaat uit drie categorieën: kleine organisaties met minder dan 20 werknemers, middelgrote organisaties met 20 t/m 99 werknemers en grote organisaties met 100 of meer werknemers. *Sector* maakt onderscheid tussen vijf bredere sectorale categorieën, namelijk: bouw en nijverheid; handel, vervoer en horeca; ICT; dienstverlening (zakelijke en overige); overheid en onderwijs; en zorg, cultuur en sport.

Set 3 bestaat, ten slotte, uit meer endogene individuele variabelen en zijn ontleend aan ED2018. Daarmee is te achterhalen of identificatieprocessen of discriminatie-ervaringen buiten de werkcontext een verklaring vormen voor een eventueel verband tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk.⁶ *Ervaren*

6 De correlaties tussen deze onafhankelijke variabelen zijn gepresenteerd in bijlage E, tabel E.1.

groepsdiscriminatie in Nederland is gemeten aan de hand van de vraag 'In hoeverre hebben andere mensen die op u lijken te maken met discriminatie? Het gaat hierbij om uw eigen gevoel'. Antwoordcategorieën varieerden tussen: nooit (0); zelden (1); soms (2); vaak (3); en heel vaak (4). De resterende antwoordcategorie 'weet niet' is dezelfde score toegekend als 'soms'. *Identificatie met Nederland* werd gemeten met een schaal bestaande uit acht items: 'Ik heb het gevoel dat ik er helemaal bij hoor in Nederland', 'Ik voel mij niet betrokken bij de samenleving' (omgecodeerd), 'Ik heb liever niets te maken met de Nederlandse samenleving' (omgecodeerd), 'Ik heb het gevoel dat ik voor de samenleving evenveel meetel als andere', 'Ik voel me geen onderdeel van de Nederlandse samenleving' (omgecodeerd), 'Ik voel me niet geroepen om moeite te doen voor de samenleving' (omgecodeerd), 'Ik heb het gevoel dat de samenleving niet op mij zit te wachten' (omgecodeerd), en 'Ik heb het gevoel dat de samenleving geen oog heeft voor de bijdrage die ik lever' (omgecodeerd). Respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal mee eens). *Identificatie met de herkomstgroep* is gemeten met het item 'Hoe sterk voelt u zich verbonden met andere mensen in Nederland die ook in het land zijn geboren waar uw ouders zijn geboren?'. Antwoordcategorieën waren: niet verbonden; een beetje verbonden; sterk verbonden; en zeer sterk verbonden. Vervolgens is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die zich minder identificeren met de herkomstgroep (niet verbonden, een beetje verbonden) en respondenten die zich meer identificeren met de herkomstgroep (sterk verbonden, zeer sterk verbonden).

3.4 Selectie van respondenten en ontbrekende gegevens

In deze studie beperken wij ons tot respondenten met een migratieachtergrond die werkzaam waren en geen onderwijs volgden: 2679 personen in ED2018. Het was niet in alle gevallen mogelijk om een succesvolle koppeling te maken tussen de individuele data en de PN2018-data waardoor respondenten afvielen, vooral respondenten zonder collega's (in het bijzonder zzp'ers) ($n = 415$) en respondenten met missende gegevens in de polisadministratie (*Spolisbus*) ($n = 568$). Ten slotte vielen respondenten uit met een missende waarde op één van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen (*listwise-verwijdering*) ($n = 873$). Het analysebestand bestaat uiteindelijk uit 1806 personen. Beschrijvende statistieken van de afhankelijke en onafhankelijke variabelen in de analyse zijn te vinden in tabel D.1 (bijlage D).

Tabel 3.1 Overzicht van items waarop de afhankelijke variabelen gebaseerd zijn, 2018

vraag	antwoorden
<i>paneel A</i>	Indien meegemaakt:
Op mijn werk moet ik de vervelende klussen doen.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
Op mijn werk zijn er spullen van mij kapot gemaakt.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort op uw werk.	wel /niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken binnen uw bedrijf of organisatie.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
U bent uitgescholden of gepest door collega's, leidinggevende of manager.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt door collega's, leidinggevende of manager.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
U bent seksueel lastiggevallen door collega's, leidinggevende of manager.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
U bent bedreigd, geschopt of geslagen door collega's, leidinggevende of manager.	wel/niet meegemaakt wel/geen discriminatie/twijfel
<i>paneel B</i>	<i>antwoorden</i>
Denkt u nu terug aan de laatste keer dat u zich gediscrimineerd voelde op uw werk in de afgelopen twaalf maanden of hierover twijfelde.	Kunt u aangeven om wat voor discriminatie het de laatste keer ging? • geloof • geslacht • seksuele oriëntatie • huidskleur • afkomst • leeftijd • beperking of chronische ziekte • anders

Bron: ED (2018)

Tabel 3.2 Overzicht van de metingen van de onafhankelijke variabelen, 2018

type variabele	omschrijving	bron
<i>centrale onafhankelijke variabelen</i>		
aandeel met een migratieachtergrond onder nabije collega's	proportie nabije collega's met een migratieachtergrond	PN2018 en RA
aandeel met een migratieachtergrond onder nabije collega's	proportie nabije collega's met een vergelijkbare migratieachtergrond	PN2018 en RA
diversiteit naar migratieachtergrond onder nabije collega's	HHI naar migratieachtergrond onder nabije collega's	PN2018 en RA
overige onafhankelijke variabelen		
<i>set 1</i>		
migratieachtergrond	Marokkaanse migratieachtergrond	ED2018
	Turkse migratieachtergrond	
	Surinaamse migratieachtergrond	
	Nederlands-Caribische migratieachtergrond	
	Oost- en Midden-Europese migratieachtergrond	
	overige migratieachtergronden ^a	
generatie	eerste	PN2018 en RA
	tweede	
type arbeidsovereenkomst	onbepaalde tijd (vast)	PN2018 en RA
	bepaalde tijd (tijdelijk) en overige	
lengte dienstverband	na 2016 in dienst	PN2018 en RA
	voor 2016 in dienst	PN2018 en RA
arbeidsduur	voltijd	PN2018 en RA
	deeltijd	PN2018 en RA
gender	man	
	vrouw	
huishoudensinkomen	gestandaardiseerd (in centielen)	PN2018 en RA
huishoudenssamenstelling	(on)gehuwd samenwonend, met kind(eren)	ED2018
	(on)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)	
	alleenstaand, met kind(eren)	
	alleenstaand zonder kind(eren) en overige	
leeftijd	in jaren	ED2018
opleiding	bo/vmbo/havo/vwo/mbo-opgeleid	ED2018
	hbo/wo-opgeleid	
stedelijkheid	zeer sterk stedelijk	ED2018
	sterk stedelijk	
	matig stedelijk	
	weinig stedelijk	
	niet stedelijk	
<i>set 2</i>		
inkomensniveau op de werkvloer	gemiddeld log huishoudensinkomen onder nabije collega's (in percentielen)	PN2018 en RA
inkomensongelijkheid op werkvloer	Gini-coëfficiënt (gemiddeld huishoudensinkomen) onder nabije collega's	PN2018 en RA
senioriteit onder nabije collega's	gemiddelde leeftijd onder nabije collega's	PN2018 en RA
samenstelling naar gender	proportie vrouwen onder nabije collega's	PN2018 en RA

type variabele	omschrijving	bron
samenstelling naar contracttype	proportie nabije collega's met een vast contract	PN2018 en RA
organisatiegrootte	< 20 werknemers 20-99 werknemers > = 100 werknemers	PN2018 en RA
sector	bouw en nijverheid	PN2018 en RA
	handel, vervoer en horeca	
	ICT	
	dienstverlening (zakelijk en overige)	
	overheid en onderwijs	
	zorg, cultuur en sport	
set 3		
ervaren groepsdiscriminatie in Nederland	'In hoeverre hebben andere mensen die op u lijken te maken met discriminatie? Het gaat hierbij om uw eigen gevoel'	ED2018
identificatie met Nederland	Schaal bestaande uit: 'Ik heb het gevoel dat ik er helemaal bij hoor in Nederland' 'Ik voel mij niet betrokken bij de samenleving' ^b 'Ik heb liever niets te maken met de Nederlandse samenleving' ^b 'Ik heb het gevoel dat ik voor de samenleving evenveel meetel als andere' 'Ik voel me geen onderdeel van de Nederlandse samenleving' ^b 'Ik voel me niet geroepen om moeite te doen voor de samenleving' ^b 'Ik heb het gevoel dat de samenleving niet op mij zit te wachten' ^b 'Ik heb het gevoel dat de samenleving geen oog heeft voor de bijdrage die ik lever' ^b .	ED2018
identificatie met de herkomstgroep	minder identificatie met de herkomstgroep	ED2018
	meer identificatie met de herkomstgroep	

a Met uitzondering van Europese landen, Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië.

b Item werd omgecodeerd.

Bron: ED (2018); PN (2018)

4 Analyse

4.1 Analysestrategie

In de analyse maken we gebruik van lineaire kansmodellen om de dichotome afhankelijke variabelen te regresseren op de onafhankelijke variabelen. In vergelijking met logistische regressiemodellen zijn lineaire kansmodellen relatief gemakkelijk te interpreteren en is het mogelijk om coëfficiënten tussen modellen te vergelijken (Mood 2010).⁷

In tabel 4.1 breiden wij onze modellen stapsgewijs uit:

- In paneel A (bivariate analyse) kijken wij enkel naar de relatie tussen de afhankelijke variabelen en het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond.
- In paneel B (analyse met persoonskenmerken) voegen wij diverse relevante achtergrondkenmerken van individuen aan het eerdergenoemde model toe, namelijk specifieke migratieachtergrond, generatie, contracttype, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding en stedelijkheid.
- In paneel C (analyse met werkcontextkenmerken) voegen wij diverse relevante kenmerken van de werkcontext toe, namelijk: log gemiddeld huishoudensinkomen onder nabije collega's, Gini-coëfficiënt (gemiddeld huishoudensinkomen onder nabije collega's), gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, proportie vrouwen onder nabije collega's, proportie hbo- en wo-opgeleiden onder nabije collega's, organisatiegrootte en sector.
- In paneel D (analyse met bredere discriminatie- en identificatiemetingen) betrekken wij ook ervaren groepsdiscriminatie, identificatie met Nederland en de identificatie met de herkomstgroep in de analyses. Deze analyses zijn bedoeld om te onderzoeken of het verband tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk overeind blijft als gecontroleerd wordt voor mogelijke discriminatie-ervaringen buiten de werkcontext en identificatieprocessen. Bij de interpretatie van deze resultaten is de nodige voorzichtigheid geboden, met name als verbanden met de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond wegvallen, omdat het ervaren van discriminatie in het algemeen of identificatie met de eigen groep/Nederland ook het gevolg kunnen zijn van ervaren discriminatie op het werk.

Om meer zicht te krijgen op de robuustheid van het verband tussen de diversiteit van de werkcontext en ervaren discriminatie op het werk, onderzoeken wij in tabel D.2 en D.3 van bijlage D verder of dit verband verschilt naar diverse sociaal-demografische kenmerken. In bijlage D, tabel D.2, analyseren wij specifiek de interacties tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond enerzijds en gender, generatie en opleiding anderzijds. In tabel D.3 analyseren wij de interacties tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond enerzijds en het type arbeidsovereenkomst, de lengte van het dienstverband en arbeidsduur anderzijds. Belangrijk, in tabel D.2 en D.3 nemen wij dezelfde kenmerken van individuen en werkcontexten op als in tabel 4.1, paneel C.

⁷ In bijlage E, tabel E.4 en E.5 zijn de resultaten gepresenteerd van analyses waarbij de afhankelijke variabelen onderscheid maken tussen respondenten die een negatieve ervaring meemaakten en respondenten die geen negatieve ervaring meemaakte. De resultaten van deze analyses zijn overeenkomstig met de resultaten in de hoofdttekst. Additionele analyses (op aanvraag beschikbaar) laten verder zien dat de resultaten overeind blijven staan indien de analyses met logistische regressiemodellen worden uitgevoerd.

4.2 Resultaten

In tabel 4.1 analyseren wij de relatie tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond en de verschillende uitkomstmaten voor het ervaren van discriminatie op het werk in de afgelopen twaalf maanden.⁸

In paneel A richten wij ons op de bivariate relatie. Hier is bijvoorbeeld te zien dat er een positieve relatie (0,117) bestaat tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond en het gevoel hebben er niet bij te horen omwille van iemands achtergrond. In andere woorden, in werkcontexten met meer werknemers met een migratieachtergrond, hebben respondenten met een migratieachtergrond vaker het gevoel er niet bij te horen vanwege hun achtergrond.

Alles overziend, blijkt dat zes van de zeven uitkomstmaten voor ervaren discriminatie op het werk positief samenhangen met het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond. Oftewel, respondenten met een migratieachtergrond die werken in een context waarin het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond hoger is, geven aan dat ze meer het gevoel hebben, vanwege hun achtergrond, er niet bij te horen op hun werk, te worden uitgescholden of gepest door collega's, dat ze voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan collega's, en dat ze minder mogelijkheden krijgen dan collega's om promotie te maken. Daarnaast blijkt dat respondenten die ten minste één negatieve ervaring op het werk (van de negen in totaal) toeschrijven aan discriminatie (of daarover twijfelde) of respondenten die de laatste keer discriminatie meemaakten op grond van afkomst of huidskleur, vaker werkzaam zijn in werkcontexten met een hoger aandeel collega's met een migratieachtergrond. Alleen bij discriminatie-incidenten rondom het ervaren van kwetsende grappen is geen significante bivariate relatie gevonden.

In paneel B voegen wij diverse relevante achtergrondkenmerken van individuen toe aan de analyse. Op deze manier houden wij rekening met de mogelijkheid dat bepaalde groepen mensen die meer (of minder) discriminatie ervaren zich systematisch vaker begeven in werkcontexten met een hoger (of lager) aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond, de zogenoemde compositie-effecten. Het blijkt dat slechts twee van de zeven uitkomstmaten voor ervaren discriminatie op de werkvloer nog samenhangen met het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond wanneer rekening gehouden wordt met individuele achtergrondkenmerken. Het gaat daarbij om het ervaren van discriminatoir pestgedrag (model 2) alsook het ervaren van discriminatie bij promoties (model 5). Verder is er een marginaal significant positief verband ($p < 0,1$) te zien tussen de ervaring 'er niet bij te horen' vanwege iemands achtergrond (model 1) en het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond.⁹

Al met al lijkt het erop dat de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk voor een aanzienlijk deel toegeschreven kan worden aan compositieverklaringen. Het gaat daarbij om compositieverklaringen gerelateerd aan verschillen in specifieke migratieachtergronden, generatie, leeftijd en huishoudenssamenstelling. Voornamelijk respondenten met een Nederlands-Caribische migratieachtergrond (t.o.v. respondenten met een Marokkaanse migratieachtergrond), van de

⁸ De volledige tabellen zijn te vinden in bijlage E, tabel E.6 t/m E.8.

⁹ De resultaten zijn overeenkomstig in modellen waarbij type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur en huishoudensinkomen niet in het model zijn opgenomen. Dit zijn kenmerken die in theorie ook (deels) een gevolg kunnen zijn van ervaren discriminatie.

tweede generatie (t.o.v. respondenten van de eerste generatie), ouderen (t.o.v. jongeren) en/of (on)gehuwde samenwonenden met kinderen (t.o.v. de rest) ervaren minder discriminatie in de werkcontext. Daarnaast werken ze, zo laten bivariate analyses zien (resultaten niet getoond), in werkcontexten waarin het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond relatief laag is.

In paneel C nemen wij diverse relevante kenmerken van de werkcontext op in de analyses. Mogelijk dat het ervaren van discriminatie op het werk niet zozeer samenhangt met het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond maar met andere kenmerken van de werkcontext. De resultaten laten zien dat in paneel C significante, positieve relaties blijven bestaan tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond enerzijds en discriminatie-ervaringen rondom het uitgescholden of gepest worden (model 2) of het minder promotiemogelijkheden krijgen dan collega's (model 5) anderzijds.

Het toevoegen van de kenmerken van de werkcontext in paneel C zorgt dus niet voor wezenlijk andere resultaten dan die reeds naar voren kwamen in paneel B. Dit wil overigens niet zeggen dat de opgenomen werkcontextkenmerken er niet toe doen bij het verklaren van verschillen in ervaren discriminatie op het werk. Met name het totaal aantal (nabije) collega's (organisatiegrootte) hangt significant samen met ervaren discriminatie: individuen met minder dan 20 collega's ervaren minder discriminatie dan degenen met 20-99 of, met name, 100 of meer collega's.¹⁰ Er zijn ook aanwijzingen dat individuen, op meerdere vlakken, meer discriminatie op het werk ervaren wanneer zij werkzaam zijn in een werkcontext met meer oudere nabije collega's (model 1 en model 5), een hoger gemiddeld huishoudensinkomen onder nabije collega's (model 5) en een lager aandeel nabije collega's met een vast contract (model 1 en model 5). Dit laatste zou in lijn kunnen zijn met het idee dat in organisaties met meer personeelwisselingen onderlinge relaties meer onder druk staan, en er dus meer ruimte bestaat voor discriminerende handelingen (Ten Berge en Tomaskovic-Devey 2022; Engbersen et al. 2020; Jung et al. 2022). Ook zijn enkele sectorale verschillen gevonden (tabel E.7 en E.8 in bijlage E).

Alles overziend blijkt dat het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond ertoe doet. Belangrijker nog, het is één van de sterkste voorspellers van het ervaren van discriminatie bij promoties (model 5) en de sterkste voorspeller van het ervaren van discriminatoir pestgedrag (model 2), wanneer zowel relevante kenmerken van individuen en werkcontexten worden meegenomen.

In paneel D worden ervaren groepsdiscriminatie, identificatie met Nederland en de identificatie met de herkomstgroep toegevoegd aan de analyses met als doel verder rekening te houden met mogelijke compositie-effecten. Wanneer de eerder gevonden verbanden standhouden, geeft dit goede aanwijzingen dat de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond iets afzonderlijks verklaart. Te zien is dat, met het toevoegen van deze meer endogene variabelen (waarvan twee van de drie significant samenhangen met het ervaren van discriminatie op het werk), de eerder gevonden verbanden enigszins afzwakken maar (grotendeels) overeind blijven staan.¹¹ Dit

10 Het is lastig deze bevinding inhoudelijk te duiden. In de literatuur naar arbeidsmarktdiscriminatie wordt vaak betoogd dat discriminatie minder vaak voorkomt in grote organisaties doordat personeels- en inclusiebeleid meer geprofessionaliseerd is (Lippens et al. 2023; Midtbøen 2015). Vanuit de literatuur naar contacttheorie zou betoogd kunnen worden dat in kleinere organisaties meer sprake is van positief contact, bijvoorbeeld omdat werknemers in kleine organisaties elkaar vaker *face-to-face* tegenkomen, meer samenwerken en arbeidsrelaties minder hiërarchisch zijn dan in grotere organisaties (Mutz en Mondak 2006; Pettigrew en Tropp 2006). De resultaten zijn meer in lijn met laatstgenoemde interpretatie.

11 Ervaren discriminatie komt vaker voor onder individuen met een migratieachtergrond die het idee hebben dat andere mensen die op hen lijken te maken hebben met discriminatie en individuen die zich minder identificeren met Nederland. Overigens bestaat alleen een negatief bivaariaat verband tussen identificatie met Nederland en het aandeel collega's met een migratieachtergrond.

wijst (wederom) op een aannemelijke samenhang tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond enerzijds en het ervaren van discriminatoir pestgedrag (model 2) en het ervaren van discriminatie bij promoties (model 5) anderzijds.

In tabel D.2 en D.3 in bijlage D analyseren wij of de relatie tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk verschilt naar gender, generatie en opleidingsniveau (tabel D.2), het type arbeidsovereenkomst, de lengte van het dienstverband en arbeidsduur (tabel D.3). We houden daarbij rekening met dezelfde kenmerken als in tabel 4.1 paneel C.¹² Wij vinden in het overgrote deel van deze analyses geen significant verschillende samenhangen naar generatie en opleiding (tabel D.2). Een uitzondering is dat de positieve relatie tussen het aantal nabije collega's met een migratieachtergrond en de ervaring dat collega's voor hetzelfde werk meer verdienen dan de respondent zelf, significant zwakker is voor hbo-/wo-opgeleiden (of beter, afwezig is) dan voor anderen. Tevens is het interessant dat, over alle discriminatie-uitkomstmaten heen, de positieve relatie tussen het aantal nabije collega's met een migratieachtergrond en het ervaren van discriminatie op het werk, zwakker is onder vrouwen dan onder mannen. In enkele gevallen zijn deze verschillen (marginaal) significant (model 1 en model 7). Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of dit een systematisch patroon is en hoe dit eventueel te verklaren valt. Verder zijn er over de hele linie geen significante verschillen in de relatie tussen het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk naar het type arbeidsovereenkomst, de lengte van het dienstverband en de arbeidsduur (tabel D.3).

¹² De resultaten zijn overeenkomstig ongeacht of deze interacties tezamen of een voor een worden toegevoegd.

Tabel 4.1 Resultaten van lineaire kansmodellen met de relatie tussen de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond en ervaren discriminatie op het werk onder werknemers met een migratieachtergrond (in regressiecoëfficiënten en standaardfouten, n = 1806), 2018

	U heeft het gevoel dat u er niet bij hoort.	U bent uitgesloten of gepest.	Er zijn kwetsende grappen over u gemaakt.	U krijgt voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.	Collega's krijgen meer mogelijkheden dan u om promotie te maken.	Ten minste één discriminatie-ervaring (samengesteld uit 9 incidenten).	Discriminatie ervaren wegens afkomst/huidskleur (meest recente ervaring).
paneel A: bivariate analyse	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,117*** (0,032)	0,081** (0,028)	-0,017 (0,035)	0,082* (0,034)	0,118** (0,036)	0,141** (0,044)	0,085* (0,043)
paneel B: analyse paneel A + persoonskenmerken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,062~ (0,037)	0,070* (0,032)	-0,055 (0,041)	-0,007 (0,038)	0,089* (0,042)	0,043 (0,050)	-0,018 (0,049)
paneel C: analyse paneel B + werkcontextkenmerken	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,053 (0,041)	0,100** (0,035)	-0,013 (0,044)	-0,004 (0,042)	0,115* (0,046)	0,083 (0,055)	-0,003 (0,055)
paneel D: analyse paneel C + identificatie- en discriminatiemetingen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond	0,022 (0,038)	0,084* (0,034)	-0,038 (0,042)	-0,030 (0,042)	0,083~ (0,045)	0,038 (0,053)	-0,048 (0,051)

~ p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (tweezijdig). Standaardfouten tussen haakjes.

- a In paneel A worden in de analyses geen andere variabelen opgenomen behalve het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond.
- b In paneel B wordt in analyses rekening gehouden met migratieachtergrond, generatie, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband, arbeidsduur, gender, huishoudensinkomen, huishoudenssamenstelling, leeftijd, opleiding en stedelijkheid.
- c In paneel C komen daar de kenmerken inkomensniveau onder nabije collega's, inkomensongelijkheid onder nabije collega's, gemiddelde leeftijd onder nabije collega's, samenstelling naar gender, samenstelling naar contracttype, organisatiegrootte en sector, bij.
- d In paneel D komen daar de kenmerken identificatie met Nederland, identificatie met de herkomstgroep, ervaren groepsdiscriminatie in Nederland, bij.

Bron: ED (2018); PN (2018)

5 Conclusie

In deze studie stonden we stil bij de vraag: *Zijn diverse organisaties inclusiever voor werknemers met een migratieachtergrond dan homogene organisaties en waarom (niet)?* We richtten ons op werknemers met een migratieachtergrond – een groep die relatief vaak te maken krijgt met discriminatie op het werk en centraal staat in diversiteitsbeleid van overheden en organisaties (Andriessen et al. 2020; Dirven en Van Thor 2023; SER 2021). In dit onderzoek combineerden we rijke surveydata over de ervaringen van werknemers met een migratieachtergrond met registergegevens over de samenstelling van hun werkplekken. Deze data stelden ons in staat om op grote schaal te onderzoeken welke indicatoren van ervaren discriminatie op de werkvloer samenhangen met de samenstelling van de werkcontext naar migratieachtergrond. In vergelijking met eerder onderzoek van het CBS (Dirven en Van Thor 2023), konden wij bovendien een bredere set aan relevante achtergrondkenmerken van zowel individuen (bv. specifieke migratieachtergrond, generatie, contracttype, lengte dienstverband, gender, leeftijd, opleiding en huishoudensinkomen) als werkcontexten (bv. samenstelling naar inkomen, gender, contracttype onder collega's, organisatiegrootte en sector) meenemen om de veronderstelde relatie nauwkeuriger te bestuderen. Op deze manier was het mogelijk beter zicht te krijgen op de onderliggende verklaringen.

Om de relatie tussen diversiteit op het werk en ervaren discriminatie beter te begrijpen, bespraken we diverse mogelijke contextuele verklaringen op basis waarvan positieve of negatieve diversiteitseffecten verwacht werden. Aan de hand van inzichten uit de contacttheorie (Allport 1954; Pettigrew en Tropp 2006) en tokenismetheorie (Kanter 1977) verwachten beleidsmakers vaak dat meer diversiteit bijdraagt aan minder discriminatie en meer inclusie (Engbersen et al. 2020; Gijsberts et al. 2024; SER 2019, 2021). Onder de juiste voorwaarden zou diversiteit op de werkvloer vooroordelen wegnemen, wederzijds begrip vergroten en/of werknemers uit ondervertegenwoordigde groepen helpen om coalities te smeden om zich te weren tegen een exclusieve werkomgeving. Hier tegenover staan theorieën die uitgaan van negatieve gevolgen van meer diversiteit op de werkvloer, zoals de groepsdreigingstheorie (Ten Berge en Tomaskovic-Devey 2022; Scheepers et al. 2002; Thijs 2018) en afnemende cohesietheorie (Van der Meer en Tolsma 2014; Putnam 2007). In meer diverse werkcontexten zouden, volgens deze theorieën, respectievelijk meer gevoelens van groepsdreiging of onverschilligheid bestaan, wat – zeker op de korte termijn – samengaat met meer (ervaren) discriminatie. Als er een relatie bestaat hoeft dit echter niet automatisch te betekenen dat de diversiteit van de werkcontext inclusie causaal beïnvloedt. Een samenhang tussen diversiteit en ervaren discriminatie op het werk kan ook voortkomen uit het gegeven dat bepaalde groepen stelselmatig meer of minder discriminatie ervaren én systematisch meer of minder vertegenwoordigd zijn in meer diverse werkcontexten, ook wel compositieverklaringen genoemd.

5.1 Meer divers, minder inclusief

De belangrijkste conclusie van deze studie is dat werknemers met een migratieachtergrond meer discriminatie ervaren in meer diverse werkcontexten – dit wil zeggen werkcontexten met een hoger aandeel werknemers met een migratieachtergrond. Meer divers betekent dus niet meteen meer ervaren inclusie. Dit is niet in lijn met hoopvolle verwachtingen rondom de positieve effecten van diversiteitsbeleid. Waarom is dit het geval? Onze analyses impliceren dat deze relatie op twee aanvullende manieren begrepen kunnen worden. Naast contextuele verklaringen, die uitgaan van

negatieve effecten van diversiteit, wijzen de resultaten op compositieverklaringen. Voordat we ingaan op de negatieve effecten van diversiteit, bespreken we deze compositieverklaringen.

5.2 In diverse werkcontexten werken andere werknemers: persoonskenmerken doen ertoe

Een belangrijke verklaring waarom werknemers met een migratieachtergrond meer discriminatie ervaren in meer diverse werkcontexten heeft te maken met compositie-effecten. In meer diverse werkcontexten hebben werknemers met een migratieachtergrond andere persoonskenmerken dan in minder diverse werkcontexten, en zij ervaren discriminatie op een verschillende manier (hetgeen dus los staat van de invloed van de organisatie). In meer diverse organisaties zouden vooral werknemers met specifieke persoonskenmerken werkzaam kunnen zijn die op zichzelf al meer discriminatie ervaren of in minder diverse organisaties zouden juist werknemers oververtegenwoordigd zijn die stelselmatig minder discriminatie ervaren. Dit onderzoek laat specifiek zien dat vooral werknemers met een Nederlands-Caribische migratieachtergrond, van de tweede generatie, ouderen en/of stellen met kinderen minder discriminatie ervaren en juist zij vaker werken in werkcontexten waarin het aandeel nabije collega's met een migratieachtergrond lager is. Het is speculeren welke redenen hierachter schuilgaan. Mogelijk dat deze groepen in algemene zin minder geneigd zijn om negatieve incidenten te herkennen als discriminatie en daarom minder snel overwegend witte organisaties zullen mijden (Blommaert et al. 2024). Een andere mogelijke verklaring heeft betrekking op het personeelsbeleid van arbeidsorganisaties, en met name hun wervings- en selectiebeleid. Zo is het mogelijk dat organisaties met een uitsluitende, hiërarchische organisatiecultuur relatief homogeen blijven door een discriminerend wervings- en selectiebeleid. Enkel werkenden met een migratieachtergrond die goed aansluiten bij de heersende organisatiecultuur verkrijgen een positie in deze organisaties. Dit zijn echter speculaties. Meer onderzoek is nodig om deze compositieverklaringen inhoudelijk te duiden.

5.3 Is in diverse werkcontexten meer discriminatie door groepsdreiging of onverschilligheid?

Naast compositieverklaringen lijken ook contextuele verklaringen een rol te spelen. Ook wanneer we rekening hielden met relevante kenmerken van individuen en werkcontexten – en dus kunnen aannemen dat compositie-effecten en andere verschillen tussen werkcontexten nauwelijks een rol spelen – vonden we nog een aantal significante verbanden in de ongewenste richting: werknemers met een migratieachtergrond die in een diverse werkcontext werken, ervaren meer discriminatie-gerelateerd pestgedrag (door collega's, leidinggevenden of managers) en minder promotiemogelijkheden omwille van hun achtergrond. Deze verbanden zijn substantieel en bijvoorbeeld sterker dan de verschillen naar specifieke afkomst of generatie. Daarnaast zijn ze tamelijk stabiel, aangezien wij nauwelijks aanwijzingen vonden dat deze relaties significant verschilden naar gender, generatie, opleiding, type arbeidsovereenkomst, lengte dienstverband en arbeidsduur. Deze bevindingen zijn vooral in lijn met contextverklaringen die uitgaan van negatieve effecten van meer diversiteit, zoals de groepsdreigingstheorie (Savelkoul et al. 2011; Scheepers et al. 2002; Thijs 2018) en afnemende cohesietheorie (Engbersen et al. 2020; Van der Meer en Tolsma 2014; Putnam 2007) en suggereren daarmee dat sterkere gevoelens van groepsdreiging of onverschilligheid in meer diverse arbeidsorganisaties gepaard gaat met meer discriminatoir pestgedrag en discriminatie bij promoties.

Wel is het belangrijk om aan te geven dat we de onderliggende mechanismes in deze studie niet direct konden onderzoeken, waardoor onduidelijk blijft welk mechanisme (daadwerkelijk) opereert. Is het zo, zoals de groepsdreigingstheorie voorspelt, dat directe collega's of leidinggevers zonder migratieachtergrond in diverse werkcontexten meer groepsdreiging ervaren van werknemers met een migratieachtergrond? Of kenmerkt een meer diverse werkcontext zich door minder sociale betrokkenheid en onverschilligheid waardoor vooroordelen en stereotypen ruim baan krijgen in alledaagse werksituaties? Noemenswaardig, in dit laatste opzicht, is dat we tevens aanwijzingen vonden dat ervaren discriminatie vaker voorkomt in werkcontexten waar meer werknemers een tijdelijk contract hebben. Een resultaat dat overeenkomt met het idee dat sociaal gedesintegreerde werkcontexten inclusie van ondervertegenwoordigde groepen in de weg staat door een gebrek aan duurzame interactiemogelijkheden (Ten Berge en Tomaskovic-Devey 2022; Engbersen et al. 2020; Jung et al. 2022). Naast deze twee mechanismen, verdienen alternatieve mechanismen aandacht. Bijvoorbeeld, in hoeverre voldoet het contact op de werkvloer daadwerkelijk aan de faciliterende condities die genoemd worden in de contacttheorie (vergelijkbare status, gemeenschappelijke doelen, samenwerking, steun van bovenaf) (Allport 1954)? En zou het zo kunnen zijn dat in diverse werkcontexten gemakkelijker met elkaar over discriminatie gesproken wordt en/of werknemers die daarin werkzaam zijn discriminatie-incidenten daardoor sneller herkennen (Herda 2021)? Toekomstig onderzoek is nodig om meer zicht te krijgen op deze en wellicht andere onderliggende mechanismes. Dit zal helpen bij de ontwikkeling van effectieve interventies om inclusie op het werk te bevorderen.

5.4 Breder implicaties: zet in op structureel diversiteits- en inclusiebeleid

Alles overziend stellen wij vast dat discriminatie meer wordt ervaren in diverse organisaties. Dit heeft te maken met het werknemersbestand van diverse organisaties en dus de groepen werknemers met een migratieachtergrond die daar over- of ondervertegenwoordigd zijn. Dit heeft vermoedelijk ook te maken met negatieve effecten die gepaard gaan met meer diversiteit. Meer diversiteit op zichzelf zorgt dus niet direct voor meer inclusie, eerder integendeel. Het diversiteitsbeleid van organisaties behoeft dus meer aandacht, alleen beleid is niet voldoende. Diversiteitsbeleid dient samen te gaan met een duurzame en structurele aanpak gericht op het creëren van inclusieve werkculturen en -structuren, hetgeen in veel organisaties onvoldoende het geval is (Dobbin en Kalev 2022; Ellemers en De Gilder 2022; De Jong et al. 2021). Er moet op de werkplek ruimte worden gecreëerd om uitsluitende (discursieve) machtsstructuren binnen de organisatie ter discussie te stellen en problemen rondom discriminatie en uitsluiting structureel aan te pakken (Ghorashi 2023). De overheid zou een faciliterende rol kunnen spelen om inclusie in diverse werkplekken in goede banen te leiden, draagvlak onder werkgevers voor een dergelijke aanpak te vergroten en hun zorgen omtrent veronderstelde economische kosten weg te nemen (De Jong et al. 2021). Daarnaast ligt hier een rol weggelegd voor vervolgonderzoek. Dat zou deze bredere implicaties verder moeten uitdiepen en onderzoeken of, en ook wanneer, meer diversiteitsbeleid wel de gewenste positieve effecten weet te genereren voor inclusie.

5.5 Beperkingen van de huidige studie en mogelijkheden voor vervolgonderzoek

Tot besluit is het belangrijk om te reflecteren op enkele beperkingen van deze studie. Ten eerste, is een aandachtspunt dat de data zijn verzameld in 2018 en zodoende niet zonder meer voor de actuele situatie gelden. Onze focus ligt echter op samenhangen, en omwille van het feit dat samenhangen tussen contextuele kenmerken niet snel over de tijd veranderen, geeft dit ons vertrouwen dat de

gevonden inzichten ook nu nog van toepassing zijn. Desalniettemin is het van belang om ons te realiseren dat bredere maatschappelijke ontwikkelingen – of het nu gaat om de *Black Lives Matter* of #MeToo-beweging of veranderende regelgeving uit de Verenigde Staten (VS) op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit – hun weerslag kunnen hebben op in- en uitsluitingsprocessen op het werk (Blommaert et al. 2024). Vervolgonderzoek zou de precieze impact verder moeten nagaan. Ten tweede, ondanks dat wij rekening hielden met meer relevante factoren dan eerder onderzoek, kunnen wij een causaal verband tussen diversiteit en inclusie op het werk niet onomstotelijk vaststellen. De processen die wij hier analyseerden zijn dynamisch en de crossectionele aard van de gegevens maakt het niet mogelijk om oorzaak en gevolg volledig uit elkaar te halen. Vervolgonderzoek met meer dynamische designs en preciezere metingen van intercollegiale contacten, binnen dezelfde organisatie, is dus nodig om deze relaties nauwkeuriger te onderzoeken. Ten slotte hebben wij ons in deze studie beperkt tot één aspect van de samenstelling van de werkcontext, namelijk de samenstelling naar migratieachtergrond. Voor toekomstig onderzoek zou het interessant zijn een meetinstrument te ontwikkelen waarmee de diversiteit van de werkcontext multidimensionaal in kaart kan worden gebracht – dus niet alleen naar migratieachtergrond, maar bijvoorbeeld ook naar gender, leeftijd of opleiding – en om de implicaties daarvan te analyseren. Daarnaast zou meer rekening gehouden kunnen worden met het feit dat werknemers met een migratieachtergrond ook andere sociale identiteiten bezitten waarop zij discriminatie en uitsluiting kunnen ervaren. Deze benadering vanuit intersectioneel perspectief zou het mogelijk maken om mechanismen van uitsluiting en achterstelling op een meer gelaagde manier te onderzoeken (Crenshaw 1989; Spierings 2023).

Literatuur

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. In: *Gender & Society*, jg. 20, nr. 4, p. 441-64.
- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading: Addison-Wesley.
- Andersson, H. en S.H. Dehdari (2021). Workplace Contact and Support for Anti-Immigration Parties. In: *American Political Science Review*, jg. 115, nr. 4, p. 1159-1174.
- Andriessen, I., J. Hoegen Dijkhof, A. van der Torre, E. van den Berg, I. Pulles, J. Iedema en M. de Voogd-Hamelink (2020). *Ervaren discriminatie II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., W. Vanden Berghe en L. Sterckx (2017). *Grenzen aan de eenheid: De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ashikali, T., S. Groeneveld en B. Kuipers (2020). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. In: *Review of Public Personnel Administration*, jg. 41, nr. 3, p. 497-519.
- Berge, J. ten en D. Tomaskovic-Devey (2022). Immigrant-biased technological change: The effect of new technology implementation on native and non-western immigrant employment in the Netherlands'. In: *Social Forces*, jg. 101, nr. 1, p. 404-439.
- Bertrand, M. en E. Duflo (2017). Field Experiments on Discrimination. In: A. Banerjee en E. Dufl (red.), *Handbook of Economic Field Experiments* (p. 309-393). Amsterdam: Elsevier B.V.
- Blommaert, L., S. Azabar, N. Geurts, N. Spierings en L. Thijssen (2024). *Verkenning arbeidsmarktdiscriminatie moslima's (eindrapportage)*. Nijmegen: Radboud Social Cultural Research.
- CBS (2024). *Rapportage Integratie en Samenleven 2024*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum*, jg. 140, nr. 1, p. 139-167.
- Dancygier, R.M. en D.D. Laitin (2014). Immigration into Europe: Economic Discrimination, Violence, and Public Policy. In: *Annual Review of Political Science*, jg. 17, nr. 1, p. 43-64.
- Dinesen, P.T., M. Schaeffer en K. Mannemar Sønderskov (2020). Ethnic diversity and social trust: A narrative and meta-analytical review'. In: *Annual Review of Political Science*, jg. 23, nr. 1, p. 441-465.
- Dirven, H.J., en J. van Thor (2023). *Discriminatie op de werkvloer*. Den Haag/ Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dobbin, F. en A. Kalev (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Cambridge: Belknap Press.
- Ellemers, N. en F. Rink (2016). Diversity in work groups. In: *Current Opinion in Psychology*, jg. 11, p. 49-53.
- Ellemers, N. en D. de Gilder (2022). *De voorbeeldige organisatie*. Amsterdam/ Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Engbersen, G., M. Bovens, M. Bokhorst en R. Jennissen (2020). *Samenleven in verscheidenheid: Beleid voor de migratiesamenleving*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Essed, P. (2020). *Racismekennis*. Amsterdam: Uitgeverij Van Gennep.
- Faber, D., S. van der Laan en N. Bilo (2023). Zijn werkgevers bezig met inclusief personeelsbeleid? In: P. van Echteld, L. Putman en M. de Voogd-Hamelink (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 4* (p. 43-60). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Felten, H., S. Does, S. de Winter-Koçak, A. Asante, I. Andriessen, R. Donker en A. Brock (2021). *Institutioneel racisme in Nederland: Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Finseraas, Henning, en Andreas Kotsadam. 2017. 'Does Personal Contact with Ethnic Minorities Affect Anti-Immigrant Sentiments? Evidence from a Field Experiment'. In: *European Journal of Political Research*, jg. 56, nr. 3, p. 703-722.
- Ghorashi, H. (2023). Structurele "bite" van diversiteit en inclusie. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 14, nr. 2, p. 117-132.
- Ghorashi, H. en I. Sabelis (2013). Juggling difference and sameness: Rethinking strategies for diversity in organizations. In: *Scandinavian Journal of Management*, jg. 29, nr. 1, p. 78-86.
- Gijsberts, M, W. Portegijs, E. de Bakker, M. Versantvoort en J. Broere (2024). *Samen verschillend: een verkenning van de relatie tussen diversiteit en sociale cohesie in de buurt, op school en op het werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Greenwald, A.G. en T.F. Pettigrew (2014). With malice toward none and charity for some: ingroup favoritism enables discrimination. In: *The American Psychologist*, jg. 69, nr. 7, p. 669-684.
- Hainmueller, J. en D. J. Hopkins (2014). Public attitudes toward immigration. In: *Annual Review of Political Science*, jg. 17, nr. 1, p. 225-249.
- Herda, D. (2021). Experienced, anticipated, and vicarious discrimination: Consequences and resilience for Minority Adolescents' School Engagement'. In: *Social Currents*, jg. 8, nr. 6, p. 591-612.
- Hofhuis, J., K.I. van der Zee en S. Otten (2015). Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: development of the Benefits and Threats of Diversity Scale. In: *Quality & Quantity*, jg. 49, nr. 1, p. 177-201.
- Huijnk, W. (2020). *Werk in ontwikkeling? Veranderingen sinds begin deze eeuw in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Jong, M. de, H. Ghorashi, T. Lovert, K. Mars, E. de Rooij en E. Üstüner. (2021). *Naar een inclusieve werkomgeving*. Amsterdam: Hogeschool Inholland/Vrije Universiteit.
- Jung, J., Z. Lippényi en E. Mun (2022). Workplace volatility and gender inequality: a comparison of the Netherlands and South Korea. In: *Socio-Economic Review*, jg. 20, nr. 4, p. 1679-1740.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Knippenberg, D. van en M.C. Schippers (2007). Work group diversity. In: *Annual Review of Psychology*, jg. 58, nr. 1, p. 515-541.
- Kokkonen, A., P. Esaiasson en M. Gilljam (2015). Diverse workplaces and interethnic friendship formation – A multilevel comparison across 21 OECD countries. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 41, nr. 2, p. 284-305.
- Koopmans, R. (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 42, nr. 2, p. 197-216.
- Laan, J. van der, E. de Jonge, M. Das., S. te Riele en T. Emery (2022). A whole population network and its application for the social sciences. In: *European Sociological Review*, jg. 39, nr. 1, p. 145-160.
- Lancee, B. (2012). *Immigrant performance in the labour market: Bonding and bridging social capital*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Laurence, J., K. Schmid en M. Hewstone (2018). Ethnic diversity, inter-group attitudes and countervailing pathways of positive and negative inter-group contact: An analysis across workplaces and neighbourhoods. In: *Social Indicators Research*, jg. 136, nr. 2, p. 719-749.

- Leyerzapf, H., P. Verdonk, H. Ghorashi en T.A. Abma (2018). "We are all so different that it is just ... normal." Normalization practices in an academic hospital in the Netherlands. In: *Scandinavian Journal of Management*, jg. 34, nr. 2, p. 141-450.
- Lippens, L., A. Dalle, F. D'hondt, P.-P. Verhaeghe en S. Baert (2023). Understanding ethnic hiring discrimination: A contextual analysis of experimental evidence. In: *Labour Economics*, jg. 85, nr. 102453, p. 1-18.
- Manevska, K., R. Sluiter, A. Akkerman en M. Lubbers (2024). The workplace as a source of ethnic tolerance? Studying interethnic contact and interethnic resources at work in the Netherlands. In: *International Journal of Intercultural Relations*, jg. 100, nr. 101955, p. 1-17.
- Meer, T. van der en J. Tolsma (2014). Ethnic Diversity and Its Effects on Social Cohesion. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 40, nr. 1, p. 459-478.
- Mesman, J. 2024. *Leiderschap in kleur*. Leiden: Universiteit Leiden.
- Midtbøen, A.H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. In: *The British Journal of Sociology*, jg. 66, nr. 1, p. 193-214.
- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what We think we can do, and what we can do about it. In: *European Sociological Review*, jg. 26, nr. 1, p. 67-82.
- Mutz, D.C. en J. J. Mondak. 2006. 'The Workplace as a Context for Cross-Cutting Political Discourse'. In: *The Journal of Politics*, jg. 68, nr. 1, p. 120-155.
- Nishii, L.H en D.M. Mayer (2009). Do inclusive leaders help to reduce turnover in diverse groups? The moderating role of leader-member exchange in the diversity to turnover relationship. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 94, nr. 6, p. 1412-1426.
- Ossenkop, C., C.J. Vinkenburg, P.G.W. Jansen en H. Ghorashi (2015). Ethnic identity positioning at work: Understanding professional career experiences. In: *Scandinavian Journal of Management*, jg. 31, nr. 4, p. 515-525.
- Paluck, E.L., S.A. Green en D.P. Green (2019). The contact hypothesis re-evaluated. In: *Behavioural Public Policy*, jg. 3, nr. 2, p. 129-158.
- Paluck, E.L., R. Porat, C.S. Clark en D.P. Green. 2021. 'Prejudice Reduction: Progress and Challenges'. In: *Annual Review of Psychology*, jg. 72, nr. 1, p. 533-560.
- Pettigrew, T.F. en L.R. Tropp (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 90, nr. 5, p. 751-783.
- Putnam, R.D. (2007). E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century. In: *Scandinavian Political Studies*, jg. 30, nr. 2, p. 137-174.
- Ray, V. (2022). *On Critical Race Theory*. New York: Penguin Random House.
- Şahin, O., J. van der Toorn, W. S. Jansen, E. J. Boezeman en N. Ellemers (2019). Looking beyond our similarities: How perceived (in)visible dissimilarity relates to feelings of inclusion at work'. In: *Frontiers in Psychology*, jg. 10, nr. 13, p. 1-13.
- Savelkoul, M., P. Scheepers, J. Tolsma en L. Hagendoorn (2011). Anti-Muslim attitudes in the Netherlands: Tests of contradictory hypotheses derived from ethnic competition theory and intergroup contact theory'. In: *European Sociological Review*, jg. 27, nr. 6, p. 741-758.
- SCDR (2023). *Eerste voortgangsrapportage: Aard, omvang en oorzaken van discriminatie en racisme in Nederland*. Den Haag: Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme.
- Schaeffer, M. en J. Kas (2023). The integration paradox: A review and meta-analysis of the complex relationship between integration and reports of discrimination'. In: *International Migration Review*, jg. 58, nr. 3, p. 1384-1409.
- Scheepers, P., M. Gijsberts en M. Coenders (2002). Ethnic exclusionism in European countries. Public opposition to civil rights for legal migrants as a response to perceived ethnic threat. In: *European Sociological Review*, jg. 18, nr. 1, p. 17-34.

- Schmitt, M.T., N.R. Branscombe, T. Postmes en A. Garcia (2014). The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. In: *Psychological Bulletin*, jg. 140, nr. 4, p. 921-948.
- SER Dib (2019). *Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER Dib (2021). *Metten is weten: zicht op effecten van diversiteits- en inclusiebeleid*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Shore, L.M., J.N. Cleveland en D. Sanchez (2018). Inclusive workplaces: A review and model. In: *Human Resource Management Review*, jg. 28, nr. 2, p. 176-189.
- Siebers, H. (2009). Struggles for recognition: The politics of racioethnic identity among Dutch national tax administrators. In: *Scandinavian Journal of Management*, jg. 25, nr. 1, p. 73-84.
- Spierings, N. (2023). Quantitative Intersectional Research: Approaches, Practices, and Needs. In: Davis, K. en Lutz, H. (red.), *The Routledge International Handbook of Intersectionality Studies* (p. 235-248). Londen: Routledge.
- Tajfel, H. en J.C. Turner (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In: S. Worchel en W.G. Austin (red.), *The psychology of intergroup relations* (p. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Thijs, C. (2018). *To meet or to compete? The effect of the ethnic and gender workforce diversity on ingroup preferences in the workplace*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Thijssen, L. (2023). Hoe denken werkgevers over diversiteit, inclusie en discriminatie? In: P. van Echteld, L. Putman en M. de Voogd-Hamelink (red.), *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 4* (p. 103-119). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- TNO (2022). *Literatuur- en Delphi-studie culturele inclusie en doorstroom: Een onderzoek naar stimulerende factoren en interventies*. Den Haag: Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek.
- Tolsma, J. en T. van der Meer (2018). Trust and contact in diverse neighbourhoods: An interplay of four ethnicity effects. In: *Social Science Research*, jg. 73, p. 92-106.
- Tolsma, J., T. van der Meer en M. Gesthuizen (2009). The impact of neighbourhood and municipality characteristics on social cohesion in the Netherlands. In: *Acta Politica*, jg. 44, nr. 3, p. 286-313.
- Tomaskovic-Devey, D. en D. Avent-Holt (2019). *Relational Inequalities: An Organizational Approach*. New York: Oxford University Press.
- Triana, M.D.C., M. Jayasinghe en J.R. Pieper (2015). Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. In: *Journal of Organizational Behavior*, jg. 36, nr. 4, p. 491-513.
- Veenman, J. (2010). Measuring labor market discrimination: An overview of methods and their characteristics. In: *American Behavioral Scientist*, jg. 53, nr. 12, p. 186-1823.
- Verkuyten, M. (2016). The integration paradox: Empiric evidence from the Netherlands. In: *American Behavioral Scientist*, jg. 60, nr. 5-6, p. 583-596.
- Waldring, I.E., M.R.J. Crul en H. Ghorashi (2014). The fine art of boundary sensitivity. Successful second generation Turks and Moroccans in the Netherlands. In: *New Diversities*, jg. 16, nr. 1, p. 71-87.
- Waldring, I., M. Crul en H. Ghorashi (2015). Discrimination of second-generation professionals in leadership positions. In: *Social Inclusion*, jg. 3, nr. 4, p. 38-49.

© Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, augustus 2026

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau
Postbus 16164
2500 BD Den Haag
www.scp.nl
info@scp.nl

Auteurs

Lex Thijssen, Rob Franken, Roza
Meuleman, Jochem Tolsma