

Nico Bleichrodt en Henk van der Flier (redactie)



Omgaan met culturele diversiteit in onderwijs, werk, en selectiesituaties

STICHTING NOA 25 JAAR



Onder de titel *Omgaan met culturele diversiteit* bevat dit boek een aantal bijdragen van auteurs/wetenschappers die direct of indirect verbonden zijn met de Stichting NOA (Nederlands Onderzoekscentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt, in het bijzonder gericht op personen met een migratieachtergrond). De bijdragen hebben een divers karakter, ze betreffen achtereenvolgens een beschrijving van de achtergrond en ontstaansgeschiedenis van de Stichting, een beschouwing over wat nodig is om inclusie en gelijke kansen voor iedereen in

Lees verder op de achterflap

Omgaan met culturele diversiteit

Omgaan met culturele diversiteit in onderwijs, werk, en selectiesituaties

Onder redactie van
Nico Bleichrodt en Henk van der Flier

Uitgave ter gelegenheid van het 25-jarig bestaan van
Stichting NOA

Cartoons: Arend van Dam

Copyright © 2021 EON PERS AMSTELVEEN en de afzonderlijke auteurs

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN 90 978 77246 95 5

Drukwerk: Ridderprint, Alblaserdam. www.ridderprint.nl

Vormgeving: Hans Seijlhouwer, Amstelveen

Inhoud

Marise Born

Inleiding 7

1. Nico Bleichrodt en Remko van den Berg
Geschiedenis: 25 jaar NOA 11
2. Machteld de Jong en Rutger Kappe
Diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs.
Gelijke kansen voor iedereen, wat is daarvoor nodig? 21
3. Jacqueline van Breemen en Marise Born
Studie belemmerende en studie bevorderende factoren onder
MBO'ers met diverse migratieachtergronden.
Een onderzoek naar persoonlijke en situationele factoren 39
4. Djurre Holtrop, Ceyda Nihan Bakülü en Henry Triebel
Vooroordelen bij de werving en selectie van personeel.
De rol van vooroordelen in vacatureteksten, cv-beoordelingen,
sollicitatiegesprekken en andere assessments 59
5. Jacqueline van Breemen en Marise Born
AI bij selectie in het Hoger Onderwijs.
Verschillen in eerlijkheid, voorspellende kracht en kosten
en transparantie tussen AI en klassieke modellen 87
6. Dan Asfar en Remko van den Berg
Achtergronden en kenmerken van recente vluchtelingen
in Nederland 111

Personalialia van de auteurs 141

MARISE BORN

Inleiding

Stichting NOA (Nederlands Onderzoekscentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt, in het bijzonder gericht op personen met een migratieachtergrond) bestaat 25 jaar. Op 25 maart 1996 werden de statuten van de Stichting ondertekend. Ter gelegenheid van dit jubileum hebben (oud-)medewerkers van NOA BV, bestuursleden van Stichting NOA en enkele collega's een Lustrumbundel samengesteld. Het is een zeer lezenswaardig boek geworden met actuele bijdragen. NOA formuleerde als na te streven doel het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek en de ontwikkeling van psychologische instrumenten die beter toepasbaar zijn bij personen met verschillende migratieachtergronden. Door al 25 jaar lang te werken aan dit doel wordt getracht een bijdrage te leveren aan de integratie van personen met een migratieachtergrond in het onderwijs en het werk, en meer algemeen aan het omgaan met culturele diversiteit in deze twee contexten.

Het werk van NOA wordt zichtbaar in een waaier aan onderwerpen waarmee de Stichting zich gedurende een periode van een kwart eeuw heeft beziggehouden. Deze onderwerpen hebben een belangrijk thema met elkaar gemeen: het gaat stevast om thematieken die betrekking hebben op de toegenomen culturele diversiteit in onze maatschappij en hoe de assessmentpsychologie kan bijdragen aan het omgaan met deze toegenomen diversiteit. NOA is zich in de afgelopen tien jaar bovendien verder gaan verdiepen in het grote vraagstuk van de integratie in het onderwijs en het werk van statushouders, dat wil zeggen asielzoekers met een verblijfsvergunning. Door na te gaan welke psychologische karakteristieken van statushouders relevant zijn voor het bevorderen van hun integratie, en door te onderzoeken met welk psychologisch meetinstrumentarium het assessment het beste kan worden uitgevoerd hoopt NOA statushouders en daarmee ook de samenleving te ondersteunen.

Dit lustrumboek vormt een feestelijke bundeling van bijdragen, die zijn samengevoegd door de boekredactie bestaande uit Nico Bleichrodt en Henk van der Flier, respectievelijk erevoorzitter en bestuurslid van Stichting NOA. In het eerste hoofdstuk, 'Geschiedenis: 25 jaar NOA', nemen Nico Bleichrodt en Remko van den Berg

ons mee naar de jaren zestig en zeventig, toen arbeidsmigratie naar Nederland op gang kwam, en het steeds urgenter werd dat de Rijksoverheid beleid ontwikkelde rond etnische minderheden. Zij lichten toe hoe later aan de Vrije Universiteit in de jaren tachtig het initiatief ontstond tot een omscholingstraject voor werkloze allochtonen, en hoe uiteindelijk in de jaren negentig Stichting NOA hieruit is voortgevlodid.

In hoofdstuk 2, met als titel ‘Diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs. Gelijke kansen voor iedereen, wat is daarvoor nodig?’ gaan Machteld de Jong en Rutger Kappe, beiden als Lector werkzaam bij Hogeschool InHolland, in op de actuele uitdagingen binnen het hoger onderwijs met betrekking tot diversiteit en inclusie. Geïllustreerd met enkele verhelderende voorbeelden uit de periode sinds COVID-19 en met voorbeelden uit de Black Lives Matter beweging, presenteren zij een aantal concrete maatregelen die onderwijsinstellingen kunnen nemen om diversiteit en inclusie te stimuleren. Een belangrijk thema dat zij benoemen is de diversiteit binnen het docentencorps zelf.

Jacqueline van Breemen (medewerker bij NOA BV) en Marise Born (voorzitter van het Stichtingsbestuur) verdiepten zich in hoofdstuk 3 ‘Studie belemmerende en studie bevorderende factoren onder MBO’ers met diverse migratieachtergronden. Een onderzoek naar persoonlijke en situationele factoren’, in het psychologisch assessment van aanstaande studenten van het MBO. Zij hadden de beschikking over een groot databestand van NOA BV, en vroegen zich af of studenten met en studenten zonder een migratieachtergrond van elkaar zouden verschillen in termen van persoonlijke en situationele factoren die belemmerend of juist bevorderend zouden kunnen zijn voor de studie. Zij maakten daarbij binnen de groep studenten met een migratieachtergrond een onderscheid naar land van herkomst, en bekeken ook of er verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke studenten zouden zijn in de genoemde factoren. De bevindingen uit dit onderzoek dragen bij aan kennis over MBO’ers die soms node gemist wordt, en is relevant voor de opkomende aandacht voor intersectionaliteit.

Djurre Holtrop (oud promovendus en medewerker van NOA BV) beschrijft samen met zijn coauteurs Ceyda Nihan Bakülü en Henry Triebel in hoofdstuk 4 ‘Vooroordelen bij de werving en selectie van personeel. De rol van vooroordelen in vacatureteksten, cv-beoordelingen, sollicitatiegesprekken en andere assessments’, zeer systematisch de stappen van het wervings- en selectieproces van personeel, van het opstellen van de vacaturetekst aan de hand van een functieanalyse tot het integreren van alle informatie over sollicitanten tot een selectiebeslissing. Bij elke stap stellen zij zich de vraag in hoeverre vooroordelen een rol spelen tegen minderheidsgroepen in de maatschappij. Zij baseren hun hoofdstuk op een veelheid aan wetenschappelijk onderzoek dat niet alleen in Nederland maar ook internationaal is gepubliceerd. Zij waarschuwen dat dit proces niet zonder de grotere context van diversiteitsbeleid kan worden beoordeeld en wijzen ter illustratie op het inclusieve

wervings- en selectieproces bij de Nederlandse politie, terwijl er aan de andere kant nog altijd een groot verloop is onder agenten met een migratieachtergrond.

Jacqueline van Breemen (medewerker bij NOA BV) en Marise Born (voorzitter van de Stichting) behandelen in hoofdstuk 5 'AI bij selectie in het Hoger Onderwijs. Verschillen in eerlijkheid, voorspellende kracht en kosten en transparantie tussen AI en klassieke modellen', de thematiek van zogeheten machine learning algoritmes (MLA), die sinds een aantal jaar in sommige sectoren zoals de HR van grote bedrijven, een grote aantrekkingskracht lijken te hebben. Er wordt daarbij bijvoorbeeld verondersteld dat dergelijke algoritmes de werkprestaties van sollicitanten beter en efficiënter kunnen voorspellen dan klassieke psychologische voorspellingsmethoden en minder gevoelig zijn voor vooroordelen. Met een groot databestand waarin academische studieprestaties worden voorspeld onderzoeken zij of deze aanname standhoudt en hoe het zit met fairness dan wel bias van MLA tegen studenten met een migratieachtergrond.

Het laatste hoofdstuk, getiteld 'Achtergronden en kenmerken van recente vluchtelingen in Nederland', geeft een alomvattend profiel van statushouders in Nederland, gebaseerd op een grote beschikbare database van NOA BV, met meer dan 10.000 assessments. De meeste statushouders in dit bestand zijn afkomstig uit Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak en Syrië. Uit dit leerzame hoofdstuk, dat is geschreven door Dan Asfar (medewerker van NOA BV en promovendus aan de Vrije Universiteit) en Remko van den Berg (directeur van NOA BV), komt allerlei belangrijke informatie naar voren over de statushouders, uitgesplitst naar land van herkomst: welke opleiding zij in het land van herkomst hadden gevolgd en welke opleiding zij in Nederland willen volgen, in welk werkveld zij werkzaam waren in het land van herkomst, en in welk werkveld zij graag willen werken, hun werkmotivatie, maar ook informatie over hun psychisch welbevinden en over de mate waarin zij op grond van hun vluchtgeschiedenis zijn getraumatiseerd. Uit de data wordt bijvoorbeeld duidelijk dat psychische klachten vooral een belemmering voor arbeidsparticipatie vormen voor vluchtelingen uit Iran, Irak en Afghanistan.

Als de onderwerpen in deze hoofdstukken in hun gezamenlijkheid worden gezien, dan valt op hoeveel ervaring en kennis er over psychologische assessments van personen met een migratieachtergrond, over statushouders, en over culturele diversiteit in de onderwijs- en werkcontext in de afgelopen 25 jaar beschikbaar is gekomen door de inspanningen van Stichting NOA. Ten eerste kon er gedegen onderzoek worden gedaan doordat er gedurende al deze jaren was gebouwd aan een unieke en grote database met informatie over psychologische assessments van personen met diverse culturele achtergronden. Een bijzondere en leerzame goudmijn van kennis. Ten tweede is er in deze periode doorlopend brede en algemene kennis opgebouwd over de context waarin deze assessments plaatsvinden, namelijk met betrekking tot diversiteit in onderwijs en werk. De hierdoor ontwikkelde inzichten komen naar voren in alle bijdragen in deze bijzondere Lustrumbundel.

Er zullen steeds weer nieuwe inzichten ontstaan omdat zich altijd weer nieuwe uitdagingen en problemen zullen voordoen; door haar 25-jaar lange ervaring binnen het domein van psychologische assessments en culturele diversiteit zal Stichting NOA ook in de toekomst een bijdrage aan dit domein kunnen en willen blijven leveren.

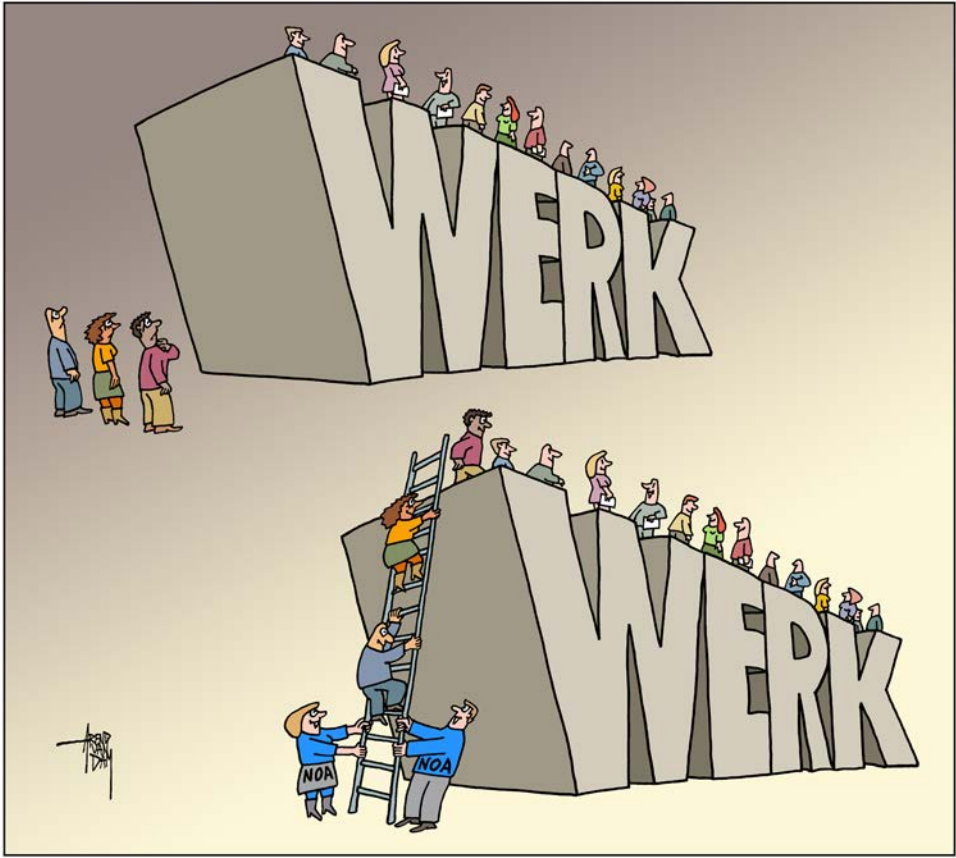
NICO BLEICHRODT EN REMKO VAN DEN BERG

Geschiedenis: 25 jaar NOA

In de jaren zestig en zeventig is de verwachting van de overheid dat de arbeidsmigranten, of gastarbeiders zoals ze in die tijd worden genoemd, tijdelijk in Nederland zullen blijven. Maar langzaamaan moet men constateren dat deze verwachting niet realistisch is. Verreweg de meeste arbeidsmigranten willen niet meer terug naar hun land van herkomst, maar willen graag permanent in Nederland blijven. Dat constateert ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) in haar rapport 'Etnische minderheden' dat in 1979 verschijnt. In het rapport wordt ook gesteld dat de situatie met betrekking tot de opleidings- en arbeidsmarktsituatie van deze groep weinig rooskleurig is. In het rapport van de WRR wordt een aantal aanbevelingen gedaan om de achterstanden van de migrantengroepen op te heffen, de culturele gelijkwaardigheid te bevorderen en de relatie tussen minderheden en meerderheid te verbeteren. Deze aanbevelingen worden door de overheid overgenomen.

Tien jaar later, in 1989, publiceert de WRR opnieuw een rapport, met als titel 'Allochtonenbeleid'. Hierin wordt het beleid van de overheid om het achterstandsprobleem van migranten op te lossen als weinig succesvol omschreven. De Raad is van mening dat de overheid, 'de migrantengroepen te zeer als zorgcategorieën heeft beschouwd, in plaats van hen kansen tot zelfstandigheid te bieden.' Daardoor zijn veel migranten afhankelijk geworden van de zorg van de overheid, door gebruik te maken van uitkeringen en allerlei welzijnsvoorzieningen. Verder is gebleken dat, ondanks een restrictief toelatingsbeleid, het aantal migranten in de jaren tachtig sterk is toegenomen. De verwachting is dat deze trend zich in de jaren die volgen zal voortzetten. Enerzijds als gevolg van een positief migratiesaldo door onder meer gezinshereniging en opname van asielzoekers en anderzijds door een positief geboortesaldo.

Terwijl de werkloosheid onder de groep met een Nederlandse achtergrond tussen 1985 en 1989 met 13% is gedaald, is de werkloosheid onder de groepen met een Niet-Westerse achtergrond in diezelfde periode juist met 20% tot 40% toegenomen. De gemiddelde werkloosheid voor de groep migranten is in 1989 bijna 20% en voor de groep migranten met een Turkse achtergrond zelfs meer dan



40% (Van der Werf, 1992). Ter vergelijking, de werkloosheid onder de beroepsbevolking met een Nederlandse achtergrond is 5%. Verder blijkt dat de duur van de periode totdat weer werk is gevonden aanzienlijk verschilt. Is de duur van de zoekperiode voor werkzoekenden met een Nederlandse achtergrond gemiddeld 1½ jaar, voor de migrantengroep met een Turkse en Marokkaanse achtergrond is deze periode langer dan 4 jaar.

Dat zijn alarmerende signalen, die tot heftige reacties in de samenleving leiden. De koppen in de kranten zijn veelzeggend, zoals 'Minderhedenbeleid blijkt weinig meer dan veel papier', 'Doodgeknufteld, het mislukte minderhedenbeleid', 'Resultaten positieve actie in steden stellen teleur', 'Etnisch proletariaat in isolement' en 'Vreemdelingenangst leidt tot discriminatie'. De ideeën over een aanpak van het probleem verschillen heel duidelijk. De vakbeweging is voorstander van het invoeren van een soort 'contract compliance', waarbij bedrijven alleen subsidies en overheidsopdrachten krijgen wanneer hun personeelsbestand een afspiegeling vormt van de beroepsbevolking in hun regio. De werkgeversorganisaties zijn fel gekant tegen elke vorm van dwang van buitenaf en willen het initiatief aan het bedrijfsleven zelf overlaten. De migrantenorganisaties vinden het hoog tijd om een quoteringsysteem in te voeren. De overheid spreekt zich uit voor een doeltreffend arbeidsmarktbeleid, waarbij werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid nemen om een evenredig aandeel werkzoekende migranten in dienst te nemen.

Uiteindelijk wordt in 1994 de Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen (WBEAA) aangenomen, waarbij werkgevers van bedrijven met meer dan 35 werknemers verplicht worden om expliciet te streven naar een evenredige vertegenwoordiging van minderheden in het personeelsbestand. De werkgevers dienen hierover jaarlijks te rapporteren en zijn verplicht om een taakstellend werkplan te maken. De wet had niet het beoogde resultaat.

Niet alleen de overheid zoekt naar oplossingen voor de stagnerende integratie. Ook vanuit de wetenschappelijke wereld, met name de sociale wetenschappen, wordt steeds meer onderzoek gedaan naar verschillen en overeenkomsten tussen culturele groepen. Een voorbeeld daarvan is de publicatie van het boek 'Etnische minderheden in Nederland', met daarin bijdragen die betrekking hebben op arbeid, sociale mobiliteit, onderwijs, huisvesting, rechtspositie, gezondheid, taal, cultuur, politiek en overheidsbeleid (Entzinger & Stijnen, 1990). Een onderwerp waar in de psychologie steeds meer aandacht voor ontstaat, is het onderzoek naar de oorzaak van de verschillen die gevonden worden in scores op psychologische tests. Steeds weer blijkt dat testcores en scoreprofielen van groepen met een uiteenlopende culturele achtergrond verschillen. Voor capaciteitentests geldt dat personen met een migratieachtergrond over het algemeen lagere scores behalen dan personen met een Nederlandse achtergrond. Eén van de redenen waarom sollicitanten met een niet-Westerse achtergrond relatief vaak worden afgewezen. De vraag is of dat terecht is of dat er sprake is van partijdigheid, waarbij personen met een migratieachtergrond ten onrechte worden benadeeld door een test of door testopgaven. In 2001 verschijnt de bundel 'Diagnostiek bij allochtonen, mogelijkheden en beperkingen van psychologische tests' (Bleichrodt & Van de Vijver). In

dit boek proberen deskundigen op het gebied van cross-culturele diagnostiek antwoorden te vinden op vragen als: Wat zijn de gevolgen van multiculturalisering voor de psychologische diagnostiek? Zijn de bestaande tests bruikbaar voor het testen van allochtonen? Moeten tests worden aangepast of moeten nieuwe tests ontwikkeld worden? Wat zijn de problemen die zich voordoen bij het testen van allochtonen?

Al eerder, in 1989, werd op initiatief van het Landelijk Bureau Racismebestrijding (LBR) in nauw overleg met het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) de 'Testscreeningscommissie' (TSC) geïnstalleerd. Deze commissie krijgt als opdracht om 'twintig van de in Nederland meest gebruikte tests door te lichten op culturele bias en op cultuurgebonden racistische items, met het oog op de selectie voor opleiding en beroep'. De aanleiding voor het instellen van de commissie zijn concrete incidenten, waarbij sollicitanten met een migratieachtergrond slachtoffer zijn geworden van het toepassen van bepaalde psychologische tests. De TSC concludeert in haar rapport 'Toepasbaarheid van psychologische tests bij allochtonen', dat alle gescreende tests sterk beperkt toepasbaar zijn bij allochtonen en beveelt een grondige revisie aan van veel tests vanwege hun ethnocentrische inhoud. Daarnaast constateert de commissie dat er in Nederland een ernstige achterstand is op het gebied van onderzoek naar test- en itempartijdigheid.

In Nederland vindt onderzoek naar de vergelijkbaarheid van testcores voor personen met een verschillende culturele achtergrond vooral plaats aan de psychologie faculteiten van de Universiteit van Tilburg en de Vrije Universiteit van Amsterdam. Medewerkers van de Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Vrije Universiteit zijn al langere tijd betrokken bij testontwikkelingsprojecten in diverse ontwikkelingslanden in Azië en Afrika. De uitkomsten van hun onderzoek in die landen is relevant voor het cross-culturele onderzoek dat door hen in Nederland wordt uitgevoerd. Op initiatief van twee medewerkers van deze afdeling, Nico Bleichrodt en Pieter Drenth, wordt in 1990 in Amsterdam het congres van de International Association for Cross-Cultural Psychology (IACCP) georganiseerd. Meer dan 350 deelnemers uit 40 verschillende landen nemen deel aan het congres en daarvan is een substantieel aantal deelnemers afkomstig uit ontwikkelingslanden. Van de meer dan 200 presentaties zijn de belangrijkste opgenomen in de congresbundel met als titel 'Contemporary issues in cross-cultural psychology' (Bleichrodt & Drenth, 1990). In de introductie van deze bundel schrijven de organisatoren over de cross-culturele psychologie 'At present it is anything but an interesting but dispensable ball on the Christmas tree of psychology. In fact, a great many social problems of to-day have cultural quality or origin. The conflicts between ethnic and cultural groups, the need for the assimilation of groups of refugees, migrants and guestworkers into existing and well established social and cultural traditions, the growing necessity for the integration of increasingly heterogeneous populations, to mention a few, are cases in point....' It is a fortunate development for cross-cultural psychologists to have returned from alien and remote countries to their own homelands and learned to address themselves to the social issues in their backyard'.

Dat cross-cultureel onderzoek binnen Nederland steeds belangrijker wordt, blijkt overduidelijk uit de problemen waarmee instellingen te maken krijgen die initiatieven ondernemen gericht op het selecteren van werklozen met een migratieachtergrond voor bepaalde banen. Eén van die initiatieven was de Stichting Promotie Informatica Omscholing Nederland (Stichting PION). Deze Stichting was in 1985 opgericht op initiatief van de VU hoogleraar Pieter Cornelis met als doel het omscholen van werkloze academici en HBO-ers voor functies in de informatica. In de jaren tachtig was de werkloosheid hoog, vooral ook onder afgestudeerden van universiteiten en HBO-instellingen. Tegelijkertijd was er een groot aantal vacatures in de informatica-branche. PION had een programma ontwikkeld om werklozen om te scholen voor IT functies. De geselecteerde kandidaten kregen een opleiding van precies 100 dagen bij een gerenommeerd informaticabedrijf. Het PION programma was zeer succesvol, ongeveer 95% van de kandidaten had na het afronden van de informatica-opleiding direct een baan. Binnen enkele jaren had PION meer dan 4000 kandidaten aan werk geholpen. Echter, direct al bij de eerste groep PION-kandidaten werd duidelijk dat zich relatief weinig kandidaten met een migratieachtergrond hadden aangemeld voor de voorlichtingsdagen en de kandidaten met een dergelijke achtergrond, die wel meededen aan de selectie werden vrijwel allemaal afgewezen. Dit was voor het bestuur van de Stichting PION aanleiding om de afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie en Testontwikkeling van de VU te vragen om een programma te ontwikkelen dat ook aan kandidaten met een migratieachtergrond de mogelijkheid bood om deel te nemen aan het aantrekkelijke scholingsprogramma van PION. Na een grondige analyse van het oorspronkelijke PION traject en op basis van de kennis en ervaring van de medewerkers van de Vakgroep A&O psychologie, onder meer opgedaan bij hun werkzaamheden in niet-Westerse culturen, werd het hele traject ingrijpend aangepast. De aanpassingen betroffen onder meer: het gebruiken van andere meer effectieve wervingskanalen, het verbeteren van de voorlichting, het aanpassen van de selectieprocedure, het ontwikkelen van nieuwe meer 'cultuurvrije' psychologische tests, het trainen van de psychologen die de selectiegesprekken voerden en van de docenten van de opleiding en het verzorgen van een intensieve maatschappelijke- en bedrijfsoriëntatietraining voor de geselecteerde kandidaten. Het resultaat was dat enkele honderden werkloze kandidaten met een migratieachtergrond een omscholingscursus hebben kunnen volgen en vervolgens een baan als informaticus hebben gekregen. Het succes van de PION-Allochtonen (PION-A) trajecten bleef niet onopgemerkt en al snel kwamen vanuit diverse andere sectoren in de samenleving verzoeken om ondersteuning bij het zoeken naar mogelijkheden om meer werkloze allochtone kandidaten aan een baan te helpen.

In 1991 nam het bestuur van PION het initiatief tot het instellen van de leerstoel 'Arbeids- en Personeelspsychologie, in het bijzonder gericht op allochtoon-etnische groepen'. Deze leerstoel werd bezet door Nico Bleichrodt en was verbonden aan de afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie en Testontwikkeling van de VU. In zijn inaugurele rede pleit de leerstoelhouder voor een landelijke aanpak van het werkloosheidsprobleem onder groepen met migratieachtergrond. Hij dringt

aan op het realiseren van een plan dat eerder door de Vakgroep A&O-psychologie, samen met Stichting PION en de grote Regionale Bureaus voor Arbeidsvoorziening bij het Centraal Bureau voor Arbeidsvoorziening (CBA) is ingediend, om een landelijk centrum op te richten, het 'Nederlands Onderzoekscentrum Arbeidsmarkt en Allochtonen-NOA'. Dit centrum zou zich vooral moeten richten op 'onderzoek naar en de ontwikkeling van concrete overdraagbare methoden en technieken, waarmee het mogelijk wordt grote groepen allochtonen versneld in het arbeidsproces op te nemen'. Ondanks de positieve reacties op het plan, ook van het CBA, gebeurde er verder niets. Daarom besloten de Vakgroep A&O psychologie en Stichting PION in 1994 om zelf van start te gaan met een landelijk onderzoekscentrum, resulterend in de oprichting van Stichting NOA op 25 maart 1996. Remko van den Berg wordt directeur van Stichting NOA en Nico Bleichrodt wordt voorzitter van het bestuur.

Het eerste project waar Stichting NOA mee startte was een project in opdracht van het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening (RBA), regio Amsterdam. Het RBA was in die tijd verantwoordelijk voor arbeidsbemiddeling en scholings- en werkervaringstrajecten voor werkzoekenden. Het aantal werkzoekende personen met een migratie achtergrond was in die tijd groot en het beoordelen van de geschiktheid voor een omscholingstraject bleek moeilijk, de uitval was hoog. NOA werd daarom gevraagd om een intakecentrum op te zetten, de Centrale Instroom Faciliteit (CIF). In dit centrum moesten de door het arbeidsbureau doorverwezen omscholingskandidaten geadviseerd worden over het meest geschikte omscholingstraject. Het betrof duizenden kandidaten per jaar voor het Centrum Vakopleiding (CV), het Centrum Beroepsoriëntatie en Beroepsoefening (CBB) en de Vrouwenvak-school. Voor het CIF heeft NOA een intakemethode ontwikkeld bestaande uit een criterium gericht interview, een testprogramma en assessmentopdrachten, met veel aandacht voor het objectief en eerlijk beoordelen van kandidaten met verschillende culturele achtergronden. Alle medewerkers van het CIF zijn door NOA opgeleid en getraind.

De bekendheid van dit project leidde er toe dat er ook binnen het middelbaar beroepsonderwijs meer aandacht werd besteed aan het zo goed mogelijk beoordelen van de geschiktheid van kandidaten met een migratieachtergrond voor opleidingen. Het gevolg was dat NOA, in samenwerking met het ROC Friesland College en het Landelijk Dienstverlenend Centrum (LDC), de Opmaat methode heeft ontwikkeld. Voor deze methode zijn competentieprofielen (toen nog gedragskenmerken genoemd) voor alle MBO opleidingen ontwikkeld, die gebruikt konden worden in het criterium gerichte intake interview. Verder is binnen deze methode een zogenaamd oriënterend assessment ontwikkeld, waarin kandidaten in vijf dagdelen kennis konden maken met de verschillende branches binnen het MBO (Techniek, Economie, Dienstverlening en Agrarisch). In de praktijkgerichte opdrachten werden zij door assessoren op een aantal belangrijke competenties beoordeeld, waarna geadviseerd werd over een geschikte opleidingsrichting. En ten-

slotte zijn voor verschillende opleidingen zogenaamde Beoordelende assessments ontwikkeld. In deze assessments werd meer ingezoomd op de vaardigheden die nodig zijn voor bijvoorbeeld een opleiding in de Metaal of de Verzorging. In dit project werden duizenden docenten van bijna alle ROC's in Nederland getraind in het beter en objectief beoordelen, met veel aandacht voor culturele verschillen en interculturele communicatie.

Een derde groot project was de ontwikkeling van de Multiculturele Capaciteiten-test (MCT). Vanuit de ervaring die was opgedaan binnen de Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie met het gebruik van psychologische tests in verschillende landen in Afrika en Azië is NOA gestart met het aanpassen van deze tests voor gebruik in Nederland. Hiervoor zijn data gebruikt van grote groepen kandidaten die in verschillende pilots zijn getest. Op basis hiervan is onder meer itempartijdigheidsonderzoek uitgevoerd, zijn instructies vereenvoudigd en nieuwe items en normen ontwikkeld. De resultaten zijn weergegeven in artikelen en handleidingen en gebruikers van deze tests zijn getraind door medewerkers van NOA. Van de tests zijn versies ontwikkeld voor lager, middelbaar en hoger onderwijsniveau. Deze tests bleken aan een grote behoefte te voldoen en worden nu na 25 jaar nog steeds op grote schaal in Nederland gebruikt.

In de jaren die volgden heeft NOA diverse tests ontwikkeld die meer geschikt zijn voor gebruik bij kandidaten met een migratieachtergrond. Dit betrof onder andere verschillende interestests, een persoonlijkheidstest, waarden-, motivatie- en leerstijlenvragenlijsten en een competentietest.

Een recent project is de ontwikkeling van een assessment voor statushouders: de Persoons Profiel Scan voor Vluchtelingen (PPS-V). De PPS-V helpt bij het in kaart brengen van de opleiding, de werkervaring, het taalniveau en de mogelijke kansen en belemmeringen van statushouders/vluchtelingen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. De PPS-V geeft een beeld van opleiding, werkervaring, zelfredzaamheid, belemmerende factoren (waaronder mogelijke traumatisering), werkzoekgedrag, Nederlands en Engels taalniveau, leerbaarheid, persoonlijkheid en competenties van een vluchteling.

Het assessment wordt aangeboden in vijf talen: Nederlands, Engels, Arabisch, Farsi en Tigrinya. De resultaten van het assessment helpen de kandidaat meer inzicht te krijgen in zijn kansen en mogelijkheden en worden door consulenten gebruikt om vluchtelingen te ondersteunen bij hun integratietraject en bij het zoeken naar geschikte opleidingen en werk. Het assessment wordt door veel Gemeenten gebruikt en is al bij meer dan 10.000 statushouders toegepast.

Een belangrijk doel van Stichting NOA is het bevorderen van wetenschappelijk onderzoek en de ontwikkeling van psychologische instrumenten die beter toepasbaar zijn bij personen met verschillende migratieachtergronden. In dit kader financiert Stichting NOA wetenschappelijk promotieonderzoek. In de afgelopen jaren zijn

vier NOA medewerkers in staat gesteld om een promotieonderzoek te doen.

Remko van den Berg promoveerde in 2001 op het proefschrift 'Psychologisch onderzoek in een multiculturele samenleving. Psychologische tests, interview- en functionerings beoordelingen'. Een belangrijke conclusie was dat de cognitieve capaciteitentest MCT-M goed gebruikt kon worden bij personen met een migratieachtergrond, maar dat hoe meer een intelligentietest een beroep doet op in Nederland gedoeerde kennis en vaardigheden hoe minder de test voor personen met een migratieachtergrond en met name eerste generatie migranten, een beroep doet op algemene intelligentie.

Anita de Vries promoveerde in 2011 op het proefschrift 'Specificity in personality measurement'. In deze studie wordt geconcludeerd dat persoonlijkheidstests voorspellende waarde hebben voor studie- en werksucces, en dat naast de BIG-5 factoren, Emotionele stabiliteit, Conscientieusheid, Extraversie, Vriendelijkheid, Openheid, een zesde factor 'Integriteit' hierbij een extra bijdrage levert. Het bleek dat dit ook geldt voor personen met een specifieke (Turkse) migratieachtergrond. Wel werd geconstateerd dat de relaties voor verschillende persoonlijkheidsdimensies anders zijn voor personen met en zonder een migratieachtergrond.

Djurre Holtrop promoveerde in 2016 op het proefschrift: 'Improving personality and interest measurement for purposes of selection and assessment'. Belangrijke bevinding uit dit proefschrift was dat contextualisering (vragen meer gericht op school of werksituaties) van persoonlijkheidsvragenlijsten de voorspellende waarde verhoogt. Voor studenten met een migratieachtergrond bleek de persoonlijkheidsvragenlijst geen voorspellende waarde voor het gemiddelde feitelijke cijfer te hebben, maar wel voor het zelf ingeschatte cijfer.

Dan Asfar is op dit moment nog bezig met zijn promotieonderzoek naar het door NOA ontwikkelde assessment voor vluchtelingen, maar heeft al een artikel gepubliceerd over de voorspellende waarde van verschillende persoonlijke kenmerken, waaronder cognitief capaciteitsniveau, voor het behaalde Nederlandse taalniveau. In dit Jubileumboek is een bijdrage van Dan opgenomen over de achtergronden en kenmerken van recente vluchtelingen.

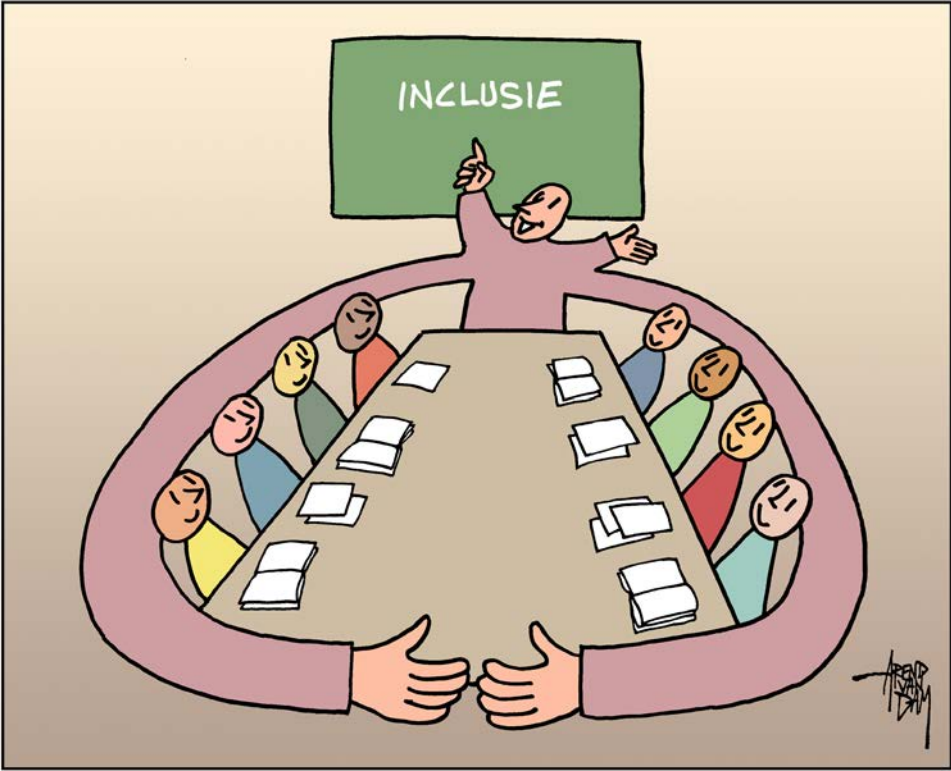
Eén van de medewerkers van NOA is speciaal belast met het doen van onderzoek naar de kwaliteit van de NOA producten. Over de uitkomsten van dit onderzoek verschijnen regelmatig publicaties. Middels een Nieuwsbrief worden relaties op de hoogte gehouden van de activiteiten die vanuit NOA plaatsvinden. Dat laatste gebeurt ook op de symposia die regelmatig door NOA worden georganiseerd.

Stichting NOA financiert een deeltijdse leerstoel, die eerder bezet was door Nico Bleichrodt en op dit moment bezet wordt door Marise Born. De leerstoel is gevestigd aan de Vrije Universiteit Amsterdam en de leeropdracht luidt: 'Arbeids- en

Personeelspsychologie, in het bijzonder gericht op personen met een migratieachtergrond. Marise is tevens de huidige bestuursvoorzitter van Stichting NOA. Terugkijkend zijn er in de 25 jaar dat NOA bestaat zeker verbeteringen geweest met betrekking tot het gebruik van psychologische tests bij personen met een migratieachtergrond. Er is meer aandacht voor gekomen in het publieke domein, er is meer wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd en er zijn betere instrumenten beschikbaar gekomen. Toch is het nog niet de tijd om achterover te leunen, ook heden ten dage zien we dat er nog steeds sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt en dat groepen met een migratieachtergrond vaker werkloos zijn. Ook nieuwe ontwikkelingen als de gamificatie van tests en Artificiële intelligentie toepassingen betekenen niet automatisch dat partijdigheid wordt voorkomen. Er zijn zelfs aanwijzingen dat sommige methoden partijdigheid versterken. Voldoende redenen voor NOA om door te gaan en om samen met haar relaties in de komende jaren te werken aan een samenleving waar discriminatie zo weinig mogelijk voorkomt.

Literatuur

- Bleichrodt, N. & Drenth, P.J.D. (red.) (1990/1991). *Contemporary issues in cross-cultural psychology*. Selected Papers from a Regional Conference of the International Association for Cross-Cultural Psychology. Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger B.V.
- Bleichrodt, N. & Van de Vijver, F.J.R. (red.) (2001). *Diagnostiek bij allochtonen, mogelijkheden en beperkingen van psychologische tests*. Lisse: Swets & Zeitlinger B.V.
- De Vries, A. (2012). *Specificity in personality measurement* (dissertatie). Amsterdam: Stichting NOA.
- Entzinger, H.B. & Stijnen, P.J.J. (1990). *Etnische minderheden in Nederland*. Boom/Open Universiteit, Meppel/Amsterdam/Heerlen.
- Hofstee W.K.B., Campbell, W.H., Eppink, A., Joe, R.C., Van de Koppel, J.M.H., Zweers, H., Choenni, C.E.S., & Van der Zwan, T.J. (1990). *Toepasbaarheid van psychologische tests bij allochtonen*. Utrecht: Rapport van het Landelijk Bureau Racismebestrijding.
- Holtrop, D. (2016). *Improving personality and interest measurement for purposes of selection and assessment* (dissertatie). Amsterdam: Stichting NOA.
- Landelijk Bureau Racismebestrijding en Nederlands Instituut voor Psychologen (1990) *Toepasbaarheid van psychologische tests allochtonen*. Utrecht: Rapport van het Landelijk Bureau Racismebestrijding.
- Van den Berg, R.H. (2001). *Psychologisch onderzoek in een multiculturele samenleving. Psychologische tests, interview- en functioneringsbeoordelingen* (dissertatie). Amsterdam: Stichting NOA.
- Van der Werf, S. (1992). *Allochtonen, een inleiding*. Muiderberg: Coutinho BV.



MACHTELD DE JONG EN RUTGER KAPPE

Diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs

Gelijke kansen voor iedereen, wat is daarvoor nodig?

Inleiding

‘De aanhoudende globalisering en migratie die de West-Europese landen de afgelopen veertig jaar bepalend hebben beïnvloed, blijft de samenleving transformeren. Voormalige meerderheden zijn de nieuwe minderheden geworden. Etnische Nederlandse studenten worden langzaam vergezeld door niet alleen studenten van niet-westerse migratie achtergrond, maar ook vluchtelingen en westerse-migranten beïnvloeden het onderwijslandschap. Met deze ontwikkelingen dient de vraag zich aan hoe het staat met de verdeling van kansen, de toegang tot gelijke kansen als men kijkt naar succesvolle deelname van nieuwe en ondervertegenwoordigde groepen aan het hoger onderwijs. Niet alleen een achtergrond als migrant maakt dat kansen ongelijk verdeeld en verkregen worden, ook de sociaal economische status van een student heeft nog altijd een bepalende invloed op diens kansen in het onderwijsbestel, getuige de verschillen in onderwijsprestaties’ (Tavecchio, 2020).

De Nederlandse samenleving is de afgelopen decennia steeds kleurrijker geworden. Eerst door de komst van verschillende groepen migranten en hun kinderen uit de voormalige Nederlandse koloniën, later door arbeidsmigranten uit Zuid-Europa (Italianen en Spanjaarden), Noord-Afrika (Marokkanen), Turkije en meer recent uit Oost-Europa (Polen, Roemenen en Bulgaren). Daarnaast zijn er vluchtelingen naar Nederland gekomen, in de vorige eeuw uit voormalig Joegoslavië en de afgelopen jaren uit het Midden-Oosten en Afrika (Syriërs, Afghanen, Irakezen en Eritreërs).

Veel van de immigranten die naar Nederland zijn gekomen, hebben hier definitief hun plek gevonden. Hun kinderen zijn hier geboren en opgegroeid en stap voor stap vervoegen ze hun eigen religieuze en culturele achtergrond met die van de Nederlandse samenleving. Inmiddels heeft bijna 25% van de Nederlandse bevolking een migratieachtergrond, dat zijn ruim vier miljoen personen (CBS, statistiek, 2021).

We zien derhalve dat het straatbeeld veelkleuriger is geworden maar ook onze woonomgeving, organisaties en onze scholen. Over de scholen, en het hoger onderwijs in het bijzonder, gaat deze bijdrage aan dit lustrumboek van Stichting NOA.

De school kan worden beschouwd als een mini-samenleving, de plek waar alle verschillen samenkomen (De Jong & Nelis, 2018). Verschillen tussen mensen zijn inspirerend, maar kunnen ook onzekerheid, wrijving of zelfs conflicten opleveren. Om die verschillen te kunnen overbruggen, is het essentieel om je te verdiepen in anderen en bereid te zijn om rekening te houden met anderen. Om je bewust te zijn van je eigen (voor)oordelen en die te kunnen opschorten in het contact met anderen en ruimte te bieden aan meningen, opvattingen die misschien anders zijn dan de jouwe (Wolff & De Jong, 2018). Dit zal later in het hoofdstuk verder worden uitgewerkt.

Dit hoofdstuk gaat over diversiteit en inclusie, de impact en de gevolgen van COVID-19 en Black Lives Matter (BLM) en over te nemen maatregelen door onderwijsinstellingen en samenleving. Diversiteit en inclusie zijn thema's die een steeds belangrijkere rol gaan spelen in debatten over het hoger onderwijs. Niet alleen bij het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCW), maar ook binnen de hoger onderwijsinstellingen zelf en in de gesprekken die het hoger onderwijs (HO) voert met de ministers van onderwijs (Glastra & Van Middelkoop, 2018).

Het realiseren van een diverse en inclusieve onderwijscontext is een langdurig veranderingsproces dat inzet vraagt op alle niveaus en van alle actoren (Crul, 2013; Zijlstra et al., 2013). Lag eerst de focus op de student die zich zou moeten aanpassen aan het schoolsysteem, inmiddels wordt onderkend dat ook de institutie(s) zelf en de docenten hierin een belangrijke rol spelen en culturele sensitiviteit daarbij van groot belang is (Denessen, 2020; Glastra & Van Middelkoop, 2018; Meerman, De Jong & Wolff, 2018). We zullen ingaan op de gevolgen van een steeds diverser wordende studentenpopulatie, het belang van aandacht voor diversiteit en inclusie en de rol en bijdrage van onderwijsinstellingen.

We starten met een beschrijving van de steeds meer divers wordende hoger onderwijsinstellingen en het belang van inclusief denken in een diverse context.

Diversiteit en inclusie in het HO

'In onze klas zie je echt groepjes. De Surinaamse, Antilliaanse en Afrikaanse meiden zitten bij elkaar, de Marokkaanse meiden ook. Je hebt een groepje Turkse en Marokkaanse jongens, een groepje Nederlandse jongens en een groepje Nederlandse meisjes. Dat was eigenlijk al zo vanaf het begin. Wij (Nederlanders met een migratie achtergrond, MJ) snappen elkaar toch beter. Onze culturen lijken ook meer op elkaar dan op die van echte Nederlanders' (Surinaamse vrouwelijke studente).

Door Merry en Boussaid (2017) is diversiteit 'het woord van het decennium' genoemd. Diversiteit kan worden beschouwd als een verzamelnaam voor de veelheid aan verschillen die bestaan tussen mensen. Dat kan gaan om herkenbare verschillen zoals iemands geslacht, leeftijd, etnische achtergrond, intelligentie of handicap. Maar diversiteit gaat ook over minder gemakkelijk herkenbare verschillen die bestaan tussen mensen zoals iemands geaardheid, persoonlijkheid, sociale klasse, religie of expertise, die niet direct zichtbaar zijn voor anderen (Davidovic & Terlouw, 2015).

In het hoger onderwijs bestaat inmiddels veel aandacht voor diversiteit. Het besef wordt breed gedragen dat aandacht voor diversiteit een gezamenlijk belang betreft, dat het goed is kennis en ervaringen te delen en samen uitgangspunten voor beleid te formuleren. En ofschoon veel mensen diversiteit als iets positiefs typeren, wordt diversiteit nog altijd gerelateerd aan achterstand. In het slechtste geval wordt diversiteit gerelateerd aan extra tijd en moeite, waar in de praktijk niemand zin in zou hebben. Door deze nog altijd bestaande focus op 'moeite' of 'achterstand' is er vaak te weinig zicht op de betekenis en kracht van diversiteit (Ghorashi, 2006) en de successen en good practices die er ook volop zijn (De Jong & Nelis, 2018).

Een diverse onderwijscontext betekent niet automatisch een inclusieve onderwijscontext. In de literatuur worden twee terugkerende elementen zichtbaar als het om inclusie gaat. Ten eerste gaat het om het gevoel te hebben erbij te horen (toebehoren) en ten tweede gaat het om het gevoel dat je jezelf kunt zijn binnen een groep (authenticiteit). Een inclusieve onderwijscontext verlangt een continu afstemmen met alle actoren, waarbij individuele en groepsbelangen op elkaar zijn betrokken (Carpani & Malini, 2019). Het idee dat de hoger onderwijscontext neutraal terrein zou zijn waar elke student zich op basis van zijn of haar talent zou kunnen ontwikkelen, blijkt in de praktijk niet te kloppen (Wolff & De Jong, 2018). Inclusie vereist ook het meenemen van de perspectieven van iedereen als je met elkaar omgaat, bijvoorbeeld in de klas, bij het maken van beleid of bij het ontwikkelen van een nieuw curriculum.

Diverse onderzoekers (Cairo, 2019; Wolff & De Jong, 2018) benadrukken de relatie die bestaat tussen diversiteit en inclusie. Waar het bij diversiteit met name gaat over verschillen tussen mensen, gaat het bij inclusie om het vermogen een context tot stand te brengen waarin iedereen zich thuis voelt, gewaardeerd weet en ook in staat is een bijdrage te leveren aan diezelfde cultuur.

Diversiteit als uitgangspunt voor het handelen in het onderwijs betekent ook het besef dat dit soms lastig kan zijn, dat er momenten kunnen zijn dat je het als docent of beleidsmaker eenvoudigweg niet weet. En als je je niet altijd herkent in opvattingen of gedragingen van anderen, hoeft dat niet te betekenen dat je je eigen morele waarden opzij dient te schuiven. Wat het wel betekent, is dat je in de relaties die je met anderen ontwikkelt, je bewust bent van jouw eigen perspectief op de werkelijkheid en dat je je realiseert dat jouw perspectief anders kan zijn dan dat van anderen. Het betekent ook dat je in staat bent 'over' jouw eigen perspectief te kijken (Saharso, 2017). Het gaat erom dat je verschillen die tussen jou en ande-

ren kunnen bestaan, respecteert, daar niet meteen een oordeel over geeft maar dat oordeel opschort, zodat een veilige context ontstaat waarin je elkaar kunt leren kennen. Zo'n context wordt door Ghorashi (2006) een 'tussenruimte' genoemd. Zij stelt ook dat onbevooroordeeld luisteren een context veilig genoeg maakt om ervaringen in openheid te delen en te vertellen hoe ervaringen die je in het verleden hebt opgedaan, kunnen doorwerken in het hier en nu en tevens richting geven aan de toekomst. Het is de taak van het hoger onderwijs om die tussenruimtes te creëren (De Jong, 2018).

De hiervoor genoemde 'tussenruimte' is een voorwaarde voor inclusie. Loobuyck (2017) stelt dat een inclusieve context minimaal begint met een gedeelde cultuur. Hij stelt dat het onderwijs een sleutelrol vervult bij het ontwikkelen van een gedeelde maatschappelijke cultuur. Dit betekent echter eveneens dat hieraan voorafgaand, binnen die schoolcontext zelf, sprake moet zijn van een veilige omgeving waarin management, docenten en studenten samen kunnen werken aan die veilige, gedeelde cultuur.

Ook in het werk van Banks (1993, 2016) zien we de brede definitie van diversiteit en de relatie met inclusie in zijn model van multicultural education (MCE). Zijn definitie van multicultural verwijst naar diversiteit wat betreft cultuur, gender, sociale klasse of etniciteit. Zijn model omvat de volgende vijf dimensies die als uitgangspunt dienen bij het ontwerpen van een inclusieve leeromgeving.

1. Content integration: docenten richten hun colleges zo in dat alle studenten zich herkennen in de lesstof en in de voorbeelden die tijdens de colleges worden gegeven.
2. Knowledge instruction: docenten leren studenten vanuit verschillende perspectieven naar situaties en vraagstukken te kijken en gaan daarbij ook in op bias en eenzijdige referentiekaders.
3. Equity pedagogy: docenten zijn zich bewust van verschillen tussen studenten en passen hun lesmethode en pedagogische aanpak daarop aan. Ze voelen zich er verantwoordelijk voor dat alle studenten zich thuis en betrokken voelen bij de les en inbreng kunnen en durven hebben in de les en in hun eigen leerproces. Het betekent dat een docent kritisch reflecteert op het eigen handelen: geef ik alle studenten evenveel aandacht en zorg ik er met mijn lesaanpak voor dat alle studenten gelijke kansen hebben op succes?
4. Prejudice reduction: docenten realiseren zich dat ze een belangrijke rol spelen bij het tot stand komen van een veilig klimaat in de schoolcontext. Een sfeer die vrij is van (voor)oordelen en waarin studenten worden uitgedaagd elkaar te bevragen, te leren kennen en elkaar te stimuleren. Loobuyck (2017) toont aan dat als studenten gelijke behandeling ervaren, een gemeenschappelijk doel hebben en een goede begeleiding vanuit docenten ontvangen, een diverse groep heel succesvol kan zijn.
5. Empowering schoolculture: een onderwijscultuur werkt empowerend voor studenten als iedereen ervaart dat er sprake is van gelijke behandeling en gelijke kansen, ongeacht iemands etnische, culturele, religieuze of genderidentiteit.

Omdat het bij een schoolcultuur niet alleen om zichtbare uitingsvormen van gedrag gaat, maar ook om de onzichtbare uitingsvormen is het van cruciaal belang dat het management haar boodschap van inclusie en verbinding niet alleen uitdraagt, maar ook voorleeft.

Deze dimensies dienen gezamenlijk en in onderlinge samenhang te worden ingezet en docenten (teams) zouden in dat proces moeten worden ondersteund om handelingsperspectieven te kunnen ontwikkelen. De handelingsperspectieven voor docenten om effectief lesgeven in een diverse klas tot stand te brengen en inclusie te realiseren, ontstaan niet via het afvinken van 'to do or not to do'-lijstjes. Verschillende onderzoekers (Bon & Desplenter, 2017; De Jong & Nelis, 2018; Janssen, Mulders & Pereboom, 2019; Schneider & Preckel, 2017) komen tot een aantal handelingsperspectieven die geclusterd zijn rondom vier thema's:

1. het stimuleren van studentmotivatie en -betrokkenheid.
2. het bieden van structuur en duidelijkheid.
3. het stimuleren van een cultuur van openheid.
4. een kritische reflectie op het eigen gedrag en de eigen houding.

Tavecchio (2020) geeft in haar proefschrift aan dat bij het realiseren van deze handelingsperspectieven de inzet van levensverhalen, waarin unieke, individuele verhalen ('kantelmomenten') en betekenisvolle gebeurtenissen ('critical incidents') eveneens bijdragen aan een inclusieve onderwijscontext. Ze benadrukt het belang van het begrip vanuit docenten voor verhalen van alle studenten, in het bijzonder de 'stilgemaakte (silenced), verborgen, onbewuste verhalen', die in veilige tussenruimtes gedeeld worden, waardoor ontmoetingen en uitwisselingen plaats kunnen vinden.

In deze ontmoetingen vindt empowerment en ervaren inclusiviteit plaats. Maar dan alleen als de context (leeromgeving) safe, brave en daring (veilig, moedig en gewaagd) is, hetgeen volgens Tavecchio (2020) een specifieke pedagogiek vereist. Een pedagogiek waarin het delen van verhalen centraal staat. Ze stelt terecht vast dat dit alleen kan ontstaan als leeromgevingen eerst veilig zijn, waardoor er moed ontstaat bij studenten en docenten om hun verhalen te delen en tegelijkertijd ook durf aanwezig is om een tegengeluid te laten horen. Verder in het hoofdstuk zal hier nader op worden ingegaan.

Als het gaat om diversiteit en inclusie, gaat het in onze opvatting niet zozeer om een meer of minder relevant aandachtspunt zoals het hoger onderwijs er zoveel kent, maar is diversiteit het perspectief waarmee het hoger onderwijs de toekomst zou moeten bezien (Griffin & Care, 2015). Dit perspectief wijst diversiteit en inclusie aan als een hoofdkenmerk van de globaliserende en multiculturele Nederlandse samenleving waarin wij leven en biedt een leidraad voor het herkennen en inzetten van talenten van (alle) jongeren. Denken vanuit een diversiteit- en inclusieperspectief impliceert dat hoger onderwijsinstellingen elke innovatie, oplossing en besluit in (de organisatie van) het onderwijs zouden moeten toetsen

op de gevolgen voor diversiteit en inclusie en dat zij ervoor moeten zorgen dat de onderwijscontext zelf kan worden getypeerd als een 'safe and daring place' voor alle actoren die zich in deze context bevinden.

Dit uitgangspunt is zeer relevant omdat er twee mythes bestaan over een diverse onderwijscontext. Ten eerste: elke student heeft evenveel kans op studiesucces en ten tweede: een diverse onderwijscontext leidt tot een diverse vriendengroep (De Jong & Nelis, 2019). In hun onderzoek laten De Jong en Nelis (2018) zien dat op deze aannames nogal wat valt af te dingen.

Veranderende context: COVID-19 en BLM

De Franse socioloog Pierre Bourdieu stelt dat inzicht in relaties tussen mensen of gebeurtenissen die zich voordoen niet plaatsvindt door uitsluitend te focussen op wat er gebeurt of wat er wordt gezegd, maar door deze processen vanuit de sociale ruimte waarin ze plaatsvinden in ogenschouw te nemen. Bourdieu noemt deze sociale ruimte een 'veld' (Bourdieu, 2005). Het gaat daarbij om onderling van elkaar verschillende en van elkaar onderscheiden domeinen waarin het leven van iemand zich afspeelt (Bourdieu & Wacquant, 1992). Bourdieu beschouwt het onderwijs daarbij als een autonoom veld, naast andere autonome velden zoals religie, economie, politiek of kunst en cultuur (Bourdieu, 2005).

Binnen het veld van het onderwijs bevindt zich een breed scala aan actoren (door Bourdieu 'spelers' genoemd), zoals opleidingsmanagers, docenten, studenten, beleidsmakers en overheid, die zich positioneren op grond van verwachtingen, specifieke regels die in het veld gelden en (veronderstelde) machtsverhoudingen. Het hoger onderwijs kan dan ook worden beschouwd als een relatief autonoom veld in Bourdieuaanse zin: een context met daarin actoren met verschillende machtsverhoudingen waar specifieke regels gelden. Niet iedereen heeft in het veld gelijke en gelijkwaardige posities en niet voor iedereen zijn de expliciete en impliciete regels binnen het veld herkenbaar.

Om binnen een veld macht te verwerven, is kapitaal nodig, in het bijzonder cultureel en sociaal kapitaal. Waar het bij cultureel kapitaal gaat om kennis, houding en vaardigheden, volgens Bourdieu met name om die kennis, houding en vaardigheden die in hoger opgeleide kringen worden gewaardeerd, gaat het bij sociaal kapitaal om relaties en netwerken (Bourdieu, 1997).

Ook in het veld van het hoger onderwijs is sprake van een breed scala aan spelers: studenten, docenten, beleidsmakers, onderwijsmanagers, de overheid. Bourdieu (1997) beschrijft in zijn werk dat studiesucces niet alleen wordt bepaald door kennis en vaardigheden, maar ook door het begrijpen van in het onderwijs geldende waarden, normen en opvattingen. Aangezien veel van deze kennis hierover tijdens iemands opvoeding wordt overgedragen, is het volgens Bourdieu een sociale mythe dat iedereen binnen het onderwijs gelijke kansen heeft om succesvol te zijn in zijn of haar studieloopbaan omdat jongeren met de bagage vanuit hun opvoeding het onderwijs instromen.

In Nederland speelt onderwijs een belangrijke rol. Het wordt gezien als grondlegger van maatschappelijk succes en sociale stijging (Herweijer, 2010; WRR, 2006). Een heersende opvatting over onderwijs is bovendien dat het onderwijs ervoor zorgt dat migranten in Nederland emanciperen en integreren (Gijsberts & Dagevos, 2010). Bourdieu laat in zijn werk helder zien door welke mechanismen in het hoger onderwijs bestaande machtsverschillen, en daarmee ongelijke kansen, worden gereproduceerd (Bourdieu & Passeron, 1997).

‘Ik denk dat de kansenongelijkheid die er al was, is aangescherpt en zichtbaarder is geworden door Corona. Ook letterlijk zichtbaar, want via de Teammeetings kwam je in de huiskamers van de studenten terecht. Die thuissituatie bleek ook van grote invloed op het studiesucces en welbevinden van onze studenten. Het maakt natuurlijk ook nogal wat uit of je klein behuist bent, mantelzorg moet verlenen, je bijbaan bent kwijtgeraakt en amper kunt rondkomen, laat staan boeken kopen, of dat je een grote eigen kamer hebt, ouders die je helpen bij je schoolwerk en je geen zorgen hebt over je inkomen. Door die aanscherping en zichtbaarheid van de bestaande kansenongelijkheid is ook de urgentie om dit daadwerkelijk aan te pakken de afgelopen periode duidelijk geworden’ (lector Randstedelijke hogeschool).

Gesteld kan worden dat het veld van het hoger onderwijs zich kenmerkt door een toenemende complexiteit en dynamiek. In het bijzonder de toename en veranderde samenstelling van de studentenpopulatie hebben een grote impact gehad op het veld (De Jong, 2012; Glastra & Van Middelkoop, 2018; Meerman et al., 2018). Het afgelopen jaar heeft de Black Lives Matter beweging een grote invloed gehad op onderwijsinstellingen omdat aandacht voor en toenemend bewustzijn van de onvrede onder studenten van kleur sterker werd geagendeerd. Daarnaast heeft de COVID-19 epidemie, een grote invloed op het onderwijsveld. Bestaande (kansen) ongelijkheid is verder versterkt en vanaf het begin van de epidemie werd duidelijk dat met name kwetsbare jongeren, waaronder eerste generatie studenten of studenten uit een lage sociaal economische klasse, veel last zouden ondervinden van de veranderende context. Door diverse wetenschappers is hiervoor al in een vroeg stadium gewaarschuwd (Adrichem et al., 2021; Bol, 2020; Crul & De Jong, 2020).

De hiervoor geschetste ongelijke machtsverhoudingen in het veld van het hoger onderwijs en de veranderde context als gevolg van BLM en COVID-19 hebben een grote impact op het denken over diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs zoals hierna zal worden besproken.

Black lives matter

Na de dood van George Floyd door politie optreden in de Verenigde Staten, ontstond over de hele wereld een golf van protesten tegen het geweld tegen zwarte bevolkingsgroepen. De Black Lives Matter (BLM) beweging ontstond en heeft het gepolariseerde debat in de samenleving en binnen onderwijsinstellingen verder op

scherp gezet: studenten van kleur komen op voor hun rechten en benadrukken de ongelijke kansen in de samenleving en in het hoger onderwijs. En daarmee hun wens geïncorporeerd te worden.

Het gaat enerzijds om het meer bespreekbaar maken van thema's als wit privilege, racisme en het curriculum dat in hun ogen 'te wit' en 'te westers' zou zijn, maar anderzijds ook om het aan de orde stellen van het slavernijverleden, de gevolgen die dat nog altijd heeft voor de nakomelingen en het effect van kleur in de samenleving en het onderwijs als het gaat om gelijke kansen. Nog altijd blijkt dat iemands huidskleur van invloed is op kansen als het gaat om bijvoorbeeld het vinden van een stageplek; studenten van kleur worden door werkgevers in vergelijking met hun 'witte' medestudenten als 'minder goed' beschouwd (De Jong & Ghorashi, 2021). Het praten hierover binnen de onderwijscontext blijkt voor veel studenten en docenten nog altijd heel complex (Trip, 2020).

Volgens Trip (2020) is een gebrek aan kritische aandacht voor gebeurtenissen in het heden en het verleden rond Nederlanders van kleur de oorzaak van het in stand houden van de mythe dat Nederland een tolerante en post-rationale samenleving is, waarin ras geen rol meer zou spelen. Het aan de orde stellen en bevragen van alledaags racisme, maar ook het historisch racisme, zorgt voor ongemak. Dit ongemak is ook in het onderwijs waar te nemen (De Jong & Nelis, 2018; Trip, 2020).

Gesteld kan worden dat de BLM-beweging in het hoger onderwijs impact heeft op bestaande machtsverhoudingen, die ter discussie stelt en kritisch bevrucht, maar er ook voor heeft gezorgd dat er meer aandacht is voor ongelijkheid in het onderwijs, racisme en uitsluiting van studenten van kleur. Veel hoger onderwijsinstellingen hebben medio 2020 dan ook een manifest opgesteld waarin ze zich uitspreken voor diversiteit en inclusie binnen hun onderwijsinstellingen.

De BLM-beweging heeft ervoor gezorgd dat veel jongeren van kleur zich meer bewust zijn van hun positie in het onderwijs en daarvoor durven op te komen. Daarnaast is meer aandacht gekomen voor de opzet en samenstelling van het curriculum: vanuit welke perspectieven is het curriculum opgebouwd? Worden er concrete activiteiten ondernomen om studenten van kleur zich meer te laten thuisvoelen binnen de onderwijscontext en is de dialoog levendiger dan ooit als het gaat om het zijn van een student van kleur binnen de Nederlandse samenleving.

COVID-19

Vanaf maart 2020 beheerste de epidemie COVID-19 de Nederlandse samenleving en daarmee ook het Nederlandse onderwijs. Binnen een jaar was sprake van twee lockdowns en veranderde het Nederlandse onderwijs ingrijpend. Niet langer was school een plek waar je dagelijks naartoe ging, maar werd thuisonderwijs een begrip: binnen afzienbare tijd gingen scholen noodgedwongen over tot online onderwijs. Al vanaf de eerste lockdown klonken waarschuwingen vanuit beleidsmedewerkers en onderzoekers dat COVID-19 bestaande ongelijkheid verder zou versterken: jongeren met een kwetsbare achtergrond als gevolg van hun sociaal economische klasse of eerste generatie student zijnde in het hoger onderwijs er-

voeren aanzienlijk grotere problemen dan hun leeftijdsgenoten afkomstig uit een hogere sociaal economische klasse (Bol, 2020). Een gebrek aan vrijwel alles: een rustige werkplek, goed werkend internet, ondersteuning bij de studie of gebrek aan geld vanwege het wegvallen van een bijbaan. Tegelijkertijd werd zichtbaar dat voor sommige jongeren online studeren en de lockdown juist rust en structuur gaf. Gezamenlijk onderzoek van TU-Eindhoven, Universiteit Twente en Universiteit Utrecht of onderzoek van de Universiteit Leiden laat bijvoorbeeld zien dat de veerkracht van jongeren niet moet worden onderschat en de impact van COVID-19 weliswaar groot is, maar niet onoverkomelijk hoeft te zijn (Eiko, 2020).

Inmiddels wordt echter steeds scherper zichtbaar dat COVID-19 bepaalde groepen jongeren langdurig op achterstand heeft gezet: als gevolg van het gebrek aan hulpmiddelen kunnen ze geen of moeizaam online onderwijs volgen, het verliezen van een bijbaan heeft onmiddellijk gevolgen voor het kunnen aanschaffen van studiemateriaal, door het ontbreken van een rustige studieruimte thuis, komen tentamens in de knel. Daarnaast zorgt COVID-19 ervoor dat jongeren die een sterk eigen netwerk missen gevoelens van somberheid en eenzaamheid ervaren, hetgeen eveneens een negatieve impact heeft op hun studie (Adrichem et al., 2021). Ander onderzoek laat zien dat veel docenten niet waren voorbereid op de snelle omschakeling naar online onderwijs. Wolff en Zijlstra (2020) noemen docenten 'absolute beginners' als het gaat om het effectief aanbieden van online onderwijs. Daarnaast toont onderzoek van Van Middelkoop (Glastra & van Middelkoop, 2018) aan dat ook docenten gevoelens van onmacht, onzekerheid en depressie ervaren door COVID-19, hetgeen van invloed is op hun functioneren als professional.

De gevolgen van de COVID-19 epidemie en de uiteindelijke gevolgen voor de kansengelijkheid in het Nederlandse onderwijs zal zich nog uitkristalliseren. Dat het een langdurig negatief effect heeft op kwetsbare groepen studenten, veelal met een migratieachtergrond, is al wel duidelijk, waardoor gesteld kan worden dat aandacht voor diversiteit en inclusie als gevolg van deze veranderende omstandigheden zeer relevant is.

COVID-19 heeft ervoor gezorgd dat veel studenten zich kwetsbaar en eenzaam voelen en zich grote zorgen maken over hun studievoortgang en toekomst. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het welzijn van studenten gedurende coronatijd achteruit is gegaan (Adrichem et al., 2021). COVID-19 heeft ook aangetoond dat onderwijs veel meer is dan het overbrengen van kennis, en dat de sociale component, de fysieke interactie tussen docenten en studenten en studenten onderling, van buitengewone waarde is in het leerproces (Kappe & De Jong, 2020), ondanks het verschijnsel dat nieuwe vormen van intimiteit ontstaan gedurende het online onderwijsproces.

Gevolgen van veranderende context

We hebben hiervoor vastgesteld dat de context van het hoger onderwijs voor veel actoren die zich in dit veld bewegen een complexe microkosmos is (De Jong

& Nelis, 2018). Het is een dynamische en veranderlijke wereld waarin jongeren niet alleen met hun studie bezig zijn, maar waarin ook vriendschappen ontstaan en identiteiten worden ontwikkeld. Waar beelden en (voor)oordelen over elkaar worden ontkracht of juist bevestigd. We hebben ook geconstateerd dat het hoger onderwijs niet voor elke jongere bekend terrein is en er ook deuren (hbo diploma) gesloten blijven als iemand op basis van zijn of haar sociaal of cultureel kapitaal, sociaal economische status of migratieachtergrond niet de gangbare sociale normen beheerst. Daarnaast is geconcludeerd dat niet alle docenten zich even soepel tot de veranderende context kunnen verhouden. De veranderende studentinstroom in combinatie met een hoge werkdruk waar al jarenlang aandacht voor wordt gevraagd, zorgt ervoor dat veel docenten zich handelingsverlegen voelen en zich vaak niet herkennen in de studenten aan wie ze lesgeven (De Jong & Nelis, 2018). Ten slotte is geconstateerd dat de COVID-19 epidemie bestaande kansenongelijkheid heeft versterkt: jongeren die al kwetsbaar waren, dreigen verder achterop te raken met hun studie. De emancipatiemotor van het hoger onderwijs hapert.

Nu al zijn hoger onderwijsinstellingen druk bezig met het vormgeven van het onderwijs voor de periode ‘na corona’, waarbij ervan kan worden uitgegaan dat het aanbieden van een mix van fysiek en online onderwijs blijvend zal zijn (blended onderwijs). Belangrijk is hierbij dat een goede aansluiting op het afnemende beroepenveld bestaat. Dat een inhoudelijke aansluiting wat betreft vaardigheden en het curriculum niet altijd voldoende blijkt te zijn voor toegang tot de arbeidsmarkt voor alle studenten, zal hierna worden toegelicht.

‘Nadat ik zestig keer was afgewezen of gewoon niks had gehoord op mijn sollicitaties naar een stageplek, was ik er zo klaar mee dat ik besloot een andere naam op mijn brief en CV te zetten. Ik bedacht een heel Nederlands klinkende naam, Rosemarijn de Vries. Toen ik onder deze naam bij dezelfde organisaties solliciteerde, werd ik wel uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Het voelde heel dubbel. Aan de ene kant was ik heel verdrietig omdat het dus toch aan mijn naam had gelegen. Aan de andere kant was ik echt blij, het lag dus niet aan mijn brief of aan mijn CV, ik was wel goed, alleen mijn naam niet’ (HBO studente met Indonesisch Nederlandse achtergrond).

Een ander gevolg van de veranderende context is de toenemende aandacht voor ongelijke kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld bij het vinden van een stage- of afstudeerplek. Al geruime tijd is bekend dat studenten met een migratieachtergrond minder gemakkelijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt dan studenten zonder migratieachtergrond. Het vinden van een plek op de arbeidsmarkt is voor vrijwel alle studenten geen eenvoudig proces. Feit is dat de overgang van school naar stage- en/of werk een tijdsinvestering vraagt, maar bovenal kennis van culturele codes, een relevant cv en een goed netwerk. Uit onderzoek blijkt dat studenten met een migratieachtergrond in deze zoektocht naar een stageplek of werk extra veel belemmeringen ervaren (De Jong & Van

Rooij, 2021; Meng et al., 2016). Hoewel jongeren met een migratieachtergrond de afgelopen jaren steeds beter zijn opgeleid, moeten zij nog altijd twee tot drie keer vaker solliciteren om een stageplek te vinden dan jongeren zonder migratieachtergrond. Recent onderzoek van SEO (Bisschop et al., 2020) toont aan dat het verschil in arbeidsparticipatie tussen jongeren met een Nederlandse achtergrond en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond, maar liefst 18,9 procentpunt bedraagt.

Ook blijkt dat de ongelijkheid tussen jongeren met en zonder migratieachtergrond in de eerste maanden van de coronacrisis is toegenomen als gevolg van de keuze voor opleidingen die minder goed aansluiten op dat wat de arbeidsmarkt momenteel vraagt (Zwetsloot et al., 2020). Daarnaast stelt Dagevos (2020) dat baankansen van jongeren met een migratieachtergrond een directe relatie hebben met de economische situatie: als het economisch goed gaat, krijgen deze jongeren snel een baan, maar als het economisch minder gaat, zijn ze juist extra kwetsbaar.

Voor zowel de zoektocht naar een stage als het vinden van betaald werk geldt dat het verschil tussen studenten met en zonder migratieachtergrond slechts beperkt kan worden verklaard door harde kenmerken als cijferlijsten, opleidingsrichting of -niveau. De rest wordt, in het geval van studenten met een migratieachtergrond, 'onverklaarde achterstand' genoemd. In de loop der jaren zijn dan ook vele onderzoeken uitgevoerd om deze achterstand toch te kunnen verklaren (zie De Jong et al., 2017; Kappe & De Jong, 2017; Klooster, Koçak & Day, 2016; Klooster et al., 2020) waarin aspecten als studiekeuze, het wel of niet beschikken over relevante netwerken, de rol van ouders bij het vinden van een stageplek, het kennen van sociale codes of de rol van het onderwijs worden belicht.

Op verschillende momenten gedurende het zoekproces komen nog altijd ongelijke kansen naar voren: niet alleen bij het al dan niet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, ook in situaties tijdens sollicitatiegesprekken of in de wijze waarop studenten worden afgewezen voor een stageplek of werk. De COVID-19-crisis heeft bovendien de urgentie vergroot; jongeren met een migratieachtergrond hebben zeer grote moeite met het vinden van een stageplek of werk nu veel organisaties in een crisis zijn beland. Op LinkedIn staat inmiddels een veelheid aan oproepen voor een stageplek of werk vanuit deze groep jongeren. Ook onderwijsinstellingen maken zich zorgen over de stagnatie in de stageplekken en de moeite die sommige studenten hebben een passende stageplek of werk te vinden (De Jong & Hermes, 2021).

Uit medio 2021 te verschijnen onderzoek van de Vrije Universiteit en Hogeschool Inholland (De Jong et al. 2021) blijkt dat door COVID-19 veel organisaties in de problemen zijn geraakt en als gevolg daarvan teruggaan naar 'normmedewerkers', autochtone Nederlanders uit de middenklasse. Studenten met een migratieachtergrond komen daardoor op achterstand te staan bij hun zoektocht naar een stage- of afstudeerplek. De gevolgen hiervan zijn groot, niet alleen is sprake van studievertraging, maar ook van gevoelens van te worden uitgesloten, hetgeen kan leiden tot eenzaamheid, depressie of het vroegtijdig staken van de opleiding.

Gesteld kan worden dat een effectieve aanpak van stagediscriminatie een samen-

spel vereist van het onderwijs, het werkveld en de studenten (Ministerie van SZW, 2021). Inmiddels staat het onderwerp hoog op de agenda.

Wat te doen?

‘Ik denk dat het heel belangrijk is dat niet alleen de studentenpopulatie divers is of dat er aandacht wordt besteed aan verschillende perspectieven in het curriculum, maar dat ook de docentenpopulatie verandert. Dat die ook meer divers wordt. Dat ik me erin kan herkennen. Je wilt toch het gevoel hebben dat je bij iemand terecht kunt die je ook begrijpt. Niet alleen over schoolingen, maar ook over wat je meemaakt in je leven. Ik kijk dan vooral naar het karakter en de persoonlijkheid van een docent, of je dezelfde achtergrond hebt, is niet noodzakelijk, maar maakt het wel makkelijk. Kijk, iemand die oud, ouder dan zestig jaar bedoel ik dan, wit en grijs is, staat toch wel wat ver van mij af, zeg maar’ (Marokkaans Nederlandse studente).

In deze afsluitende paragraaf zullen we concrete maatregelen toelichten waarmee onderwijsinstellingen diversiteit en inclusie kunnen stimuleren, rekening houdend met de veranderde context en toenemende spanningen/polarisatie in de samenleving.

In het voorgaande hebben we een aantal zaken geconstateerd: een steeds meer divers wordende onderwijscontext waarin nog altijd sprake is van kansenongelijkheid. Deze kansenongelijkheid is scherp geagendeerd door zowel de BLM-beweging als de COVID-19 epidemie. Tegelijkertijd zien we ook dat hoger onderwijsinstellingen het thema diversiteit en inclusie hebben omarmd en beogen op institutioneniveau maatregelen te treffen die kansengelijkheid stimuleren. Op opleidingsniveau is aandacht voor het opleiden van docenten om effectief les te geven in een diverse klas en wordt het curriculum bekeken in het licht van herkenbaarheid voor alle studenten. Op studentniveau is sprake van allerlei initiatieven om studenten participierend een plek te geven binnen het onderwijs: via communities, mentoringprojecten, studentassistenten en -buddy’s. Dit zijn initiatieven die wij toejuichen en die ook noodzakelijk zijn om ‘safe and daring spaces’ binnen de onderwijscontext zelf tot stand te brengen.

Wat kenmerkt een onderwijsinstelling die ervoor zorgt dat alle jongeren enthousiast zijn over hun studie en die bovendien succesvolle onderwijservaringen stimuleert? Volgens Wolff en De Jong (2018) gaat het bij deze vragen om drie wezenlijke opdrachten voor het onderwijs die in samenhang moeten plaatsvinden:

1. Inzichtelijk maken van de werkzame mechanismen achter interacties tussen docenten en studenten;
2. Een veilige leeromgeving creëren als voorwaarde, die wordt gefaciliteerd door het management;
3. Het beschikken over handelingsperspectieven voor het bevorderen van een inclusieve leeromgeving.

Om inclusie tot stand te brengen en in stand te houden gaat het volgens Wolff en De Jong (2018) bovendien om vier thema's, die niet nieuw zijn, maar in de praktijk (nog) niet altijd als prioriteit in het hoger onderwijs worden gezien:

- Het stimuleren van studentmotivatie en -betrokkenheid;
- Het zorgdragen voor structuur en duidelijkheid wat betreft vereiste studievaardigheden, colleges en toetsing;
- Het bewerkstelligen van een cultuur van openheid binnen de opleiding;
- Een voortdurende kritische reflectie op het eigen gedrag en de eigen houding.

Diversiteit en inclusie staan al geruime tijd hoog op de agenda's van hoger onderwijsinstellingen. Het blijkt een noodzakelijke voorwaarde te zijn om kansengelijkheid voor iedereen te bewerkstelligen. Vaak wordt gedacht dat dit vraagstuk met behulp van 'to do lijstjes' kan worden opgelost, maar het vereist meer. Het begint met het besef dat het verandering (transformatie) vereist van de hele onderwijscontext. Beleid alleen is niet voldoende, het vereist ook het naleven en voorleven ervan om te voorkomen dat het een papieren tijger wordt met uitsluitend goede intenties die niet tot leven komen.

Dit betekent dat tegelijkertijd met het veranderingsproces, ook verbeeldingskracht van iedereen in het hoger onderwijs nodig is, om verder te kijken dan dat wat vanzelfsprekend is (Ghorashi & Ponzoni, 2013). Ook zijn vanuit management en opleidingsteams daadkracht en overtuigingskracht nodig om deze verbeelding te vertalen naar een langetermijnproces van investeringen. Zoals gesteld, wordt de mate van diversiteit en inclusie in het (hoger) onderwijs niet verbeterd door één enkele interventie, bijvoorbeeld het aannemen van docenten met een migratieachtergrond of het invoeren van een mentoringprogramma, maar door een aaneenschakeling van interventies die op verschillende niveaus aan elkaar verbonden zijn.

Om het hoger onderwijs divers en inclusief te maken, is het belangrijk dat diversiteit en inclusie worden gedragen en voorgeleefd door alle actoren in het hoger onderwijs. Dat er ruimte wordt gemaakt voor het delen en laten zien van succesvolle verhalen binnen een veilige context. Ruimte bieden aan deze verhalen van diversiteit en inclusie in de organisatie en de kennis uit deze verhalen onderdeel laten uitmaken van een structurele reflectie en structureel leerproces binnen het onderwijs is een belangrijke vervolgstap. Deze verhalen zijn essentieel om de verbeeldingskracht van studenten, docenten, medewerkers en leidinggevenden, maar ook het werkveld te voeden en zo verder te kunnen kijken dan de status quo (De Jong et al. 2021).

Het vaststellen en monitoren van specifieke doelen binnen het gehele veranderingsproces speelt eveneens een belangrijke rol in het veranderen van hoger onderwijsinstellingen. Om de gewenste resultaten te behalen en inzichtelijk te maken, is het van belang om de verandering zelf inzichtelijk te maken, door leerelementen in het proces in te bouwen en daarmee reflectiemomenten (zie bijvoorbeeld Ghorashi & Ponzoni, 2013).

Door het meer divers en inclusief maken van hogescholen als een (leer)proces te beschouwen, ontstaat ook ruimte om grip te krijgen op subtiële en impliciete vormen van in- en uitsluiting die in het onderwijs voorkomen en van invloed zijn op het welbevinden en het studiesucces van studenten, waar onder meer de BLM-beweging aandacht voor heeft gevraagd.

Organisatieveranderingen kunnen ook spanningen met zich meebrengen in de dagelijkse praktijk. Het is belangrijk hier ook bij stil te staan. De dagelijkse gang van zaken wordt immers ter discussie gesteld en comfortzones worden doorbroken. Het is daarom essentieel om veilige ruimtes voor nieuwe ontmoetingen te creëren (Ghorashi & Ponzoni, 2013), zoals we hierboven hebben beschreven. Een veilige ruimte waarin onderwijsmedewerkers op verschillende niveaus betekenisvolle dialogen met elkaar voeren. Dit vraagt niet alleen om ruimte maar ook om tijd, openheid en de vaardigheid om naar anderen te luisteren. Door het structureel faciliteren van dergelijke veilige ruimtes, ontstaan kansen om diversiteit en inclusie daadwerkelijk tot bloei te laten komen.

Het is eveneens belangrijk om lange termijn investeringen in een meer inclusieve organisatie te borgen. Daarbij zijn ook horizontale netwerken of communities van belang. Deze groepen kunnen als een vangnet fungeren die de interne ervaringen en kennis vanuit de hele organisatie aan elkaar verbinden. En kunnen leermomenten uit deze verbinding worden vertaald naar inclusieve acties in de praktijk (Ghorashi & Sabelis, 2013). Door succesvolle verhalen, maar ook de leermomenten in de dagelijkse onderwijspraktijk of rondom interventies te delen, hoeft niet telkens het wiel opnieuw te worden uitgevonden. Door succesvolle verhalen van inclusie in de organisatie naar voren te brengen en deze verhalen onderdeel te laten worden van structurele reflecties en leerprocessen binnen organisaties en leernetwerken, wordt ten slotte een bijdrage geleverd aan het meer divers en inclusief zijn van onderwijsinstellingen.

Structurele organisatieveranderingen, gericht op het meer divers en inclusief maken van het hoger onderwijs vereisen naast uitgesproken voornemens ook daadwerkelijke inspanningen van iedereen. Dat is geen eenvoudige opgave, maar pas als dat daadwerkelijk wordt geïntegreerd in de dagelijkse werkpraktijk en wordt beschouwd als een voortdurend leerproces, zal de aandacht voor diversiteit en inclusie blijvend zijn.

Literatuur

- Adrichem, L., Meijer, J., De Jong, M.A., Toonen, S., De Boer, M.R., Woelders, C.S. & Kappe, F.R. (2021). *Vier muren en een scherm*. Lectoraten Studiesucces en Diversiteitsvraagstukken. Haarlem: Hogeschool Inholland.
- Banks, J.A. (1993). Multicultural education: Historical development, dimensions,

- and practice. *Review of Research in Education*, 19, 3-49.
- Banks, J.A. (2016). *Cultural diversity and Education*. New York: Routledge.
- Bisschop, P., Zwetsloot, J., ter Weel, B., & van Kesteren, J. (2020). *De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt*. SEO-rapport 2020-05. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bol, T. (2020). Kansengelijkheid in het onderwijs door Covid19. Podcast, np01.
- Bon, A. & Desplenter, L. (2017). Goede docenten maken het verschil. *HO Management*, p 4-6.
- Bourdieu, P. (2005). *The social structures of the economy*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1997). *The Forms of Capital*. In: A.H. Halsey, H. Lauder, Ph. Brown en A. Stuart Wells. Education: Culture, Economy and Society. Oxford: Oxford University Press, 46-58.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. (1997). *The Inheritors: French Students and Their Relation to Culture*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Cairo, A. (2019). *Connecting our stories: Inclusion matters*. Lectorale rede. Den Haag: Haagse Hogeschool.
- Carpani, R. & Malini, G. (2019). *Playing inclusion*. The performing arts in the time of migrations: thinking, creating and acting inclusion. An introduction. Geraadpleegd op 4 april 2020 via <https://www.academia.edu/40501579>
- CBS, statline, 2021. Geraadpleegd april 2020.
- Crul, M.R.J. (2013). *Generiek is divers. Sturen op studiesucces in een grootstedelijke context. Evaluatie G5-studiesuccesprogramma's 2008-2011*. ECHO Expertisecentrum Diversiteitsbeleid/Ministerie van OCW.
- Crul, M.R.J. & de Jong, M.A. (2020). *Covid19 en kansengelijkheid in het onderwijs*. Bijdrage aan L'Opera.
- Dagevos, J. (2019). *Tien jaar na het essay van Paul Scheffer*. Presentatie voor minor Nederland en Migratie, Hogeschool van Amsterdam.
- Davidovic, M. & Terlouw, A. (2015). *Diversiteit en discriminatie. Onderzoek naar processen van in- en uitsluiting*. Amsterdam: University Press.
- De Jong, M.A. (2012). *Ik ben die Marokkaan niet! Onderzoek naar identiteitsvorming van Marokkaans-Nederlandse hbo-studenten*. Amsterdam: VU University Press.
- De Jong, M.A., Logger, J., Peschar, O., van Beelen-Slijper, J., Strooper, J., & Walraven, G. (2017). *Onderzoek beeldvorming, diversiteit en studiesucces opleidingen Business Studies en Social Work*. Rotterdam: Hogeschool Inholland.
- De Jong, M.A., Ghorashi, H., Mars, K., Van Rooy, E., Lovert, T., Grondellie, S. en Scholten, N. (2021). Bias in organisaties. Met levensverhalen vooroordelen

- doorbreken. *Te verschijnen*.
- De Jong, M.A. & Hermes, J. (2021). *Stagediscriminatie? Hoeft niet!* Amsterdam: Inholland
- De Jong, M.A., & Nelis, H. (2018). *Help. Onze school is gekleurd! De toekomst van Nederland begint in het onderwijs*. Amsterdam: Nijgh en Van Ditmar.
- De Jong, M.A. (2018). *Verschillen verbinden. Waarom aandacht voor diversiteitsvraagstukken zo belangrijk is. Lectorale rede*. Diemen: Hogeschool Inholland.
- De Jong, M.A. & Nelis, H. (2019). De school als leefwereld: diversiteit en inclusie. In: *Leefwerelden van jongeren. Thuis, school, cultuur, digitale cultuur*. Hermes, J., Goor, van, R., & Jong, de. M. (red.). Bussum: Coutinho.
- De Jong, M.A., Radstake, H., & Lovert, T. (2020). Diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs. Hoe dichtten we de kloof tussen ambitie en praktijk? *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs* (37) 4.
- De Jong, M.A. & van Rooij, E. (2021). *Stagediscriminatie, module 2*. Den Haag: SZW
- Denessen, E.J.P.G. (2020). Gedeelde verantwoordelijkheid voor een gezamenlijke aanpak. *De Nieuwe Meso. Tijdschrift over onderwijs en leiderschap*, 7 (1), 50-55.
- Eiko, I. F. (2020). Mental Health and Social Contact During the COVID-19 Pandemic: An Ecological Momentary Assessment Study, Geraadpleegd op 14 maart 2021 via <https://osf.io/mvdpe/>
- Glastra, F. & Middelkoop, D. van (2018). *Studiesucces in het hoger onderwijs*. Houten: Eburon.
- Ghorashi, H. (2006). *Pardoxen van culturele erkenning. Management van Diversiteit in Nederland*. Oratie. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Ghorashi, H. & Ponzoni, E. (2013): Reviving agency: taking time and making space for rethinking diversity and inclusion, *European Journal of Social Work*, DOI:10.1080/13691457.2013.777332
- Ghorashi, H., & Sabelis, I. (2013). Juggling Difference and sameness: Rethinking management of diversity in organizations. *Scandinavian Journal of Management*, 29(1), 78-86.
- Gijsberts M. & Dagevos, J. (2010). Vooral Marokkaanse Nederlanders bedienen zich steeds vaker van het Nederlands. In: *Hoe het ons verging...Terugkijken tot 2000*. SCP Nieuwjaarsuitgave 2010. Den Haag: SCP p.102-111
- Griffin, P. & Care, E. (eds.) (2015). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Dordrecht: Springer.
- Herweijer, L. (2010). *Making up the gap. Migrant Education in the Netherlands*. Den Haag: SCP.
- Inspectie van het Onderwijs (2015, 2018, 2019). *De Staat van het Onderwijs*. Utrecht.
- Janssen, M., Mulders, M., & Pereboom, F. (2019). *Opbrengsten LOB-gelijke kan-*

- sen. Utrecht: MBO Raad.
- Kappe, F.R. & de Jong, M.A. (2017). *Gelijke kansen op het vinden van een stageplek*. Factsheet. Haarlem: Inholland
- Kappe, F.R. & de Jong, M.A.. (2020). Wees persoonlijk en betrokken: gelijke onderwijskansen en studiesucces voor elke student. *Thema hoger onderwijs*, p. 51-55.
- Kappe, F.R. (jan. 2021). *Zonder relatie, geen prestatie: over het belang van verbondenheid*. Essay in opdracht van NRO, gepresenteerd op NRO Symposium Hoger Onderwijs 15 januari 2021 'Community vorming in een blended leeromgeving'.
- Klooster, E., Koçak, S., & Day, M. (2016). *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie?* Utrecht: KIS.
- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van hbo'ers met een migratieachtergrond: 'Hbo'ers, onderwijs en werkgevers over verklaringen en oplossingen'*. ROA. ROA Reports No. 004 <https://doi.org/10.26481/umarep.2020004>
- Loobuyck, P. (2017). *Samenleven met gezond verstand*. Kalmthout: Polis.
- Meerman, M., De Jong, M. de & Wolff, R. (2018). Diversiteit: We zijn er klaar mee. In: Middelkoop, D. van & Glastra, F. (red.), *Studiesucces in het hoger onderwijs*. Houten: Eburon.
- Meng, C., van Broekhoven, K., Sijbers, E., & Huijgen, T. (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. (ROA Reports; No. 002). Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Merry, M. & Boussaid, F. (2017). Goed om diversiteit te omarmen, maar niet door verschillen te negeren. Digitaal geraadpleegd op 21 januari 2021 via <https://www.socialevraagstukken.nl/diversiteit-ok-maar-durf-verschillen-te-benocmen/>
- Ministerie van SZW (2021). Factsheet stagediscriminatie. Den Haag: SZW.
- Saharso, S. (2017). *Gloedvol samenleven in morele diversiteit. Oratie Universiteit voor de Humanistiek*. Utrecht: Uitgeverij Net aan Zet.
- Schneider, M. & Preckel, F. (2017). Variables associated with achievement in higher education: a systematic review of meta-analyses. *Psychological Bulletin*. doi: 10.1037/bul0000098.
- Tavecchio, G. (2020). *Hearing the Third Voice by safe, brave and daring encounters*. Amsterdam: ABC selfpublishing Amsterdam.
- Trip, S. (2020, 17 aug). Opiniebijlage Parool. 'Educate yourself: behandel racisme beter tijdens de les'.
- Wolff, R., & De Jong, M. (2018). *Doceren voor een inclusieve klas. Een literatuurstudie ter voorbereiding op docenttrainingen in het hoger (beroeps) onderwijs*. Rotterdam: Hogeschool Inholland/Risbo Erasmus Universiteit.

- Wolff, R. & Zijlstra, W. (2020), *Schermen met onlineonderwijs. Sense of Belonging van docenten en leerlingen/studenten tijdens de LockDown in 2020 vanuit docentperspectief*, Rotterdam: Risbo, Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- WRR (2006). *De verzorgingsstaat herwogen. Over verzorgen, verzekeren, verheffen en verbinden*. Amsterdam: University Press.
- Zijlstra, W., Asper, H., Amrani, A., & Tupan, M. (2013). In: *Generiek is divers. Sturen op studiesucces in een grootstedelijke context. Evaluatie G5-studiesuccesprogramma's 2008-2011*. ECHO Expertisecentrum Diversiteitsbeleid/Ministerie van OCW.
- Zwetsloot, J., ter Weel, B., van Rooijen, M., Bisschop, P, & van der Ven, K. (2020). *De impact van de coronacrisis op de overgang onderwijs-arbeidsmarkt*. Achtergronddocument bij monitor 1. SEO-rapport 2020-98. Amsterdam: SEO.

JACQUELINE VAN BREEMEN EN MARISE BORN

Studie belemmerende en studie bevorderende factoren onder MBO'ers met diverse migratieachtergronden

Een onderzoek naar persoonlijke en situationele factoren

Dit hoofdstuk behandelt de bevindingen uit een grote dataset van NOA met informatie over factoren die iemands studie in het MBO kunnen belemmeren of juist kunnen bevorderen. Wij richten ons daarbij specifiek op aankomende MBO'ers met diverse migratieachtergronden, en vragen ons af of de rol die de factoren in de studie zouden kunnen spelen, afhankelijk is van iemands migratieachtergrond. Daarbij is bovendien onderscheid aangebracht tussen mannelijke en vrouwelijke aankomende MBO-studenten en tussen verschillende leeftijdsgroepen. In het vervolg van dit hoofdstuk spreken we over studenten als we de aankomende studenten bedoelen. De meer dan een half miljoen MBO-studenten vormen in Nederland een belangrijke, grote groep studenten, groter dan de groep studenten die een HBO of een universitaire studie volgen. Onder de MBO-studenten heeft ongeveer een kwart een niet-westerse migratieachtergrond (CBS Statline, 2021). Studieresultaten uit het MBO laten door de bank genomen over de laatste jaren zien dat 70 tot 75% van de studenten de studie succesvol afrondt (Onderwijsincijfers.nl, 2021), maar uit het Benchmark rapport middelbaar beroepsonderwijs 2017 (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, 2018) blijkt dat voor studenten met een niet-westerse migratieachtergrond het diplomaresultaat ongeveer 10% lager ligt dan voor studenten met een westerse achtergrond (ca. 67% ten opzichte van ca. 77%).

Ondanks het grote belang van het MBO, is de wetenschappelijke literatuur tot op heden vooral gericht geweest op onderzoek naar het HBO en universitaire onderwijs. Ook blijkt deze literatuur als het gaat om de etnische achtergrond van studenten, veelal alleen onderscheid te maken tussen studenten zonder migratieachtergrond en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond, zonder verder te differentiëren naar de specifieke niet-westerse migratieachtergrond. Met de informatie uit de NOA-dataset beogen wij bij te dragen aan kennis die specifiek betrekking heeft op het MBO, en aan kennis die differentieert naar iemands migratieachtergrond. Door niet alleen onderscheid te maken in migratieachtergrond maar ook in gender en leeftijd, willen wij daarnaast aandacht besteden aan het onderwerp 'intersectionaliteit' (Bauer et al., 2021). Met



de term intersectionaliteit wordt bedoeld dat het tegelijkertijd deel uitmaken van meerdere sociaal-maatschappelijke groepen – in de huidige studie gebaseerd op de drie belangrijke identiteitskenmerken leeftijd, gender en migratieachtergrond – in combinatie bepalend kan zijn voor iemands ervaringen, en daarmee mogelijk voor iemands opvattingen en houdingen. De vraag is bijvoorbeeld of er andere belemmerende en bevorderende studiefactoren spelen voor studentes met een Surinaamse migratieachtergrond dan voor studentes met een Turkse migratieachtergrond, en of de leeftijd van de studentes ook van belang is.

Studie belemmerende en studie bevorderende factoren.

Er is een veelheid aan studies beschikbaar waarin is nagegaan welke studie belemmerende en bevorderende factoren kunnen worden onderscheiden. Wij noemen er slechts enkele. De Vries, de Vries en Born (2011) lieten in een steekproef van HBO-studenten zien dat de persoonlijkheidskenmerken consciëntieusheid en integriteit objectief bepaald studiesucces (studiecijfers) en zelf-beoordeeld contraproductief studiegedrag (plagiaat, te laat komen, etc.) konden voorspellen. Meer specifiek bleken “studenten die een voorkeur hebben voor structuur, die hard werken, duidelijke doelen stellen, bescheiden zijn en weinig waarde hechten aan materieel bezit en status” succesvoller te zijn dan anderen (de Vries, 2012, p. 168). Later werden deze bevindingen door Holtrop et al. (2014) bevestigd in een studie onder een andere groep HBO’ers. In een overzichtsstudie waarin gegevens uit tien onderzoeken in het hoger onderwijs werden samengenomen, lieten De Bruijn-Smolters et al. (2016) zien dat een aantal zelfregulerende leerprocessen ertoe doen. Met name metacognitieve strategieën, motivatie, en geloof in eigen kunnen bleken van belang. Terwijl deze studies de nadruk legden op persoonlijke factoren, gingen andere onderzoekers juist na in hoeverre situationele factoren relevant zijn voor studieprestaties, zoals de rol van de leeromgeving en de mate waarin studenten zich daarmee verbonden voelen, de kwaliteit van de interactie met docenten, en de rol van familie. Ter illustratie, Meeuwisse, Severiens en Born (2010) rapporteerden dat onder een groep universitaire studenten (zonder immigratieachtergrond) verbondenheid met de leeromgeving (‘sense of belonging’) van belang is voor studiesucces.

Migratieachtergrond

Eerder onderzoek naar studieresultaten waarbij ook iemands migratieachtergrond werd meegenomen, blijkt vooral gericht te zijn geweest op het hoger onderwijs. Meeuwisse et al. (2010) vermeldden dat onder studenten met een niet-westerse migratieachtergrond vooral de kwaliteit van interacties van studenten met hun medestudenten en docenten ertoe deden, en dan met name de formele interacties. In een ander onderzoek lieten Meeuwisse, Born en Severiens (2014) – ook weer onder universitaire studenten – zien dat de slechtere studieprestaties van studenten met een niet-westerse migratieachtergrond te maken hadden met het feit dat ze meer betrokken waren bij familieactiviteiten en minder effectieve steun van de familie ontvingen dan studenten zonder mi-

gratieachtergrond, terwijl er niet of nauwelijks verschillen zichtbaar waren in vaardigheden zoals timemanagement. Dit laatste resultaat bleek ook al eerder uit onderzoek door Graham en Hudley (2005). Deze auteurs rapporteerden dat ondanks hun slechtere studieresultaten, studenten met een migratieachtergrond in zelfrapportages vaak eenzelfde of soms zelfs een positiever beeld blijken te hebben van hun vaardigheden en motivatie dan studenten zonder migratieachtergrond. Daarnaast blijkt dat de verwachtingen van ouders ten aanzien van de onderwijsloopbaan van hun kinderen in veel gezinnen met een migratieachtergrond hoog zijn, terwijl de ondersteuning, en kennis van het schoolsysteem van de ouders juist laag is (Pels, Distelbrink, & Postma, 2009).

Recentelijk hebben enkele Spaanse onderzoekers uit Mallorca zich gericht op het MBO en zich afgevraagd of er specifieke clusters onder MBO-studenten te onderscheiden zijn op grond van het niet-succesvol afronden van hun studie (Cerdeña-Navarro, Salva-Mut, & Comas-Forgas, 2019). De gegevens betroffen 1.030 MBO'ers onder de 25 jaar die in 2015 waren begonnen met hun IVET-opleiding (intermediate vocational education and training) in Mallorca. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 18,17 jaar (variërend van 15-25 jaar), 37,6% was vrouw en 18,3% had een migratieachtergrond. Uit een surveyonderzoek onder deze groep studenten werden vijf clusters gedestilleerd, namelijk respectievelijk een niet-betrokken ('*disengaged*') groep, een ongedisciplineerde groep, een gecommiteerde groep, een werkgerichte groep, en een groep die gekenmerkt werd door weinig ondersteuning van de familie. De niet-betrokken groep en de groep met weinig hulp van de familie bevatte relatief veel studenten met een migratieachtergrond. Het cluster niet-betrokken studenten bleek vooral uit 18- en 19-jarige mannelijke studenten te bestaan met een migratieachtergrond en economische problemen. Ze bleken vaker op de middelbare school uit school gezet te zijn, en overwogen vaker dan anderen om te stoppen met de studie. Het cluster dat weinig ondersteuning van de familie ontving bestond voornamelijk uit studenten tussen 20 en 24 jaar oud met financiële problemen. Hun ouders hadden meestal slechts een basisopleiding, en doorgaans had de vader een migratieachtergrond en geen werk. Vaak kozen deze studenten voor een MBO-opleiding omdat ze werkloos waren. De onderzoekers (Cerdeña-Navarro et al., 2020) lieten in een vervolgstudie onder andere zien dat studenten met een migratieachtergrond grotere financiële problemen en vaker werkloze ouders hebben in vergelijking met studenten zonder een migratieachtergrond. Zij kozen meestal voor een MBO-programma om hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Tenslotte meldden studenten met een migratieachtergrond slechtere relaties te hebben met leraren en klasgenoten, minder studiediscipline op te brengen, en minder beschikbaarheid en hulp van hun familie te ervaren.

Het huidige onderzoek

De hiervoor besproken studies hebben zich soms in studie belemmerende en soms in studie bevorderende factoren verdiept. Deze factoren waren soms van situationele en soms van persoonlijke aard. De meeste studies bleken zich op

het hoger onderwijs te hebben gericht, en maakten geen onderscheid binnen de groep studenten met een migratieachtergrond. Om een nauwkeuriger beeld te krijgen van factoren die van invloed zouden kunnen zijn op studiesucces en studie uitval hebben wij in het huidige onderzoek de voor ons beschikbare factoren ingedeeld in vier categorieën, namelijk a) persoonlijke studie belemmerende, b) persoonlijke studie bevorderende, c) situationele studie belemmerende en d) situationele studie bevorderende factoren (zie Tabel 1). Categorie a) bevat de factoren Fysieke en Mentale beperkingen, categorie b) Conscientieusheid (nauwkeurigheid) en Intrinsieke motivatie, categorie c) Zorg voor anderen en Financiële belemmeringen, en tot slot categorie d) Goede studieplek hebben en Hulp in omgeving kunnen vragen. In totaal gaat het dus om acht verschillende factoren, verdeeld in vier categorieën.

Tabel 1. Factoren ingedeeld naar persoonlijke versus situationele factoren en belemmerende versus bevorderende factoren voor studiesucces

Factoren	Persoonlijk	Situationeel
Belemmerend	a) Fysieke beperkingen Mentale beperkingen	c) Zorg voor anderen Financiële belemmeringen
Bevorderend	b) Conscientieusheid/ Nauwkeurigheid Intrinsieke motivatie	d) Goede studieplek hebben Hulp in omgeving kunnen vragen

Eerst gingen wij in *Vraagstelling 1* na of er, in lijn met eerdere onderzoeken, verschillen zichtbaar zijn in deze factoren tussen studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en studenten zonder migratieachtergrond. De groep met een niet-westerse migratieachtergrond bestaat in dit onderzoek uit studenten met een Surinaamse, Turkse, Antilliaanse en Marokkaanse achtergrond. Deze vier groepen vormen momenteel samen de grootste groep etnische minderheden in Nederland (CBS, 2016). Het is overigens van belang op te merken dat er in het databestand geen informatie beschikbaar was over de latere studieprestaties van de studenten.

Vervolgens voegden wij in *Vraagstelling 2* gender en leeftijd als variabelen aan de analyses toe, en onderzochten wij opnieuw de verschillen tussen de groep met een niet-westerse migratieachtergrond en de groep zonder migratieachtergrond.

De hierboven genoemde studie van Cerda-Navarro et al. (2019) liet zien dat de door hen onderzochte clusters verschillend opgebouwd waren in termen van gender, met een oververtegenwoordiging van mannelijke studenten in de clusters 'onbetrokken' en 'ongedisciplineerd'. In lijn met hun bevindingen kunnen de vier groepen factoren die wij in het huidige onderzoek onderscheiden (Tabel 1) wellicht in belang verschillen, afhankelijk van iemands gender.

In *Vraagstelling 3*, tenslotte, richtten wij ons specifiek op de studenten met een migratieachtergrond, waarbij we een onderscheid maakten tussen de groepen met een Surinaamse, Turkse, Antilliaanse en Marokkaanse migratieachtergrond. Wij gingen na of deze subgroepen onderling verschillen lieten zien op de acht factoren.

Methode

Deelnemers

De beschikbare database bevat de testcores van 1768 MBO-studenten met een niet-westerse migratieachtergrond volgens de CBS-definitie. Uit deze groep zijn de 1093 studenten met een Surinaamse, Marokkaanse, Turkse of Nederlands-Antilliaanse migratieachtergrond geselecteerd. Voor de groep met een Nederlands-Antilliaanse migratieachtergrond geldt dat de studenten ten minste één ouder uit de (Voormalig) Nederlandse Antillen of Aruba hebben. De beschikbare dataset bevat ook de testcores van 3464 MBO-studenten zonder een migratieachtergrond. Een aantal studenten in de database behoort gezien hun leeftijd niet tot de groep van reguliere MBO-studenten (leeftijd boven de 30 jaar). Dat kan voorkomen aangezien onze database ook studenten bevat die herintreders zijn. Deze studenten zijn verwijderd uit de dataset, waarmee er 1085 studenten met een niet-westerse migratieachtergrond en 3379 studenten zonder een migratieachtergrond overbleven voor de analyses. De gemiddelde leeftijd van deze studenten is 17,64 jaar ($SD = 2,27$), 51,7% is vrouw (2306 studenten) en 48,3% is man (2158 studenten). De data bestaan daarmee uit testcores van een gelegenheidssteekproef van 4464 studenten die verschillende tests (beschrijving volgt hieronder), of een gedeelte van deze tests gemaakt hebben. Het betreft testcores op diverse testinstrumenten die gemaakt zijn tussen 1 januari 2014 en 27 juli 2015. Voor onze analyses zijn we gebonden aan de restricties veroorzaakt door de verschillen in de testinstrumenten die zijn afgenomen, én de manier waarop deze zijn afgenomen; per MBO opleiding, en ook daarbinnen, kan maatwerk geleverd zijn waarbij verschillende instrumenten, of dezelfde instrumenten maar met een andere vraagstelling en/of antwoordmethode gebruikt zijn. Daarom is ervoor gekozen om zoveel mogelijk gebruik te maken van scores op vergelijkbare tests, of waar deze door hercodering verkregen konden worden. In totaal zijn van twee MBO-opleidingen de gegevens van studenten gebruikt.

*Onafhankelijke variabelen**Migratieachtergrond*

De herkomstgroepering van studenten is bepaald conform de CBS-definitie: personen van wie ten minste één ouder in Suriname, de (Voormalig)Nederlandse Antillen, Marokko of Turkije was geboren behoort tot een van de vier grootste bevolkingsgroepen met een niet-westerse migratieachtergrond in Nederland. De Steekproef bestaat daarmee uit 136 studenten met een Nederlands-Antilliaanse migratieachtergrond, 272 met een Surinaamse migratieachtergrond, 405 met een Marokkaanse migratieachtergrond, 272 met een Turkse migratieachtergrond en 3379 zonder een migratieachtergrond. Voor de analyses hebben we een variabele *Achtergrond* gecreëerd die als volgt is gebaseerd op deze onderverdeling in herkomst. *Achtergrond I* bestaat uit twee groepen: studenten zonder migratieachtergrond en studenten met een niet-westerse migratieachtergrond (behorende tot een van de vier groepen). De variabele *Achtergrond II* bestaat uit vier groepen, namelijk studenten met een Nederlands-Antilliaanse migratieach-

Tabel 2. Gemiddelden en standaarddeviaties voor alle factoren naar Gender

		Vrouw		Man	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Persoonlijk Belemmerend	Fysieke beperkingen (1-5)	1.20	0.64	1.15	0.53
	Mentale beperkingen (1-5)	1.34	0.79	1.28	0.69
Persoonlijk Bevorderend	Consciëntieusheid/ Nauwkeurigheid (10-50)	40.54	5.33	38.41	5.44
	Intrinsieke motivatie (11-55)	47.38	5.98	45.4	6.22
Situatieel Belemmerend	Zorg voor anderen (1-5)	1.08	0.38	1.05	0.26
	Financiële belemmeringen (1-5)	1.25	0.63	1.29	0.67
Situatieel Bevorderend	Goede studieplek (1-5)	4.42	0.91	4.27	0.97
	Kan om hulp vragen in de omgeving (1-5)	3.80	1.18	3.62	1.22

(1-5), (10-50) en (11-55) zijn de minimale en maximale scores per factor waarbij lagere scores staan voor een lagere waarde en hogere scores voor een hogere waarde, zie 'Methode' voor een beschrijving per factor.

tergrond, een Surinaamse migratieachtergrond, een Marokkaanse migratieachtergrond en een Turkse migratieachtergrond.

Gender

Zoals hierboven aangegeven is 51,7% vrouw (2306 studenten) en 48,3% man (2158 studenten). In Tabel 2 staan de gemiddelde scores voor vrouwen en mannen op de acht factoren.

Leeftijd

De deelnemers zijn ingedeeld in vier leeftijdsgroepen: 15-16jarigen (1686 studenten), 17jarigen (1255 studenten), 18-19jarigen (838 studenten), 20-30jarigen (685 studenten). In Tabel 3 staan de gemiddelde scores op de acht factoren naar leeftijd.

Tabel 3. Gemiddelden en standaarddeviaties voor alle factoren naar Leeftijdscategorie

		15-16 jarigen		17 jarigen		18-19 jarigen		20-30 jarigen	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Persoonlijk Belemmerend	Fysieke beperkingen (1-5)	1.13	0.52	1.17	0.58	1.24	0.69	1.21	0.62
	Mentale beperkingen (1-5)	1.23	0.61	1.33	0.78	1.38	0.85	1.39	0.83
Persoonlijk Bevorderend	Consciëntieusheid/ Nauwkeurigheid (10-50)	38.67	5.43	39.29	5.55	39.86	5.43	41.54	5.04
	Intrinsieke motivatie (11-55)	45.97	6.05	46.14	6.40	46.49	6.33	47.99	5.61
Situationeel Belemmerend	Zorg voor anderen (1-5)	1.03	0.24	1.05	0.27	1.08	0.35	1.16	0.52
	Financiële belemmeringen (1-5)	1.17	0.53	1.23	0.63	1.36	0.75	1.46	0.77
Situationeel Bevorderend	Goede studieplek (1-5)	4.37	0.93	4.37	0.93	4.28	0.98	4.31	0.97
	Kan om hulp vragen in de omgeving (1-5)	3.79	1.16	3.73	1.20	3.64	1.23	3.56	1.26

(1-5), (10-50) en (11-55) zijn de minimale en maximale scores per factor waarbij lagere scores staan voor een lagere waarde en hogere scores voor een hogere waarde, zie 'Methode' voor een beschrijving per factor.

Afhankelijke variabelen (de acht factoren)

We onderzochten persoonlijke en situationele factoren, die als volgt in studie belemmerende en studie bevorderende factoren werden onderverdeeld:

a) Persoonlijke studie belemmerende factoren

De factor Fysieke beperkingen werd gemeten met de uitspraak “Er zijn lichamelijke factoren (bijvoorbeeld ziektes, handicaps, etc.) waar ik bij deze opleiding rekening mee moet houden”.

De factor Mentale beperkingen werd gemeten met de uitspraak “Er zijn voor mij psychische factoren (bijvoorbeeld faalangst, autisme, hoogsensitief) waar ik bij deze opleiding rekening mee moet houden”. Voor beide bestond de antwoordschaal uit een 5-punts Likertschaal (1 totaal niet van toepassing tot 5 heel goed van toepassing).

b) Persoonlijke studie bevorderende factoren

Consciëntieusheid/Nauwkeurigheid werd gemeten met de Competentieschaal Nauwkeurigheid van de CT-B, de Competentievragenlijst van NOA. Deze schaal bestaat uit 10 uitspraken, elk met een 5-punts Likertschaal (1 (bijna) nooit tot 5 (bijna) altijd). “Voordat ik mijn werk aflever, controleer ik of ik geen fouten heb gemaakt”.

Intrinsieke motivatie werd gemeten met de MLV-M, de motivatie en leerstijlen-vragenlijst van NOA. De schaal Intrinsieke motivatie bestaat uit 11 uitspraken, elk met een 5-punts Likertschaal (1 totaal niet van toepassing tot 5 heel goed van toepassing). Een voorbeeld is “Ik lees en praat veel over de onderwerpen die tijdens mijn opleiding aan de orde zullen komen.”

c) Situationele studie belemmerende factoren

De factor Zorg voor anderen werd gemeten met de uitspraak “De zorg(taak) die ik heb voor anderen (bijvoorbeeld kinderen of ouders) kan een belemmering vormen voor mijn opleiding”.

De factor Financiële belemmeringen werd gemeten met de uitspraak “Mijn financiële situatie kan een belemmering vormen voor mijn opleiding”. Voor beide betrof de antwoordschaal een 5-punts Likertschaal (1 totaal niet van toepassing tot 5 heel goed van toepassing).

d) Situationele studie bevorderende factoren

De factor Goede studieplek hebben werd gemeten met de uitspraak “Ik heb een goede werkplek om huiswerk te maken”. De factor Kan om hulp vragen in de omgeving werd gemeten met de uitspraak “Ik kan de mensen in mijn omgeving om hulp of ondersteuning vragen bij mijn opleiding”. Voor beide betrof de antwoordschaal een 5-punts Likertschaal (1 totaal niet van toepassing tot 5 heel goed van toepassing).

Resultaten

Hieronder zijn de resultaten van de analyses weergegeven, zonder alle statistische uitkomsten in de tekst te vermelden. De volledige versie van de resultaten inclusief de uitkomsten van de statistische toetsen is te vinden op de website van noa-vu.nl.

Vraagstelling 1

Zijn er verschillen in studie belemmerende en studie bevorderende persoonlijke en situationele factoren tussen studenten met en zonder een migratieachtergrond?

Per categorie van factoren werd een MANOVA (multivariate variantieanalyse) uitgevoerd, met als onafhankelijke variabele *Achtergrond I* (Geen migratieachtergrond/Niet-westerse migratieachtergrond). Tabel 4 geeft de gemiddelde scores van beide groepen weer, de significante verschillen per factor, en de η^2 (partiële *eta*-kwaadraat; dit is de effectgrootte van het gevonden verschil).

Tabel 4. Manova's op factoren: gemiddelden, standaarddeviaties en effectsizes van studenten met en zonder migratieachtergrond *Achtergrond I*

			Geen migratie-achtergrond		Niet-westerse migratieachtergrond		Effect size
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	η^2
Persoonlijk	Belemmerend	Fysieke beperkingen (1-5)	1.19*	0.61	1.13*	0.51	0,002
		Mentale beperkingen (1-5)	1.36*	0.79	1.16*	0.56	0,013
	Bevorderend	Competentie Nauwkeurigheid (10-50)	39.00*	5.46	41.09*	5.27	0,027
		Intrinsieke motivatie (11-55)	46.14*	6.17	47.30*	6.13	0,006
Situationeel	Belemmerend	Zorg voor anderen (1-5)	1.06*	0.30	1.09*	0.41	0,003
		Financiële belemmeringen (1-5)	1.23*	0.61	1.38*	0.76	0,009
	Bevorderend	Goede studieplek (1-5)	4.34	0.94	4.35	0.96	
		Kan om hulp vragen in omgeving (1-5)	3.79*	1.18	3.45*	1.25	0,015

(1-5), (10-50) en (11-55) zijn de minimale en maximale scores per factor waarbij lagere scores staan voor een lagere waarde en hogere scores voor een hogere waarde, zie 'Methode' voor een beschrijving per factor.

* = significante verschillen alle $p < .05$.

Op alle factoren behalve Goede studieplek hebben waren significante verschillen aanwezig tussen de twee groepen. Deze verschillen zijn echter klein, en soms zeer klein (kleine effectgroottes). Een opvallend resultaat is dat de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond op persoonlijke studie belemmerende factoren gemiddeld lager scoren, en op persoonlijke studie bevorderende factoren juist hoger scoren dan de studenten zonder migratieachtergrond. Verder rapporteren de studenten met een migratieachtergrond significant minder vaak dat zij minder een beroep kunnen doen op hulp uit de omgeving, waarbij het scoreverschil tussen beide groepen klein is. Wel moet worden opgemerkt dat de studenten ongeacht hun achtergrond door de bank genomen aangeven dat er wel steun beschikbaar is. Kortom, in tegenstelling tot de persoonlijke factoren zien we bij de situationele factoren juist dat de groep met een niet-westerse migratieachtergrond meer belemmerende factoren rapporteert, en minder bevorderende factoren ervaart dan de groep zonder migratieachtergrond.

Wij richten ons in het nu volgende deel zoals gezegd opnieuw op beide groepen studenten, maar daarbij is nu ook nagegaan of gender- en leeftijdsverschillen tussen de studenten een samenhang vertonen met de acht factoren.

Vraagstelling 2

Zijn er verschillen in studie belemmerende en studie bevorderende persoonlijke en situationele factoren tussen studenten met en zonder een migratieachtergrond, met Gender en Leeftijd?

Per categorie van factoren werd een MANOVA (multivariate variantieanalyse) uitgevoerd, met als onafhankelijke variabelen *Achtergrond I* (Geen migratieachtergrond/Niet-westerse migratieachtergrond), *Gender* (man/vrouw) en *Leeftijd* (vier leeftijdscategorieën).

Persoonlijke belemmerende factoren

We vonden een significant scoreverschil tussen mannelijke en vrouwelijke studenten voor Fysieke en Mentale beperkingen en ook bleek er een significant interactie-effect tussen Achtergrond I en Leeftijd voor beide beperkingen aanwezig. Er waren verder geen significante effecten.

Met betrekking tot Gender liet een univariate vervolgt-test zien dat vrouwen hoger scoorden dan mannen op Mentale beperkingen en Fysieke beperkingen (zie ook Tabel 2). Met betrekking tot het significante interactie-effect tussen Achtergrond I en Leeftijd voor Mentale en Fysieke beperkingen bleek uit een Post hoc interactieanalyse dat de 20-30jarigen in de groep zonder migratieachtergrond significant hoger scoorden op Mentale beperkingen dan de drie jongere leeftijdscategorieën, maar dat in de groep met een niet-westerse migratieachtergrond de 18-19jarigen juist meer Mentale beperkingen bleken te hebben dan de andere leeftijdscategorieën. Ongeacht hun leeftijd, gaf de groep zonder een migratieachtergrond aan meer Fysieke beperkingen te hebben dan de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond. De 15-16jarigen vormden hierop een uitzondering, want binnen deze leeftijdsgroep gaven juist de studenten met

een niet-westerse achtergrond aan meer Fysieke beperkingen te hebben. Al met al leken vrouwen ongeacht hun achtergrond meer persoonlijke belemmerende factoren te ervaren dan mannen, terwijl verschillen in deze factoren die samenhangen met de leeftijd van studenten een complexer beeld lieten zien, omdat deze ook afhingen van hun achtergrond.

Persoonlijke bevorderende factoren

We troffen een significant verschil aan voor Gender op de Competentie Nauwkeurigheid en Intrinsieke motivatie. Univariante vervolgt-tests lieten zien dat vrouwen aangaven nauwkeuriger te werken en meer intrinsiek gemotiveerd te zijn dan mannen, ongeacht etnische achtergrond en leeftijd.

Ook vonden we een significant interactie-effect tussen Achtergrond I en Leeftijd. Uit een univariate vervolgt-test bleek dat dit interactie-effect alleen voor de Competentie Nauwkeurigheid significant was, waarbij binnen de groep studenten zonder migratieachtergrond, oudere studenten aangaven nauwkeuriger te werken, terwijl binnen de groep studenten met een niet-westerse migratieachtergrond de 17-jarigen aangaven nauwkeuriger te werken dan de 18-19jarigen.

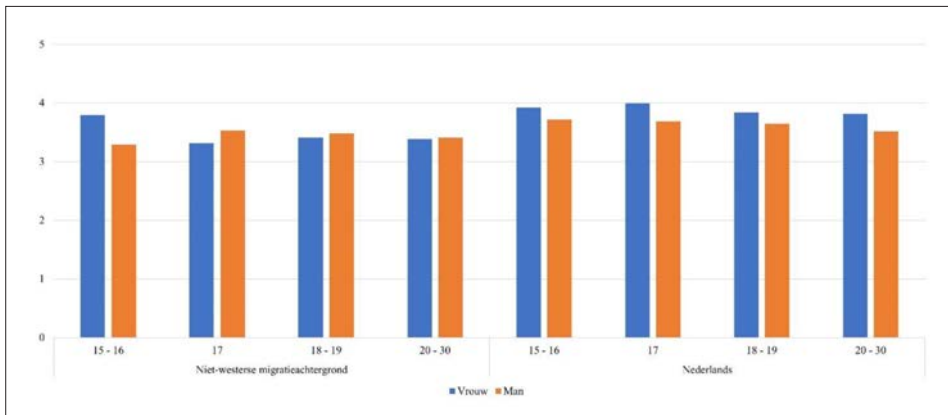
Situationele belemmerende factoren

Twee significante effecten bleken situationele belemmerende factoren te beïnvloeden, namelijk een significant interactie-effect tussen Gender en Leeftijd, en een interactie-effect tussen Achtergrond I en Leeftijd. Met betrekking tot het interactie-effect tussen Gender en Leeftijd was te zien dat vrouwen tussen de 20 en 30 jaar oud aanzienlijk meer zorg aan anderen moesten verlenen dan jongere vrouwen, terwijl leeftijd voor mannen niet uitmaakte voor het leveren van zorg aan anderen. Voor het leveren van zorg aan anderen maakte het overigens niet uit of de aanstaande student wel of geen migratieachtergrond had.

Met betrekking tot het rapporteren van Financiële belemmeringen bleek het volgende significante interactie-effect aanwezig tussen het al dan niet hebben van een migratieachtergrond en Leeftijd: Onder studenten zonder migratieachtergrond gaven de 20-30jarigen aan meer belemmeringen te ervaren dan de jongere studenten, en gaven de 17jarigen op hun beurt aan meer financiële belemmeringen te ervaren dan de 15-16jarigen. Onder studenten met een niet-westerse migratieachtergrond gaven de 20-30jarigen juist aan minder belemmeringen te ervaren dan de 18-19jarigen uit deze groep, terwijl de 17jarigen uit deze groep juist aangaven evenveel financiële belemmeringen te hebben als 15-16jarigen. Kortom, met betrekking tot situationele belemmerende factoren moeten oudere vrouwelijke studenten ongeacht het al dan niet hebben van een migratieachtergrond meer voor anderen zorgen dan jongere vrouwelijke studenten, hebben van de studenten zonder migratieachtergrond de oudere studenten meer financiële zorgen, en is het verband tussen leeftijd en het hebben van financiële zorgen wat ingewikkelder binnen de groep studenten met een migratieachtergrond.

Situationele bevorderende factoren

Een significant drieweg interactie-effect tussen Achtergrond I, Gender en Leeftijd bleek invloed te hebben op de Situationele bevorderende factoren Goede studieplek hebben en Kan om hulp vragen in de omgeving. Een univariate vervolgt-test liet zien dat dit significante interactie-effect gold voor Kan om hulp vragen in de omgeving, maar niet voor Goede studieplek hebben. Figuur 1 laat zien dat vrouwen binnen de groep studenten zonder migratieachtergrond aangeven meer om hulp aan de omgeving te kunnen vragen dan mannen. Onder de studenten met een niet-westerse migratieachtergrond lijkt dit verschil tussen mannen en vrouwen van 18 jaar of ouder niet aanwezig, terwijl het onder de 17-jarigen eerder de mannen lijken te zijn die om hulp kunnen vragen.



Figuur 1. Drie weg interactie-effect Achtergrond I, Gender en Leeftijd voor Kan om hulp vragen in de omgeving

Na een beschrijving van de resultaten met betrekking tot *Vraagstelling 2*, waarbij gender en leeftijd in samenhang met het al dan niet hebben van een migratieachtergrond (*Achtergrond I*) zijn geanalyseerd, richt *Vraagstelling 3* zich in het nu volgende specifiek op de studenten met een migratieachtergrond. Hierbij worden de vier verschillende migrantengroepen (*Achtergrond II*) vergeleken op de acht factoren, in samenhang met gender- en leeftijdsverschillen tussen deze studenten.

Vraagstelling 3

Zijn er verschillen in studie belemmerende en studie bevorderende persoonlijke en situationele factoren tussen studenten met een Surinaamse, Nederlands-Antilliaanse, Marokkaanse of Turkse migratieachtergrond, met *Gender* en *Leeftijd*?

Tabel 5 geeft voor de acht factoren de gemiddelden en standaarddeviaties weer voor elk van de vier groepen met een verschillende migratieachtergrond.

Tabel 5. Gemiddelden en standaarddeviaties voor alle factoren naar migratieachtergrond *Achtergrond II*

		Nederlands-Antilliaans		Surinaams		Marokkaans		Turks	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Persoonlijk Belemmerend	Fysieke beperkingen (1-5)	1.17	0.57	1.14	0.49	1.12	0.51	1,11	0.50
	Mentale beperkingen (1-5)	1.26	0.78	1.19	0.56	1.14	0.49	1.12	0.51
Persoonlijk Bevorderend	Consciëntieusheid/Nauwkeurigheid (10-50)	40.78	4.65	40.51	5.83	41.12	5.31	41.78	4.88
	Intrinsieke motivatie (11-55)	47.89	5.32	46.63	6.43	47.13	6.36	48.04	5.74
Situatieel Belemmerend	Zorg voor anderen (1-5)	1.17	0.63	1.08	0.31	1.06	0.29	1.12	0.49
	Financiële belemmeringen (1-5)	1.36	0.75	1.48	0.84	1.36	0.74	1,3	0.71
Situatieel Bevorderend	Goede studieplek (1-5)	4.40	0.84	4.30	0.97	4.35	0.97	4.37	0.99
	Kan om hulp vragen in de omgeving (1-5)	3.52	1.18	3.62	1.17	3.39	1.29	3.34	1.27

(1-5), (10–50) en (11-55) zijn de minimale en maximale scores per factor waarbij lagere scores staan voor een lagere waarde en hogere scores voor een hogere waarde, zie ‘Methode’ voor een beschrijving per factor.

Per categorie van factoren werd een MANOVA uitgevoerd, met als onafhankelijke variabelen *Achtergrond II* (de vier groepen met een verschillende migratieachtergrond), *Gender* en *Leeftijd*. In totaal werden er dus vier MANOVAs uitgevoerd.

Persoonlijke belemmerende factoren

Het enige aanwezige significante scoreverschil voor persoonlijke belemmerende factoren was een scoreverschil tussen mannelijke en vrouwelijke studenten; een univariate vervolgt-test gaf aan dat vrouwen significant meer Mentale beperkingen rapporteerden dan mannen, maar dat er geen scoreverschil in Fysieke beperkingen was op grond van Gender (zie ook Tabel 2).

Persoonlijke bevorderende factoren

Er werden geen significante verschillen aangetroffen tussen de studenten in de persoonlijke bevorderende factoren Competentie Nauwkeurigheid en Intrinsieke motivatie die te maken hadden met hun migratieachtergrond. Er bleken evenmin significante interactie-effecten te zijn tussen Achtergrond II, Gender en Leeftijd op de persoonlijke bevorderende factoren. Wel was er een significant verschil tussen mannen en vrouwen en tussen leeftijdscategorieën in de Competentie Nauwkeurigheid en Intrinsieke motivatie. Univariate vervolgt-tests lieten zien dat, ongeacht migratieachtergrond en leeftijd, vrouwen significant hoger scoorden dan mannen op zowel de Competentie Nauwkeurigheid als Intrinsieke motivatie, (zie ook Tabel 2). Uit de univariate tests bleek ook dat er, ongeacht gender en migratieachtergrond, significante leeftijdsverschillen waren op de Competentie Nauwkeurigheid en Intrinsieke motivatie. Een Post hoc Tukey HSD test liet zien dat de 20-30jarigen significant hoger scoorden op Intrinsieke motivatie dan de drie andere leeftijdscategorieën. Voor de Competentie Nauwkeurigheid scoorden de 20-30jarigen significant hoger dan de 15-16jarigen en de 18-19jarigen; er was geen significant verschil met de 17jarigen. Samengenomen laten de resultaten binnen de groep studenten met een migratieachtergrond zien dat vrouwen gemiddeld meer persoonlijke bevorderende factoren rapporteren dan mannen, dat oudere studenten een hogere intrinsieke motivatie hebben en dat zij over het algemeen aangeven nauwkeuriger te werken. Er werden op deze factoren geen verschillen tussen de verschillende migratieachtergronden aangetroffen.

Situationele belemmerende factoren

Het enige effect op situationeel belemmerende factoren bleek een Gender-effect te zijn. Uit een univariate vervolgt-test kwam naar voren dat mannen meer financiële belemmeringen ervaren dan vrouwen. Voor Zorg voor anderen was er geen significant Genderverschil aanwezig. Ook waren er geen verschillen tussen studenten afhankelijk van hun specifieke migratieachtergrond.

Situationele bevorderende factoren

Achtergrond II en Gender bleken een effect te hebben op de Situationeel bevorderende factoren Goede studieplek hebben en Kan om hulp vragen in de omgeving. Andere effecten werden niet aangetroffen. Een univariate vervolgt-test met betrekking tot Achtergrond II liet zien dat er significante verschillen waren tussen de vier etnische groepen op Kan om hulp vragen in de omgeving, maar niet op Goede studieplek hebben. Een Post hoc Tukey HSD test gaf aan dat studenten met een Surinaamse migratieachtergrond significant meer hulp in de omgeving konden vragen dan de studenten met een Turkse migratieachtergrond. De overige etnische groepen verschilden in dit opzicht niet van elkaar. Met betrekking tot Gender liet een univariate vervolgt-test zien dat vrouwen vaker aangaven een Goede studieplek te hebben dan mannen. Voor Kan om hulp vragen in de omgeving vonden we geen verschil tussen mannen en vrouwen. Al met al lijken

wat betreft situationele bevorderende factoren vrouwen vaker gebruik te kunnen maken van een goede studieplek dan mannen, ongeacht etnische achtergrond, en Surinaams-Nederlandse studenten meer dan Turks-Nederlandse studenten hulp in de omgeving te kunnen krijgen in verband met hun studie.

Discussie

Dit onderzoek had tot doel om onder een grote groep aankomende MBO-studenten na te gaan in hoeverre factoren die de studie zouden kunnen belemmeren en bevorderen verschillen, afhankelijk van de migratieachtergrond van deze studenten. Wij maakten daarbij onderscheid tussen persoonlijke en situationele factoren. Daartoe gingen wij in navolging van eerdere publicaties (Meeuwisse et al., 2010; Meeuwisse, Born, & Severiens, 2014) eerst in *Vraagstelling 1* na of studenten met een niet-westerse migratieachtergrond behorende tot een van de vier grootste migrantengroepen, ongeacht de groep waartoe ze behoorden in vergelijking met studenten zonder migratieachtergrond meer last hadden van belemmerende factoren en minder de beschikking hadden over bevorderende factoren. Bevindingen uit eerdere onderzoeken werden bevestigd voor situationele belemmerende en bevorderende factoren: studenten met een migratieachtergrond gaven aan meer financiële belemmeringen te ervaren en minder mogelijkheden te hebben om hulp te vragen. Interessant genoeg gold voor persoonlijke factoren dat de studenten met een migratieachtergrond juist aangaven gemotiveerder te zijn, nauwkeuriger te werken, en minder last te hebben van psychische beperkingen dan studenten zonder migratieachtergrond. Deze resultaten met betrekking tot persoonlijke factoren kwamen gedeeltelijk ook naar voren in onderzoek van Graham en Hudley (2005).

In *Vraagstelling 2* bestudeerden wij beide groepen nauwkeuriger door ook verschillen in leeftijd en gender tussen de studenten in de analyse te betrekken. Hieruit bleek dat ongeacht de achtergrond van een student, dat wil zeggen het al dan niet hebben van een migratieachtergrond, vrouwelijke studenten meer fysieke en mentale beperkingen ervaarden dan mannelijke studenten, maar dat zij meer intrinsiek gemotiveerd en nauwkeuriger waren dan mannen. Zij ondervonden dus meer persoonlijke bevorderende en meer persoonlijke belemmerende factoren. Voor de persoonlijke belemmerende factoren fysieke en mentale beperkingen, en de persoonlijke bevorderende factor Conscientieusheid/ nauwkeurigheid speelde de combinatie van leeftijd en migratieachtergrond een rol. Oudere studenten in de groep zonder migratieachtergrond rapporteerden meer mentale beperkingen dan de drie jongere leeftijdscategorieën, terwijl in de groep met een niet-westerse migratieachtergrond dit de iets jongere groep van 18-19-jarigen betrof. Ongeacht hun leeftijd, gaf de groep zonder migratieachtergrond aan meer fysieke beperkingen te ondervinden vergeleken met de groep met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit gold overigens niet voor de 15-16-jarigen, want binnen deze leeftijdsgroep gaven de studenten met een niet-westerse

achtergrond juist aan meer Fysieke beperkingen te ervaren.

Daarnaast rapporteerden de wat oudere vrouwelijke studenten meer situationeel belemmerende factoren: vrouwen tussen de 20 en 30 jaar oud gaven aan aanzienlijk meer zorg aan anderen te verlenen dan jongere vrouwen, terwijl leeftijd voor mannen niet uitmaakte voor het leveren van zorg aan anderen. Met andere woorden, voor de situationeel belemmerende factor zorg aan anderen lijkt gender in combinatie met leeftijd van belang. Met betrekking tot financiële belemmeringen lijken de oudere studenten zonder migratieachtergrond meer belemmeringen te ervaren dan de iets jongere studenten uit deze groep, terwijl onder de studenten met een migratieachtergrond het juist de jongere studenten zijn die meer financiële belemmeringen lijken te ervaren dan de oudere studenten.

Met uitzondering van het hebben van een goede werkplek om te studeren komt al met al uit deze analyses naar voren dat gender, leeftijd, en het al dan niet hebben van een migratieachtergrond allemaal van belang zijn voor de factoren die studie belemmerend of bevorderend zouden kunnen werken. Onder deze drie, lijkt alleen gender een onafhankelijke rol te spelen, terwijl leeftijd en het al dan niet hebben van een migratieachtergrond niet onafhankelijk van elkaar invloed lijken uit te oefenen op de factoren die studie belemmerend of bevorderend zijn. Met betrekking tot de mate waarin de factoren sowieso worden beoordeeld als belemmerend en bevorderend valt het op dat de mogelijkheden om om hulp te vragen relatief laag worden beoordeeld ten opzichte van de andere factoren, terwijl de studenten de eigen persoonlijke bevorderende factoren over het algemeen relatief hoog inschatten.

Tenslotte richtten wij ons in *Vraagstelling 3* in het bijzonder op de groep aanstaande studenten met een migratieachtergrond, waarbij wij een onderverdeling maakten naar hun specifieke etniciteit. Wij brachten een onderscheid aan tussen studenten uit de vier grote migrantengroepen in Nederland, te weten Surinaamse, Turkse, Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders. De vraag in dit kader betrof of de studie belemmerende en bevorderende factoren verschillend zouden zijn voor deze vier groepen. Ook bij deze analyses maakten wij onderscheid in gender en leeftijd tussen de studenten. De resultaten uit deze analyses lieten dezelfde genderverschillen zien die ook uit de vorige analyses bij *Vraagstelling 2* naar voren kwamen waarin de studenten zonder migratieachtergrond en met migratieachtergrond werden vergeleken. Met andere woorden, ongeacht welke migratieachtergrond een student had en het al of niet hebben van een migratieachtergrond, ondervonden vrouwen in vergelijking met mannen meer mentale beperkingen, en rapporteerden ze een hogere intrinsieke motivatie en nauwkeurigheid.

Met betrekking tot leeftijd, en ongeacht migratieachtergrond, gaf de oudere groep studenten (20 tot 30-jarigen) aan meer intrinsiek gemotiveerd te zijn en nauwkeuriger te werken dan de jongere groepen. Het enige verschil dat te maken had met iemands specifieke migratieachtergrond betrof de mogelijkheid om hulp te vragen: Surinaams-Nederlandse studenten gaven aan hiertoe meer mogelijkheden te hebben dan Turks-Nederlandse studenten.

De in onze ogen belangrijkste conclusies uit de resultaten van deze studie zijn

de volgende: Ten eerste doet het al dan niet hebben van een migratieachtergrond er voor MBO-studenten meer toe dan welke precieze migratieachtergrond een student heeft.

Ten tweede blijkt gender van MBO-studenten er toe te doen, onafhankelijk van iemands specifieke migratieachtergrond, of het al of niet hebben van een migratieachtergrond. Ter illustratie, als een studente aangeeft psychische problemen te hebben, dan kan het zowel om een studente gaan met een (specifieke) migratieachtergrond als om een studente zonder een migratieachtergrond. Al met al wijst ons onderzoek erop dat vrouwelijke MBO'ers, ongeacht welke precieze (migratie)achtergrond, meer situationele belemmeringen (zorg aan anderen verlenen) hebben dan mannelijke MBO'ers. Wat betreft persoonlijke belemmerende en bevorderende factoren geldt dat vrouwen, ongeacht het feit of zij wel of niet een migratieachtergrond hebben, meer persoonlijke fysieke en mentale belemmeringen ervaren en mannen meer financiële belemmeringen. Vrouwen geven daarentegen aan nauwkeuriger te werken en intrinsiek gemotiveerder te zijn in vergelijking met mannen, en bovendien meer gelegenheid te hebben om hulp te vragen.

De vraag die deze bevindingen oproept is of de belemmerende en bevorderende factoren elkaar tot op zekere hoogte zouden kunnen compenseren. Deze vraag is met het huidige onderzoek niet goed te beantwoorden, omdat wij geen beschikking hadden over gegevens met betrekking tot studieprestaties en uitval voor de onderzochte groep. Het blijft opmerkelijk dat er niet zozeer meer vrouwelijke maar juist meer mannelijke studenten uitvallen in het MBO (Kennissplatform Integratie & Samenleving, 2020). Omdat er aan MBO instellingen vaak een uitgebreid netwerk van specialisten verbonden is (onder andere schoolmaatschappelijk werkers, psychologen en studieloopbaanadviseurs), bestaat er een uitgebreide tweedelijns zorgstructuur (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, 2020). De persoonlijke en situationele belemmerende factoren zouden met de juiste zorg en hulp daardoor eerder opgemerkt kunnen worden waarna actie tegen studie-uitval kan worden ondernomen.

Daarnaast wijzen onze resultaten op het belang van het meenemen van intersectionaliteit (Bauer et al., 2021). Door niet alleen onderscheid te maken in migratieachtergrond maar ook in gender en leeftijd hebben we laten zien dat de eenvoudige conclusie dat migratieachtergrond er toe doet genuanceerder bekeken dient te worden. Het wel of niet hebben van een migratieachtergrond blijkt inderdaad van invloed te zijn op situationele en persoonlijke belemmerende en bevorderende factoren, echter naast dit effect, zijn er ook verschillen in studie belemmerende en bevorderende factoren tussen mannen en vrouwen en tussen verschillende leeftijdsgroepen. De verschillen die wij vonden zijn echter veelal klein, maar samengenomen zouden kleine effecten van etnische achtergrond, gender en leeftijd wel aandacht nodig hebben.

Wij besluiten dit hoofdstuk met een paar kanttekeningen en aanbevelingen. Sinds 1 augustus 2017 bestaat er in het MBO het Toelatingsrecht waarbij studenten die voldoen aan een aantal voorwaarden automatisch toegang hebben tot

het grootste gedeelte van de MBO-opleidingen, op een aantal numerus fixus opleidingen na (Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, ECBO, & Vrije Universiteit, 2020). Onze dataset betrof de data van aankomende studenten die in 2014 en 2015 -voor het overgrote deel- zijn begonnen aan hun MBO-opleiding. Deze studenten vielen dus nog onder de oude wetgeving waarbij selectie door opleidingen nog mogelijk was. Hiermee zou de indruk kunnen ontstaan dat de studenten uit ons onderzoek erg verschillen van de huidige groepen studenten. Echter, onze dataset bestond uit studenten die zich hadden aangemeld en waren geaccepteerd, maar ook uit studenten die zich hadden aangemeld en die niet geaccepteerd waren; de tests die zij hadden gemaakt waren een onderdeel van de aanmeldingsprocedure. Tegenwoordig worden veel van deze tests nog steeds afgenomen, waarbij ze echter als begeleidingsinstrument en niet als selectie-instrument worden ingezet. Wij verwachten dus niet dat de verschillen groot zijn. Toch kan nader onderzoek interessant zijn: in hoeverre speelt bijvoorbeeld de invoering van deze wet een rol bij het belang van de factoren die wij hier onderzocht hebben? En zijn er bijvoorbeeld veranderingen of verschuivingen in de resultaten te vinden die wellicht samenhangen met de invoering van het Toelatingsrecht?

Een laatste aanbeveling is om het thema intersectionaliteit (Bauer et al., 2021) breder te interpreteren, en meer factoren toe te voegen bij het doen van toekomstig onderzoek. MBO-studenten maken niet alleen deel uit van een etnische, een gender en een leeftijdsgroep, ook al zijn deze drie kenmerken van belang voor iemands identiteit. Ze komen ook uit een bepaald sociaal economisch milieu (hogere of lagere SES) en leven in een bepaalde regio (bijvoorbeeld Randstedelijk of grote stad versus klein stedelijk gebied). Ook het deel uitmaken van dergelijke groepen kan van invloed zijn op de bevorderende en belemmerende factoren voor studiesucces.

Literatuur

- Bauer, G. R., Churchill, S. M., Mahendran, M., Walwyn, C., Lizotte, D., & Villa-Rueda, A. A. (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM-population health*, 14, 100798.
- CBS (2016). <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/47/bevolking-naar-migratieachtergrond#:~:text=De%20ovier%20grootste%20niet%20west-erse,geboorte%20van%20de%20tweede%20generatie>.
- CBS Statline (2021). <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83852NED/table?ts=1627906445758>.
- Cerda-Navarro A, Salva-Mut F, & Comas Forgas R. (2019). A typology of students in intermediate vocational education and training programmes based on student engagement factors, sociodemographic characteristics and intentions of dropping out. *European Journal of Education*, 54, 635–650. <https://doi.org/10.1080/00131801.2019.1644457>

- ://doi.org/10.1111/ejed.12361
- Cerdà-Navarro, A., Salvà-Mut, F., Comas-Forgas, R., & Morey-López, M. (2020). Natives and immigrants enrolled in Spanish intermediate vocational education and training: A comparative study. *Research in Post-compulsory Education*, 25(3), 295-317.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- De Bruijn-Smolanders, M., Timmers, C. F., Gawke, J. C., Schoonman, W., & Born, M. P. (2016). Effective self-regulatory processes in higher education: research findings and future directions. A systematic review. *Studies in Higher Education*, 41(1), 139-158.
- Graham, S., & Hudley, C. (2005). Race and Ethnicity in the Study of Motivation and Competence. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 392-413). New York: Guilford Publications.
- Hedges, L.V. (1981). Distribution theory for Glass's estimator of effect size and related estimators. *Journal of Educational Statistics*, 6, 107-128.
- Holtrop, D., Born, M.Ph., de Vries, A., & de Vries, R.E. (2014). A matter of context: A comparison of two types of contextualized personality measures. *Personality and Individual Differences*, 68, 234-240.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (2018). *Benchmark middelbaar beroepsonderwijs 2017, bouwsteen studiesucces*. Nijmegen: KBA.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (2020). *Studeren met psychische problemen in het mbo. Een verkennend onderzoek*. Nijmegen: KBA.
- Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, ECBO, & Vrije Universiteit (2020). *Evaluatie en monitoring wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht mbo. Tussenrapportage 2019 deel 2*. Nijmegen: KBA.
- Kennisplatform Integratie & Samenleving (2020). *Schoolloopbanen van jongeren met een migratieachtergrond*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Meeuwisse, M., Born, M.Ph., & Severiens, S.E. (2014). The family-study interface and academic outcomes: Differences and similarities between ethnic minority and ethnic majority students. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 20(3), 401-412.
- Meeuwisse, M., Severiens, S. E., & Born, M. Ph. (2010). Reasons for withdrawal from higher vocational education. A comparison of ethnic minority and majority non-completers. *Studies in Higher Education*, 35(1), 93-111.
- Onderwijsincijfers.nl (2021). <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/MBO/studenten-MBO/prestaties-studiesucces-MBO>.
- Pels, T., Distelbrink, M., & Postma, L. (2009). *Opvoeding in de migratiecontext. Review van onderzoek naar de opvoeding in gezinnen van nieuwe Nederlanders*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- de Vries, A. (2012). *Specificity in Personality Measurement*. Proefschrift. Vrije Universiteit Amsterdam.
- de Vries, A., de Vries, R.E., & Born, M.Ph. (2011). Broad versus narrow traits: Conscientiousness and Honesty-Humility as predictors of academic criteria. *European Journal of Personality*, 25(5), 336-348.

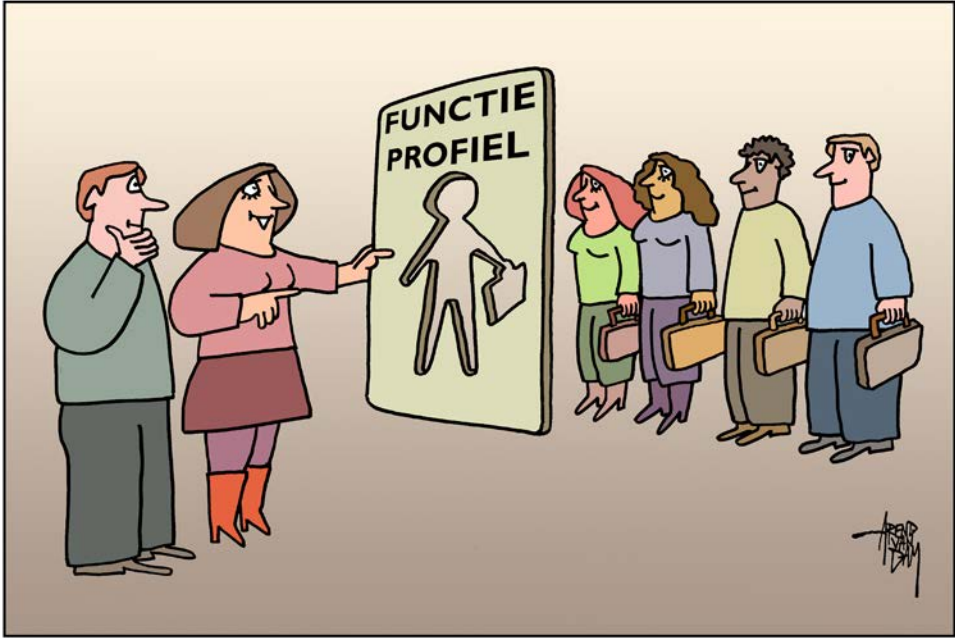
DJURRE HOLTROP, CEYDA NIHAN BAKÜLÜ
EN HENRY TRIEBEL

Vooroordelen bij de werving en selectie van personeel

De rol van vooroordelen in vacatureteksten, CV-beoordelingen, sollicitatiegesprekken en andere assessments

Personeelswerving begint wanneer een organisatie een vacature heeft. Deze kan ontstaan door het vertrek van een medewerker of doordat er nieuwe vacatures ontstaan, bijvoorbeeld door het openen van een nieuwe afdeling of door de groei van de organisatie. Over het algemeen wordt de vacature onder de aandacht gebracht van de HR afdeling, die vervolgens een vacaturetekst opstelt om mogelijke sollicitanten aan te trekken. Nadat de sollicitanten hun interesse in de functie hebben aangegeven, begint het selectieproces met het evalueren van het CV, één of meer sollicitatiegesprekken en het beoordelen van de resultaten van andere selectie-instrumenten, zoals intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten. Dit hele proces heeft als doel informatie over de sollicitanten te verzamelen. Uiteindelijk wordt, op basis van de verzamelde informatie, de meest geschikte kandidaat geselecteerd en de baan aangeboden. Als de kandidaat het aanbod accepteert is het wervingsproces voltooid. Werving en selectie is dus een ingewikkeld proces en de resultaten van dit proces kunnen in elk stadium door vooroordelen worden beïnvloed. Bijvoorbeeld: een vacature kan niet de aandacht van alle groepen geschikte sollicitanten trekken, wat kan leiden tot gemiste kansen voor de organisatie en voor potentiële kandidaten. Ook geven niet alle selectie-instrumenten elke sollicitant een gelijke kans om te presteren, maar bevoordelen ze soms een specifiek geslacht, een etnische-groep of een leeftijdsgroep. In dit hoofdstuk bespreken we een aantal van deze gevallen in chronologische volgorde van het wervings- en selectieproces.

Ten eerste geven organisaties, wanneer een vacature openbaar wordt gemaakt, signalen af die bepaalde groepen sollicitanten kunnen aantrekken of juist ontmoedigen. In wezen vormen deze signalen de eerste stap in het proces van werving en selectie waarbij vooroordelen kunnen optreden. Een tweede stap betreft het beoordelen van CV's. Dit is vaak het eerste moment waarop een organisatie actief kan discrimineren tussen sollicitanten. Een derde stap betreft het sollicitatiegesprek. Vrijwel alle organisaties gebruiken sollicitatiegesprekken voor personeelselectie (Kantowitz et al., 2018). Juist omdat een sollicitatiegesprek draait om menselijke interactie, zijn maatregelen om menselijke vooroordelen te verminderen van essen-



tieel belang. Een vierde stap is de keuze van selectie-instrumenten, zoals intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten. Intelligentietests hebben bijvoorbeeld een goede voorspellende waarde voor werkprestaties, maar sommige onderdelen van deze tests kunnen zorgen voor ongewenste vertekening (Wee et al., 2014). Een laatste stap betreft de manier waarop informatie wordt gecombineerd voor het rangschikken van sollicitanten – het voornaamste doel van personeelsselectie. Een intuïtieve combinatie van gegevens heeft de meeste kans om vertekening te bevatten, terwijl meer mechanische benaderingen van gegevenscombinatie daar mogelijk minder gevoelig voor zijn (Highhouse, 2008). Hoewel intuïtieve methoden om gegevens te combineren minder wenselijk zijn, geven beslissers vaak toch de voorkeur aan deze methoden.

Dit hoofdstuk bespreekt een aantal momenten waarop vooroordelen werving en selectieresultaten kunnen beïnvloeden. De meeste aandacht gaat uit naar werving en selectie op basis van CV-beoordelingen en sollicitatiegesprekken. Omdat in de afgelopen decennia al veel onderzoek is gedaan naar het effect van vooroordelen op de uitkomsten van intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten, besteden we hieraan minder aandacht. In dit hoofdstuk wordt steeds eerst een beschrijving gegeven van de verschillende onderdelen van het selectieproces, bijvoorbeeld, wat is een sollicitatiegesprek nou precies en welke soorten bestaan er? Vervolgens bespreken we hoe vooroordelen daarbij een rol spelen. Sommige conclusies in dit hoofdstuk worden gesteund door een grote hoeveelheid onderzoeksresultaten. Andere conclusies zijn min of meer speculatief, zeker voor recent ontwikkelde selectie-instrumenten, zoals video-CV's en asynchrone video interviews. In deze gevallen zal toekomstig onderzoek meer duidelijkheid moeten geven. Tenslotte bevat dit hoofdstuk ook concrete handvaten om vooroordelen te verminderen, zoals bijvoorbeeld middels het anoniem solliciteren, en het zorgvuldig kiezen van referenties.

Werving en vooroordelen

Het wervings- en selectieproces begint bij het opstellen van een vacaturebeschrijving. De eerste stap van personeelswerving is een functieanalyse om de eisen voor een functie vast te leggen; de benodigde kennis, vaardigheden, capaciteiten en andere kenmerken (KVCA's). Vervolgens proberen HR afdelingen om sollicitanten met deze benodigde KVCA's aan te trekken door een vacaturebeschrijving te plaatsen (Ployhart et al., 2017). In een vacaturebeschrijving worden de benodigde KVCA's bijna altijd gespecificeerd. Daarnaast wordt ook vaak beschreven wat de organisatie biedt aan toekomstige werknemers. Om de interesse te vergroten en meer aandacht te vestigen op een vacature is het verstandig om gedetailleerde informatie te verstrekken over de functie-eisen en -kansen (Barber & Roehling, 1993; Breaugh, 2013). Het kan veel werk zijn om een uitgebreide vacaturebeschrijving op te stellen met daarin gedetailleerde informatie over de baan, wat van een werknemer wordt verwacht, en wat de werkgever biedt. Echter, op lange termijn is het zeker

de moeite waard om daarmee geschikte sollicitanten aan te trekken.

Vacaturebeschrijvingen zijn ook het eerste moment waarop vooroordelen kunnen optreden. De woorden in de beschrijving van de vacature kunnen namelijk van invloed zijn op welke mensen zullen solliciteren. Natuurlijk kunnen de functie-eisen sommigen ervan weerhouden om te solliciteren als ze niet aan de criteria voldoen. Maar zelfs als de KVCA's van twee willekeurige sollicitanten passend en identiek zijn, is een vacature misschien niet even aantrekkelijk voor beiden. Het gebruik van bepaalde woorden en afbeeldingen kan namelijk mensen van een bepaald geslacht of etniciteit meer of minder aantrekken. Als gevolg hiervan zal niet iedereen die de vereiste KVCA's bezit op de functie solliciteren.

Vooroordelen in vacatureteksten

De aanwezigheid van genderspecifieke woorden in een vacaturetekst beïnvloedt de aantrekkingskracht van een vacature of een organisatie, en daarmee dus de beslissing om te solliciteren. In het verleden bevatten vacatureteksten vaak woorden die expliciet genderverschillen of voorkeuren in een functie weerspiegelden, zoals 'hij' of 'zij' (Gaucher et al., 2011); dit is in de loop der jaren veranderd. In plaats daarvan bevatten vacatureteksten tegenwoordig subtielere aanwijzingen die mannelijke en vrouwelijke culturele stereotypen impliceren om het voorkeursgeslacht van een kandidaat voor de functie aan te geven. Er bestaan twee theoretische verklaringen voor het gebruik van dergelijke sturende vacatureteksten, of dit nu opzettelijk of onopzettelijk gebeurt: de sociale dominantietheorie (SDT) en de sociale roltheorie (SRT). Volgens de SDT creëren menselijke samenlevingen bewuste mechanismes om op groepen gebaseerde ongelijkheden te behouden (Gaucher et al., 2011; Pratto et al., 2006). Vacatures die één geslacht aanspreken zijn zo'n mechanisme om genderongelijkheid op de werkplek te doen voortduren. Volgens de SRT is het gebruik van gendergerelateerde woorden in vacatureteksten eerder onbewust en te wijten aan observaties van genderrolgedrag. Zo worden functies die aansluiten op de traditionele rollen, zoals huisvrouw, impliciet verbonden aan verschillende geslachtskenmerken (bv zorgzaamheid voor vrouwen). Volgens de SRT bevatten vacatureteksten dus gendergerelateerde woorden om het geslacht aan te trekken dat verondersteld wordt de vereiste kenmerken te bezitten, maar niet noodzakelijk om de genderongelijkheid in stand te houden. Mogelijk zijn beide theoretische verklaringen voor gendergerelateerde woorden in vacatureteksten correct. Het staat in ieder geval vast dat veel vacatureteksten dergelijke woorden bevatten (Gaucher et al., 2011).

Om de gevolgen van gendergerelateerde woorden in vacatureteksten te begrijpen voerden Gaucher et al. (2011) een reeks onderzoeken uit. Deze onderzoekers vonden dat vrouwen functies die met mannelijke woorden (bijv. 'individualistisch' en 'competitief') worden beschreven als minder aantrekkelijk en minder genderdivers ervaren. Hiernaast voelden vrouwen zich minder verbonden met of geïnteresseerd in deze functies dan mannen. Deze vacatures deden vrouwen denken dat de functie meer geschikt is voor mannen; dat het aantal mannen dat in deze functie werkt hoger is dan het aantal vrouwen; en dat ze daarom niet thuishoren

in de functie. De onderzoekers concludeerden dat vrouwen aarzelden om te solliciteren vanwege de ongelijkheid en vooringenomenheid in de vacaturetekst. Ten slotte voelden vrouwen zich niet minder bekwaam voor de functie. Het gebruik van mannelijke woorden in vacatureteksten schaadt hierdoor de loopbaanontwikkeling van gekwalificeerde vrouwen. Bovendien lijken met name vrouwen meer bereid om te solliciteren naar een baan die wordt geadverteerd als overeenkomstig met hun geslacht. Tang et al. (2017) vonden vergelijkbare resultaten als Gaucher et al. (2011), maar toonden ook aan dat het gebruik van gendergerelateerde woorden het afgelopen decennium is afgenomen. Hoewel deze ontwikkeling positief is, toonden Tang et al. (2017) ook aan dat de traditionele genderrol van een functie een sterker effect heeft op de beslissing om te solliciteren dan het gebruik van gendergerelateerde woorden in de vacaturetekst. Dit suggereert dat het aantrekken van gelijke aantallen mannen en vrouwen niet eenvoudig wordt bereikt door alleen de bewoording van een vacaturetekst te wijzigen.

Om de impact van gendergerelateerde formuleringen in vacatures te ondervangen, zijn enkele webservices ontworpen, zoals Talvita en Textio. Dergelijke softwareoplossingen identificeren gendergerelateerde woorden en zinsdelen in tekst (Tang et al., 2017). Het woord 'sterk' wordt bijvoorbeeld meer geassocieerd met mannen dan met vrouwen. In dergelijke softwarepakketten worden zeer gendergerelateerde woorden geïdentificeerd en worden meer genderneutrale alternatieven aangeboden. Op deze manier kan eenvoudig een meer genderneutrale vacaturetekst worden opgesteld. Deze diensten zouden er dus goed aan kunnen bijdragen om vooringenomenheid bij het aantrekken van sollicitanten te verminderen en er zijn veel succesverhalen beschikbaar. Sommige van deze softwarepakketten (bijv. Talvita) bieden ook tekstsuggesties om een vacaturebeschrijving aantrekkelijk te maken voor andere minderheidsgroepen, bijvoorbeeld etnische minderheden. Echter, hoewel veel grote multinationals deze softwarepakketten al gebruiken zijn er nog geen onafhankelijke onderzoeken beschikbaar naar de effectiviteit van deze hulpmiddelen.

Employer branding als een inclusieve werkgever

Naast de tekst van een vacature zijn ook andere factoren van invloed op de aantrekkelijkheid van de vacature en het besluit van de kandidaat om te solliciteren. De reputatie en het prestige van een organisatie kunnen bijvoorbeeld de aantrekkingskracht vergroten. In deze tijd gebruiken veel organisaties merkprincipes en -praktijken op het gebied van human resources management (Alniaçık & Alniaçık, 2012), zowel om nieuwe werknemers aan te trekken als om huidige werknemers te betrekken bij de strategie en cultuur van de organisatie (Khalid & Tariq, 2015). Vaak worden de inspanningen van een organisatie om een aantrekkelijke en unieke werkgever te 'lijken' 'Employer branding' genoemd (Barrow & Mosley, 2011). Dergelijke inspanningen kunnen zeker het gewenste resultaat hebben – het imago van de werkgever beïnvloedt hoe aantrekkelijk sollicitanten de organisatie vinden (bijv. Turban & Greening, 1997).

Om sollicitanten aan te trekken kan employer branding zelfs belangrijker zijn

dan de aangeboden beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden. Net als het kopen van een product vanwege het merk, willen mensen misschien in een organisatie werken vanwege haar reputatie en prestige. Met name een organisatie die een inclusieve reputatie heeft verworven, kan meer sollicitaties verwachten van ondervertegenwoordigde groepen (Hays-Thomas, 2016). Bijvoorbeeld, Ragins (2004) beschreef dat LGBTQ+ werkzoekenden op zoek zijn naar veilige, inclusieve plekken: organisaties die bekend staan om de bescherming van mensen met een LGBTQ+ identiteit.

Als een werkzoekende veel overeenkomsten bespeurt tussen zichzelf en de *employer branding*, dan is het waarschijnlijker dat deze persoon op de functie solliciteert. Avery (2003) beschrijft bijvoorbeeld dat als een baanzoekende veel gelijkennissen met de leidinggevende of met de organisatie bespeurt, hij of zij de vacature en organisatie positiever beoordeelt. Ook sluiten werkzoekenden van een minderheidsgroep organisaties uit met minder diversiteitsaanwijzingen, ze besteden bijvoorbeeld minder tijd aan het lezen van vacatures bij een dergelijke organisatie of het evalueren van de beschikbare informatie. Daarom helpen diversiteitssignalen in vacatureteksten om meer aandacht en sollicitaties te krijgen van minderheidsgroepen (Walker et al., 2012). In een Amerikaans onderzoek (Leonard, 2001) gaf bijna de helft van de zwarte werkzoekenden aan dat de etnische samenstelling van een organisatie hun besluitvormingsproces beïnvloedde bij sollicitaties. Hierbij lijken werkzoekenden van een minderheidsgroep vooral sterk te worden beïnvloed door het aantal minderheidswerknemers dat toegang heeft tot hogere posities in de organisatie (Avery, 2003). Interessant is dat ook blanke meerderheidssollicitanten belang hechtten aan de etnische samenstelling van het personeelsbestand van een organisatie, maar niet zoveel als etnische minderheidsgroepen.

Als een organisatie als doel heeft om meer werknemers te werven bij minderheidsgroepen is het dus nuttig om als een inclusieve werkgever gezien te worden. Daarnaast willen veel mensen werken in inclusieve organisaties zonder racisme, gendervooroordelen en discriminatie. Bovendien noemt 40% van de Amerikaanse organisaties in 2021 diversiteit en inclusie in hun kwartaalverslagen, vergeleken met 4% in het jaar ervoor (Romansky et al., 2021). Deze ontwikkeling geeft duidelijk aan dat organisaties het belang inzien van diversiteit en inclusiviteit. Maar hoe kunnen de organisaties precies overbrengen dat ze diversiteit omarmen en dat alle medewerkers gelijke kansen hebben binnen de organisatie? Volgens Walker et al. (2012) kan dit bereikt worden door op de wervingswebsite foto's en informatie te plaatsen die diversiteit weerspiegelen. Sollicitanten besteden dan meer aandacht aan de website en solliciteren vaker. Aangezien visuele signalen sneller worden verwerkt, kan een foto van diverse werknemers in een vacature effectiever zijn dan een vermelding dat de organisatie divers is. Een andere factor die bijdraagt aan de aantrekkingskracht voor ondervertegenwoordigde groepen is als leden van minderheidsgroepen in zichtbare leiderschapsposities werken (Collins, 2001). Als een organisatie echt etnisch- en genderdivers is en deze diversiteit met succes kan demonstreren, zullen vrouwen en etnische minderheidsgroepen eerder geneigd zijn om bij deze organisatie te solliciteren, wat op de lange termijn bijdraagt aan diversiteit.

Gezien bovenstaande bevindingen zien wij diversiteitsaanpakking als een zichzelf versterkend proces: het aannemen van meer sollicitanten uit ondervertegenwoordigde groepen vermindert vooroordelen in de organisatie en moedigt meer leden van ondervertegenwoordigde groepen aan om te solliciteren. Echter, een organisatie met een gebrek aan diversiteit zal waarschijnlijk moeilijkheden blijven ondervinden bij het werven onder ondervertegenwoordigde groepen. Gerichtte wervingsinspanningen kunnen deze vicieuze cirkel mogelijk doorbreken. Newman en Lyon (2009, p. 299) beschrijven gericht werving als “organizational practices and decisions that affect either the number or the types of targeted individuals who are willing to apply for, or to accept, a given vacancy”. De werknemers die naar aanleiding van deze gericht werving worden aangenomen kunnen dus de leemtes in de sollicitantengroep opvullen. Daarom kan het gunstig zijn om actief vacatures te richten op vrouwen en minderheden, om op de lange termijn ongewenste wervingsvooroordelen te verminderen en de diversiteit in een organisatie te vergroten.

Selectie en vooroordelen

Bij de aanvang van de personeelsselectie zijn de vereiste KVCAs van een functie vaak al bepaald, ten behoeve van de werving. Deze vereisten kunnen vervolgens gebruikt worden om te bepalen hoe goed sollicitanten bij de werkomgeving en de functie passen (Kristof-Brown et al., 2005; Ployhart et al., 2017). Om de compatibiliteit van een sollicitant met de vereiste KVCAs te bepalen gebruiken organisaties allerlei meetmethoden. De meest voorkomende metingen zijn de beoordeling van CV's en sollicitatiegesprekken (Kantrowitz et al., 2018; Kirk et al., 2021). Daarnaast kunnen ook psychometrische metingen worden uitgevoerd, door middel van bijvoorbeeld intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten, of kan een sollicitant proefwerken.

CV's

Eerste indrukken zijn belangrijk en bij het selectieproces zijn CV's voor sollicitanten vaak de eerste mogelijkheid om een goede indruk te maken op een organisatie. Bij deze eerste stap van het selectieproces beslissen recruiters welke sollicitant geschikt is voor de functie op basis van de informatie in het CV van de sollicitant (Grobely et al., 2020). Volgens Burns et al. (2014) heeft de indruk die sollicitanten maken op basis van hun CV daarom grote gevolgen, mede omdat de CV beoordeling dient als poortwachter voor de vervolgstappen in het selectieproces. Van Toorenburg et al. (2015) beschrijven dat het screenen van CV's van groot belang is om de kennis, vaardigheden, capaciteiten en andere kenmerken van de sollicitant te beoordelen die vereist zijn voor een baan, met als uiteindelijke doel om de geschiktheid van de sollicitanten te evalueren. Een positieve indruk leidt waarschijnlijk tot een sollicitatiegesprek terwijl een negatieve indruk leidt tot een afwijzing (Burns et al., 2014). Sommigen stellen zelfs dat verzekeren van een sollicitatiegesprek het be-

langrijkste doel van een CV is (bijv. Thoms et al., 1999). Bij het beoordelen van CV's vormen recruiters binnen gemiddeld 10 seconden een indruk (Martin-Lacroux & Lacroux, 2017), daarom zijn in het oog springende kenmerken van CV's van cruciaal belang voor het succes van een sollicitant (Van Toorenburg et al., 2015). In het volgende zullen we een aantal van deze kenmerken bespreken en hoe verschillende kenmerken leiden tot vooroordelen. Daarnaast zullen we ook manieren bespreken om deze vooroordelen te verminderen.

CV's verschillen enorm in hun vorm, lengte en inhoud. In zijn algemeenheid zijn er wel enkele vuistregels voor het schrijven van een passend CV, hoewel er ook verschillen van mening over deze regels bestaan. Thoms et al. (1999) vatten de richtlijnen uit voorgaande studies samen. Ten eerste beschreven zij dat CV's die twee of minder pagina's beslaan en gericht zijn op de belangrijke hoogtepunten van iemands vroegere werkzaamheden de voorkeur genieten van recruiters boven zeer uitgebreide CV's, die vele pagina's beslaan. Verder definieerden zij ook 29 gegevens die essentieel zijn om in een CV op te nemen, zoals gemiddeld cijfer, referenties en de bereidheid om te verhuizen. Daarnaast is het natuurlijk belangrijk dat een CV ook naam, adres en telefoonnummer bevat, samen met een professionele doelstelling, opleidingskwalificaties en eerdere werkervaring. Zoals hierboven vermeld spenderen recruiters weinig tijd om de CV's van de sollicitanten te lezen. Juist om deze reden wordt aangeraden alleen essentiële informatie op te nemen in een CV. Echter, sommige van deze gebruikelijke en voor de hand liggende gegevens leiden tot vooroordelen.

Allereerst kan de naam van een sollicitant de bron van vooroordelen zijn. Een etnische naam of een verwantschap met een etnische minderheid kan namelijk leiden tot een negatieve indruk, ongeacht de andere kwaliteiten van een sollicitant (Adamovic, 2021). Quillian et al. (2019) vonden dat in veel landen sollicitanten met een niet-westerse naam, zoals een Arabische of Aziatische naam, worden gediscrimineerd. Deros en Ryan (2012) concludeerden dat etnisch klinkende namen en affiliaties voor recruiters een aanwijzing kunnen zijn in hoeverre een sollicitant zich met een etnische minderheid identificeert. Deze onderzoekers beschrijven dat namen een deel zijn van iemands identiteit en daardoor verwachtingen scheppen over iemands intelligentie, populariteit en succes op het werk. Hierdoor zijn namen dus ook een bron van discriminatie.

Opvallend is dat etnische affiliaties in een CV zelfs meer invloed hebben op de vooroordelen van recruiters dan een etnische naam. Affiliaties zijn bijvoorbeeld het lidmaatschap van een club of vrijwilligerswerk. Uit sommige affiliaties valt de religieuze, politieke of etnische identiteit van een sollicitant af te leiden. Terwijl een naam alleen indicatief is voor de etnische afkomst van de sollicitant, benadrukken affiliaties de loyaliteit van de sollicitant aan de geschiedenis of culturele erfenis van zijn of haar etnische groep. Daarom versterken religieuze, politieke of etnische affiliaties van een sollicitant de vooroordelen van recruiters (Deros & Ryan, 2012).

Namen maken ook vaak het geslacht van de sollicitant duidelijk, zelfs als deze informatie niet expliciet in het CV is opgenomen. In een gedateerd onderzoek

vonden Dipboye et al. (1977) dat recruiters de voorkeur geven aan hoog gekwalificeerde sollicitanten, wat niet verrassend is, maar ook aan mannen in plaats van vrouwen, ongeacht andere factoren. Vrouw zijn kan dus, in het algemeen, nadelig zijn als een CV wordt beoordeeld. Naast geslacht en etniciteit kan de burgerlijke staat van een sollicitant een rol spelen in het selectieproces. Oliphant en Alexander (1982) toonden aan dat recruiters de CV's van getrouwde mannen en vrouwen positiever beoordelen dan die van alleenstaanden.

Om te voorkomen dat recruiters discrimineren op basis van etnische namen of affiliaties, geslacht en burgerlijke staat, kan een anonieme sollicitatieprocedure worden gebruikt. Volgens Foley en Williamson (2018) is anoniem solliciteren een eenvoudige procedure: de namen en identificerende gegevens van de sollicitanten worden uit CV's verwijderd, waardoor recruiters deze informatie niet meer kunnen gebruiken om de sollicitanten te evalueren en vooroordelen worden verminderd. Hierdoor kunnen sollicitanten eerlijker worden beoordeeld en kan er uitsluitend rekening worden gehouden met relevante kwalificaties en competenties. Helaas is deze eenvoudige oplossing niet zonder nadelen. Het verwijderen van dergelijke informatie kan er juist toe leiden dat recruiters de sollicitanten proberen te beoordelen op basis van hun etniciteit of geslacht. Doordat anonieme sollicitatie managers probeert te dwingen om geen rekening te houden met, bijvoorbeeld, het geslacht van een sollicitant, kan er een 'jacht' ontstaan op gender identificerende signalen. Anonimiseren kan daarom het vertrouwen van managers op stereotypen activeren en zelfs versterken. Recruiters kunnen in dit geval conclusies trekken over het geslacht van een sollicitant door te kijken naar, bijvoorbeeld, eerdere werkervaring (Foley & Williamson, 2018). Hoewel anoniem solliciteren misschien niet een optimale oplossing is om vooroordelen en discriminatie te voorkomen is de meeste kritiek gebaseerd op praktische en ethische hindernissen (Lacroux & Martin-Lacroux, 2020) en is deze methode toch, tot op zekere hoogte, effectief. Om voorbeelden te geven, Steinpreis et al. (1999) beschrijven dat het werk van mannen beter wordt beoordeeld dan dat van vrouwen, zo lang het geslacht van de beoordeelde persoon bekend is. Dit beoordelingsverschil verdwijnt als het geslacht onbekend is. Vrouwen worden dus gelijk beoordeeld als hun geslacht niet expliciet wordt vermeld. Verder vonden Lacroux en Martin-Lacroux (2020) dat bij anonieme sollicitaties discriminatie op overgewicht afneemt.

Naast namen en affiliaties is het in bepaalde regio's gebruikelijk om een pasfoto op te nemen in een CV. Dipboye et al. (1977) beschreven dat aantrekkelijke sollicitanten de voorkeur krijgen boven onaantrekkelijke. Dit komt omdat aantrekkelijke mensen worden gezien als intelligenter, extravertter en succesvoller. Een aantrekkelijke foto kan dus een sollicitatiegesprek opleveren, ondanks dat een sollicitant niet heel goed aansluit bij de functie. Weichselbaumer (2017) concludeerde dat visuele signalen (zoals een foto) gemakkelijker toegankelijk zijn in vergelijking met verbale en gedragsmatige signalen (zoals de beschrijving van iemands affiliaties). Daarom kunnen visuele kenmerken van iemands etnische achtergrond (zoals huidskleur) meer aanleiding geven tot sociale categorisering dan etnisch klinkende namen (Derous & Ryan, 2019). Een sollicitant uit een etnische minderheid loopt

zelfs meer kans om gediscrimineerd te worden als een foto bij het CV wordt gevoegd dan wanneer de naam van de sollicitant op het CV etnisch klinkt. Om vooroordelen op basis van foto's te voorkomen of op zijn minst te verminderen, kunnen anonieme sollicitatieprocedures worden ingezet waarbij namen en foto's worden verwijderd. Het aanschaffen van software die anonieme sollicitaties faciliteert kan wel duur zijn voor kleine of middelgrote organisaties. Een simpele oplossing kan ook zijn om sollicitanten te verzoeken om geen foto bij hun CV te voegen om zo vooroordelen te voorkomen.

Net als de naam van een sollicitant, kan ook het e-mailadres voor vertekening zorgen. Hoewel het toevoegen van een e-mailadres tegenwoordig noodzakelijk is voor communicatie, kunnen emailadressen wel vooroordelen in de hand werken. Ten eerste bevatten formele emailadressen, waarin de naam van de sollicitant is opgenomen, natuurlijk dezelfde informatie als een naam, zoals het geslacht en de etniciteit van een sollicitant. Een informeel e-mailadres heeft andere nadelen. In een informeel emailadres is niet de naam van de eigenaar opgenomen, maar vaak een verwijzing naar een sociaal, persoonlijkheids- of stemmingsaspect van de eigenaar. Dergelijke adressen kunnen ervoor zorgen dat sollicitanten worden gezien als non-conform en dus als minder geschikt (Van Toorenburg et al., 2015). Bovendien wordt een sollicitant met een informeel e-mailadres, ten opzichte van een formeel emailadres, als minder intelligent gezien.

Vooroordelen op basis van CV's spelen niet voor elke functie een even grote rol. De vereisten van de functie, bijvoorbeeld, hebben invloed op de mate waarin vooroordelen een rol spelen. Etnische discriminatie is minder sterk aanwezig als het moeilijk is om sollicitanten voor een functie te vinden (Baert et al., 2015). Daarentegen neemt etnische discriminatie juist toe als klantcontact een grote rol speelt in de functie (Andriessen et al., 2012) of als er veel contact tussen collega's nodig is (Lee et al., 2015). Wat betreft genderdiscriminatie zijn recruiters meer geneigd om sollicitanten te kiezen in overeenstemming met het stereotiepe geslacht voor een beroep. Volgens Cole et al. (2004) vertrouwen recruiters bij het beoordelen van sollicitanten op genderstereotypen voor een functie, ondanks dat geslacht een irrelevant kenmerk is voor veel banen met een genderstereotype. Om te voorkomen dat er op basis van etnische achtergrond en geslacht gediscrimineerd wordt, kan een competentiechecklist worden gebruikt bij het evalueren van CV's. Op deze manier kan alleen informatie worden beoordeeld die betrekking heeft op functie-eisen (Derous & Ryan, 2012). Voortbouwend hierop, adviseerden Cabacungan et al. (2019) om recruiters gebruik te laten maken van gestandaardiseerde of gestructureerde sollicitatieprocedures om sollicitanten te beoordelen. Dergelijke procedures kunnen helpen vooroordelen te verminderen door dezelfde informatie bij alle sollicitanten te verzamelen en de selectiebeslissing alleen op deze informatie te baseren. Behalve dat een dergelijke procedure vooroordelen vermindert, zorgt het er ook voor dat de beste sollicitanten doorgaan naar de volgende stap in het selectieproces.

Video-CV's

Het gebruik van technologie in human resources-praktijken is de afgelopen decennia enorm toegenomen. Video-CV's zijn een voorbeeld van dergelijke technologische innovatie en worden soms gebruikt om papieren CV's te vervangen (Hiemstra et al., 2012). Video-CV's bevatten een opgenomen boodschap waarin sollicitanten zichzelf presenteren aan potentiële werkgevers. Video-CV's zouden een nadeel van papieren CV's kunnen opvangen. Deros en Ryan (2012) stelden namelijk dat papieren CV's minder individuele informatie kunnen geven, daarom kunnen recruiters makkelijker stereotyperende informatie gebruiken, wat leidt tot bevooroordeelde beslissingen. Bij video-CV's is meer persoonlijke informatie beschikbaar dan in een traditionele CV, waardoor ze kunnen leiden tot een evaluatie die minder gebaseerd is op stereotypen. Hiernaast stelden Hiemstra et al. (2012) dat het gebruik van video-CV's sollicitanten in staat stelt kennis, vaardigheden, capaciteiten en andere kenmerken aan te tonen die niet via papieren CV's kunnen worden overgebracht. Ook bieden video-CV's meer mogelijkheden om potentieel aan organisaties te tonen, door de aanvullende visuele en auditieve informatie. In video-CV's kunnen sollicitanten dus hun KVCA's en persoonlijkheid duidelijker laten zien en worden ze eerder gezien als echte mensen in plaats van papieren personen.

Volgens Hiemstra et al. (2012) vinden sollicitanten dat video-CV's meer aan werk gerelateerd zijn dan papieren CV's, omdat ze een persoonlijker en competentiegericht beeld kunnen weergeven. Daarnaast worden video-CV's door sollicitanten uit een etnische minderheid als eerlijker ervaren dan papieren CV's, ondanks het feit dat de etniciteit van de sollicitant duidelijker wordt getoond dan in een papieren CV. Om deze reden kunnen video-CV's juist ingezet worden om een diverse groep sollicitanten te werven. De methoden om vooroordelen te verminderen bij de beoordeling van video-CV's overlappen de methoden die betrekking hebben op sollicitatiegesprekken; deze methoden worden in het volgende deel besproken. Video-CV's kunnen namelijk ook worden gebruikt als een pre-interview, omdat de recruiters de sollicitanten virtueel kunnen zien. Hierdoor lijken video-CV's soms op asynchrone video interviews (Lukacik et al., 2020).

Sollicitatiegesprekken

Sollicitatiegesprekken behoren tot de meest gebruikte selectiemethoden (Kantowitz et al., 2018) en geven de interviewer een persoonlijk en uitgebreid inzicht in de sollicitant. Bovendien lijken sollicitatiegesprekken, op het eerste gezicht, gemakkelijk te organiseren en niet erg tijdrovend. Er zijn echter enorme verschillen in de manier waarop sollicitatiegesprekken worden uitgevoerd. Veel van deze verschillen beïnvloeden de uitkomsten voor de organisatie, sollicitant en interviewer. Om het potentieel van sollicitatiegesprekken volledig te benutten is er toch aanzienlijke voorbereiding en organisatie nodig. Kortom, sollicitatiegesprekken zijn niet zo eenvoudig als ze op het eerste gezicht lijken.

Gestructureerde en ongestructureerde sollicitatiegesprekken

Het belangrijkste en meest algemene onderscheid tussen verschillende soorten sollicitatiegesprekken is dat tussen gestructureerde en ongestructureerde interviews. Er zijn criteria om onderscheid te maken tussen de twee vormen, maar uiteindelijk beschrijft deze tweedeling een spectrum en vallen veel sollicitatiegesprekken ergens tussen de twee uitersten (Campion et al., 1997). Een ongestructureerd sollicitatiegesprek is een heel spontaan proces. Dit proces wordt door de interviewer geleid als een gesprek en het beoordelen van de kenmerken van de sollicitant verloopt niet volgens een protocol. Als zodanig geeft het ongestructureerde sollicitatiegesprek de interviewer veel ruimte voor verkenning en de sollicitant de ruimte om op elk moment vragen te stellen. In tegenstelling daarmee wordt een gestructureerd sollicitatiegesprek grondig voorbereid, waarbij elke sollicitant exact hetzelfde proces doorloopt en op precies dezelfde manier wordt beoordeeld op (losse) KVCAs.

Om te bepalen in welke mate een sollicitatiegesprek (on)gestructureerd is, kunnen de kenmerken worden opgedeeld in twee hoofddimensies: een inhoudsdimensie en een evaluatiedimensie (Levashina, Hartwell, et al., 2014). Beide dimensies zijn belangrijk om tot een gestructureerd interview te komen. De inhoudsdimensie betreft wat er tijdens het interview gebeurt, hoe het wordt gevoerd. Het omvat onder andere het stellen van dezelfde, hoge kwaliteit vragen aan elke sollicitant en het beperken van aanmoedigingen (Levashina, Weekley, et al., 2014). De inhoud van deze vragen dient gebaseerd te zijn op de resultaten van een functieanalyse. De evaluatiedimensie beschrijft de mate van structuur na het interview, hoe de beoordeling wordt voorbereid en uitgevoerd. Van belang is dat de beoordelaars worden getraind en dat elk antwoord van sollicitanten afzonderlijk wordt beoordeeld met duidelijk omschreven beoordelingsschalen (Campion et al., 1997).

Zoals de bovenstaande omschrijving doet vermoeden heeft een interviewer minder autonomie en mogelijkheden bij gestructureerde sollicitatiegesprekken. Toch is dit de aanbevolen vorm. Het belangrijkste doel van een gestructureerd sollicitatiegesprekproces is namelijk het vergroten van de voorspellende waarde van de beoordeling, het minimaliseren van vooroordelen, en het verbeteren van de verdedigbaarheid van beslissingen die op basis van de sollicitatiegesprekken worden genomen. Ondanks het feit dat de wetenschap het erover eens is dat gestructureerde sollicitatiegesprekken al deze voordelen opleveren (Campion et al., 1997; Deros et al., 2016; Macan, 2009), worden ze in de praktijk toch minder vaak gebruikt dan hun ongestructureerde tegenhangers (Van der Zee et al., 2002), wellicht door de beperkte autonomie en mogelijkheden.

Vooroordelen in sollicitatiegesprekken

Eén van de meest voor de hand liggende vooroordelen in sollicitatiegesprekken betreft de etniciteit van een sollicitant. Deze vooroordelen hebben gevolgen voor de beoordeling van minderheidssollicitanten en dus ook voor hun kans om een positieve indruk te maken. In een klassiek Amerikaans experiment (Word et al., 1974) werden blanke interviewers getraind om zich jegens sollicitanten te gedragen alsof ze gekleurde sollicitanten waren. Ze ontdekten dat blanke sollicitanten,

wanneer ze werden behandeld als gekleurde sollicitanten, als nerveuzer werden beoordeeld en als minder goed presterend. Sollicitanten worden dus verschillend behandeld op basis van hun etniciteit en dit verschil in behandeling heeft invloed op hun prestaties tijdens het sollicitatiegesprek. De vooroordelen van interviewers beïnvloeden dus hoe goed een sollicitant het doet tijdens een sollicitatiegesprek. Bovendien is er een ‘vergelijkbaar-met-mij’ effect waardoor interviewers sollicitanten uit hun eigen etnische groep gunstiger beoordelen dan sollicitanten uit andere groepen (de Kock & Hauptfleisch, 2018). Naast de vooroordelen op basis van etniciteit in sollicitatiegesprekken, heeft veel onderzoek ook aangetoond dat er vooroordelen zijn op basis van geslacht. Hess (2013) ontdekte bijvoorbeeld dat gendervooroordelen vooral duidelijk zijn als een sollicitant niet past bij het genderstereotype van een baan, vooral als dit stereotype sterk is. Denk hierbij aan een mannelijke sollicitant voor de functie van verpleger of een vrouwelijke sollicitant voor de functie van soldaat. Dit effect is te vergelijken met de vooroordelen die een rol spelen bij de beoordeling van CV's.

De gevolgen van afzonderlijke vooroordelen van interviewers lijken vaak voor de hand te liggen. Echter, wanneer deze vooroordelen worden gecombineerd, dan spelen ze op complexe en genuanceerde manier op elkaar in. Denk bijvoorbeeld aan het accent van een sollicitant. Accent is verweven met etniciteit, gemakkelijk herkenbaar en moeilijk te onderdrukken. Hierdoor vormt accent een duidelijke bron van informatie voor de interviewer over de afkomst van en etnische gelijkenis met de sollicitant. Het oordeel op grond van een sollicitatiegesprek wordt op twee manieren beïnvloed door het accent van een sollicitant (Deprez-Sims & Morris, 2013). Ten eerste zijn oordelen gunstiger als het accent gelijk is aan de lokale manier van spreken. Sollicitanten met accenten die sterk afwijken van het lokale dialect worden benadeeld, net als bij het eerdergenoemde ‘vergelijkbaar-met-mij’ effect. Ten tweede wordt een sollicitant met een moeilijk verstaanbaar accent ook benadeeld. En ten slotte is de kans groter dat vooroordelen optreden wanneer een interviewer moet kiezen tussen twee sollicitanten. Als kwalificaties gelijk zijn, kan accent de beslissende factor zijn.

Hoewel het effect van accent, op zich, voor de hand ligt, vertoont het een verrassende interactie met het hebben van een etnische naam. Het hebben van zowel een etnisch accent als een etnische naam leidt tot negatieve beoordelingen in sollicitatiegesprekken. Echter, de meest positieve beoordelingen werden gevonden wanneer sollicitanten een etnische naam hadden maar geen etnisch accent, zelfs in vergelijking met accentloze sollicitanten met een lokale naam (Purkiss et al., 2006). Verder bestaat er een samenspel tussen het accent van de sollicitant en dat van de interviewer. Interviewers die zelf geen lokaal accent hebben, beoordelen een sollicitant met een niet-lokaal accent minder negatief. Daarom is een veelbelovende oplossing om vooroordelen te verminderen, om interviewers en sollicitanten op (etnische) achtergrond te matchen.

Een ander voorbeeld van hoe vooroordelen complexer kunnen zijn dan ze op het eerste gezicht lijken, betreft zichtbare lichaamsversieringen, met name tatoeages en piercings. Hoewel in sollicitatiegesprekken de beoordelingen van mensen met ta-

toeages en piercings gemiddeld lager zijn dan voor sollicitanten zonder lichaamsversieringen, werden zichtbaar getatoeëerde mensen nog slechter beoordeeld als ze in aanmerking kwamen voor een klantgerichte baan (Timming et al., 2017). Voor sommige beroepen kunnen tatoeages daarentegen de kansen van een sollicitant juist vergroten, als de tatoeages passen bij het merk van de werkgever. Bovendien kan de beoordeling van getatoeëerde sollicitanten afhangen van tal van andere factoren: meer opvallende tatoeages worden slechter beoordeeld dan onopvallende; smaakvolle tatoeages waren meer acceptabel, terwijl smakeloze tatoeages werden geassocieerd met negatief gedrag, en jongere interviewers lijken tatoeages meer te accepteren (Timming, 2015).

Gestructureerde sollicitatiegesprekken verminderen vooroordelen op meerdere gebieden en verbeteren de kwaliteit van selectiebeslissingen. Gestructureerde interviews kunnen namelijk het 'vergelijkbaar-met-mij' effect (de Kock & Hauptfleisch, 2018) en gendergerelateerde stereotypen (Hess, 2013) verminderen. Om deze reden zijn gestructureerde sollicitatiegesprekken bij uitstek de manier om vooroordelen in sollicitatiegesprekken te verminderen. De dual-process-theorie kan gebruikt worden om te begrijpen hoe gestructureerde interviews dit bereiken (Derous et al., 2016). Volgens deze theorie komen oordelen en beslissingen via twee processen tot stand. Het eerste proces is de intuïtieve en gemakkelijke route, deze gebruiken we voor de meeste beslissingen. Het tweede proces verwijst naar een bewuste inspanning die gebruik maakt van de kennis van regelgeving, normen en standaarden. Vanwege de kenmerken van deze twee processen is het eerste proces de oorzaak van fouten en vooroordelen. Het tweede proces probeert de vooroordelen uit het eerste proces te corrigeren, maar kost een interviewer ook moeite. De vooroordelen die voortvloeien uit het eerste proces kunnen worden verminderd met diversiteits sensitiviteit training. Daarnaast bevorderen gestructureerde sollicitatiegesprekken het gebruik van het tweede proces, hierdoor vergt een selectiebeslissing meer bewustheid en verminderen fouten en vooroordelen.

De kosten en baten van (gestructureerde) sollicitatiegesprekken

Hoewel gestructureerde sollicitatiegesprekken beter zijn dan ongestructureerde, is ook deze methode niet perfect. Ten eerste zijn gestructureerde sollicitatiegesprekken nog steeds gevoelig voor impressiemanagement of regelrecht liegen (Levashina et al., 2009). In dit opzicht zijn er grote culturele verschillen in wat interviewers verwachten en hoe sollicitanten zich voordoen. Deze verschillen in de houding ten opzichte van impressiemanagement zijn afhankelijk van culturele waarden (Fell et al., 2016). Zo bleken sollicitanten uit Turkije of Ghana meer geneigd te zijn tot impressiemanagement dan Noren of Duitsers (Bye et al., 2011). Bovendien reageren interviewers ook anders op impressiemanagement. Europese en Aziatische Amerikanen nemen eerder enthousiaste sollicitanten aan, terwijl Hong Kong-Chinezen minder beïnvloed worden door enthousiasme bij sollicitanten (Bencharit et al., 2019).

Ten tweede worden gestructureerde sollicitatiegesprekken soms bekritiseerd omdat ze ongevoelig zijn voor culturele verschillen (Lim et al., 2014; Ryan et al.,

1999). Sommige wetenschappers stellen dat gestructureerde sollicitatiegesprekken mogelijk niet genuanceerd genoeg zijn om vereiste KVCA's te detecteren bij sollicitanten met een andere culturele achtergrond, omdat sommige sollicitanten door hun culturele achtergrond gehinderd kunnen worden om zich op de gebruikelijke en wenselijke manieren uit te drukken (Lim et al., 2014). In sommige culturen is bescheidenheid bijvoorbeeld een belangrijke deugd. Hierdoor kan het voor sollicitanten met een bepaalde achtergrond als ongepast worden gevoeld om bepaalde werkprestaties aan zichzelf toe te schrijven, zelfs als ze de drijvende kracht waren voor deze prestaties. Hoewel er waarheid in deze stelling schuilt, zijn gestructureerde sollicitatiegesprekken op dit moment nog steeds de beste methode om sollicitatiegesprekken te voeren. Wel moeten sollicitatiegesprekvrAGEN en beoordelingsformulieren zo worden ontwikkeld dat sollicitanten goed begrijpen wat er van hen wordt verwacht, zeker als sollicitanten verschillende culturele achtergronden hebben. Verdere ontwikkelingen in selectietechnieken en het gebruik van AI zouden in de nabije toekomst een oplossing kunnen bieden voor dit probleem.

Ten slotte zijn er problemen die zich specifiek voordoen bij het gebruik van gestructureerde interviews ten opzichte van minder gestructureerde interviews. Sommige onderdelen van gestructureerde sollicitatiegesprekken kunnen leiden tot negatieve reacties bij interviewers en sollicitanten. Deze methode kan soms als weinig menselijk worden ervaren omdat het interview 1) niet als een echt gesprek voelt, 2) geen mogelijkheid biedt aan sollicitanten om vragen te stellen en 3) geen aanmoedigingen door de interviewers toestaat. Door deze beperkingen kan de motivatie afnemen om een sollicitatiegesprek op een gestructureerde manier te voeren. Het lijkt er echter op dat de structuurelementen die de meeste negatieve reacties opwekken van interviewers en sollicitanten, ook het minst belangrijk zijn voor de betrouwbaarheid en validiteit van een gestructureerd sollicitatiegesprek. Het kan dus raadzaam zijn om de structuurelementen die de meeste weerstand opleveren niet (meteen) te implementeren. Zo kunnen in een extreem gestructureerd interview geen vragen door de sollicitant worden gesteld tijdens het interview. Bij een gedeeltelijk gestructureerd interview zou dit wel kunnen, zeker omdat dit de voorspellende waarde van het sollicitatiegesprek weinig beïnvloedt (Campion et al., 1997).

De nadelen van gestructureerde interviews wegen niet op tegen de voordelen. Desondanks zijn ongestructureerde sollicitatiegesprekken nog steeds zeer populair (Van der Zee et al., 2002). Een belangrijke reden hiervoor is de overtuiging van managers dat een ongestructureerd interview de gebruikelijke aanpak is. Het is daarom belangrijk om besluitvormers voor personeelsselectie te overtuigen van de effectiviteit van gestructureerde interviews. Door middel van, bijvoorbeeld, de volgende twee stappen kan meer steun bij besluitvormers worden verkregen. Als eerste is het nuttig om besluitvormers te informeren over de effectiviteit van de gestructureerde sollicitatiegesprekken. Ongestruureerde sollicitatiegesprekken zijn over het algemeen slechte selectiemethoden, ondanks de algemene overtuiging dat ze meer betrouwbare en valide informatie opleveren dan de meeste andere selectiemethoden (Highhouse, 2008). Ten tweede, is het nuttig om vast te leggen

wie verantwoordelijk is voor de kwaliteit van selectiebeslissingen en hun resultaten. Omdat gestructureerde sollicitatiegesprekken kunnen leiden tot een afname van vooroordelen en discriminatie (Nadler et al., 2014), valt te verwachten dat een verantwoordelijke zal aansturen op formalisering van de processen. Bovendien vonden Van der Zee et al. (2002) dat besluitvormers alleen gestructureerde sollicitatiegesprekken implementeerden als ze het gevoel hadden dat ze de beslissing daadwerkelijk beheersten.

Panelinterviews

Het voorgaande betrof sollicitatiegesprekken die door één interviewer worden gevoerd met één sollicitant. In sommige organisaties is het echter heel gewoon om de sollicitatiegesprekken te voeren met een groep interviewers. Panel sollicitatiegesprekken worden gevoerd door een groep interviewers met één sollicitant en bij de uiteindelijke beoordeling zijn al deze interviewers betrokken (Lin et al., 1992). Al enige tijd geleden, concludeerden onderzoekers dat panel sollicitatiegesprekken betrouwbaarder zijn dan individuele sollicitatiegesprekken, omdat meerdere onafhankelijke beoordelingen worden samengevoegd tot een gemiddelde (Wiesner & Cronshaw, 1988). Daarnaast leiden panel sollicitatiegesprekken vaker tot de juiste selectiebeslissingen dan individuele sollicitatiegesprekken (Arvey & Campion, 1982). Ten slotte stelden Derous en Ryan (2019) dat panel sollicitatiegesprekken mogelijk kunnen leiden tot eerlijkere selectiebeslissingen.

Het is waarschijnlijk dat interviewers het vaakst uit de meerderheidsgroep komen en dat sollicitanten uit minderheidsgroepen daardoor vaker nadelen ondervinden. Dit komt, bijvoorbeeld doordat interviewers geloven dat sollicitanten die meer vergelijkbaar zijn met hen zelf ook betere werknemers zullen zijn (Lin et al., 1992). Panel sollicitatiegesprekken kunnen een eenvoudige stap zijn om vooroordelen in personeelsselectie te verminderen; hierbij is de samenstelling van het panel van belang. Belangrijk is vooral dat vooroordelen nog steeds samenvallen met de meerderheid van het panel. Om vooroordelen echt te verminderen moeten minderheden dus evenredig vertegenwoordigd zijn ten opzichte van de meerderheidsgroep (bijv. twee blanke interviewers en twee interviewers met een migratieachtergrond) (Prewett-Livingston et al., 1996). Behalve dat de beslissingen van een divers panel eerlijker zijn, kan diversiteit in een panel ook leiden tot meer begrip voor culturele verschillen. Neem bijvoorbeeld de sollicitant die, door zijn culturele waarden, het ongepast vindt om bepaalde prestaties aan zichzelf toe te schrijven. Een interviewer met dezelfde culturele achtergrond kan deze andere manier van omgaan met persoonlijke prestaties aan de andere panelleden uitleggen. En ten slotte kan een divers panel gunstig zijn voor de perceptie van diversiteit binnen de organisatie.

Asynchrone video-interviews

Asynchrone video-interviews hebben de laatste jaren erg aan populariteit gewonnen. Dit type interview wijkt fundamenteel af van het traditionele sollicitatiegesprek (Lukacik et al., 2020). Sollicitanten nemen antwoorden op vragen met een

webcam en microfoon op. Deze antwoorden worden later beoordeeld door recruiters of zelfs via een algoritme. Ondanks de toegenomen populariteit is er nog weinig onderzoek gedaan naar de impact van dit type interview op sollicitanten of organisaties. Een aantal onderzoekers heeft in ieder geval vastgesteld dat asynchrone video-interviews als minder plezierig worden ervaren dan traditionele sollicitatiegesprekken (bijv. Griswold et al., 2021). Deze resultaten tonen een zekere mate van wantrouwen tegen asynchrone video-interviews. Sollicitanten beschouwen deze interviews als minder eerlijk en persoonlijk en daarom als minder wenselijk in vergelijking met traditionele sollicitatiegesprekken (Woods et al., 2020). Ten slotte zijn de reacties op asynchrone video-interviews verschillend voor culturele groepen (Griswold et al., 2021). Bijvoorbeeld, in culturen met veel onzekerheidsvermijding werden asynchrone interviews als minder effectief gezien.

Ondanks de negatieve sollicitantreacties op asynchrone video-interviews hebben ze ook bepaalde kenmerken die aansluiten op de eigenschappen van gestructureerde interviews en daarmee op de vermindering van vooroordelen. Bijvoorbeeld dat alle vragen hetzelfde zijn, hetzelfde worden gesteld, en dat er geen variatie is in aanmoedigingen door de interviewers. In tegenstelling tot deze potentiële voordelen, is het ook mogelijk dat asynchrone video-interviews eerder op een intuïtieve en gemakzuchtige manier worden beoordeeld, omdat de recruiter passief een opname bekijkt. Dit vermindert de actieve verwerking die, volgens de dual-process theorie, vooroordelen kan verminderen (Lukacik et al., 2020). Tot nu toe blijft het echter bij speculatie, omdat er nog geen onderzoek is uitgevoerd naar de rol van vooroordelen bij video-interviews. Tot die tijd lijkt het verstandig om er vanuit te gaan dat bij asynchrone video-interviews dezelfde beoordelaarsfouten een rol kunnen spelen als bij traditionele sollicitatiegesprekken.

Intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten

Naast de beoordeling van CV's en interviews worden bij personeelsselectie ook andere instrumenten ingezet, zoals intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten. Deze meetinstrumenten worden echter aanzienlijk minder vaak gebruikt dan CV en interview beoordelingen en de meeste studies op dit gebied zijn redelijk oud. Daarom bespreken we deze instrumenten hier minder uitgebreid.

Intelligentietests laten duidelijke scoreverschillen zien tussen, bijvoorbeeld, etnische groepen (Salgado, 2017) en leeftijdsgroepen (Klein et al., 2015) en kunnen dus minderheidsgroepen benadelen bij personeelsselectie. Tegelijkertijd zijn intelligentietests de meest efficiënte instrumenten om het potentieel van een sollicitant te beoordelen, omdat ze een goede voorspellende waarde hebben voor werkprestaties en relatief tijds- en kostenefficiënt zijn (bijv. Schmidt & Hunter, 1998). Het feit dat intelligentietests aan de ene kant ongewenste verschillen laten zien en aan de andere kant goede voorspellingen doen wordt een diversiteit-validiteit compromis genoemd. Dit compromis houdt in dat tests die goed voorspellen ook vaak leiden tot minder diversiteit in de aangenomen sollicitanten. Wat dit compromis ingewikkelder maakt is dat niet alle intelligentietests minderheidsgroepen even veel benadelen en dat sommige onderdelen van een intelligentietest minder-

heidsgroepen meer of minder benadelen (Hough et al., 2001). Zo kunnen verbale onderdelen soms meer oneerlijk onderscheid maken dan non-verbale onderdelen. Na een uitgebreide studie van alle bevindingen rond het diversiteit-validiteit compromis concludeerden Ployhart en Holtz (2008) dat het belangrijk is om samen met intelligentietests ook niet-cognitieve instrumenten te gebruiken, zoals sollicitatiegesprekken of persoonlijkheidsvragenlijsten.

Gamification en *game-based* selectie-instrumenten zijn een recente ontwikkeling bij, onder meer, intelligentietests (Woods et al., 2020). Dergelijke tests bevatten spelelementen, vaak met het doel om de ervaring voor de sollicitant leuker te maken. Sommige van deze tests lijken zelfs op een computerspel. De opkomst van de gamified en game-based selectie-instrumenten is dus sterk verbonden met het wervende aspect van personeelsselectie. Organisaties proberen een positieve indruk te maken op sollicitanten, zodat ze voor hen zullen kiezen als de functie wordt aangeboden. Er is echter nog bijzonder weinig bekend over de waarde van deze selectie-instrumenten (Woods et al., 2020). Tot nu toe hebben slechts een paar studies deze selectie-instrumenten onderzocht in de context van personeelsselectie. Georgiou et al. (2019) vonden dat het gebruik van een game-based assessment leidde tot meer tevredenheid en een groter gevoel van eerlijkheid onder de sollicitanten. Deze bevindingen bevestigen dat game-based tests inderdaad voor een prettigere sollicitatie-ervaring kunnen zorgen. Melchers en Basch (2021) vonden kleine geslachts- en leeftijdsverschillen tussen sollicitanten bij een game-based assessment voor logisch redeneren. Deze bevindingen bevestigen de zorg dat game-based assessments jonge mannen enigszins kunnen bevoordelen, omdat die meer computerspellen spelen (Fetzer et al., 2017). Ten slotte vonden Barends et al. (2021) dat een game-based assessment ook ontworpen kan worden om persoonlijkheidskenmerken te meten. Voor zover ons bekend is er nog geen onderzoek geweest naar verschillen tussen etnische groepen en naar de voorspellende waarde van game-based assessments voor werkprestaties.

Een aantal wetenschappers wijst wel op het spanningsveld tussen goede voorspellingen van selectie-instrumenten en ze aantrekkelijk maken (Bersin & Chamorro-Premuzic, 2019). Om vooroordelen van intelligentietests te verminderen stoppen ontwikkelaars er vaak veel moeite in om de presentatie van de opdrachten zo duidelijk mogelijk te maken. Gamified selectie-instrumenten lijken de tegenovergestelde richting in te slaan en zijn daardoor mogelijk gevoeliger voor culturele verschillen.

Persoonlijkheidsvragenlijsten zijn vaak minder voorspellend voor werkprestaties dan intelligentietests (Le et al., 2007), maar ze benadelen minderheidsgroepen vaak in geringere mate dan intelligentietests (Ployhart & Holtz, 2008). Verder hebben persoonlijkheidsvragenlijsten ook een toegevoegde waarde boven intelligentietests om de juiste selectiebeslissingen te nemen (Schmidt & Hunter, 1998). Persoonlijkheidsvragenlijsten worden echter wel vaak bekritiseerd om hun gevoeligheid voor impressiemanagement. Bij impressiemanagement geven sollicitanten bewust oneerlijke antwoorden op de vragen van de persoonlijkheidsvragenlijst, vaak om een betere kans te maken op het verkrijgen van de functie. Fell et al.

(2016) vonden dat er substantiële cross-culturele verschillen zijn in impressiemanagement. Deze onderzoekers vonden meer impressiemanagement bij mensen uit landen met hoge onzekerheidsvermijding, toekomst oriëntatie en prestatie-oriëntatie, en een lage humanistische-oriëntatie en collectivisme. Deze resultaten geven duidelijk aan dat verschillende groepen vragen uit een persoonlijkheidsvragenlijst anders kunnen interpreteren en invullen door hun culturele achtergrond. Hierbij moet ook meteen vermeld worden dat er, voor zover bekend, geen goede methoden zijn om impressiemanagement vast te stellen (bijv. Holtrop et al., 2020).

Kortom, een combinatie van intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten leidt vaak tot goede selectiebeslissingen. Verder kan een persoonlijkheidsvragenlijst helpen om een meer diverse sollicitantengroep te selecteren dan wanneer alleen een intelligentietest gebruikt wordt. Ten slotte kunnen intelligentietests weer voor impressiemanagement op persoonlijkheidsvragenlijsten compenseren, omdat op intelligentietests geen impressiemanagement plaats kan vinden. Om deze redenen is het te adviseren om, bij de inzet van psychologische meetinstrumenten, intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten samen te gebruiken.

Beoordelingen combineren

Nadat alle sollicitanten zijn beoordeeld met verschillende selectie-instrumenten worden alle verzamelde gegevens gecombineerd. De gegevens worden over het algemeen op twee verschillende manieren gecombineerd, op een mechanische of op een intuïtieve/holistische manier (Meijer et al., 2020). Bij een mechanische manier van gegevens combineren wordt het eindoordeel voor alle sollicitanten op een vooraf vastgelegde manier berekend. Bijvoorbeeld, het oordeel over het CV telt één keer en het oordeel over het sollicitatiegesprek twee keer. Bij een intuïtieve manier van gegevens combineren, bekijkt een beslisser alle scores van de sollicitanten en besluit, op basis van de inzichten die hij/zij daarbij heeft verkregen, welke sollicitant het meest geschikt is. Veel onderzoeken (bijv. Kuncel et al., 2013) hebben inmiddels aangetoond dat mechanische gegevenscombinaties tot meer dan 50% betere selectiebeslissingen leiden dan intuïtieve beslissingen. Helaas geloven de meeste beslissers dat deze bevindingen niet op hen van toepassing zijn en dat zij zelf, op basis van intuïtie, betere beslissingen kunnen nemen dan middels een vooraf bepaalde formule (bijv. Highhouse, 2008).

Opvallend is dat in geen enkel onderzoek is gekeken naar welke methode om gegevens te combineren, mechanisch of intuïtief, de minste vooroordelen oplevert (Dean et al., 2008). De resultaten van een dergelijke vergelijking zullen natuurlijk sterk afhangen van de kwaliteit van de meetinstrumenten die gebruikt worden tijdens de selectieprocedure. Voor mechanische gegevenscombinatie is recentelijk wel een nieuwe techniek ontwikkeld die vooroordelen vermindert, namelijk Pareto optimalisatie (De Corte et al., 2007). Het doel van deze techniek is om de gewenste balans te vinden tussen de kwaliteit van selectiebeslissingen en behoud van diversiteit. Zoals de eerdere vergelijking tussen intelligentietests en

persoonlijkheidsvragenlijsten al illustreert, de best voorspellende meetinstrumenten, bijvoorbeeld intelligentietests, zijn vaak ook de instrumenten die de grootste verschillen tussen groepen laten zien. Om deze verschillen in de selectiebeslissing te verminderen kan er dus voor worden gekozen om een persoonlijkheidsvragenlijst meer te laten meetellen dan de intelligentietest, maar dan neemt de kwaliteit van de selectiebeslissing wel af. Door middel van Pareto optimalisatie kan de mate worden bepaald waarmee elk meetinstrument bijdraagt aan de beslissing (dus hoe vaak het meetelt) om een bepaalde mate van diversiteit in de groep geselecteerde sollicitanten te realiseren. Deze techniek kan worden toegepast op onderdelen van een test, bijvoorbeeld de onderdelen van een intelligentietest (Wee et al., 2014), en/of een combinatie van tests, bijvoorbeeld intelligentietests en persoonlijkheidsvragenlijsten (De Corte et al., 2008). De gewichten van alle meetinstrumenten worden bij deze techniek bepaald met een statistische formule, met als doel de diversiteit in de groep geselecteerde sollicitanten te vergroten. Wee et al. (2014) vergeleken een selectieprocedure met Pareto optimalisatie met het gelijk wegen van alle meetinstrumenten en vonden dat Pareto optimalisatie leidt tot kwalitatief gelijkwaardige meer gelijke beslissingen. Voor de toepassing van deze techniek zijn helaas wel de gegevens van eerdere selectieprocedures nodig met de werkprestatiebeoordelingen van de aangenomen sollicitanten. Speciaal voor organisaties die de Pareto optimalisatie techniek willen toepassen om hun selectiebeslissingen te verbeteren, schreven Rupp et al. (2020) een stapsgewijze uitleg met toegang tot digitale hulpmiddelen. Voor organisaties die de benodigde gegevens beschikbaar hebben kan het toepassen van Pareto optimalisatie een belangrijke stap zijn om meer diversiteit te bereiken binnen de groep aangenomen sollicitanten.

Afsluiting

In dit hoofdstuk is in chronologische volgorde de invloed van vooroordelen op werving en selectiebeslissingen besproken. Uiteraard zijn er duidelijke parallellen tussen de verschillende onderdelen, vooroordelen ontstaan nu eenmaal uit dezelfde bron – menselijk gedrag en beslissingen. In dit hoofdstuk bieden we ook advies om deze vooroordelen aan te pakken. Zelfs als een organisatie al deze adviezen zou opvolgen is het best mogelijk dat ze niet een meer diverse groep werknemers bereiken. Werving en selectie staan namelijk niet op zich, maar zijn onderdeel van een groot aantal processen die invloed hebben op inclusiviteit en diversiteit. Organisaties die ernaar streven om, door het verminderen van vooroordelen, een meer diverse groep werknemers te selecteren, dienen ook andere processen vanuit dit perspectief te evalueren, zoals werknemer-socialisatie en -retentie. Een recent Nederlands onderzoek bij de politieacademie (de Meijer et al., 2021) vond bijvoorbeeld dat sommige selecteurs bijna niet beïnvloed worden door het ‘vergelijkbaar-met-mij’ effect. Mogelijk kwam dit doordat dit selectieproces sterk gestructureerd was en de selecteurs goed getraind waren. Dit succes zou moeten leiden tot een meer diverse groep werknemers. Echter, het verloop van agenten met een

migratieachtergrond blijkt aanzienlijk hoger dan bij andere groepen (Politie.nl, 2021). Kortom, werving en selectie zijn een belangrijk proces dat zo min mogelijk beïnvloed moet worden door vooroordelen. Echter, de principes achter eerlijke werving en selectie moeten ook worden toegepast in andere organisatieprocessen om echte verandering te bereiken.

Literatuur

- Adamovic, M. (2021). When ethnic discrimination in recruitment is likely to occur and how to reduce it: Applying a contingency perspective to review resume studies. *Human Resource Management Review*, in press. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2021.100832>
- Alnıaçık, E., & Alnıaçık, Ü. (2012). Identifying dimensions of attractiveness in employer branding: effects of age, gender, and current employment status. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 1336-1343. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1117>
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic discrimination in the Dutch labor market: Its relationship with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237-269. <https://doi.org/10.1177/0730888412444783>
- Arvey, R. D., & Campion, J. E. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology*, 35(2), 281-322. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02197.x>
- Avery, D. R. (2003). Reactions to diversity in recruitment advertising--are differences black and white? *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 672-679. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.672>
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *ILR Review*, 68(3), 467-500. <https://doi.org/10.1177/00197939155570873>
- Barber, A. E., & Roehling, M. V. (1993). Job postings and the decision to interview: A verbal protocol analysis. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 845-856. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.845>
- Barends, A. J., de Vries, R. E., & van Vugt, M. (2021). Construct and Predictive Validity of an Assessment Game to Measure Honesty-Humility. *Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1073191120985612>
- Barrow, S., & Mosley, R. (2011). *The employer brand: Bringing the best of brand management to people at work*. John Wiley & Sons.
- Bencharit, L. Z., Ho, Y. W., Fung, H. H., Yeung, D. Y., Stephens, N. M., Romero-Canyas, R., & Tsai, J. L. (2019). Should job applicants be excited or calm? The role of culture and ideal affect in employment settings. *Emotion*, 19(3), 377-401. <https://doi.org/10.1037/em00000444>
- Bersin, J., & Chamorro-Premuzic, T. (2019). New ways to gauge talent and potential. *MIT Sloan Management Review*, 6. <https://www.proquest.com/scholar->

- ly-journals/new-ways-gauge-talent-potential/docview/2161593922/se-2?accountid=10382
- Breaugh, J. A. (2013). Employee recruitment. *Annual Review of Psychology*, *64*, 389-416. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143757>
- Burns, G. N., Christiansen, N. D., Morris, M. B., Periard, D. A., & Coaster, J. A. (2014). Effects of applicant personality on resume evaluations. *Journal of Business and Psychology*, *29*(4), 573-591. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9349-6>
- Bye, H. H., Sandal, G. M., van de Vijver, F. J., Sam, D. L., Çakar, N. D., & Franke, G. H. (2011). Personal values and intended self-presentation during job interviews: A cross-cultural comparison. *Applied Psychology*, *60*(1), 160-182. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00432.x>
- Cabacungan, A. N., Lee, J. G., Chaney, B. H., & Averett, P. E. (2019). Does Gender Minority Professional Experience Impact Employment Discrimination? Two Résumé Experiments. *Journal of Youth Development*, *14*(4), 267-284. <https://doi.org/10.5195/jyd.2019.829>
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, *50*(3), 655-702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Cole, M. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2004). Interaction of recruiter and applicant gender in resume evaluation: a field study. *Sex Roles*, *51*(9), 597-608. <https://doi.org/10.1007/s11199-004-5469-1>
- Collins, J. M. (2001). *The chief's guide to recruitment and hiring*. Municipal Police Institute.
- De Corte, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2007). Combining predictors to achieve optimal trade-offs between selection quality and adverse impact. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1380-1393. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1380>
- De Corte, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2008). Validity and adverse impact potential of predictor composite formation. *International Journal of Selection and Assessment*, *16*(3), 183-194. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00423.x>
- de Kock, F. S., & Hauptfleisch, D. B. (2018). Reducing racial similarity bias in interviews by increasing structure: A quasi-experiment using multilevel analysis. *International Perspectives in Psychology*, *7*(3), 137-154. <https://doi.org/10.1037/ipp0000091>
- de Meijer, L. A., Born, M. P., Jongerling, J. J., & van der Molen, H. T. (2021). Door de ogen van de beoordelaar: onderzoek naar similar-to-me-effecten op scores van cultureel diverse kandidaten op het assessment center. *Gedrag & Organisatie*, *34*(2), 270-296. <https://doi.org/10.5117/G&O2021.2.005.MEIJ>
- Dean, M. A., Roth, P. L., & Bobko, P. (2008). Ethnic and gender subgroup differences in assessment center ratings: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *93*(3), 685-691. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.685>
- Deprez-Sims, A. S., & Morris, S. B. (2013). The effect of non-native accents on the

- evaluation of applicants during an employment interview: The development of a path model. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 355-367. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12045>
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90-111. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.006>
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2012). Documenting the adverse impact of resume screening: Degree of ethnic identification matters. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 464-474. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12009>
- Derous, E., & Ryan, A. M. (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 113-130. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12217>
- Dipboye, R. L., Arvey, R. D., & Terpstra, D. E. (1977). Sex and physical attractiveness of raters and applicants as determinants of resume evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 288-294. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.288>
- Fell, C. B., König, C. J., & Kammerhoff, J. (2016). Cross-cultural differences in the attitude toward applicants' faking in job interviews. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 65-85. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9407-8>
- Fetzer, M., McNamara, J., & Geimer, J. L. (2017). Gamification, serious games and personnel selection. Pulakos, J. Passmore, & C. Semedo (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention*, 293-309.
- Foley, M., & Williamson, S. (2018). Does anonymising job applications reduce gender bias? Understanding managers' perspectives. *Gender in Management*, 33(8), 623-635. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2018-0037>
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Georgiou, K., Gouras, A., & Nikolaou, I. (2019). Gamification in employee selection: The development of a gamified assessment. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 91-103. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12240>
- Griswold, K. R., Phillips, J. M., Kim, M. S., Mondragon, N., Liff, J., & Gully, S. M. (2021). Global differences in applicant reactions to virtual interview synchronicity. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-28. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1917641>
- Grobelny, J., Frontczak, P., Pawlak, K., Skorodzilla, U., Szymanowska, M., & Wilczyńska, S. (2020). A conceptual model of the influence of résumé components on personnel decisions: a policy-capturing study on résumé screening. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 23(2), 57-78.
- Hays-Thomas, R. (2016). *Managing workplace diversity and inclusion: A psychological perspective*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203127049>
- Hess, K. P. (2013). Investigation of nonverbal discrimination against women in simulated initial job interviews. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(3), 544-

555. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01034.x>
- Hiemstra, A. M., Deros, E., Serlie, A. W., & Born, M. P. (2012). Fairness perceptions of video resumes among ethnically diverse applicants. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 423-433. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12005>
- Highhouse, S. (2008). Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 333-342. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00058.x>
- Holtrop, D., Hughes, A. W., Dunlop, P. D., Chan, J., & Steedman, G. (2020). Do social desirability scales measure dishonesty? A think-aloud study. *European Journal of Psychological Assessment*, 37(4), 274-282. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000607>
- Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ployhart, R. E. (2001). Determinants, detection and amelioration of adverse impact in personnel selection procedures: Issues, evidence and lessons learned. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 152-194. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00171>
- Kantrowitz, T. M., Tuzinski, K. A., & Raines, J. M. (2018). 2018 *Global Assessment Trends Report*. <https://www.shl.com/wp-content/uploads/2018-global-assessment-trends-report-en.pdf>
- Khalid, S., & Tariq, S. (2015). Impact of employer brand on selection and recruitment process. *Pakistan Economic and Social Review*, 351-372.
- Kirk, J., Dunlop, P. D., & Wee, S. (2021). *Talent acquisition practices in Australia 2021*. https://www.linkedin.com/posts/jaymonkirk_talent-acquisition-practices-in-australia-activity-6798436400086818816-BeLx
- Klein, R. M., Dilchert, S., Ones, D. S., & Dages, K. D. (2015). Cognitive predictors and age-based adverse impact among business executives. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1497-1510. <https://doi.org/10.1037/a0038991>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS' FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1037/a0038991>
- Kuncel, N. R., Klieger, D. M., Connelly, B. S., & Ones, D. S. (2013). Mechanical versus clinical data combination in selection and admissions decisions: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 1060-1072. <https://doi.org/10.1037/a0034156>
- Lacroux, A., & Martin-Lacroux, C. (2020). Anonymous résumés: An effective preselection method? *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1), 98-111. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12275>
- Le, H., Oh, I.-S., Shaffer, J., & Schmidt, F. (2007). Implications of methodological advances for the practice of personnel selection: How practitioners benefit from meta-analysis. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 6-15. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421233>
- Lee, S. Y., Pitesa, M., Thau, S., & Pillutla, M. M. (2015). Discrimination in selection decisions: Integrating stereotype fit and interdependence theories.

- Academy of Management Journal*, 58(3), 789-812. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0571>
- Leonard, B. (2001). Diverse workforce tends to attract more female and minority job applicants. *HR Magazine*, 46(4), 27.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Levashina, J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2009). They don't do it often, but they do it well: Exploring the relationship between applicant mental abilities and faking. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(3), 271-281. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00469.x>
- Levashina, J., Weekley, J. A., Roulin, N., & Hauck, E. (2014). Using blatant extreme responding for detecting faking in high-stakes selection: Construct validity, relationship with general mental ability, and subgroup differences. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4), 371-383. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12084>
- Lim, C.-H., Chavan, M., & Chan, C. (2014). "Culture" – The elephant in the room in structured behavioral selection interview. *International Journal of Intercultural Relations*, 42, 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2014.07.004>
- Lin, T.-R., Dobbins, G. H., & Farh, J.-L. (1992). A field study of race and age similarity effects on interview ratings in conventional and situational interviews. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 363-371. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.363>
- Lukacik, E.-R., Bourdage, J. S., & Roulin, N. (2020). Into the void: A conceptual model and research agenda for the design and use of asynchronous video interviews. *Human Resource Management Review*, available online. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100789>
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203-218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>
- Martin-Lacroux, C., & Lacroux, A. (2017). Do employers forgive applicants' bad spelling in résumés? *Business and Professional Communication Quarterly*, 80(3), 321-335. <https://doi.org/10.1177/2329490616671310>
- Meijer, R. R., Neumann, M., Hemker, B. T., & Niessen, A. S. M. (2020). A tutorial on mechanical decision-making for personnel and educational selection. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03002>
- Melchers, K. G., & Basch, J. M. (2021). Fair play? Sex-, age-, and job-related correlates of performance in a computer-based simulation game. *International Journal of Selection and Assessment*. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12337>
- Nadler, J. T., Lowery, M. R., Grebinoski, J., & Jones, R. G. (2014). Aversive discrimination in employment interviews: Reducing effects of sexual orientation bias with accountability. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(4), 480-488. <https://doi.org/10.1037/sgd0000079>

- Newman, D. A., & Lyon, J. S. (2009). Recruitment efforts to reduce adverse impact: Targeted recruiting for personality, cognitive ability, and diversity. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 298. <https://doi.org/10.1037/a0013472>
- Oliphant, V. N., & Alexander, I., Elmore R. (1982). Reactions to resumes as a function of resume determinateness, applicant characteristics, and sex of raters. *Personnel Psychology, 35*(4), 829-842. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02225.x>
- Ployhart, R. E., & Holtz, B. C. (2008). The diversity-validity dilemma: Strategies for reducing racioethnic and sex subgroup differences and adverse impact in selection. *Personnel Psychology, 61*(1), 153-172. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00109.x>
- Ployhart, R. E., Schmitt, N., & Tippins, N. T. (2017). Solving the Supreme Problem: 100 years of selection and recruitment at the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 291-304. <https://doi.org/10.1037/apl0000081>
- Politie.nl. (2021). *Diversiteit politie neemt geleidelijk toe*. <https://www.politie.nl/nieuws/2021/juni/7/diversiteit-politie-neemt-geleidelijk-toe.html>
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology, 17*(1), 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>
- Prewett-Livingston, A. J., Feild, H. S., Veres III, J. G., & Lewis, P. M. (1996). Effects of race on interview ratings in a situational panel interview. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 178-186. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.178>
- Purkiss, S. L. S., Perrewé, P. L., Gillespie, T. L., Mayes, B. T., & Ferris, G. R. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 101*(2), 152-167. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.06.005>
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science, 6*, 467-496. <https://doi.org/10.15195/v6.a18>
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Research in Personnel and Human Resources Management, 23*, 35-120. [https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(04\)23002-X](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(04)23002-X)
- Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., & Deo, K. (2021). *How to Measure Inclusion in the Workplace*. <https://hbr.org/2021/05/how-to-measure-inclusion-in-the-workplace>
- Rupp, D. E., Song, Q. C., & Strah, N. (2020). Addressing the so-called validity-diversity trade-off: Exploring the practicalities and legal defensibility of Pareto-optimization for reducing adverse impact within personnel selection. *Industrial and Organizational Psychology, 13*(2), 246-271.
- Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An internatio-

- nal look at selection practices: Nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52(2), 359-392. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00165.x>
- Salgado, J. F. (2017). Using ability tests in selection. In H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, & C. Semedo (Eds.), *the Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention* (pp. 115-150). Wiley Blackwell.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262-274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Steinpreis, R. E., Anders, K. A., & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, 41(7), 509-528. <https://doi.org/10.1023/A:1018839203698>
- Tang, S., Zhang, X., Cryan, J., Metzger, M. J., Zheng, H., & Zhao, B. Y. (2017). Gender bias in the job market: A longitudinal analysis. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction,
- Thoms, P., McMasters, R., Roberts, M. R., & Dombkowski, D. A. (1999). Resume characteristics as predictors of an invitation to interview. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 339-356. <https://doi.org/10.1023/A:1022974232557>
- Timming, A. R. (2015). Visible tattoos in the service sector: a new challenge to recruitment and selection. *Work, Employment and Society*, 29(1), 60-78. <https://doi.org/10.1177/0950017014528402>
- Timming, A. R., Nickson, D., Re, D., & Perrett, D. (2017). What do you think of my ink? Assessing the effects of body art on employment chances. *Human Resource Management*, 56(1), 133-149. <https://doi.org/10.1002/hrm.21770>
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), 658-672. <https://doi.org/10.5465/257057>
- Van der Zee, K. I., Bakker, A. B., & Bakker, P. (2002). Why are structured interviews so rarely used in personnel selection? *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 176-184. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.176>
- Van Toorenburg, M., Oostrom, J. K., & Pollet, T. V. (2015). What a difference your e-mail makes: effects of informal e-mail addresses in online resume screening. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 18(3), 135-140. <https://doi.org/10.1089/cyber.2014.0542>
- Walker, H. J., Feild, H. S., Bernerth, J. B., & Becton, J. B. (2012). Diversity cues on recruitment websites: Investigating the effects on job seekers' information processing. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 214-224.
- Wee, S., Newman, D. A., & Joseph, D. L. (2014). More than g: Selection quality and adverse impact implications of considering second-stratum cognitive abilities. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 547-563. <https://doi.org/10.1037/a0035183>

- Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination against migrant job applicants in Austria: An experimental study. *German Economic Review*, 18(2), 237-265. <https://doi.org/10.1111/geer.12104>
- Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 275-290. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00467.x>
- Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020). Personnel selection in the digital age: A review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 64-77. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>
- Word, C. O., Zanna, M. P., & Cooper, J. (1974). The nonverbal mediation of self-fulfilling prophecies in interracial interaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10(2), 109-120. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(74\)90059-6](https://doi.org/10.1016/0022-1031(74)90059-6)

JACQUELINE VAN BREEMEN EN MARISE BORN

AI bij selectie in het Hoger Onderwijs

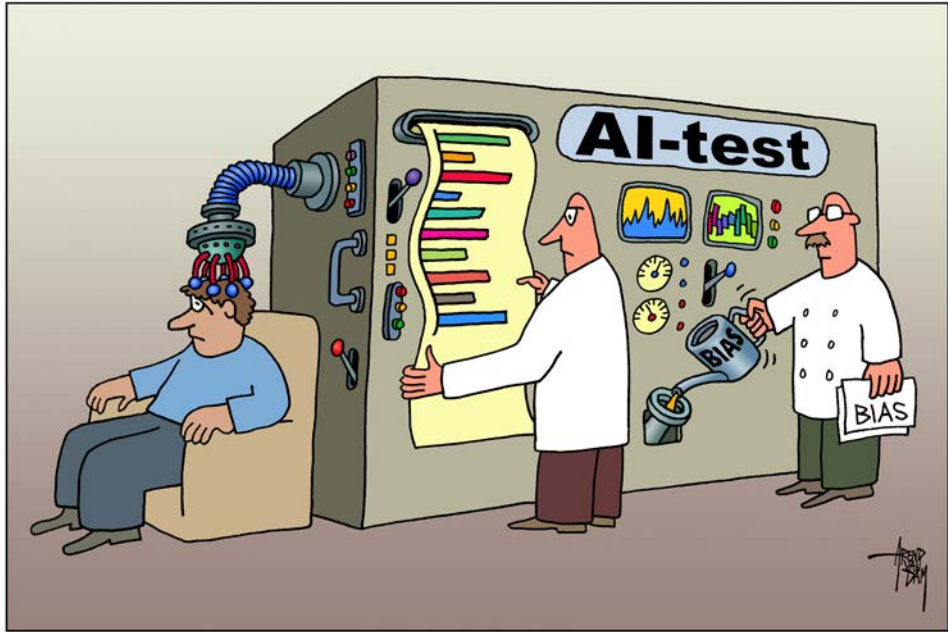
Verschillen in eerlijkheid, voorspellende kracht en kosten en transparantie tussen AI en klassieke modellen

Er bestaat veel belangstelling voor de vraag of het zinvol is om *Artificiële Intelligentie (AI)* bij de selectie van studenten en werknemers toe te passen. Enkele grote bedrijven zoals Unilever maken gebruik van AI bij de selectie van hun personeel, maar in het hoger onderwijs blijft het tot nu toe vooral nog bij veel afwachtende nieuwsgierigheid. Het meest gehoorde argument om AI in te zetten is dat het selectie- en recruitmentproces zou kunnen verbeteren. Niet alleen zijn de algoritmes van AI snel en efficiënt, maar AI zou ook de voorspelling van iemands succes in de studie en op het werk kunnen verbeteren. Bovendien suggereert de inzet van AI een objectieve en neutrale beslissing, omdat de beslissing om iemand wel of niet te selecteren gebaseerd is op een algoritme dat de data neutraal behandelt in tegenstelling tot een subjectieve en wellicht intuïtieve voorspelling (Caplan et al., 2018).

Artificiële intelligentie en Machine learning:

Artificiële intelligentie (AI) is de term waaronder een breed scala aan toepassingen valt die gebruik maken van zelflerende computersystemen. In het geval van de toepassing van AI in recruitment- en selectievraagstukken is AI de verzameling software die zelf algoritmes ontwerpt en aanpast. Dit gebeurt bijvoorbeeld door machine learning algoritmes (MLA); algoritmes die ontstaan door patronen in bestaande data te ontdekken en deze toe te passen op nieuwe data om voorspellingen te doen.

Voorstanders van het gebruik van AI bij recruitment en selectie wijzen er dan ook op dat AI kan leiden tot een meer inclusieve werkomgeving (Daugherty, Wilson, & Chowdhury, 2018). Echter, uit onderzoek van onder andere Kroll et al. (2016) blijkt dat het voorspellen met behulp van AI niet altijd objectief en neutraal is, en dat *bias* in de voorspelling op verschillende manieren invloed heeft op de selectiebeslissing. De uitkomst kan bijvoorbeeld zijn dat de AI-algoritmes sommige groepen mensen bevoordelen en andere groepen benadelen terwijl hier geen gegronde



aan het werk of de studie gerelateerde reden voor is (o.a. O’Neil, 2016). Kortom, selectiebeslissingen gebaseerd op AI zijn dus niet per definitie logischer of eerlijker dan beslissingen genomen door mensen (Narayanan, 2019).

Bias:

De term bias wordt in verschillende onderzoeksgebieden gebruikt. In het geval van recruitment en selectie gebruiken we de psychologische definitie van bias, te weten het bevoordelen van personen in een bepaalde groep ten opzichte van personen in een andere groep (Fiske, 2021).

Behalve de genoemde onderzoeken van O’Neil en Caplan et al., is er echter nog weinig onderzoek gedaan naar de gevolgen van selectie van studenten en medewerkers met behulp van AI voor de diversiteit van de geselecteerden. Het kan daarbij gaan om diversiteit in de vorm van gender, leeftijd of bijvoorbeeld migratieachtergrond. Er zijn wel aanwijzingen dat bestaande bias in de samenstelling van het huidige studenten- of werknemersbestand overgenomen of soms zelfs versterkt kan worden door het gebruik van AI bij de selectie van nieuwe studenten en werknemers (Caplan et al. 2018).

Ook is er de algemene vraag of selectie aan de hand van klassieke voorspellingsmodellen, die vaak zijn gebaseerd op psychometrische indicatoren zoals persoonlijkheids- en intelligentietests, werk- of studiesucces beter of slechter *voorspellen* dan een AI-model. Voor de huidige recruitmentpraktijk, en dus voor assessoren en psychologen werkzaam in dit veld, heeft het antwoord op deze vraag mogelijk grote gevolgen. Omdat AI-modellen, als ze eenmaal zijn ontwikkeld, efficiënter en waarschijnlijk ook *kosten-effectiever* zijn, blijven ze grote aantrekkingskracht houden op de recruitmentpraktijk. Het is dan ook van groot belang dat er aandacht gegeven wordt aan de kwaliteit van AI-modellen, ook vanuit wetgevende en maatschappelijke instanties. Inmiddels zijn er verschillende instanties die zich bezighouden met wettelijke en maatschappelijke consequenties van het gebruik van AI-modellen, zoals Data & Society en de Europese Commissie (Caplan et al., 2018; Europese Commissie, 2021). Deze instanties roepen op om *eerlijke en transparante* AI-modellen te gebruiken. Om eerlijke en transparante AI-modellen te ontwikkelen is kennis nodig over de omstandigheden waaronder, en op welke manier, een AI- (selectie-) methode verschilt van meer traditionele voorspellingsmodellen.

De vraag is dus hoe meer of minder eerlijk AI is, vergeleken met de meer traditionele voorspellingsmethoden bij selectie, of AI beter voorspelt, en hoe het zit met de kosten en transparantie van AI in vergelijking met traditionele voorspellingsmethoden bij selectie. Daarom hebben we een vergelijkend onderzoek uitgevoerd, waarbij we de bias vergelijken tussen de meer traditionele voorspellingsmodellen en AI-selectie. We vroegen ons af of bepaalde groepen kandidaten ten onrechte bevoordeeld of benadeeld zouden worden, en in welke mate. Daarnaast vergeleken

we de voorspellende kracht van de modellen, en gingen we de kosten van de verschillende modellen na. In het nu volgende gaan we eerst verder in op het gebruikelijke, klassieke, algoritmegebruik, waarna we op AI gebaseerde algoritmegebruik bespreken. Dit doen we aan de hand van wetenschappelijke studies die aandacht hebben besteed aan drie thema's, te weten eerlijkheid (versus partijdigheid), voorspellende kracht, en transparantie. Daarna bespreken we ons eigen onderzoek.

Klassiek algoritmegebruik

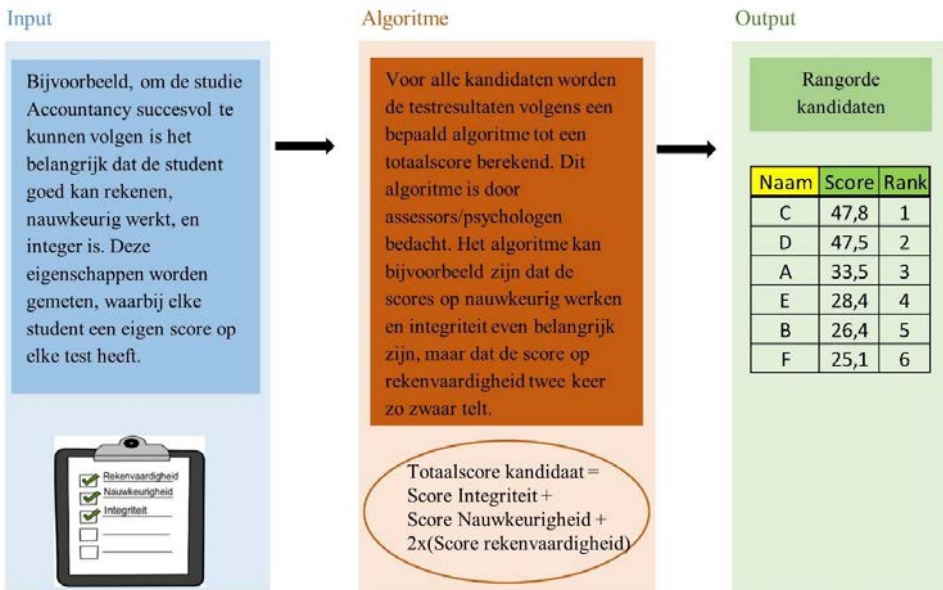
Bij de selectie van studenten voor een studie en van sollicitanten voor een baan, wordt vaak een algoritme, dat wil zeggen een set regels ofwel een formule, ingezet.

Algoritme:

Een algoritme is niets anders dan een set regels die gevolgd wordt om een probleem op te lossen. In de meest eenvoudige vorm gaat het om een regel in de vorm van 'als X dan Y'. Bij recruitment- en selectievraagstukken gaat het vaak om een formule waarbij de eigenschappen van kandidaten eerst in scores vertaald worden, waarna deze scores volgens de vooraf bepaalde formule resulteren in een totaalscore. Met behulp van dit algoritme wordt vervolgens een voorspelling gedaan over welke selectiekandidaten succesvol kunnen zijn. Dit algoritme kan door mensen of door software ontworpen worden.

In deze formule worden de scores van de kandidaten op een aantal relevante selectie- (of test-) instrumenten ingevoerd. Omdat eigenschappen zoals cognitieve vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en competenties belangrijk zijn voor studie- en werksucces (bijvoorbeeld Chamorro-Premuzic & Furnham, 2008), zullen deze moeten worden gemeten met – als het goed is – gevalideerde psychometrische testinstrumenten. Denk hierbij aan capaciteiten- of intelligentietests, persoonlijkheidstests of competentietests. De resultaten van deze tests worden ingevoerd in het algoritme (een formule), dat ze combineert tot een eindscore. Het kan om eenvoudige algoritmes gaan, zoals een additieve formule die twee scores bij elkaar optelt tot een eindscore, namelijk iemands score op test 1 + diens score op test 2 = eindscore. Ook kan het algoritme iets complexer zijn, bijvoorbeeld door de testcores een verschillende gewing te geven. Denk hierbij bijvoorbeeld aan $3 \times \text{score op tests 1} + 1 \times \text{score op test 2} = \text{eindscore}$. Voor onderwijsdoelinden is vooraf veelal de aftestgrens bepaald, dat wil zeggen aan welke eindscore een kandidaat minimaal moet voldoen, en dus of de student of sollicitant geschikt is om toegelaten te worden tot de opleiding. Voor de selectie van personeel kan een dergelijke aftestgrens (minimale geschiktheid) ook gewenst zijn, maar vaak gaat het bij personeelselectie om het aangeven van een rangorde van meest tot minst geschikten waarbij afhankelijk van het aantal vacatures het benodigde aantal

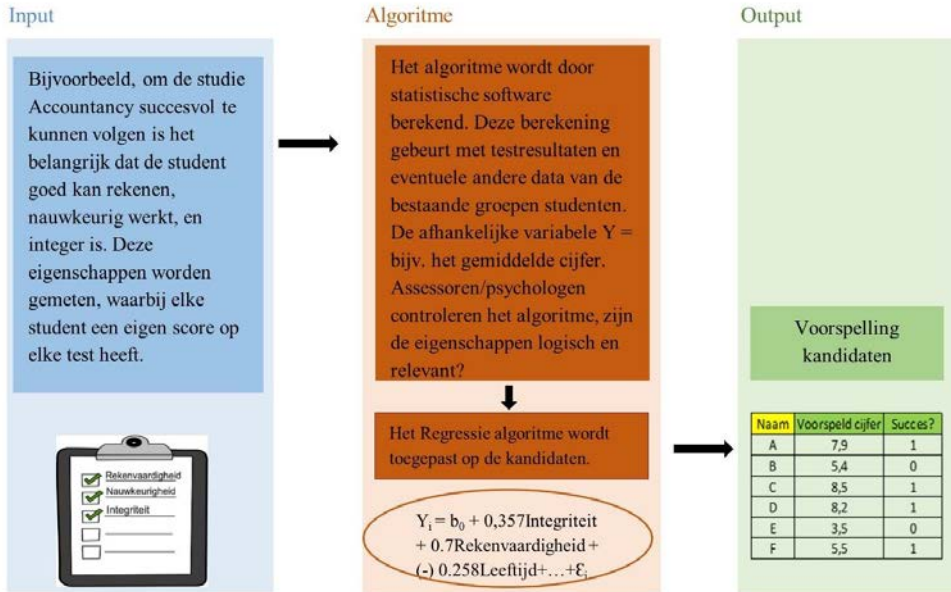
kandidaten van meest naar minder geschikt wordt gekozen. Het resultaat van een klassiek selectiealgoritme kan dus een rangorde zijn van de best scorende tot de slechtst scorende kandidaat of een groepering van geschikte kandidaten boven en ongeschikte kandidaten onder de aftestgrens. Zie Figuur 1 voor een voorbeeld; we noemen dit het rangorde model.



Figuur 1. Vereenvoudigd voorbeeld van selectie met behulp van een rangordealgoritme

Een selectiealgoritme, zoals het voorbeeld hierboven, is doorgaans gebaseerd op het meten van voor de studie of functie relevante kandidaat-kenmerken, zoals cognitieve vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken. De relevantie van de kenmerken is idealiter bepaald door wetenschappelijke kennis (bijvoorbeeld een meta-analyse) over de relatie tussen de kandidaat-kenmerken en hun studie/werksucces, al dan niet in combinatie met een goed uitgevoerde empirische studie onder de doelpopulatie. Een goed uitgevoerde empirische studie levert gewoonlijk een zogeheten regressiemodel op, waarbij de testcores statistisch worden gerelateerd aan de succesuitkomsten (zoals studiecijfers). Het model dat de beste voorspellende kracht heeft, wordt vervolgens door psychologen en assessoren beoordeeld. Zij vragen zich daarbij onder andere af of de belangrijke en relevante eigenschappen, zoals bekend uit de wetenschappelijke literatuur, opgenomen zijn in het model. Het model kan nu nog aangepast worden, bijvoorbeeld door eigenschappen die niet relevant zijn te verwijderen. Hierna wordt het model toegepast op de testresultaten van nieuwe kandidaten. In Figuur 2 staat hetzelfde voorbeeld

als in Figuur 1, maar nu uitgewerkt voor een klassiek regressiemodel ofwel regressieanalyse (RA).



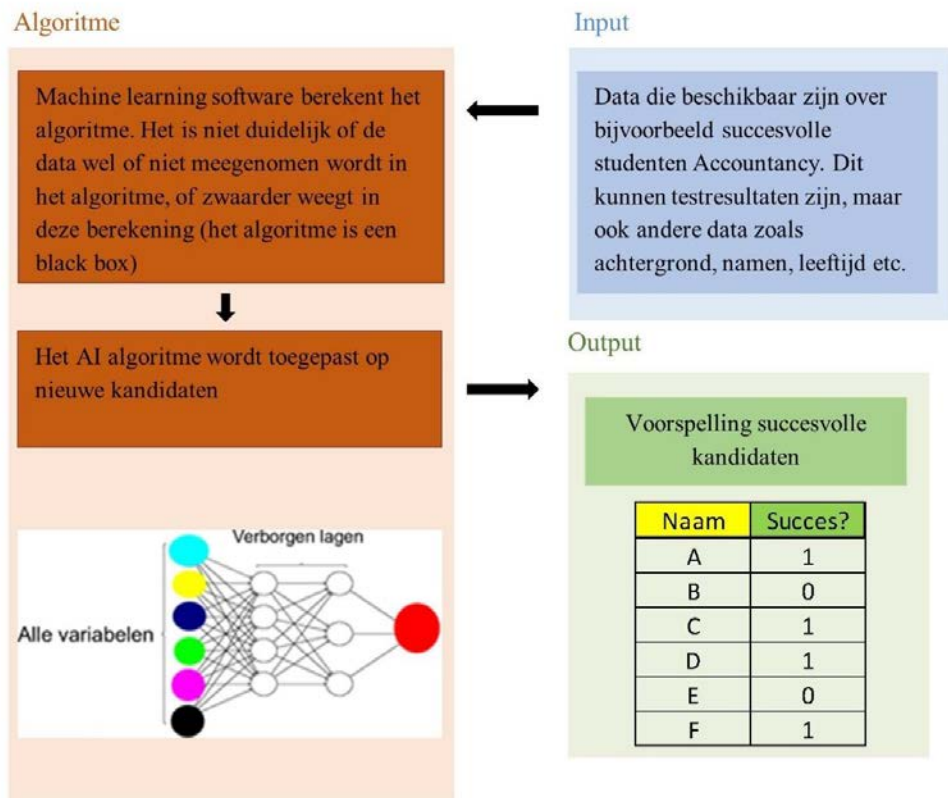
Figuur 2. Vereenvoudigd voorbeeld van selectie met behulp van een regressiealgoritme

AI-algoritme

Sinds enige tijd klinkt ook de roep om bij selectie gebruik te maken van AI. Deze roep past in de bredere tendens in de maatschappij om AI in te zetten voor allerlei toepassingen. Vanwege de steeds grotere beschikbaarheid van heel veel gegevens en de grote flexibiliteit van AI in vergelijking met klassieke regressieanalysemodellen, wordt het – zo is de gedachte – aantrekkelijk om AI te gaan gebruiken om allerlei voorspellingen te doen. Met de verwijzing naar flexibiliteit wordt daarbij bedoeld dat er een grote hoeveelheid AI-algoritmes bestaat, met exotische namen zoals random forest, fuzzy logic en naive bayes tree. Deze flexibiliteit zou vervolgens betekenen dat de voorspellende kracht van AI beter zou zijn dan die van klassieke modellen. Inmiddels wordt AI gebruikt om bijvoorbeeld beurskoersen in te schatten, consumentengedrag te voorspellen, medische diagnostiek te plegen, risicovoorspellingen te doen over ziektes, en het gedrag van werknemers te onderzoeken om het werkklimaat in een bedrijf te bepalen (bijv. Agrawal, 2020; Christodoulou et al., 2019; Guzzo et al., 2015). In tegenstelling tot klassieke algoritmes die hierboven besproken zijn, waarbij een van tevoren ontworpen theoretisch model

Tabel 1. Bron ontwerp algoritme

Bron input	Algoritme transparant	
	Ja	Nee
Wetenschappelijke literatuur/ervaring psychologen	Model A figuur 1	Rangorde
Empirie		Model C figuur 3 AI
Wetenschappelijke literatuur/ervaring psychologen + Empirie	Model B figuur 2	Klassieke Regressie



Figuur 3. Vereenvoudigd voorbeeld van selectie met behulp van een AI-algoritme

en onderliggende assumpties worden gebruikt aan de hand van wetenschappelijk onderzoek en vaak ook aan de hand van de expertise van mensen over het specifieke onderwerp, geldt bij AI dat de software zelf direct en automatisch voortdurend vanuit toegevoerde inputdata ‘bij leert’. In Tabel 1 staat een overzicht van de verschillen tussen de twee hierboven genoemde klassieke algoritmes, en een AI-algoritme voor wat betreft de bron van waaruit het algoritme ontworpen wordt.

Door het voortdurend ‘bijleren’ van een AI-algoritme bouwt de software zelf een steeds beter voorspellend model. Bij AI wordt er overigens vanuit gegaan dat de te voorspellen uitkomsten de echte uitkomsten zijn die men wil voorspellen, zonder dat er veel aandacht wordt besteed aan de vraag of het wel om betrouwbare en valide uitkomsten gaat (Liem et al., 2018). Figuur 3 geeft een voorbeeld van het gebruik van AI bij selectie. Alle data die beschikbaar en in te voeren zijn kunnen in principe worden opgenomen in de machine learning berekening, ook al zijn deze oninterpreteerbaar voor mensen (denk aan pixels op een foto, microgezichts-bewegingen, etc.). De patronen die gevonden worden tussen de input data en de uitkomstgegevens zijn veelal niet goed te begrijpen; het AI-algoritme, bijvoorbeeld ‘support vector machine’ of ‘fuzzy logic’, bevat vaak voor mensen een niet goed voor te stellen aantal dimensies en onderlinge verbanden.

Een vergelijking

Wat is er uit de wetenschappelijke literatuur bekend over de eerlijkheid (versus bias), de voorspellende kracht, en de transparantie van AI in vergelijking met klassieke algoritmes?

Wat betreft *eerlijkheid* van AI ten opzichte van klassieke algoritmes zoals RA (Caplan et al., 2018) kan het volgende worden gesteld. De machine learning algoritmes (MLAs) van AI kunnen vatbaar zijn voor bias als de gegevens waarop de algoritmes zijn getraind, ook wel training of historische gegevens genoemd, bevooroordeeld zijn. Hoewel het juist de bedoeling kan zijn om bijvoorbeeld een op een MLA gebaseerde selectiebeslissing te nemen om de objectiviteit te vergroten, kan dit paradoxaal genoeg juist leiden tot nog meer bevooroordeelde beslissingen (Leicht-Deobald et al., 2019). In dit kader heeft eerder onderzoek aangetoond dat MLAs biases kunnen aanleren uit de trainingsgegevens die de input vormen voor het algoritme. Met andere woorden, eventuele eerdere vooroordelen in deze invoergegevens zullen worden gerepliceerd bij het gebruik van het algoritme voor beslissingen, zoals bij selectieprocedures (Caliskan, Bryson, & Narayanan, 2017; Greenwood, Adjerid, & Angst, 2017).

De Verenigde Naties lieten in dit verband zien hoe discriminatie en een seksistische houding ten opzichte van vrouwen in MLAs terecht kunnen komen (Ogilvy & Dubai, 2013). Ze gebruikten daartoe het zogenaamde *autocomplete*-algoritme van Google. Toen bijvoorbeeld de vermelding in de zoekbalk ‘vrouwen moeten’ was, waren de suggesties die in Google opdoken ‘vrouwen moeten slaven zijn’ en ‘vrou-

wen horen in de keuken aanwezig te zijn'. Hoewel het algoritme was ontworpen om neutraal te zijn, produceerde het seksistische resultaten vanwege de input die seksistisch was, en waarop het algoritme werd getraind. Dit voorbeeld illustreert hoe een ogenschijnlijk neutraal algoritme vooroordelen kan weerspiegelen die aanwezig zijn in een samenleving op basis van de gegevens die erin zijn gebracht (zie ook Chander, 2016).

In het kader van selectieprocedures evalueerden Go et al. (2019) aanbevelingsbrieven voor sollicitanten naar het beroep van vaatchirurg (een door mannen gedomineerd beroep) en naar het beroep van gynaecologen (door vrouwen gedomineerd). De onderzoekers analyseerden woorden die in deze brieven werden gebruikt om mannen en vrouwen te beschrijven. Vrouwen die solliciteerden naar een baan als vaatchirurg bleken minder vaak actieve omschrijvingen (bijvoorbeeld 'leider') in hun aanbevelingsbrief te hebben staan, in vergelijking met hun mannelijke concurrenten. Mannen die solliciteerden naar een baan als gynaecoloog hadden daarentegen vaker actieve omschrijvingen ('agentic' termen) in hun aanbevelingsbrief dan hun vrouwelijke concurrenten. Daarom werden aanbevelingsbrieven met meer actieve termen geassocieerd met mannen. Als deze gegevens vervolgens worden gebruikt voor het trainen van een MLA, zal het algoritme onderscheid maken tussen mannen en vrouwen zonder expliciet geslacht te coderen. Anders gezegd, differentiëren tussen mannen en vrouwen kan worden gedaan op basis van het aantal agentische kenmerken dat aanwezig is in de aanbevelingsbrief. Op deze wijze kan geslacht of zelfs ras worden afgeleid uit bepaalde datasets zonder rechtstreeks informatie over deze kenmerken te verzamelen (Dwork et al., 2012; zie ook Tanushri, 2020). Er zijn enkele beruchte voorbeelden in de media verschenen waarbij AI inderdaad erg partijdig bleek te zijn. Het meest opzienbarende voorbeeld betrof Amazon. Amazon gebruikte een MLA om kandidaten voor technische functies te selecteren, maar het MLA bevoordeelde mannen boven vrouwen. Dit werd veroorzaakt doordat het algoritme getraind werd met de data van de sollicitanten van de laatste tien jaar, waarbij de sollicitanten voornamelijk mannen bleken te zijn. Uiteindelijk besloot Amazon om dit MLA niet meer in te zetten voor selecties (Guardian, 2018). Kortom, het is niet gezegd dat MLAs vanzelfsprekend door minder subjectiviteit tot minder partijdigheid zal leiden.

Parallel aan deze aandacht voor het voorspellen van eerlijke uitkomsten, is er ook een stroming op gang gekomen waarbij men stelt dat het tijd wordt om via het doen van empirisch onderzoek na te gaan of AI inderdaad echt beter is in het doen van *voorspellingen* dan de reguliere klassieke algoritmes die ofwel gebaseerd zijn op klassieke regressieanalyse (RA) ofwel op menselijke en wetenschappelijke expertise. Tot op heden is AI daarbij vooral vergeleken met klassieke regressieanalyses. Verschillende studies zijn inmiddels gepubliceerd die de voorspellende kracht van AI met die van traditionele klassieke regressieanalyse hebben vergeleken. Deze studies zijn tot nu toe vooral uitgevoerd in de medische discipline. Voorbeelden van dergelijk onderzoek zijn epidemiologische, cardiologische en neurologische studies (Christodoulou et al., 2019; Gravesteijn et al., 2020; en Piros et al., 2019). Met name het epidemiologische onderzoek van Christodoulou et al. is interessant,

omdat zij een grote meta-studie publiceerden waarin zij 71 empirische onderzoeken hadden opgenomen en daardoor een goed beeld konden geven van de stand van zaken. Uit de resultaten van deze studies komt steeds weer naar voren dat AI niet vanzelfsprekend en automatisch beter voorspelt dan RA. Christodoulou et al. geven aan dat het wellicht pas mogelijk is voor AI om beter te voorspellen dan RA als het aantal voorspellers dat wordt opgenomen in het algoritme erg groot is, bijvoorbeeld meer dan 100. Aan de andere kant laat onderzoek ook zien dat RA met weinig voorspellers beter of net zo goed voorspelt als AI met een veelvoud aan voorspellers (Narayanan, 2019). Recidive bijvoorbeeld bleek door een AI-model met 137 predictoren minder goed te worden voorspeld dan door een klassiek logistisch regressiemodel met twee predictoren (Dressel & Farid, 2018). In het algemeen is het momenteel nog onvoldoende duidelijk onder welke omstandigheden AI of juist RA tot betere uitkomsten zal kunnen gaan leiden.

Tot slot behandelen we het punt van *transparantie* van MLAS gebruikt in AI, in vergelijking met klassieke algoritmes. Hiervoor gaven we al aan dat MLAS voor mensen vaak niet navolgbaar zijn. In Tabel 1 is te zien dat de klassieke selectiealgoritmes doorgaans transparant zijn, maar de MLAS die in AI gebruikt worden niet. Hoe bezwaarlijk is het dat MLAS op dit moment niet transparant te krijgen zijn? In dit kader is de regelgeving zoals die wordt voorgesteld door de Europese Commissie duidelijk (Europese Commissie, 2021). Zij kwalificeren selectie en recruitment als 'hoog risicobeslissingen', waarbij het gebruik van AI aan strenge verplichtingen zal moeten worden onderworpen. Bovendien is de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) over de rol van psychologen duidelijk: psychologen hebben de verantwoordelijkheid jegens hun klanten (een klantorganisatie, sollicitanten) om transparantie te bieden over selectie- en recruitmentadviezen en beslissingen. Op het moment dat selectiepsychologen werken met AI en dus MLAS, houdt deze verantwoordelijkheid in dat ze moeten kunnen uitleggen waarom bepaalde sollicitanten wel, en andere niet zijn aangenomen voor een vacature. Met andere woorden; het algoritme moet bekend zijn om uit te kunnen leggen waarom een kandidaat wel of niet is aangenomen.

Het huidige onderzoek

In dit onderzoek vergelijken wij de verschillen in uitkomsten (wel/niet geselecteerd) tussen de drie selectiemethoden die hierboven besproken zijn. De vraag is hoe meer of minder eerlijk AI is, vergeleken met de meer traditionele voorspellingsmethoden bij selectie. Daarnaast onderzoeken we of AI beter voorspelt, en hoe het zit met de transparantie en ook de kosten van AI, in vergelijking met traditionele voorspellingsmethoden bij selectie. Om deze methoden te vergelijken is een dataset nodig waarin zowel eigenschappen van kandidaten aanwezig zijn, als ook een uitkomst variabele: succes. De dataset die we gebruiken bestaat uit de selectiegegevens van studenten en hun studieresultaten in het eerste jaar, dus hun eerstejaars-succes. Kortom, ons onderzoek is gericht op de selectie van studenten,

en specifiek op het verschil in selectie van kandidaten als zij beoordeeld worden met behulp van een:

- A. Rangorde model
- B. Klassiek Regressiemodel
- C. AI-model met een machine learning algoritme (MLA).

Voor elk van de drie modeltypen is een model ontwikkeld. Bij model A is dit een rangorde gebaseerd op benodigde kwalificaties ingegeven door theoretische overwegingen en eisen van de studie. Model B is een regressiemodel, dat een combinatie vormt van de overwegingen van Model A, en de beste empirische voorspellers van succes (zie ook Tabel 1). Bij model C wordt het beste AI-model gezocht gebaseerd op selectie/model evaluatie van een MLA.

Vervolgens zijn de uitkomsten van de drie modellen met elkaar vergeleken: zijn dezelfde personen geselecteerd? Verschillen zij op kenmerken zoals achtergrond, gender, en andere diversiteitskenmerken?

Data

Kandidaten

De studenten uit de cohorten 2013-2017 van een deeltijd universitaire opleiding vormden de onderzochte groep. In totaal waren gegevens van 711 studenten beschikbaar van zowel de studieresultaten en eigenschappen (testinstrumenten en persoonlijke gegevens). De gemiddelde leeftijd bij aanvang van de studie voor deze groep was 26 jaar ($M = 26.00$, $SD = 4.6$) en varieerde tussen de 19 en 61 jaar, 64 % was man en 36% vrouw.

Variabelen

De capaciteiten, persoonlijkheid, motivatie, en competenties van de studenten werden gemeten tijdens de aanmeldprocedure voor de opleiding, dus voordat zij met de studie waren begonnen. Er werden verschillende NOA-testinstrumenten gebruikt, zie hiervoor de Bijlage.

Voor elke kandidaat waren er 30 persoonskenmerken beschikbaar. Met behulp van de NOA-testinstrumenten werden de volgende persoonskenmerken gemeten: Capaciteiten (5), Competenties (8), Persoonlijkheid (9), Motivatie (4), en daarnaast nog Demografische achtergrondkenmerken (4). Deze laatste kenmerken zijn de volgende: Gender en Leeftijd (zie voor beschrijving hierboven), Hoogst genoten vooropleiding (HBO, BSc, MSc), en Geboortearchtergrond (Nederlandse achtergrond, Niet-westerse migratieachtergrond, en Westerse migratieachtergrond). Van de 711 studenten had 51.9% een hbo-opleiding voltooid, 10.4% een BSc-opleiding en 37.7% een MSc-opleiding. Voor deze drie groepen studenten gold dat zij een ander traject volgden in de universitaire opleiding. Van de kandidaten had

83,4% een Nederlandse geboortachtergrond, 13,5% een Niet-westerse migratieachtergrond, en 3,1% een Westerse migratieachtergrond.

Uitkomstvariabele: Studiesucces collegejaar 1

Het 'gemiddelde cijfer aan het eind van collegejaar 1 op een tien-puntsschaal' is de maat die we gebruikten voor succes. Hoe hoger het gemiddelde cijfer, hoe succesvoller de student. Deze maat is tot stand gekomen na een overleg met de directeur en stafleden van de opleiding waarin ook mogelijke alternatieven (zoals nominaal studietempo, aantal te volgen en behaalde vakken, of bijvoorbeeld studiepunten) besproken zijn. Het gemiddelde cijfer aan het eind van collegejaar 1 werd per student berekend; het laagste gemiddelde cijfer aan het eind van het eerste collegejaar was een 0, het hoogste een 8,75. Gemiddeld hadden de studenten een afgeronde 6 behaald ($M = 5,82$, $SD = 1,57$). Daarnaast moet er een afkappunt gedefinieerd worden: waar ligt de grens tussen een wel en een niet succesvolle student? Voor dit onderzoek werd in lijn met de onderwijspraktijk een student geclassificeerd als niet succesvol bij een cijfer lager dan een 5,5, en als succesvol bij een cijfer van een 5,5 of hoger. Van de 711 studenten had 74% succes en 26% geen succes bij het hanteren van deze grens.

Modellen

Voor Model A en Model B werd geselecteerd welke variabelen gebruikt zouden worden in de analyses. Het doel was om voor Model A de beste theoretische verklarende variabelen te vinden, voor Model B gold ditzelfde, maar met daarbij de mogelijkheid om het model aan te passen na de empirische regressieanalyses. Voor Model C werden alle beschikbare variabelen gebruikt.

Model A: Rangorde

Voor Model A werd door twee psychologen die niet betrokken waren bij het onderzoek een selectie van variabelen gemaakt en een weging samengesteld, gebaseerd op theoretische overwegingen. Deze overwegingen betroffen kennis uit de wetenschappelijke literatuur over de voorspellende kracht van de variabelen en de eisen van de opleiding. Na overleg tussen de twee psychologen werd er consensus bereikt over deze weging, wat resulteerde in het rangorde algoritme. Hiervoor zijn de ruwe scores omgerekend naar z-scores.

Het algoritme is de volgende formule:

Rangorde score: $(2 \times \text{Gemiddelde Capaciteitentests z-scores} + \text{Gemiddelde Competentietests z-scores} + 2 \times \text{Gemiddelde persoonlijkheidstests z-scores} + \text{Gemiddelde Motivatie-tests z-scores}) / 6$. Om een onderscheid te maken tussen voorspelde wel- en niet-succesvolle kandidaten werden de scores daarna geordend van hoog naar laag; de kandidaten die een rangorde score lager dan gemiddeld hadden (z-score lager dan 0) werden geclassificeerd als niet-succesvol ingeschat (164 stu-

denten), kandidaten die een rangorde score van 0 of hoger hadden werden geclasificeerd als succesvol ingeschatte studenten (547 studenten).

Model B: Klassieke Regressie

Voor Model B werden eerst de correlaties tussen alle onafhankelijke variabelen, inclusief de interacties tussen deze variabelen, enerzijds, en het gemiddelde cijfer van jaar 1 anderzijds vastgesteld. Op deze manier kon worden geïnventariseerd welke variabelen een significante relatie met het gemiddelde cijfer bleken te hebben. Daarnaast verkregen we op deze wijze inzicht in welke interacties tussen variabelen van invloed konden zijn op studiesucces. De data werden gesplitst in een *test* en *hold-out* set (50/50), met behulp van een *random sample* methode. Dit betekent dat de data aselekt werden onderverdeeld in twee even grote substeekproeven (50/50), waarbij het ene deel als inputdata werd ingezet, en de hold-out data als testdata. Het best passende regressiemodel werd gekozen, wat bovendien inhoudelijk relevant was, gebaseerd op theoretische overwegingen zoals bij het rangordemodel, met als afhankelijke variabele studiesucces ('het gemiddelde cijfer aan het eind van collegejaar 1'). Dit resulteerde in een model waarin de volgende onafhankelijke variabelen waren opgenomen: cognitieve capaciteiten, persoonlijkheid, motivatie, competenties en persoonlijke variabelen, te weten geboortechtergrond, leeftijd, gender.

De empirisch meest optimale regressieformule bleek de volgende:

Voorspeld cijfer einde jaar 1 = $11.239 - 0.251 * \text{Leeftijd} + 0.212 * \text{Gender} + 0.020 * \text{Cijferreeksen} + 0.005 * \text{Controleren} + 0.034 * \text{Woordanalogieën} + 0.004 * \text{Exclusie} + 0.044 * \text{Woordrelaties} - 0.146 * \text{Integer studiegedrag} - 0.040 * \text{Creativiteit} - 0.014 * \text{Zekerheid en Vertrouwen} + 0.021 * \text{Nauwkeurigheid} + 0.004 * (\text{Leeftijd} * \text{Integer studiegedrag}) + 0.007 * \text{Stressbestendigheid}$.

In dit model, waarin alleen nog de beste voorspellers aanwezig zijn, bleek de correlatie tussen de capaciteiten, persoonlijkheid, motivatie, en competenties enerzijds, en het gemiddelde cijfer aan het einde van collegejaar 1 anderzijds significant in de teststeekproef ($r = .36, p < .001, R^2 = .132, \text{Adjusted } R^2 = .099, F(13,354) = 3.979, p < .001$). In de hold-out steekproef bleek het verband tussen de capaciteiten, persoonlijkheid, motivatie, en competenties, en het gemiddelde cijfer aan het einde van collegejaar 1 eveneens significant ($r = .43, p < .001, R^2 = .186, \text{Adjusted } R^2 = .155, F(13,355) = 6.015, p < .001$). De geschatte regressiescore werd daarna gehercodeerd. Dat wil zeggen, kandidaten die een voorspeld eindcijfer lager dan een 5,5 hadden werden geclassificeerd als geschat niet-succesvol (175 studenten), en kandidaten die een voorspeld eindcijfer van 5,5 of hoger hadden werden geclasificeerd als geschat succesvol (536 studenten).

Model C: AI-model

Het AI-model (machine learning algoritme; MLA) werd ontworpen door 3DU-iversum, een expertbureau op dit gebied. Een Multilayer Perceptron (MLP) werd gebouwd, waarbij rekening werd gehouden met het feit dat voor een machine

learning model de huidige dataset klein en biased is. De term biased slaat in dit verband op het feit dat de verdeling succes/geen succes scheef is: er zijn meer succesvolle gevallen (74%) dan niet succesvolle gevallen (26%). Ook het aantal kandidaten (711) is klein te noemen voor deze methode. Alle beschikbare variabelen werden in het model opgenomen: het MLA bepaalt zelf of een variabele voorspellend blijkt te zijn of niet, en de dataset werd gesplitst in een *training/testing* set, en een *validation* set. In verschillende stappen (m.b.v. zogeheten Bagging, 2-fold cross validation, Adam optimizer, en training op balanced training sets) werd het best voorspellende model gebouwd. Uiteindelijk werd er gekozen voor een Bagging MLP model.¹

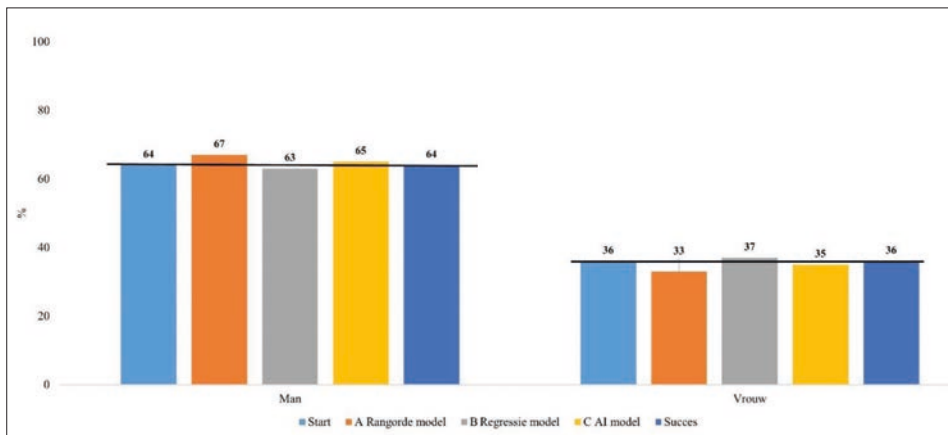
Het gekozen MLA is niet transparant, dat wil zeggen, de huidige stand van de wetenschap maakt het technisch niet mogelijk om het machine learning algoritme dat de software bedenkt te laten 'zien'. Het MLA geeft dus geen inzicht in welke variabelen zwaarder wegen, en welke interacties eventueel meegewogen zijn. Het model classificeerde 566 kandidaten als succesvol, en 145 kandidaten als niet succesvol.

1. Voor een volledig verslag van de procedure is een samenvatting van het rapport van 3DUniversum beschikbaar.

Resultaten

Diversiteitskenmerken: gender en geboortachtergrond

Ten eerste vergeleken we de modellen in termen van de diversiteitskenmerken van de geselecteerden, zie Figuur 4. Aan de start van de studie was 64,3% man en 35,7% vrouw (lichtblauwe balken), en aan het einde van jaar 1 waren er in de praktijk geen verschillen in hoe succesvol deze groepen zijn (donkerblauwe balken). Voor gender was er geen significant verschil in de voorspellingen door de modellen: zowel het succes van vrouwen als dat van mannen werd door geen van de modellen over- of onderschat (Model A Rangorde: $X(1) = 1.40$, $p = .236$, Model B Regressie: $X(1) = .259$, $p = .611$, Model C AI: $X(1) = .283$, $p = .595$).



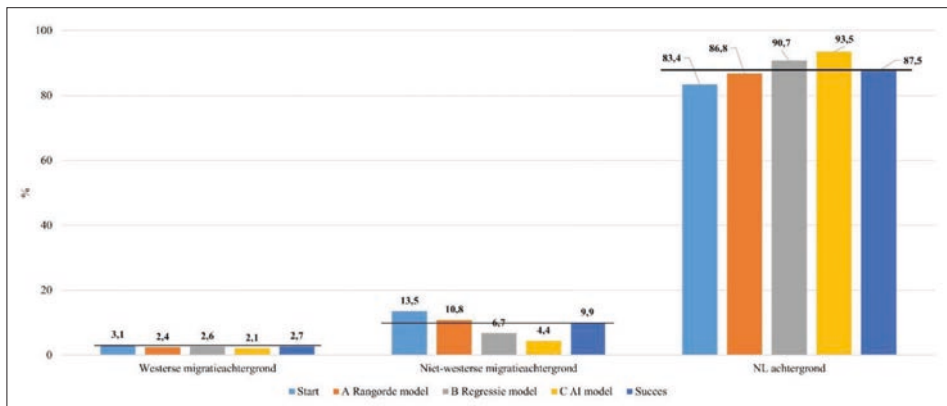
Figuur 4. Percentage mannen en vrouwen: aan de start van de studie, na 1 jaar, en de voorspellingen voor na 1 jaar

Voor geboortachtergrond waren er in de praktijk verschillen tussen de groepen aan het begin van de studie, en in succes aan het einde van jaar 1 (zie Figuur 5). 83,4% van de startende studenten had een Nederlandse geboortachtergrond (lichtblauwe balk), en 87,5% van de studenten die succesvol waren een Nederlandse geboortachtergrond (donkerblauwe balk). 13,5% van de startende studenten had een Niet-westerse migratieachtergrond, en 9,9% van de succesvolle studenten had een Niet-westerse migratieachtergrond. De frequenties verschillen significant van elkaar, $X(2) = 6,45$, $p = .04$.

Deze verschillen werden vergroot door de voorspellingen die de modellen maakten.

Alleen het Rangordemodell (A) gaf geen onder- of overschatting van de uitkomsten op grond van migratieachtergrond ($X(2) = 4.68$, $p = .096$). Het Regressiemodell (B) en het AI-modell (C) overschatten beide het succes van studenten met

een Nederlandse geboortechtergrond ten koste van studenten met een met name Niet-westerse migratieachtergrond in hun voorspellingen (Model B Regressie: $X(2) = 22.08, p < .001$, Model C AI: $X(2) = 43.22, p < .001$). Het Regressiemodel voorspelde dat van de succesvolle studenten 90,7% een Nederlandse achtergrond heeft, en 6,7% een Niet-westerse migratieachtergrond. Het AI-model voorspelde dat van de succesvolle studenten 93,5% een Nederlandse geboortechtergrond heeft, en 4,4% een Niet-westerse migratieachtergrond. Het Regressiemodel heeft dus een wat gematigder onder- en overschatting dan het AI-model. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat in het AI-model geboortechtergrond ook als variabele was opgenomen, in tegenstelling tot het Regressiemodel.



Figuur 5. Percentage naar achtergrond: aan de start van de studie, na 1 jaar, en de voorspellingen voor na 1 jaar

Voorspellende waarde?

Vervolgens gingen we na hoe goed de drie modellen (studie) succes konden voorspellen. Tabel 2 geeft de voorspelling weer per model: de voorspelling door het model wordt in de tabel vergeleken met het daadwerkelijke succes van de student aan het einde van het eerste jaar. Te zien is dat het Rangordmodel 69% correct voorspelt, het Regressiemodel 74%, en het AI-model 71% correct voorspelt.

Een eerste conclusie zou dus kunnen zijn dat ten opzichte van de traditionele selectiemethoden AI niet veel beter, maar ook niet slechter voorspelt welke student succesvol en welke niet succesvol is. Dit sluit aan bij eerder onderzoek dat aangaf dat een handmatig of regressiealgoritme net zo goed of beter voorspelt dan een AI-algoritme (Narayanan, 2019). Het AI-model gebruikte voor deze voorspelling alle beschikbare variabelen (30), het Rangordmodel gebruikte er 26, en het Regressiemodel 13.

Tabel 2. Voorspelling per model

Voorspelling Model A Rangorde					
		Nee	Ja	Totaal	
Succes?	Nee	63	122	185	
	Ja	101	425	526	
Totaal		164	547	711	0,69

Voorspelling Model B Regressie					
		Nee	Ja	Totaal	
Succes?	Nee	89	96	185	
	Ja	86	440	526	
Totaal		175	536	711	0,74

Voorspelling Model C AI					
		Nee	Ja	Totaal	
Succes?	Nee	63	122	185	
	Ja	82	444	526	
Totaal		145	566	711	0,71

Tabel 3. Arbeidsuren ontwerp van elk model

Model	Tijd in uren
Rangordemodel	± 6 uur
Regressiemodel	± 16 uur
AI-model	± 24 uur

Transparantie en Kosten.

Tenslotte kijken we naar de transparantie en de kosten: wat zijn de arbeidskosten die besteed zijn aan het ontwerp van elk van de modellen? In Tabel 3 staat een overzicht van de fulltime uren die besteed waren aan elk model. Te zien is dat het Rangorde model het minste aantal uren (en dus geld) kost (± 6 uur), gevolgd door het Regressie model (± 16) en daarna het AI-model (± 24). Het AI-model is dus het meest arbeidsintensief geweest. Voor wat betreft de transparantie verwijzen we opnieuw naar het onderdeel modellen. Daar staan van beide klassieke modellen de algoritmes vermeld. Die van het AI-model staat niet vermeld, want deze is immers

niet uit het computersysteem te halen. De eenvoudige conclusie is dat het AI-model intransparant is, en beide andere modellen beter navolgbaar zijn.

Conclusie

De eerste vraag die we probeerden te beantwoorden was hoe veel meer of minder eerlijk AI is, vergeleken met de meer traditionele voorspellingsmethoden bij selectie. Hoe groot is de bias van een AI-methode voor recruitment en selectie, en welke groepen aankomende werknemers en studenten ondervinden hier nu precies voor- of nadeel van? We hebben hiervoor naar één selectieprocedure gekeken, namelijk die voor aankomende studenten aan een specifieke universitaire deeltijdopleiding. De vergelijking van de drie voorspellingsmethoden leidt voor deze selectieprocedure tot de volgende conclusies. Ten eerste vinden we geen significante bias voor gender; geen van de drie modellen bevoordeelt mannen ten opzichte van vrouwen of andersom. Voor geboortechtergrond vinden we wel een bias bij het Regressiemodel en het AI-model; beide modellen overschatten het succes van de groep met een Nederlandse geboortechtergrond, wat vooral ten koste lijkt te gaan van het voorspellen van succes van studenten met een Niet-westerse migratieachtergrond. Het AI-model geeft hierbij de grootste overschatting voor de groep met een Nederlandse geboortechtergrond. De bestaande bias in de samenstelling van het huidige studenten bestand, zowel in relatief aantal als in succes, blijkt dus te worden overgenomen, of zelfs versterkt, door het gebruik van AI bij de selectie van nieuwe studenten. Deze bevinding is in lijn met eerdere publicaties waarin dit probleem al werd signaleerd (Chander, 2016).

Bij de tweede vraag onderzochten we of AI beter voorspelt, en hoe het zit met de kosten en transparantie van AI, in vergelijking met traditionele voorspellingsmethoden bij selectie. We concluderen dat het AI-model minder goed voorspelt dan het Regressiemodel, maar beter dan het rangordemodell op basis van een algoritme samengesteld door psychologen. Deze resultaten bevestigen diverse studies waaruit blijkt dat MLA niet per definitie een grotere voorspellende kracht heeft (o.a. Christodoulou et al., 2019; Gravesteyn et al., 2020).

Het AI-model is het kostbaarst om te ontwerpen, als we rekenen in arbeidsuren. Uit een inventarisatie van de gemaakte werkuren voor het ontwerp van alle drie de modellen blijkt dat het Rangorde model het minste aantal uren (en dus geld) heeft gekost, gevolgd door het Regressiemodel en daarna het AI-model. In deze fase van een selectie is het AI-model dus niet direct kosten effectiever.

Verder is het probleem van het AI-model dat het niet transparant is. Integendeel, het ML-algoritme is een *black box* (Gutzwiller & Reeder, 2020). Het kan dan ook niet goed uitgelegd worden aan een kandidaat op welke combinatie van eigenschappen men afgewezen wordt. Er kan ook niet uitgelegd worden waarom het AI-model een bias heeft. Bij de Rangorde- en Regressiemodellen kan daarentegen wel worden uitgelegd welke combinatie van eigenschappen zorgt voor een afwijzing. Ook kan bij deze beide klassieke modellen achterhaald worden welke variabelen de bias verhogen of verlagen door aan modevaluatie en selectie van va-

riabelen te doen, met andere woorden door het algoritme aan te passen. Daarmee samenhangend stellen Prahl en Van Swol (2017) dat mensen een afkeer kunnen hebben van voorspellingen gebaseerd op AI, omdat mensen juist verwachten dat algoritmen perfect zijn in hun voorspelling omdat ze in tegenstelling tot gewone mensen geen last hebben van afleiding, vermoeidheid of concentratieverlies. Wanneer een AI-model dus fouten maakt, heeft dit een negatieve impact, en verliest men sneller het vertrouwen dan in voorspellingen die door mensen worden gemaakt. Van menselijke voorspellers weet men immers dat ze onvolmaakt zijn; daarom is men niet verbaasd wanneer een menselijke recruiter een fout maakt.

Een beperking van dit onderzoek is dat we een specifieke groep hebben onderzocht, te weten aankomende studenten van één opleiding. Meer onderzoek, waarbij naast de data van andere studenten ook de data van sollicitanten en werknemers betrokken worden kan duidelijk maken of onze bevindingen generaliseerbaar zijn naar andere groepen studenten en werknemers.

Een tweede beperking is dat we hier één MLA-type gebruikt hebben. Voorstanders van het gebruik van AI zouden kunnen beargumenteren dat andere MLAs tot minder of zelfs tot geen bias zouden kunnen leiden. Meer onderzoek is echter nodig om dit argument te kunnen onderbouwen. De voorspellende variabelen in onze dataset bestonden uit gevalideerde psychometrische testinstrumenten (naast de persoonlijke data). Men hoopt dat alle selecties met behulp van dergelijke testinstrumenten verlopen, maar niet uit te sluiten is dat in de praktijk ook op andere manieren eigenschappen worden gemeten.

Meer algemeen was dit onderzoek ook bedoeld om te onderzoeken of selectie met AI efficiënt en toepasbaar is. Het bleek dat het AI-model niet eerlijker voorspelt, en niet beter (accurater) voorspelt welke student succesvol was dan het Regressiemodel. En bovendien dat het AI-model kostbaarder is om te ontwerpen. Een tegenargument zou kunnen zijn dat als alle modellen er eenmaal zijn, dus ook het AI-model, dat dan de arbeidskosten de daaropvolgende jaren of selectiemomenten daaronder niet meegerekend hoeven te worden. Echter, voor het AI-model geldt dat de huidige data de bron vormen van het algoritme. De 'nieuwe' data, van de nieuwe werknemers of studenten, zullen dus ook weer gebruikt moeten worden om het algoritme te maken. Dit geldt overigens ook voor het Regressiemodel, waar het algoritme ook gedeeltelijk gebaseerd wordt op de huidige data.

Ten slotte bleek dat de gebruikte dataset van 711 kandidaten nogal klein was om een AI-model te trainen en te modelleren. Dit feit is mede debet aan de extra uren die het ontwerpen hiervan gekost heeft. Behalve dat dit een beperking is van het huidige onderzoek, heeft dit ook consequenties voor de toepasbaarheid van AI bij selectieprocedures; om een goed AI-model te maken zijn er veel trainingsdata nodig, en lijkt de toepassing dus met name geschikt voor instellingen met een groot aantal functies. Dat zou ertoe kunnen leiden dat alleen voor functies waarvoor de data beschikbaar zijn van enkele duizenden (succesvolle) huidige werknemers een model gemaakt kan worden dat toegepast kan worden op nieuwe sollicitanten.

De eindconclusie van dit onderzoek is dat de combinatie van de aangetroffen bias, het gebrek aan transparantie van het algoritme, de hogere kosten, en het ge-

brek aan superieure voorspellende kracht ten opzichte van de andere hier onderzochte voorspellingsmodellen maakt dat selectie met behulp van AI (nog) niet goed toepasbaar is. Dat dit in de toekomst mogelijk wel het geval kan zijn, kan niet worden uitgesloten.

Literatuur

- Agrawal, R. (2020). Technologies for Handling Big Data. In F. Garcia Marquez (Eds.), *Handbook of Research on Big Data Clustering and Machine Learning* (pp. 34-49). IGI Global. doi:10.4018/978-1-7998-0106-1.ch003
- Caliskan, A., Bryson, J. J., & Narayanan, A. (2017). Semantics derived automatically from language corpora contain human-like biases. *Science*, *356*(6334), 183-186.
- Caplan, R., Donovan, J., Hanson, L., & Matthews, J. (2018). Algorithmic Accountability: A Primer. *Data & Society*, link: <https://datasociety.net/output/algorithmic-accountability-a-primer/>.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2008). Personality, intelligence and approaches to learning as predictors of academic performance. *Personality and Individual Differences*, *44*(7), 1596-1603.
- Chander, A. (2016). The racist algorithm. *Michigan Law Review*, *115*, 1023-1045.
- Christodoulou, E., Ma, J., Collins, G. S., Steyerberg, E. W., Verbakel, J. Y., & Van Calster, B. (2019). A systematic review shows no performance benefit of machine learning over logistic regression for clinical prediction models. *Journal of Clinical Epidemiology*, *110*, 12-22.
- Daugherty, P.R., Wilson, H.J., & Chowdhury R. (2018). Using Artificial Intelligence to promote diversity. *MIT Sloan Management review*. <https://sloanreview.mit.edu/article/using-artificial-intelligence-to-promote-diversity/>.
- Dressel, J., & Farid, H. (2018). The accuracy, fairness, and limits of predicting recidivism. *Science Advances*, *4*(1), eaao5580. doi: 10.1126/sciadv.aao5580
- Dwork, C., Hardt, M., Pitassi, T., Reingold, O., & Zemel, R. (2012, January). *Fairness through awareness*. Paper presented at the Proceedings of the 3rd Innovations in theoretical computer science conference, Cambridge, Massachusetts. Abstract retrieved from doi/10.1145/2090236.2090255
- Europese Commissie (2021). Excellentie en vertrouwen in kunstmatige intelligentie. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/excellence-trust-artificial-intelligence_nl.
- Fiske, S. T. (2021). Prejudice, discrimination, and stereotyping. In R. Biswas-Diener & E. Diener (Eds), *Noba textbook series: Psychology*. Champaign, IL: DEF publishers. Retrieved from <http://noba.to/jfkx7nrd>.
- Go, C., Lang, S., Byrne, M., Brucha, D., Parviainen, K., & Sachdev, U. (2019). Gender bias within letters of recommendation in vascular surgery. *Journal of*

- the American College of Surgeons*, 229(4), 56-61.
- Gravesteyn, B. Y., Nieboer, D., Ercole, A., Lingsma, H. F., Nelson, D., Van Calster, B., & Steyerberg, E. W. (2020). Machine learning algorithms performed no better than regression models for prognostication in traumatic brain injury. *Journal of Clinical Epidemiology*, 122(0895-4356), 95-107. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2020.03.005>.
- Greenwood, B., Adjerid, I., & Angst, C. M. (2017, December). *Race and Gender Bias in Online Ratings: An Origins Story*. Paper presented at the International Conference on Information Systems, Seoul, South Korea. Abstract retrieved from <https://aisel.aisnet.org/icis2017/IT-and-Social/Presentations/5/>
- Guardian (2018). Amazon ditched AI recruiting tool that favored men for technical jobs. <https://www.theguardian.com/technology/2018/oct/10/amazon-hiring-ai-gender-bias-recruiting-engine>.
- Gutzwiller, R. S., & Reeder, J. (2020). Dancing with algorithms: Interaction creates greater preference and trust in machine-learned behavior. *Human Factors*. doi: <https://doi.org/10.1177/0018720820903893>
- Guzzo, R. A., Fink, A. A., King, E., Tonidandel, S., & Landis, R. S. (2015). Big Data recommendations for Industrial-Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 491-508. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.40>
- Kroll, J. A., Barocas, S., Felten, E. W., Reidenberg, J. R., Robinson, D. G., & Yu, H. (2016). Accountable algorithms. *University of Pennsylvania Law Review*, 165, 633-705.
- Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making for personal integrity. *Journal of Business Ethics*, 160(2), 377-392.
- Liem, C. C. S., Langer, M., Demetriou, A., Hiemstra, A. M. F., Achmadnoer Sukma Wicaksana, S., Born, M. P., & König, C. J. (2018). Psychology Meets Machine Learning: Interdisciplinary Perspectives on Algorithmic Job Candidate Screening. In H. Jair Escalante, S. Escalera, I. Guyon, X. Baró, & Y. Güçlütürk (Eds.), *Explainable and Interpretable Models in Computer Vision and Machine Learning* (pp. 197-253). The Springer Series on Challenges in Machine Learning. Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98131-4_9
- Narayanan, A. (2019). *How to recognize AI snake oil*. Princeton University, Department of Computer Science.
- Ogilvy, M., & Dubai, M. (2013). UN Women ad series reveals widespread sexism. Retrieved from <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads>
- O'Neil, Cathy (2016). *Weapons of Math Destruction*. New York: Crown.
- Piros, P., Ferenci, T., Fleiner, R., Andr eka, P., Fujita, H., F oz , L., Kov acs, L., & J anos, A. (2019). Comparing machine learning and regression models for

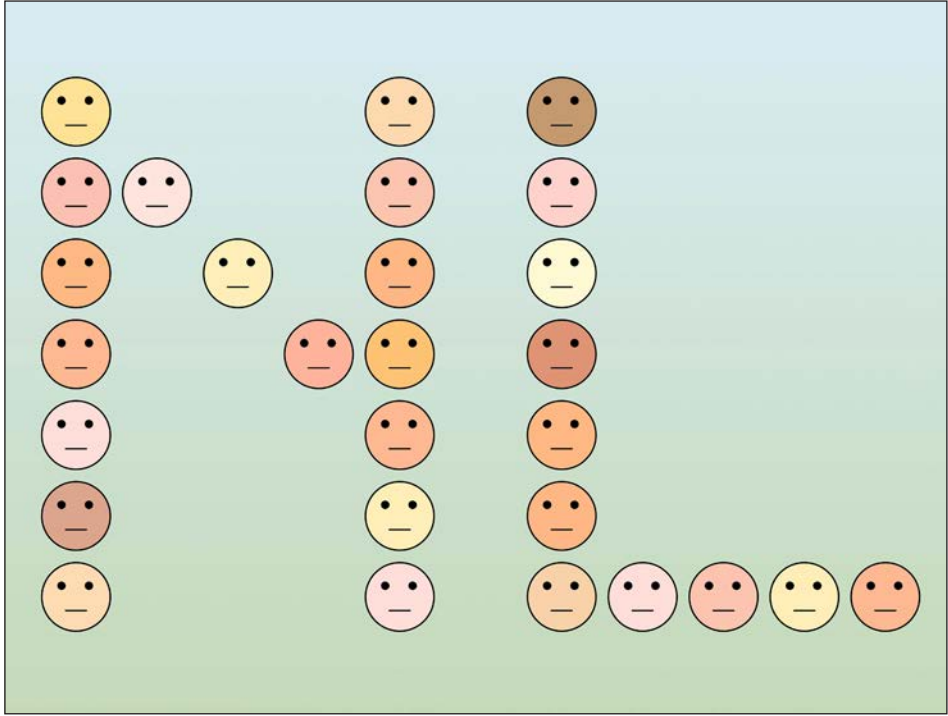
mortality prediction based on the Hungarian Myocardial Infarction Registry. *Knowledge-Based Systems*, 179, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.knsys.2019.04.027>

- Prahl, A., & Van Swol, L. M. (2017). Towards an understanding of algorithm aversion: Why do decision-makers discount advice from automation. *Journal of Forecasting*, 36(6), 691–702.
- Tanushri, J. (2020). *Personnel selection: Bias in algorithmic assessment*. Unpublished Bachelorthesis. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Bijlage

Overzicht NOA testinstrumenten

Testinstrument	Variabelen
Cognitieve capaciteitentests	Logisch redeneren (Exclusie) Numeriek inzicht (Cijferreeksen) Snelheid en nauwkeurigheid (Controleren) Taalinzicht (Woord-relaties) Verbaal redeneren (Woord-analogieën)
Competentietest	Analyseren Nauwkeurigheid Plannen en organiseren Doorzettingsvermogen Reflecteren Stressbestendigheid Mondeling communiceren Schriftelijk communiceren
Persoonlijkheidstest	Integer studiegedrag Zelfdiscipline Leergierigheid Creativiteit Extravert studiegedrag Studie initiatief Regels en ordelijkheid Vriendelijk en sociaal gedrag Zelfvertrouwen en faalangst
Motivatietest	Intrinsieke Motivatie Extrinsieke Motivatie Prestatie Motivatie Zekerheid en vertrouwen



DAN ASFAR EN REMKO VAN DEN BERG

Achtergronden en kenmerken van recente vluchtelingen in Nederland

Inleiding

Achtergrondinformatie en aanleiding

Oorlog, vervolging en onrustige maatschappelijke omstandigheden in Afrika en in het Midden-Oosten hebben ervoor gezorgd dat er vanaf 2014 grote groepen vluchtelingen naar Europa zijn gekomen. In Nederland zijn van 2014 tot en met 2020 in totaal 230.686 asielaanvragen ingediend (VluchtelingenWerk Nederland, 2020). In totaal werd 61,8% van de beoordeelde asielaanvragen gehonoreerd (Eurostat). Maatwerk is nodig om de als vluchteling erkende nieuwkomers optimaal te adviseren en te begeleiden in het integratietraject, zoals bij taal, werk, onderwijs en zorg, met als doel dat zij zo snel mogelijk volwaardig in de Nederlandse samenleving kunnen participeren. Vanwege de culturele afstand tussen het thuisland en Nederland is het inschatten van de kansen en belemmeringen voor deze specifieke groepen moeilijker dan bij andere groepen. NOA heeft om deze reden medio 2016 een speciaal assessment ontwikkeld voor vluchtelingen: de Persoons Profiel Scan voor Vluchtelingen (PPS-V). De PPS-V draagt bij aan het in kaart brengen van het eerder genoten onderwijs, de werkervaring, het taalniveau en de mogelijke kansen en belemmeringen bij het betreden van de Nederlandse arbeidsmarkt. Het assessment bevat een persoonlijkheidsvragenlijst, een competentievragenlijst, onderdelen van een capaciteitentest, een arbeidsmotivatievragenlijst en schalen betreffende psychische gezondheid, traumatisering en zelfredzaamheid. Dit assessment wordt aangeboden in vijf talen: Nederlands, Engels, Arabisch, Farsi en Tigrinya. De resultaten van een assessment van een kandidaat worden door consultants gebruikt om vluchtelingen te ondersteunen in het integratietraject.

Het vluchtelingenassessment heeft veel informatie opgeleverd over de achtergronden, interesses, competenties en belemmeringen van de verschillende groepen vluchtelingen. Dit hoofdstuk brengt deze informatie in kaart en op basis daarvan worden de implicaties besproken en aanbevelingen geformuleerd.

Data en representativiteit

De bevindingen uit deze rapportage zijn verkregen met data van de 36 grootste PPS-V-gebruikers. Dat zijn 17 Gemeenten en 19 organisaties die zich inzetten voor vluchtelingen, zoals arbeidsbemiddelingsorganisaties en onderwijsinstellingen. De data zijn verzameld vanaf de periode van de invoering van de PPS-V (medio 2016) tot 1 november 2019. Het gaat hierbij om gegevens van 11.217 vluchtelingen. De meeste vluchtelingen die het assessment hebben gedaan zijn vanaf 2014 naar Nederland gekomen (94,5%).

Er zijn drie criteria voor deelname aan het assessment, te weten een minimale leeftijd van 18 jaar, computervaardig zijn en geletterd zijn. Dit betekent dat de vluchtelingkandidaten in leeftijd, computervaardigheid en geletterdheid (kunnen) afwijken van de totale Nederlandse vluchtelingenpopulatie. De geletterdheidscijfers van personen van 15 jaar en ouder uit de vijf meest voorkomende landen van herkomst in de huidige data zijn hieronder gerapporteerd (UNESCO).

Geletterdheid

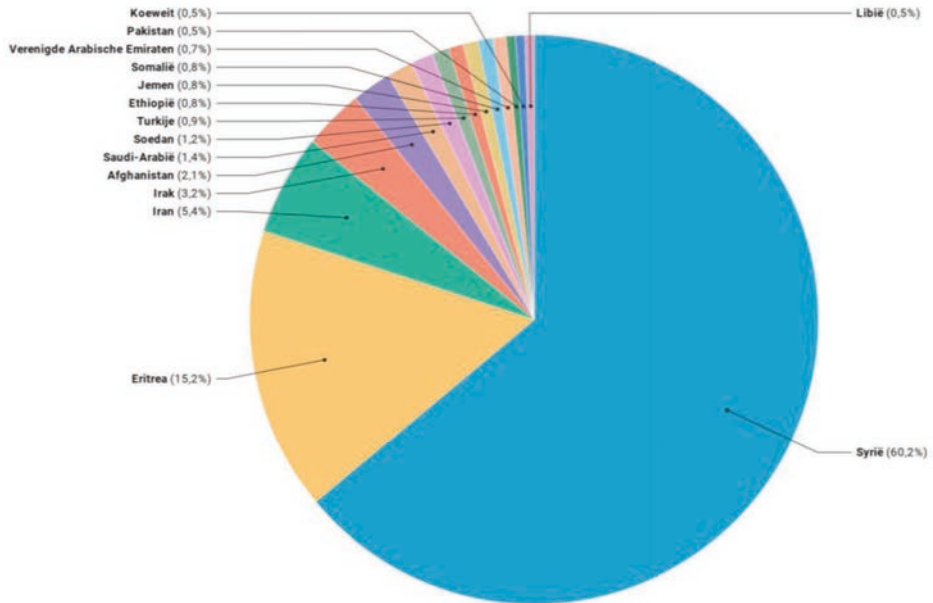
Syrië (2004):	80,8%
Eritrea (2018):	76,6%
Iran (2016):	85,5%
Irak (2017):	85,6%
Afghanistan (2018):	43,0%

Op basis van deze cijfers is de inschatting dat ongeveer een kwart van de recente vluchtelingen in Nederland analfabeet is en dus niet aan het vluchtelingenassessment kon deelnemen. Woonplaats heeft vermoedelijk weinig invloed op de representativiteit van de vluchtelingkandidaten vanwege de min of meer willekeurige toewijzing van vluchtelingen aan Gemeenten. De data geven dus een redelijk goed beeld van de recente geletterde vluchtelingenpopulatie tussen de 18 en 65 jaar in Nederland.

Achtergrondkenmerken

Herkomstland

De vijf grootste vluchtelingengroepen uit de data komen uit Syrië ($n = 6760$; 60,2%), Eritrea ($n = 1704$; 15,2%), Iran ($n = 607$; 5,4%), Irak ($n = 360$; 3,2%) en Afghanistan ($n = 232$; 2,1%). In dit onderzoeksverslag worden deze vijf nationaliteiten in meerdere paragrafen met elkaar vergeleken. De 10 overige nationaliteiten zijn ook weergegeven in Figuur 1. Tabel 1 toont de 10 meest voorkomende nationaliteiten naar omvang per aankomstjaar in Nederland van 2014 tot en met 2018. Elk jaar zijn de vluchtelingen uit Syrië verreweg de grootste vluchtelingengroep, gevolgd door die uit Eritrea en Iran.



Figuur 1. De 15 landen waar de grootste aantallen vluchtelingen vandaan komen

Geslacht en leeftijd

De meerderheid van de vluchtelingen is man (64,6%).¹ De gemiddelde leeftijd is 30,01 jaar ($SD = 9,11$; $Mdn = 28$). De gemiddelde leeftijd verschilt tussen de vijf meest voorkomende nationaliteiten. De jongste vluchtelingengroep is die uit Eritrea ($M = 27,46$; $SD = 6,80$; $Mdn = 26$), gevolgd door Afghanistan ($M = 28,89$; $SD = 8,78$; $Mdn = 26$), Syrië ($M = 31,05$; $SD = 9,65$; $Mdn = 28$), Irak ($M = 31,97$; $SD = 10,28$; $Mdn = 28$) en Iran ($M = 32,86$; $SD = 7,96$; $Mdn = 31$).

Opleidingsniveau in het land van herkomst

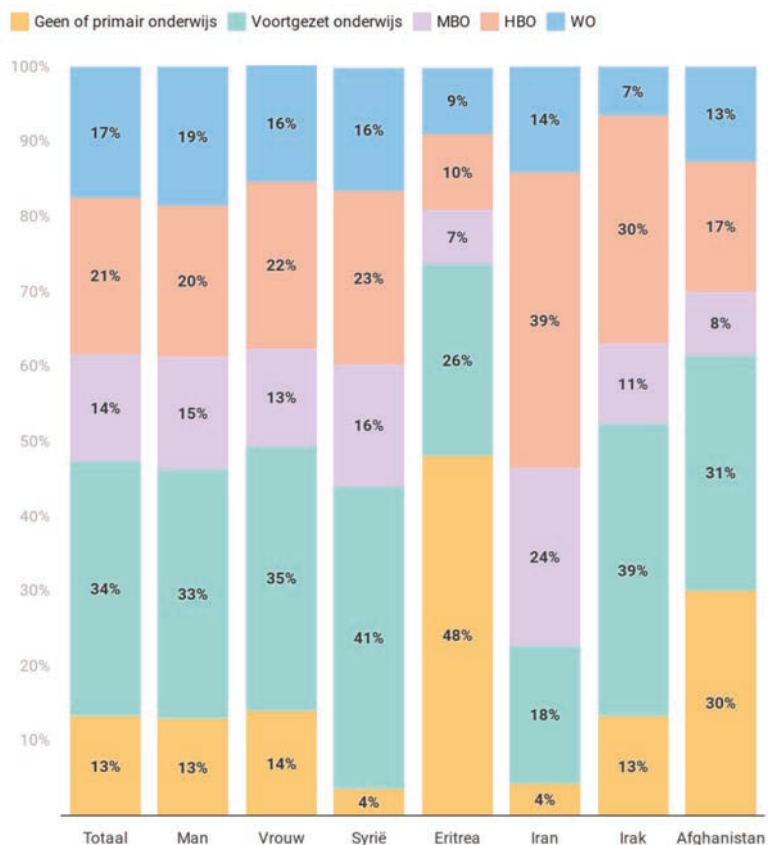
De opleidingsniveaus van de vluchtelingen in het land van herkomst zijn middels de classificatie van Nuffic omgezet naar het Nederlands onderwijssysteem.² Figuur 2 laat zien wat de hoogste (geherclassificeerde) opleidingsniveaus zijn van de vluchtelingen. Iraanse vluchtelingen hebben ten opzichte van de andere nationaliteiten een relatief hoog opleidingsniveau. De geherclassificeerde opleidingsniveaus van vluchtelingen uit Afghanistan en Eritrea zijn relatief laag. De opleidingsniveaus van mannen en vrouwen verschillen nauwelijks.

1. Het percentage mannen in de vijf meest voorkomende nationaliteiten is 64,6% voor Syrië, 69,4% voor Eritrea, 55,8% voor Iran, 63,1% voor Irak en 66,4% voor Afghanistan.
2. <https://www.nuffic.nl/onderwerpen/diploma/onderwijssystemen>

Tabel 1. De 10 meest voorkomende nationaliteiten per aankomstjaar in nederland van 2014 tot en met 2018

	2014			2015			2016			2017			2018		
	Land	%	Land	%	Land	%	Land	%	Land	%	Land	%	Land	%	
1	Syrië	63,7	Syrië	63,9	Syrië	56,7	Syrië	65,6	Syrië	60,3					
2	Eritrea	16,1	Eritrea	17,7	Eritrea	14,0	Eritrea	12,4	Eritrea	11,5					
3	Iran	3,7	Iran	4,8	Iran	5,8	Iran	5,5	Iran	5,8					
4	Saudi-Arabië	2,1	Irak	3,1	Irak	3,7	Turkije	2,1	Jemen	5,1					
5	Irak	1,6	Afghanistan	2,2	Afghanistan	2,5	Jemen	2,0	Irak	3,2					
6	VAE*	1,3	Saudi-Arabië	1,2	Turkije	2,3	Irak	1,7	Turkije	2,3					
7	Afghanistan	1,2	Soedan	1,1	Ethiopië	1,5	Saudi-Arabië	1,1	Saudi-Arabië	1,5					
8	Soedan	1,1	VAE	0,7	Soedan	1,4	Soedan	1,0	Afghanistan	1,3					
9	Libië	0,9	Ethiopië	0,7	Saudi-Arabië	1,1	Libanon	0,9	Pakistan	0,9					
10	Pakistan	0,8	Koeweit	0,6	Egypte	0,8	Koeweit	0,6	Soedan	0,8					

*Verenigde Arabische Emiraten



Figuur 2. Opleidingsniveaus in het land van herkomst

Studieachtergrond en -voorkeuren

Gevolgde opleiding in land van herkomst

Volgens de onderwijsclassificatie van de International standard classification of education (ISCED-F 2013) zijn er elf studiedomeinen te onderscheiden. ‘Algemene programma’s en kwalificaties’ is een algemeen domein en staat voor basis- en voortgezet onderwijs, en de andere domeinen zijn specifieke studiedomeinen, zie Tabel 2. Tabel 2 duidt het percentage vluchtelingen aan dat in elk studiedomein een opleiding heeft genoten in het land van herkomst. De donkerblauwgekleurde cellen zijn de studiedomeinen die het meest zijn gekozen in de groep, de lichter gekleurde cellen duiden het op een na hoogste percentage aan en de meest lichtblauwe cellen zijn het op twee na grootste domein. Veel groepen hebben in het land van herkomst ‘algemene programma’s en kwalificaties’ gevolgd, hoewel dit erg verschilt per nationaliteit: 51,6% van de Eritrese vluchtelingen en 4,6% van

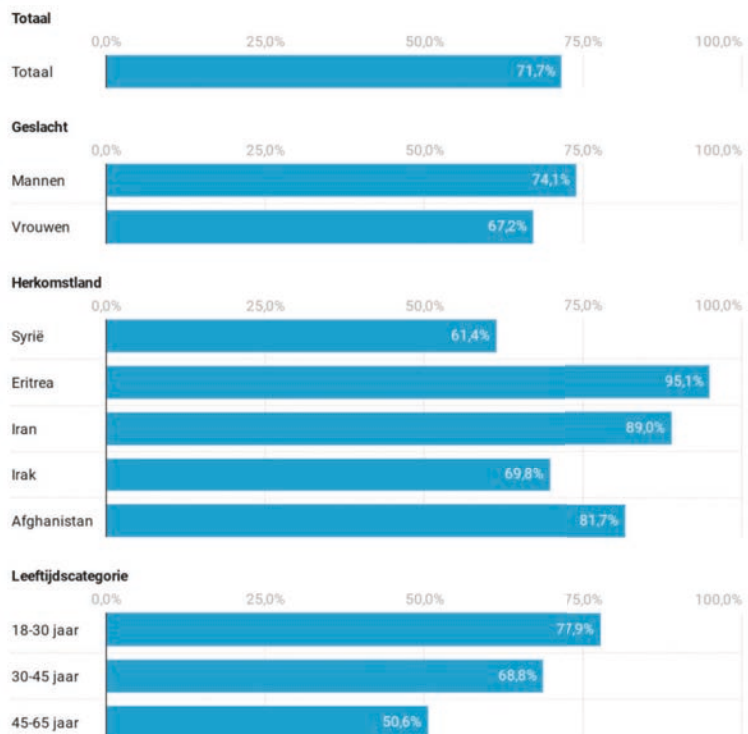
Tabel 2. Studiedomein in het land van herkomst (%)
 M = mannen; V = vrouwen; Syr = Syrië; Eri = Eritrea; Irn = Iran; Irk = Irak; Afg = Afghanistan

	Totaal en geslacht					Nationaliteit					Leeftijdsgroep		
	Tot	M	V	Syr	Eri	Irn	Irk	Afg	18-30	30-45	45-65		
Algemene programma's en kwalificaties	20,4	20,6	19,9	14,2	51,6	4,6	12,4	17,8	25,5	15	9,9		
Onderwijs	2,7	1,9	4,0	2,6	2,5	1,1	2,6	4,1	2,1	3,1	4,2		
Geesteswetenschappen, talen en kunst	19,5	16,5	24,8	23,7	10,7	16,1	17,9	14,4	18,0	21,4	20,8		
Sociale wetenschappen, journalistiek en informatie	8,6	8,7	8,3	10,0	4,0	5,4	6,0	7,5	8,4	9,0	8,1		
Bedrijfskunde, administratie en wegeving	12,4	13,8	10,0	12,1	8,6	14,9	9,8	21,9	11,1	14,6	12,3		
Natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek	7,1	6,5	8,2	7,5	3,4	12,6	12,0	5,5	7,3	6,8	7,2		
Informatie- en communicatietechnologieën (ICT)	4,6	5,5	3,1	4,7	0,7	11,5	7,7	7,5	5,2	4,5	2,0		
Techniek, industrie en bouw/kunde	11,0	13,9	5,9	10,9	7,0	22,6	18,4	7,5	10,9	10,1	15,7		
Landbouw, bosbouw, visserij en diergeneeskunde	1,9	2,4	1,1	2,3	1,5	1,1	1,3	2,1	1,5	2,5	2,3		
Gezondheid en welzijn	6,4	5,3	8,4	7,2	2,4	3,6	5,6	8,9	5,4	6,8	10,7		

de Iraanse vluchtelingen hebben dit als (hoogste) opleiding gevolgd in het land van herkomst. Verder hebben veel vluchtelingen een studie gevolgd in de geesteswetenschappen, talen en kunst en in bedrijfskunde, administratie en wetgeving. Techniek, industrie en bouwkunde is vooral een populair studiedomein bij vluchtelingen uit Iran en Irak.

Opleiding volgen in Nederland

Aan vluchtelingen is gevraagd of ze een opleiding in Nederland zouden willen volgen. In totaal geeft 71,7% van de vluchtelingen aan een opleiding in Nederland te willen volgen. In Figuur 3 is te zien dat dit verschillend is voor mannen en vrouwen, nationaliteiten en leeftijdsgroepen. Mannen geven iets vaker aan een opleiding in Nederland te willen volgen dan vrouwen (74,1% versus 67,2%). Daarnaast willen vooral vluchtelingen uit Eritrea een opleiding volgen in Nederland: maar liefst 95,1%. Syrische vluchtelingen willen met 61,4% in vergelijking met de andere vier grote vluchtelingengroepen het minst vaak een opleiding volgen in Nederland. Tot slot willen relatief meer jonge vluchtelingen dan oude vluchtelingen een opleiding volgen in Nederland.



Figuur 3. Het percentage vluchtelingen dat een opleiding wil volgen in Nederland

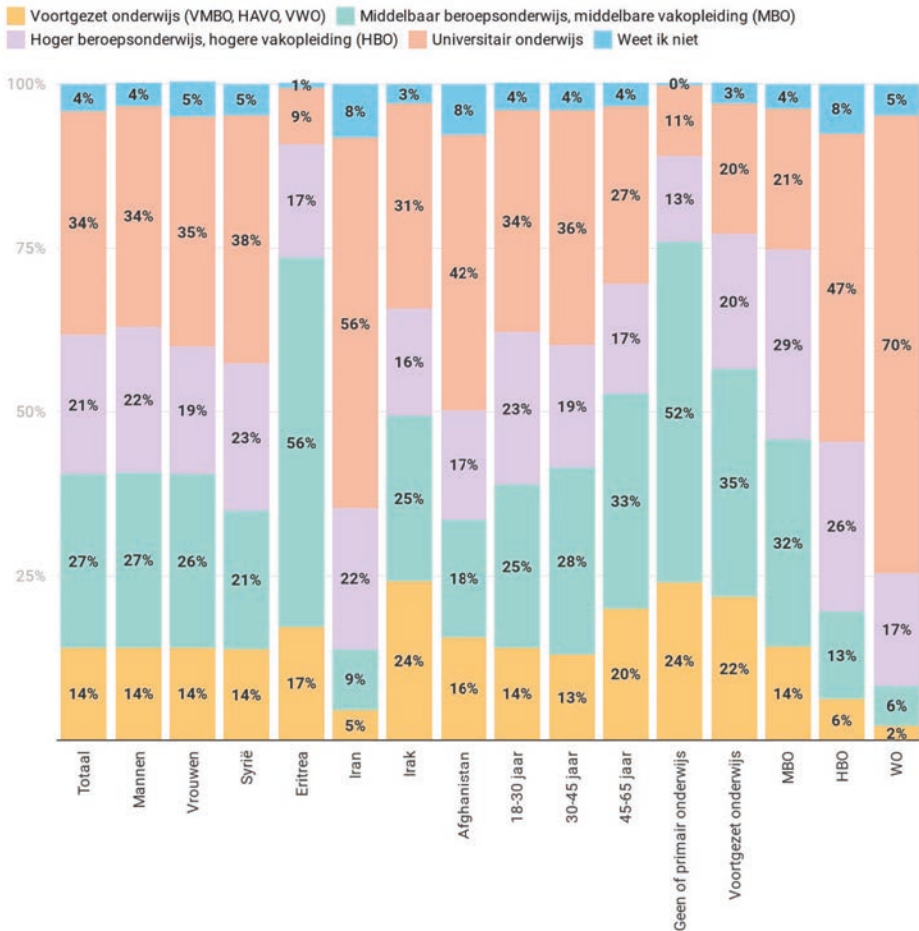
Tabel 3. Studiedomein voorkeuren (in percentages)

M = mannen; V = vrouwen; Syr = Syrië; Eri = Eritrea; Irn = Iran; Irk = Irak; Afg = Afghanistan

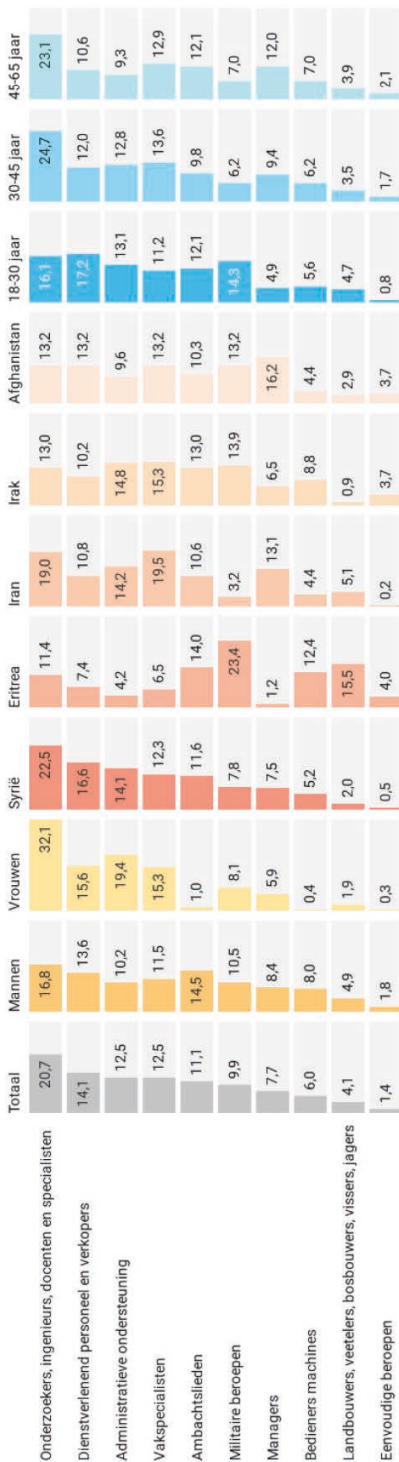
	Totaal en geslacht				Nationaliteit				Leeftijdsgroep				
	Tot	M	V		Syr	Eri	Irn	Irk	Afg	18-30	30-45	45-65	
Algemene programma's en kwalificaties	5,1	5,8	3,8		0,8	23,0	0,4	0,6	3,4	5,7	4,5	2,5	
Onderwijs	2,3	1,2	4,4		2,8	0,6	1,1	0,0	2,7	1,3	3,8	4,4	
Geesteswetenschappen, talen en kunst	10,6	9,5	12,6		12,5	4,9	12,5	12,1	6,1	9,4	12,1	14,0	
Sociale wetenschappen, journalistiek en informatie	8,3	8,7	7,7		10,0	2,5	6,1	4,0	6,8	9,0	7,9	3,6	
Bedrijfskunde, administratie en wetgeving	14,8	15,3	13,9		13,8	15,4	13,6	13,2	21,1	13,9	16,6	13,7	
Natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek	3,7	3,5	4,2		4,0	2,1	5,3	3,4	2,0	3,1	4,9	2,7	
Informatie- en communicatietechnologieën (ICT)	8,2	10,3	4,3		10,0	1,7	8,5	8,0	9,5	9,6	6,6	3,6	
Techniek, industrie en bouwkunde	17,3	22,6	7,4		17,5	18,8	17,9	22,4	16,3	18,4	14,8	21,2	
Landbouw, bosbouw, visserij en diergeneskunde	1,6	2,1	0,7		1,9	2,1	0,9	1,7	1,4	1,1	2,3	3,0	
Gezondheid en welzijn	16,1	10,7	26,3		17,4	8,5	19,0	20,7	19,7	17,8	12,8	18,7	
Persoonlijke dienstverlening, toerisme, horeca en veiligheid	11,9	10,3	14,7		9,3	20,4	14,7	13,8	10,9	10,8	13,7	12,6	

Gewenste opleidingen

De gewenste studierichtingen van vluchtelingen voor het volgen van een opleiding in Nederland zijn in elf domeinen onderverdeeld volgens de classificatie van ISCED-F 2013. In Tabel 3 zijn de studiedomein voorkeuren aangeduid in percentages. De donkerblauwgekleurde cellen zijn de studiedomeinen die de grootste voorkeur krijgen, de lichter gekleurde cellen duiden het een na hoogste percentage aan en de lichtste cellen zijn het op twee na grootste voorkeursdomein. De meeste groepen geven de grootste voorkeur aan de studiedomeinen techniek, industrie en bouwkunde en gezondheid en welzijn. Het studiedomein bedrijfskunde, administratie en wetgeving is ook populair. Een opvallende bevinding is dat vluchtelingen uit Eritrea (23,0%) ten opzichte van andere vluchtelingen (0,4 tot 3,4%) vaak de voorkeur geven aan ‘algemene programma’s en kwalificaties’.



Figuur 4. Niveau gewenste opleiding in Nederland



Figuur 5. Werk in land van herkomst

Niveau gewenste opleiding

Als een vluchteling in het assessment aangeeft een opleiding te willen volgen, dan wordt ook nog de vraag gesteld op welk niveau hij of zij dat wil doen, met als antwoordmogelijkheden:

- Voortgezet onderwijs (VMBO, HAVO, VWO)
- Middelbaar beroepsonderwijs, middelbare vakopleiding (MBO)
- Hoger beroepsonderwijs, hogere vakopleiding (HBO)
- Universitair onderwijs
- Weet ik niet

Uit Figuur 4 blijkt dat meer dan een derde van de vluchtelingen universitair onderwijs wil volgen. Vooral Iraanse vluchtelingen willen dit (56%), terwijl slechts 9% van de Eritrese vluchtelingen aangeeft universitair onderwijs te willen volgen.

Werk en ondernemen

Werk in land van herkomst

Hebben vluchtelingen gewerkt in het land van herkomst en werkten ze als zelfstandig ondernemer of voor een werkgever? In Figuur 5 wordt het percentage vluchtelingen getoond dat heeft gewerkt in het land van herkomst en het percentage van hen dat als zelfstandig ondernemer werkte. In totaal heeft 64,8% van de vluchtelingen (74,8% mannen en 46,6% vrouwen) gewerkt in het land van herkomst. Iraanse vluchtelingen hebben relatief het meest een baan gehad in het land van herkomst (80,0%). Oudere vluchtelingen en vluchtelingen met een hoog opleidingsniveau hebben ook relatief vaak gewerkt in het land van herkomst ten opzichte van jonge en laagopgeleide vluchtelingen. Van de vluchtelingen die hebben

gewerkt in het land van herkomst was 36,1% zelfstandig ondernemer. Meer mannen (40,3%) dan vrouwen (24,8%) hebben een eigen onderneming gehad in het land van herkomst. Het percentage vluchtelingen dat zelfstandig ondernemer was in het land van herkomst is redelijk vergelijkbaar tussen de nationaliteiten. Oudere vluchtelingen en laagopgeleide vluchtelingen waren relatief vaker zelfstandig ondernemer dan jonge en hoogopgeleide vluchtelingen.

Er is ook gekeken in welke beroepssectoren vluchtelingen hebben gewerkt. Hierbij gaat het over het werk dat de vluchteling het langst heeft gedaan in het land van herkomst. In Figuur 6 is te zien dat gemiddeld meer dan een vijfde van de vluchtelingen (20,7%) heeft gewerkt als onderzoeker, ingenieur, docent of specialist. Vrouwen hebben vaker in deze beroepssector gewerkt dan mannen (32,1% versus 16,8%). Mannen hebben vaker gewerkt als ambachtslieden dan vrouwen (14,5% versus 1,0%). Er worden ook verschillen gevonden tussen nationaliteiten, vooral bij Eritreeërs: zij hebben relatief vaak gewerkt in militaire beroepen en als landbouwers, veetelers, bosbouwers, vissers, en jagers. Er worden ook verschillen gevonden tussen leeftijdsgroepen.



Figuur 6. Beroepssectoren in het land van herkomst

Tabel 4. Gewenste werkvelden

Per categorie is met gekleurde cellen aangegeven welk werkveld het meest gewenst (donkerblauw), op een na meest gewenst (lichtere blauw) en op twee na meest gewenst (meest lichtblauw) is

	Informatie en communicatietechnolo gie (ICT)	Techniek	Productie	Bouw	Logistiek en transport	Gezondheidszorg	Zakelijke dienstverlening	Toerisme, Recreatie en horeca	Handel	Facilitaire dienstverlening	Cultuur, Media en Vormgeving	Sport	Onderwijs	Juridisch werkveld	Veiligheid	Sociaal welzijn	Uiterlijke verzorging	Planten en dieren	Weet niet
Totaal	14,9	12,8	6,4	7,2	7,9	17,9	13,9	10,9	12,0	2,2	9,5	9,1	16,8	3,9	5,2	9,4	10,7	4,5	7,2
Mannen	19,4	19,3	8,1	10,1	11,7	13,6	14,7	11,1	13,5	3,0	9,9	11,5	13,3	4,5	7,3	8,4	6,1	5,1	5,2
Vrouwen	7,4	2,3	3,5	2,6	1,7	24,9	12,6	10,5	9,4	0,9	8,7	5,1	22,4	3,0	1,8	11,1	18,3	3,5	10,5
Syrië	15,4	9,8	5,2	6,0	7,4	17,2	14,3	10,5	11,9	1,3	9,5	8,3	18,3	3,6	5,2	9,4	10,4	4,2	7,7
Eritrea	8,5	23,9	12,0	11,5	10,6	16,2	7,2	11,2	13,7	6,0	4,0	12,5	10,0	3,5	3,6	4,7	16,6	6,0	6,3
Iran	12,4	14,9	5,5	6,7	5,0	18,7	11,8	9,0	7,8	0,4	14,9	12,0	11,3	2,7	6,5	8,0	13,7	5,0	3,2
Irak	15,9	10,9	7,8	11,2	8,9	18,6	12,0	8,9	8,5	2,3	10,1	10,1	15,9	3,5	7,4	6,6	10,9	7,4	12,8
Afghanistan	12,8	16,3	1,2	8,1	6,4	15,1	20,3	8,1	20,3	3,5	4,7	10,5	7,6	8,1	5,2	8,7	10,5	3,5	10,5
18-30 jaar	18,1	15,0	5,8	7,8	6,1	21,2	15,1	11,7	12,3	2,0	10,8	11,0	13,9	4,4	6,0	9,1	12,2	3,9	6,0
30-45 jaar	13,2	11,1	6,7	6,8	9,8	14,7	13,8	10,0	11,7	2,6	8,5	7,5	20,4	3,8	4,6	10,5	9,9	4,8	7,5
45-65 jaar	4,5	7,9	8,1	5,7	10,8	11,6	8,3	9,9	11,1	2,2	5,9	4,8	18,5	1,9	3,4	7,5	5,9	6,6	12,3
Geen of primair onderwijs	7,7	16,4	8,3	8,3	7,1	13,3	5,8	12,0	11,3	4,7	4,9	12,0	10,5	2,4	5,0	5,0	13,7	5,7	12,8
Voortgezet onderwijs	12,1	11,5	6,7	7,1	9,3	18,2	9,0	10,8	13,0	1,7	7,1	9,6	8,7	2,3	5,7	6,2	14,2	4,0	10,2
MBO	17,8	15,8	7,4	8,3	8,2	17,1	13,8	11,6	11,3	1,5	8,6	9,7	13,1	1,6	6,4	7,5	11,9	4,1	6,3
HBO	18,2	9,9	4,9	5,4	7,0	14,0	23,8	11,2	12,9	2,0	13,7	8,2	28,9	7,5	4,6	14,7	7,1	3,6	4,1
WO	18,7	14,4	5,2	8,0	6,7	25,7	17,2	9,2	9,7	2,5	12,8	6,5	25,2	5,6	4,2	14,0	5,1	6,1	1,9

Gewenst werkveld in Nederland

Er is onderzocht in welke werkvelden vluchtelingen willen werken in Nederland. De meeste voorkeur gaat uit naar de werkvelden gezondheidszorg (17,9%), onderwijs (16,8%) en ICT (14,9%), zie Tabel 4. De door mannen meest gekozen gewenste werkvelden zijn ICT (19,4%) en techniek (19,3%) en door vrouwen gezondheidszorg (24,9%) en onderwijs (22,4%). Ten opzichte van andere nationaliteiten geven Eritreeërs relatief vaak de voorkeur aan het werkveld techniek (23,9%) en Iraniërs aan het werkveld cultuur, media en vormgeving (14,9%). Jonge vluchtelingen zijn ten opzichte van oudere vluchtelingen relatief vaak geïnteresseerd in de ICT. Het onderwijs krijgt bij de oudere vluchtelingengroep de grootste voorkeur. Van de opleidingsniveaus is te zien dat vooral vluchtelingen met een hoog opleidingsniveau (HBO of WO) geïnteresseerd zijn in het onderwijs als werkveld. In de Bijlage worden de werkvelden toegelicht.

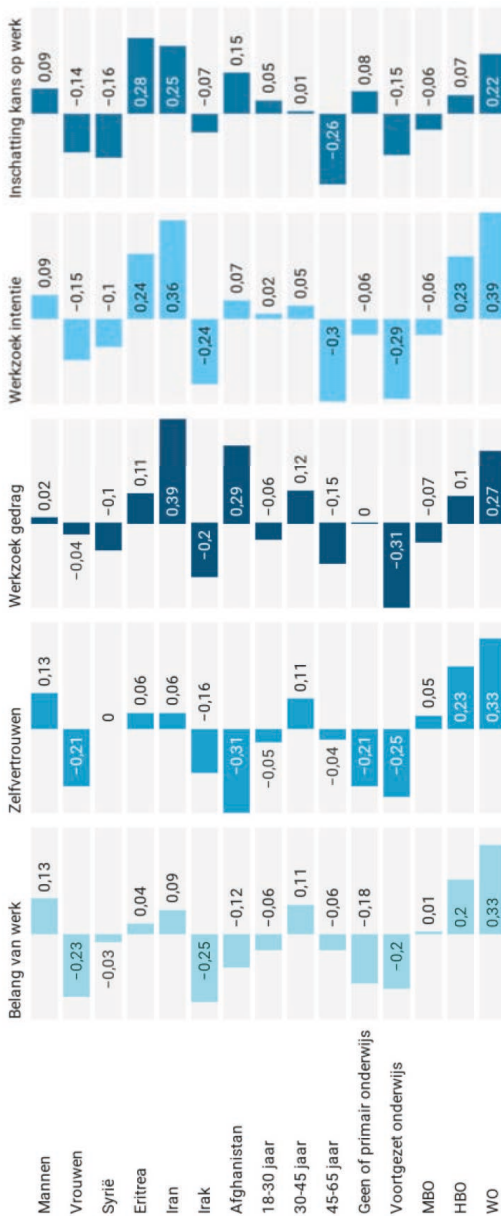
Werkmotivatie

De Arbeidsmotivatie en Werkzoekgedrag Vragenlijst (AWV) is een onderdeel van het vluchtelingenasessment dat bestaat uit de volgende subschalen:

- Belang van werk (hoeveel waarde hecht iemand aan het hebben van werk?)
- Zelfvertrouwen (hoeveel zelfvertrouwen heeft iemand in zijn/haar capaciteiten om werk te vinden?)
- Werkzoekgedrag (hoeveel inspanning vertoont iemand in het zoeken naar werk?)
- Werkzoekintentie (in hoeverre heeft iemand de intentie om werk te zoeken?)
- Inschatting kans op werk (hoe groot schat iemand zijn/haar kans in om werk te vinden?)

Elke subschaal bestaat uit een aantal items die worden gemeten op een 5-punts Likertschaal. De gemiddelde score is 4,05 ($SD = 0,71$) voor belang van werk; 3,28 ($SD = 0,64$) voor zelfvertrouwen; 2,74 ($SD = 0,80$) voor werkzoekgedrag; 2,66 ($SD = 0,97$) voor werkzoekintentie; en 2,97 ($SD = 1,05$) voor inschatting kans op werk. In Figuur 7 is te zien hoeveel standaarddeviaties vluchtelingengroepen afwijken van de gemiddelde scores. In de wetenschap wordt een standaarddeviatie verschil van 0,2 beschouwd als een klein verschil; 0,5 standaarddeviatie verschil wordt beschouwd als een middelmatig verschil; en 0,8 standaarddeviatie verschil wordt beschouwd als een groot verschil. De meeste verschilgroottes zijn klein tot middelmatig. Gemiddeld genomen scoren mannen iets hoger op de AWV dan vrouwen. Eritrese en Iraanse vluchtelingen scoren relatief hoog op arbeidsmotivatie en werkzoekgedrag, en Irakese vluchtelingen scoren juist relatief laag. De oudste leeftijdsgroep scoort gemiddeld genomen wat lager op de AWV en er is een positief verband tussen opleidingsniveau en AWV-scores.

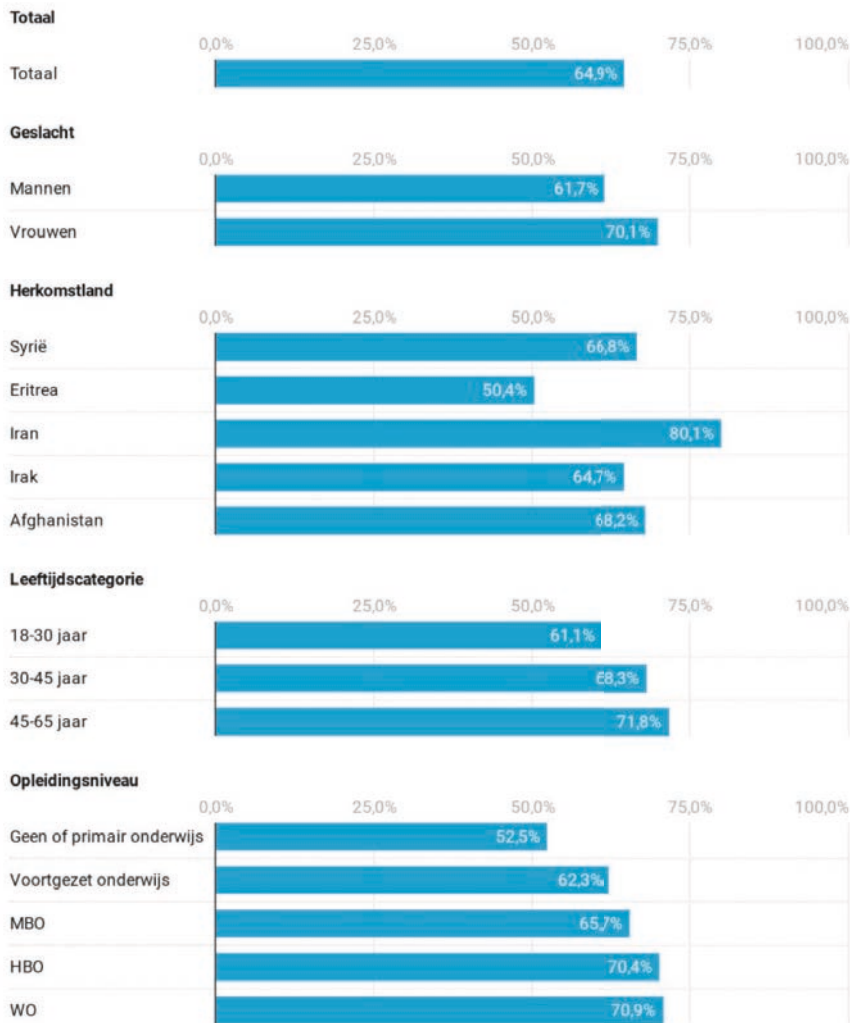
Figuur 7. Scoreverschillen op de Arbeidsmotivatie en Werkzoekgedrag Vragenlijst; AWV (in standaarddeviaties)



Belemmerende factoren voor arbeidsparticipatie

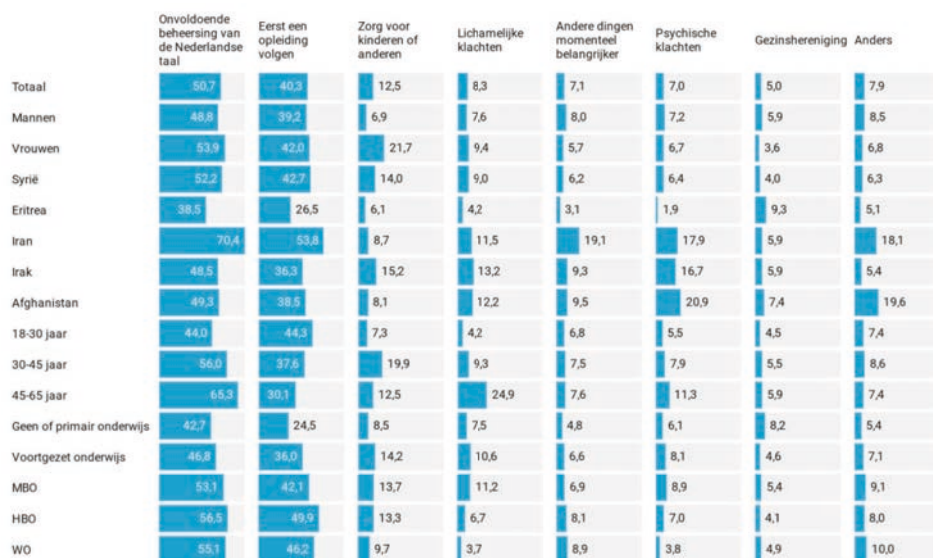
In het assessment wordt gevraagd of er factoren zijn waardoor de kandidaat naar eigen inzien (nog) niet kan werken. In Figuur 8 is te zien dat in totaal 64,9% van de vluchtelingen aangeeft dat er factoren zijn waardoor hij/zij niet in staat is om te werken. Dit verschilt per groep: vrouwen antwoorden vaker met 'Ja' dan mannen (70,1% versus 61,7%), Iraanse vluchtelingen vaker dan andere nationaliteiten, oudere vluchtelingen vaker dan jonge vluchtelingen en hoogopgeleide vluchtelingen vaker dan laagopgeleide vluchtelingen.

Wat zijn, voor de vluchtelingen die hebben aangegeven (nog) niet te kunnen werken, de redenen waarom ze hier niet toe in staat zijn? In het assessment kunnen deze kandidaten kiezen uit een aantal antwoordmogelijkheden die zijn weergegeven in Figuur 9. Een kandidaat kan meerdere alternatieven aankruisen. De meest gekozen antwoorden door deze kandidaten zijn onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (50,7%) en het eerst willen volgen van een opleiding (40,3%). Deze percentages verschillen echter per groep. Zorg voor kinderen of anderen wordt vaker gekozen door vrouwen (21,7%) dan door mannen (6,9%). Bij de verschillen tussen nationaliteiten valt op dat Iraanse vluchtelingen relatief vaak aangeven dat een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal een barrière is om te werken (70,4%). Verder zien we dat



Figuur 8. Percentage vluchtelingen dat aangeeft (nog) niet te kunnen werken

psychische klachten vooral een belemmering vormen voor vluchtelingen uit Iran, Irak en Afghanistan. Wat betreft de verschillende leeftijdsgroepen is te zien dat oudere vluchtelingen relatief vaak onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (65,3%) en lichamelijke klachten (24,9%) aangeven als belemmering. Laagopgeleide vluchtelingen noemen in vergelijking met hoger opgeleide vluchtelingen een beperkte Nederlandse taalbeheersing en het eerst willen volgen van een opleiding minder vaak als belemmerende factoren voor het betreden van de arbeidsmarkt.



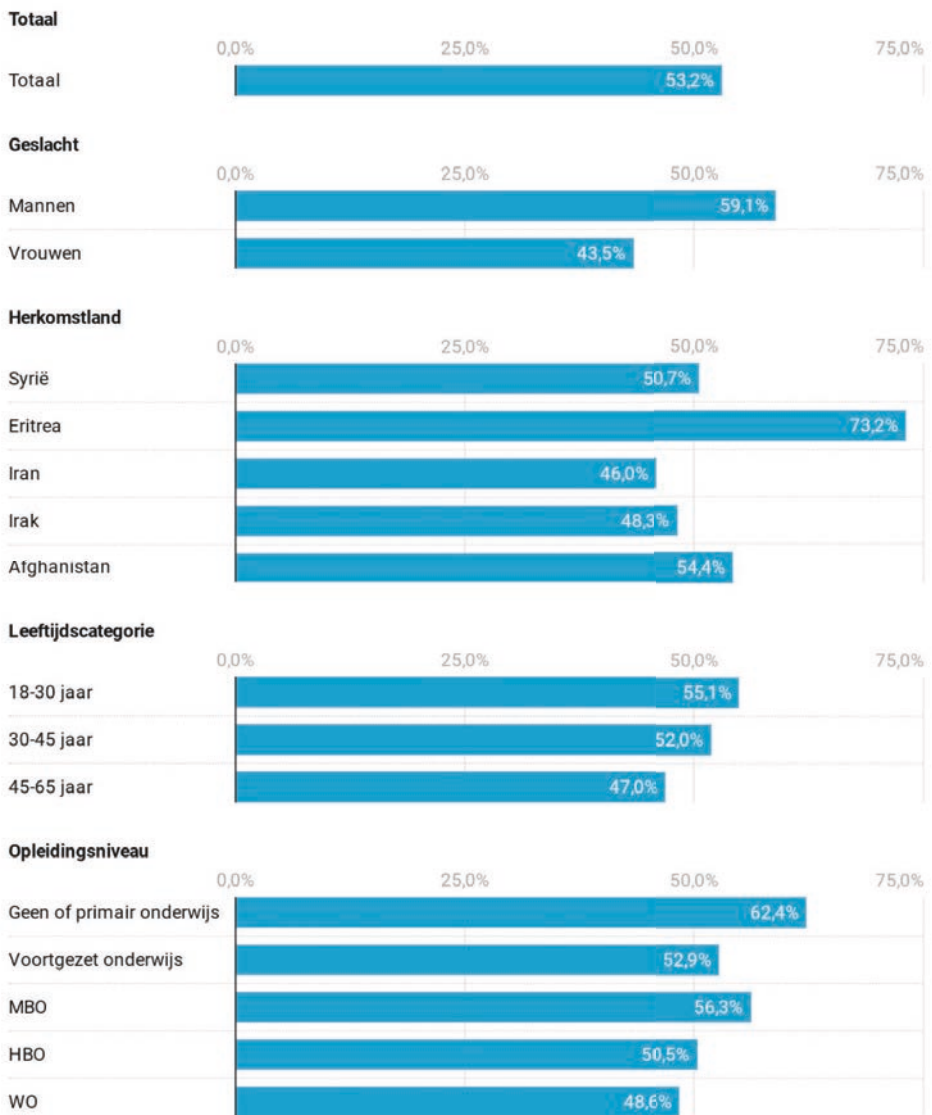
Figuur 9. Belemmerende factoren voor de arbeidsparticipatie (in percentages)

Ondernemen

In totaal geeft iets meer dan de helft (53,2%) van de vluchtelingen aan een eigen onderneming te willen starten in Nederland. In Figuur 10 is te zien dat dit verschilt per vluchtelingengroep. Gemiddeld willen meer mannen (59,1%) dan vrouwen (43,5%) een eigen onderneming starten. Vooral jonge en laagopgeleide vluchtelingen en vluchtelingen uit Eritrea (73,2%) willen voor zichzelf beginnen.

Ter vergelijking met Nederlanders: uit een recent onderzoek onder een Nederlandse steekproef bleek dat 40,5% van de participanten geïnteresseerd is in het starten van een onderneming (van der Veen, Wakkee, & van Nispen, 2016). In lijn met deze bevindingen zijn de resultaten van de Ondernemerschapbarometer uit 2007 van de Kamer van Koophandel. Hierin werd gevonden dat één op vier personen met een migratieachtergrond voor zichzelf wil beginnen, terwijl één op tien Nederlanders zonder migratieachtergrond voor zichzelf wil beginnen.

Vluchtelingen die hebben aangegeven een eigen onderneming te willen starten konden ook aangeven in welke sector zij dat willen doen. De sectoren waarin vluchtelingen een onderneming willen starten zijn weergegeven in Tabel 5 en Tabel 6. Voor de totale groep staat handel (15,5%) op de eerste plaats, maar de voorkeur voor dit werkveld is niet veel groter dan die voor andere werkvelden. Mannen zijn voor een onderneming het meest geïnteresseerd in de werkvelden handel (16,7%), techniek (16,6%) en ICT (16,1%), en vrouwen zijn vooral geïnteresseerd in uiterlijke verzorging (21,8%) en gezondheidszorg (20,3%). Er worden ook verschillen gevonden tussen vluchtelingen met verschillende opleidingsniveaus (zie



Figuur 10. Percentage vluchtelingen dat een eigen onderneming wil starten

Tabel 6). De werkvelden handel en uiterlijke verzorging zijn vooral populair onder lager opgeleide vluchtelingen en gezondheidszorg en ICT zijn vooral populair onder hoger opgeleide vluchtelingen.

Tabel 5. Top 5 gewenste werkvelden voor een eigen onderneming totaal en mannen en vrouwen

	Totaal			Mannen			Vrouwen		
	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	
1	Handel	15,5	Handel	16,7	Uiterlijke verzorging	21,8			
2	ICT	13,7	Techniek	16,6	Gezondheidszorg	20,3			
3	Gezondheidszorg	12,7	ICT	16,1	Onderwijs	14,0			
4	Toerisme, Recreatie en horeca	12,5	Toerisme, Recreatie en horeca	12,5	Zakelijke dienstverlening	13,2			
5	Zakelijke dienstverlening	12,3	Zakelijke dienstverlening	11,9	Handel	12,6			

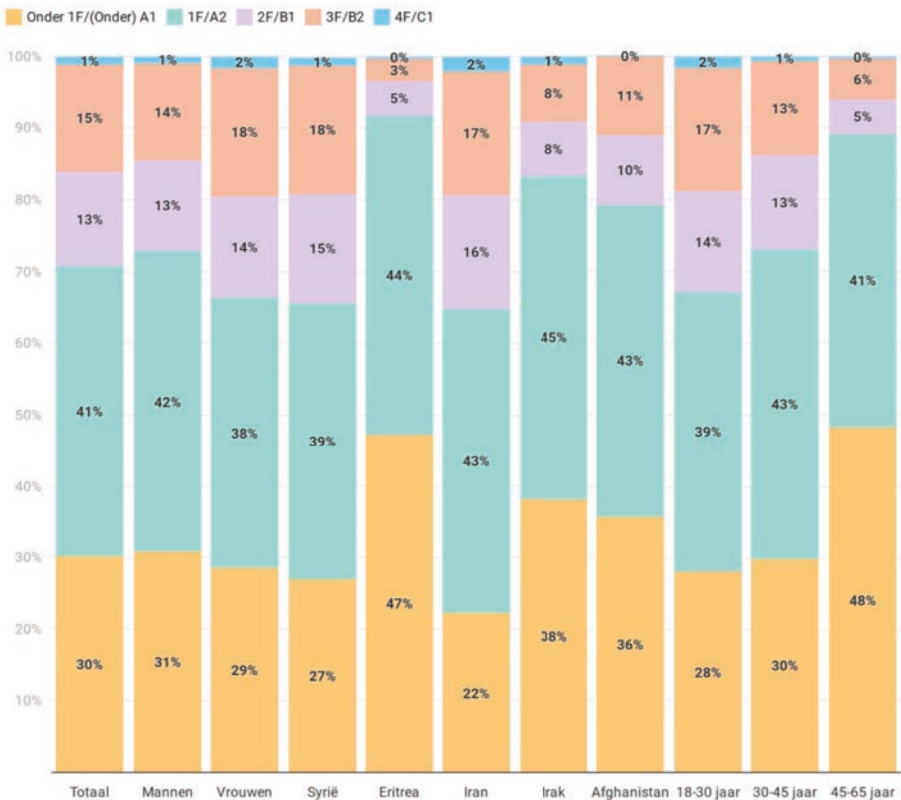
Tabel 6. Top 5 gewenste werkvelden voor een eigen onderneming per opleidingsniveau

	Geen of primair onderwijs			Voortgezet onderwijs			MBO			HBO			WO		
	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	Werkveld	%	
1	Handel	21,3	Handel	15,6	ICT	17,5	Zakelijke dienstverlening	21,7	Gezondheidszorg	20,8					
2	Uiterlijke verzorging	19,8	Gezondheidszorg	12,6	Techniek	15,1	Onderwijs	17,3	ICT	17,3					
3	Techniek	13,2	Uiterlijke verzorging	12,5	Toerisme, Recreatie en horeca	14,9	ICT	16,3	Handel	14,1					
4	Toerisme, Recreatie en horeca	13,0	Techniek	12,4	Zakelijke dienstverlening	13,8	Handel	15,3	Onderwijs	14,0					
5	Bouw	8,7	Toerisme, Recreatie en horeca	12,1	Handel	11,8	Toerisme, Recreatie en horeca	13,2	Techniek	12,5					

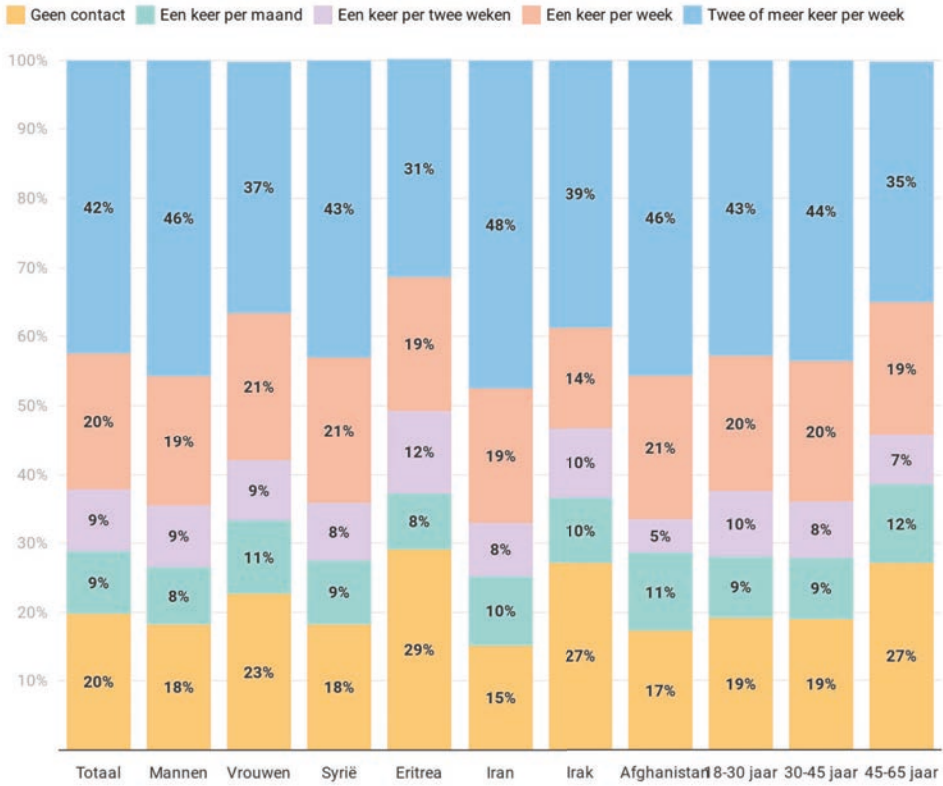
Taalvaardigheid en contact

Nederlands taalniveau

De scores op de Taaltest Nederlands worden omgezet naar het fundamentele niveau (F-niveau) en het Europese Referentiekader (ERK; EU-niveau; Council of Europe, 2001). Volgens dit raamwerk is 1F (of A2) het basisniveau om goed te kunnen functioneren in het dagelijks leven; met niveau 2F (of B1) is de taalbeheersing van een kandidaat dusdanig dat hij of zij zich kan redden in bijzondere situaties; met niveau 3F (of B2) ervaart de kandidaat vrijwel geen problemen in de communicatie in de nieuwe taal; en met 4F (of C1) is de kandidaat een vaardige gebruiker van de taal. Volgens de Taaltest hebben de meeste vluchtelingen (41%) op het moment van het assessment een Nederlandse taalbeheersing die overeenkomt met niveau 1F (of A2), zie Figuur 11. De verschillen in Nederlandse taalbeheersing zijn klein tussen mannen en vrouwen, maar betrekkelijk groot tussen nationaliteiten en leeftijdscategorieën. Vooral Eritrese en oudere vluchtelingen scoren gemiddeld wat lager op de Taaltest Nederlands.



Figuur 11. Niveau Nederlandse taalvaardigheid



Figuur 12. Frequentie contact met Nederlanders

Contact met Nederlanders

In het vluchtelingenassessment wordt de vraag gesteld hoeveel contact de kandidaat heeft met Nederlanders, variërend van geen contact tot twee of meer keer per week. Contact met medewerkers van de gemeente en in winkels en bedrijven is hierin niet meegenomen. De percentages van de gekozen antwoorden zijn weergegeven in Figuur 12. Hierin is te zien dat mannen vaker contact hebben met Nederlanders dan vrouwen. Vluchtelingen uit Eritrea en Irak hebben van de vijf meest voorkomende nationaliteiten het minst contact met Nederlanders. Oudere vluchtelingen hebben minder contact met Nederlanders dan jonge vluchtelingen.

Psychisch welbevinden

Emotionele problemen

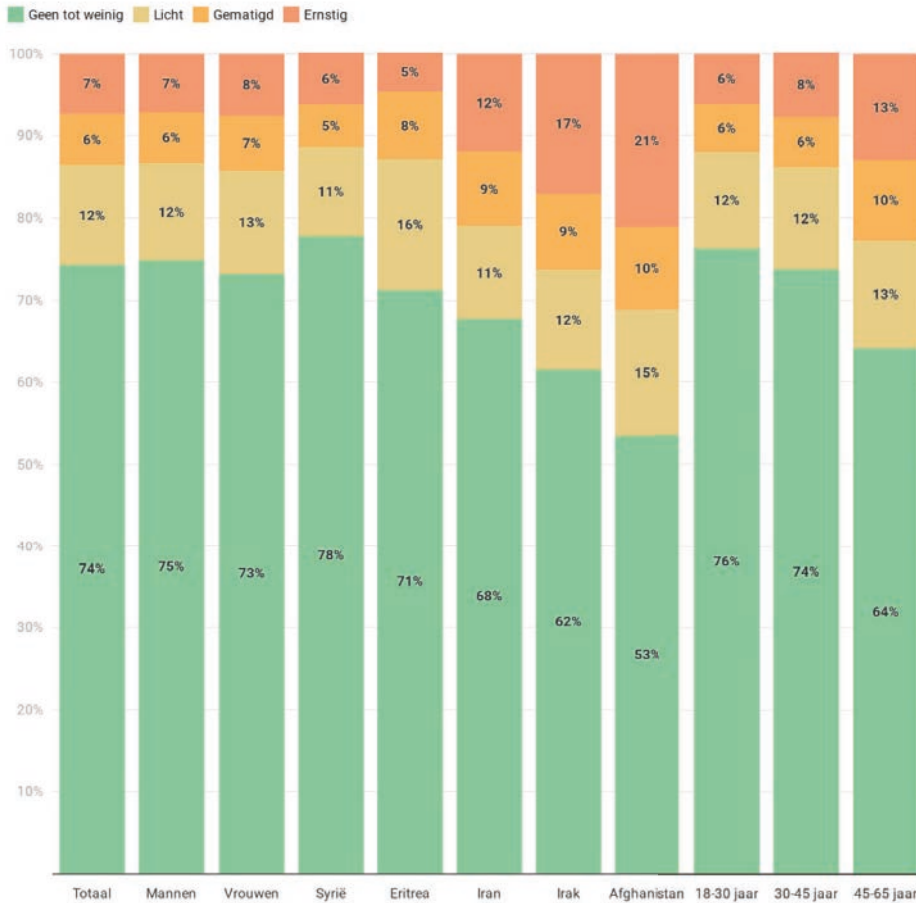
Op de vraag ‘Heeft u psychische problemen (bijvoorbeeld depressie)?’ heeft 11,1% van de vluchtelingen geantwoord met ‘Ja’. Om te bepalen of en in hoeverre iemand werkelijk kampt met psychische problematiek worden internationaal-gevalideerde schalen afgenomen. Het vluchtelingenassessment bevat de Kessler Psychological Distress Scale (K10; Kessler et al., 2002). Dit is een schaal voor het meten van emotionele problemen. De schaal bevat 10 vragen over het emotioneel functioneren van een persoon in de afgelopen maand. Een voorbeeldvraag is ‘Hoe vaak voelde u zich hopeloos [in de afgelopen maand]?’. Er zijn vijf antwoordmogelijkheden: 1 = nooit, 2 = af en toe, 3 = soms, 4 = meestal en 5 = hele tijd. Scores op de K10 variëren van 10 (laagst) tot en met 50 (hoogst). De scores op de K10 worden als volgt geïnterpreteerd (Victorian Population Health Survey, 2001):

Minder dan 20	Geen tot weinig emotionele problemen
20-24	lichte emotionele problemen
25-29	gematigde emotionele problemen
30 en hoger	ernstige emotionele problemen

Over het algemeen ervaart bijna driekwart (74,3%) van de vluchtelingen geen tot weinig emotionele problemen. De rest van de vluchtelingen ervaart lichte (12,1%), gematigde (6,3%) of ernstige (7,3%) emotionele problemen. In Figuur 13 is te zien dat de K10 scoreverschillen tussen mannen en vrouwen klein zijn. Er worden wel substantiële scoreverschillen gevonden tussen nationaliteiten. Volgens de K10 scores ervaren oudere vluchtelingen en vluchtelingen uit Afghanistan en Irak de meeste emotionele problemen.

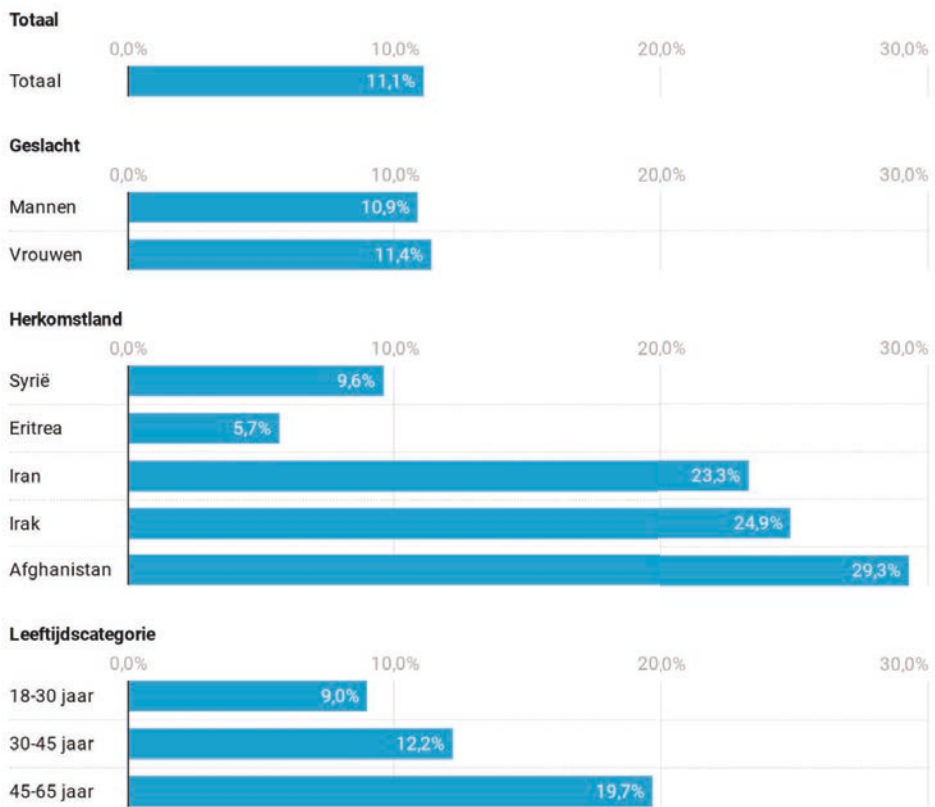
Traumatisering

In het vluchtelingenassessment wordt traumatisering gemeten met de PTSS Checklist voor de DSM-5 (PCL-5; Blevins et al., 2015). De PCL-5 bevat 20 items over trauma die beantwoord worden op een 5-punts Likertschaal, variërend van ‘Helemaal niet’ tot ‘Heel erg veel’. Een voorbeelditem is ‘Heeft u last van terugke-



Figuur 13. Mate van emotionele problemen

rende, angstige dromen over de stressvolle ervaring?'. Bij een score van 33 of hoger wordt uitgegaan van PTSS (Blevins et al., 2015). In Figuur 14 is te zien dat volgens deze afkappwaarde 11,1% van de vluchtelingen lijdt aan traumatisering. De scoreverschillen tussen groepen zijn vergelijkbaar met die van de K10: er zijn nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen, de meeste traumatisering wordt gevonden bij oudere vluchtelingen (19,7%) en vluchtelingen uit Afghanistan (29,3%), Irak (24,9%) en Iran (23,3%). Ter vergelijking: in een studie onder Nederlandse volwassenen tussen 2004 en 2005 had 7,4% van de ondervraagden – 8,8% van de vrouwen en 4,3% van de mannen – ooit in zijn of haar leven een posttraumatische stressstoornis (gehad) (de Vries & Olff, 2009).



Figuur 14. Percentage vluchtelingen dat lijdt aan traumatisering

Discussie

Samenvatting bevindingen

Deze rapportage biedt vele inzichten in achtergronden, vaardigheden, interesses, motivaties en welbevinden van recente vluchtelingen in Nederland. Hieronder noemen we de voornaamste bevindingen uit elke paragraaf.

Achtergrondkenmerken

Van het jaar 2014 tot en met 2018 waren Syrië, Eritrea en Iran respectievelijk de drie meest voorkomende herkomstlanden per aankomstjaar in Nederland. De meerderheid van de vluchtelingen is man (64,6%) en de gemiddelde leeftijd van vluchtelingen op het moment van het assessment is 30 jaar. De opleidingsniveaus van de vluchtelingen zijn geherclassificeerd naar het Nederlands onderwijssysteem.

Voor 13% van de vluchtelingen wordt het niveau geherclassificeerd naar geen of primair onderwijs, 34% naar voortgezet onderwijs, 14% MBO, 21% HBO en 17% WO. De geherclassificeerde opleidingsniveaus van vluchtelingen uit Afghanistan en Eritrea zijn relatief laag ten opzichte van de andere drie nationaliteiten, en de opleidingsniveaus van mannen en vrouwen verschillen nauwelijks.

Studieachtergrond en -voorkeuren

De genoten studies in het land van herkomst zijn in elf domeinen onder te verdelen (ISCED-F 2013). Een domein hiervan is Algemene programma's en kwalificaties, en staat voor basis- en voortgezet onderwijs. De meeste vluchtelingen (20,4%) classificeren zich tot dit domein. Andere veel gevolgde studiedomeinen zijn Geesteswetenschappen, talen en kunst (19,5%) en Bedrijfskunde, administratie en wetgeving (12,4%). Vluchtelingen uit Iran en Irak hebben het vaakst een studie gedaan in het domein Techniek, industrie en bouwkunde (respectievelijk 22,6% en 18,4%). Bijna driekwart (71,7%) van de vluchtelingen wil een opleiding volgen in Nederland. Vooral Eritrese vluchtelingen geven met 95,1% vaak aan een opleiding te willen volgen. Het niveau waarop vluchtelingen een opleiding wensen te volgen is erg verschillend, maar het valt op dat een relatief groot deel van de vluchtelingen (34%) wetenschappelijk onderwijs wil volgen. Vooral Iraanse vluchtelingen geven vaak aan een wetenschappelijke studie te willen doen (56%). Techniek, industrie en bouwkunde is het meest gewenste studiedomein (17,3%), gevolgd door Gezondheid en welzijn (16,1%) en Bedrijfskunde, administratie en wetgeving (14,8%).

Werk en ondernemen

In totaal heeft 64,8% van de vluchtelingen gewerkt in het land van herkomst. Daarvan heeft 36,1% een eigen onderneming gehad. Veel vluchtelingen hebben gewerkt als onderzoeker, ingenieur, docent of specialist (20,7%). De meest gewenste werkvelden voor vluchtelingen in Nederland zijn de gezondheidszorg (17,9%), het onderwijs (16,8%) en de ICT (14,9%). Op een 5-punts Likertschaal scoren vluchtelingen 4,05 ($SD = 0,71$) op belang van werk; 3,28 ($SD = 0,64$) op zelfvertrouwen; 2,74 ($SD = 0,80$) op werkzoek gedrag; 2,66 ($SD = 0,97$) op werkzoek intentie; en 2,97 ($SD = 1,05$) op inschatting kans op werk. In totaal geeft 64,9% van de vluchtelingen aan dat er factoren zijn waardoor ze (nog) niet kunnen werken. Onvoldoende Nederlandse taalbeheersing (50,7%) en het volgen van een opleiding (40,3%) zijn de meest genoemde belemmerende factoren voor de arbeidsparticipatie. Iets meer dan de helft (50,2%) van de vluchtelingen wil een eigen onderneming starten, met handel als populairste werkveld.

Taalvaardigheid en contact

Veel vluchtelingen (41%) hebben op het moment van het assessment een Nederlandse taalbeheersing die overeenkomt met F-niveau 1F of EU-niveau A2. Mannen en vrouwen verschillen nauwelijks in hun Nederlandse taalvaardigheid, maar er zijn wel verschillen tussen nationaliteiten en leeftijden: Vooral Eritrese en oude-

re vluchtelingen scoren gemiddeld wat lager op de Taaltest Nederlands. In totaal geeft 20% van de vluchtelingen aan geen contact te hebben met Nederlanders (contact met medewerkers van de gemeente en in winkels en bedrijven is hierin niet meegenomen). Dit percentage is hoger bij vluchtelingen uit Eritrea (29%) en Irak (27%) en bij oudere versus jongere vluchtelingen (27% en 19%).

Psychisch welbevinden

Volgens de testcores ervaart bijna driekwart (74,3%) van de vluchtelingen geen tot weinig emotionele problemen en ervaart 7,3% van de vluchtelingen ernstige emotionele problemen. Er worden geen sekseverschillen gevonden, maar wel verschillen tussen nationaliteiten en leeftijden. Uit de testcores blijkt ook dat vooral oudere en Afghaanse, Iraakse en Iraanse vluchtelingen last hebben van emotionele problemen. Scores op de traumatiseringsvragenlijst corresponderen met de scores op emotionele problemen. In totaal scoort 11,1% van de vluchtelingen boven de afkapwaarde van traumatisering. Vluchtelingen uit Afghanistan (29,3%), Irak (24,9%) en Iran (23,3%) en oudere vluchtelingen (19,7%) lijden het meest aan traumatisering.

Implicaties

De inzichten uit het huidige onderzoek hebben verschillende implicaties voor (het ondersteunen van) de integratie van vluchtelingen, met name met betrekking tot studie en werk. Allereerst hebben de resultaten aangetoond dat relatief veel vluchtelingen een opleiding willen volgen in Nederland en dat een aanzienlijk deel van hen dit wil doen in het studiedomein techniek, industrie en bouwkunde of in het studiedomein gezondheid en welzijn. Dit zijn sectoren waar momenteel veel werkgelegenheid is. Het zou wenselijk zijn om vluchtelingen die geïnteresseerd zijn in deze sectoren om te scholen. Deze vluchtelingen kunnen dan namelijk een opleiding volgen waar hun interesse naar uit gaat, wat de studietevredenheid en kans op succes vergroot. Daarnaast zullen zij door de tekorten in de sector relatief snel een betaalde baan kunnen vinden. Betrokkenen doen er goed aan om hun studiekeuze te baseren op enerzijds hun interesses, maar daarbij ook oog te hebben voor de situatie op de arbeidsmarkt.

Het volgen van een opleiding is echter moeilijker voor vluchtelingen met een leeftijd van 30 jaar of ouder, omdat zij geen financiering ontvangen. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat ook veel vluchtelingen in de dertig en ouder nog vaak een opleiding willen volgen. Wij stellen dat ook oudere kansrijke vluchtelingen financiële ondersteuning moeten krijgen voor het volgen van een gepaste opleiding. Dit zou de arbeidsparticipatie op termijn kunnen bevorderen.

Daarnaast hebben de resultaten van dit onderzoek laten zien dat vluchtelingen over het algemeen gemotiveerd zijn om een betaalde baan te krijgen, maar dat zij ook veel obstakels ervaren bij het vinden van werk. Een beperkte Nederlandse taalbeheersing wordt vaak genoemd als belemmering. Ons advies aan Gemeenten is dan ook om vluchtelingen zo goed mogelijk te ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal. Uit het onderzoek van Asfar en collega's (2019) is gebleken dat

bepaalde vluchtelingen meer ondersteuning nodig hebben bij het leren van de Nederlandse taal. Dit zijn vluchtelingen die wat ouder zijn, een laag opleidingsniveau in het land van herkomst hebben, laag scoren op een cognitieve capaciteiten test en vaker psychische problemen ervaren. Vluchtelingen die gekenmerkt worden door één of meer van deze factoren dienen dus extra te worden ondersteund bij het leren van de Nederlandse taal. Dit zou de arbeidsparticipatie kunnen versnellen.

Verder zou er wat betreft de arbeidsparticipatie in het bijzonder aandacht kunnen worden gegeven aan vrouwen. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat mannen en vrouwen vergelijkbare opleidingsniveaus hebben. Vrouwen hebben echter minder werkmotivatie en ervaren meer belemmeringen dan mannen in het vinden van werk. Het zorgen voor een kind wordt vooral door vrouwen en in mindere mate door mannen als belemmerende factor ervaren. Deze belemmering zou bespreekbaar gemaakt kunnen worden en er zou naar passende oplossingen moeten worden gezocht om vrouwen te helpen met het vinden van een baan.

Vluchtelingen zouden ook meer ondersteuning kunnen krijgen in het starten van een onderneming. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat relatief veel vluchtelingen een onderneming hebben gehad, en veel vluchtelingen ook in Nederland een eigen onderneming willen starten. Terwijl het vinden van een baan lastig kan zijn door een gebrekkige Nederlandse taalvaardigheid, zal dit waarschijnlijk minder een probleem zijn bij een eigen onderneming.

Tot slot hebben de resultaten in dit onderzoek laten zien dat een aanzienlijk deel van de vluchtelingen weinig tot geen contact heeft met Nederlanders. Het onderhouden van Nederlandse contacten kan veel voordelen hebben voor vluchtelingen. Ten eerste kan dit contact helpen bij het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid. Ten tweede vergroot de vluchteling hiermee zijn of haar netwerk en kan dit helpen bij het vinden van een baan en kan de vluchteling makkelijker bij iemand terecht met bepaalde vragen. Ten derde is sociaal contact essentieel voor het psychisch welbevinden, en juist vluchtelingen ervaren nog veel psychische problemen. We adviseren Gemeenten en andere organisaties die betrokken zijn bij de opvang en integratie van vluchtelingen om hen zo veel mogelijk te stimuleren contacten met Nederlanders aan te gaan en te onderhouden.

Vooruitblik

De bevindingen uit deze rapportage zijn verkregen aan de hand van analyses met de gesloten vragen uit het assessment. Het voordeel van zulke data is dat ze te kwantificeren zijn waardoor gemakkelijk overzichten van trends en gemiddelden kunnen worden weergegeven. Zulke data hebben echter als nadeel dat ze weinig inzicht geven in de beleavingswereld van de vluchteling zelf. Vaak ontbreken dan de verklaringen voor testcores. Wat zijn bijvoorbeeld de redenen van weinig werkmotivatie en veel psychische problemen bij een kandidaat? Wij adviseren klantmanagers altijd om een zorgvuldig nagesprek te voeren met de kandidaat om zijn of haar assessmentcores en antwoorden beter te kunnen begrijpen. Een belangrijke aanbeveling is om ook meer kwalitatieve informatie te verzamelen over de ervaringen van vluchtelingen.

Een ander interessant vraagstuk betreft de vergelijking van recente vluchtelingen met andere groepen, zoals migranten die eerder naar Nederland zijn gekomen of Nederlanders zonder migratieachtergrond (cf. Ooijevaar & Bloemendal, 2016). Recente vluchtelingen verschillen van andere bevolkingsgroepen in nationaliteit, migratiemotief en andere variabelen, en zulke factoren kunnen invloed hebben op de integratie-uitkomsten. In hoeverre dragen bijvoorbeeld verschillen tussen groepen in opleidingsniveau en psychisch welbevinden bij aan de arbeidsparticipatie en studiesucces? Toekomstige studies zouden hierover meer duidelijkheid kunnen geven.

Tot slot is het huidige onderzoek cross-sectioneel van aard en dit design geeft weinig inzichten in de voorspellende waarde van individuele eigenschappen voor integratie-uitkomsten. Zijn Nederlandse taalvaardigheid en psychisch welbevinden bijvoorbeeld voorspellers van een snelle arbeidsparticipatie of studiesucces? Dit zijn vragen die nog beantwoord zullen moeten worden in longitudinaal onderzoek waarbij de resultaten van de assessments worden gekoppeld aan uitkomsten zoals het al dan niet werk hebben gevonden en een diploma hebben behaald.

Literatuur

- Asfar, D., Born, M. P., Oostrom, J. K., & van Vugt, M. (2019). Psychological individual differences as predictors of refugees' local language proficiency. *European Journal of Social Psychology, 49*(7), 1385-1400.
- Blevins, C. A., Weathers, F. W., Davis, M. T., Witte, T. K., & Domino, J. L. (2015). The posttraumatic stress disorder checklist for DSM-5 (PCL-5): Development and initial psychometric evaluation. *Journal of Traumatic Stress, 28*, 489-498.
- Council of Europe. (2001). *Common European framework of reference for languages: learning, teaching and assessment*. Cambridge University Press.
- de Vries, G. J., & Olff, M. (2009). The lifetime prevalence of traumatic events and posttraumatic stress disorder in the Netherlands. *Journal of Traumatic Stress, 22*(4), 259-267.
- Eurostat. First instance decisions on applications by citizenship, age and sex – annual aggregated data (rounded). (2014-2020). [Dataset]. Opgehaald op 20 april 2021 van <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine, 32*, 959-976.
- Ooijevaar, J. & Bloemendal, C. (2016). *Jaarrapport Integratie 2016*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- UNESCO. Adult literacy rate, population 15+ years (both sexes, female, male). Ge-

- gegevens opgehaald op 20 april 2021 van <http://data.uis.unesco.org/>
- van der Veen, M., Wakkee, I., & van Nispen, L. (2016). Ondernemerschap: een persoonlijke keuze. Opgehaald op 20 april 2021 van https://www.kvk.nl/download/KvK_Rapport_Aspirant_ondernemers_def_tcm109-419656.pdf
- Victorian Population Health Survey. (2001). Selected Findings. Melbourne (VIC): Department of Human Services. Opgehaald op 20 april 2021 van <https://www2.health.vic.gov.au/about/publications/policiesandguidelines/Victorian-population-health-survey-2001-Selected-findings>
- VluchtelingenWerk Nederland. (2020). *Vluchtelingen en getallen*. Opgehaald op 20 april 2021 van https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/default/files/u36436/vluchtelingen_in_getallen_2020_V11.pdf

Bijlage. Beschrijving werkvelden

Werkveld	Beschrijving
Informatie en communicatietechnologie (ICT)	Werkzaamheden die te maken hebben met automatisering en het werken met computers (zoals: het ontwikkelen en beheren van systemen, netwerken, databases en websites. En onderhouden van computers, programmeren en het schrijven van software).
Techniek	Werkzaamheden die betrekking hebben op het werken met technische installaties en elektronische apparatuur (zoals elektrotechnicus of monteur).
Logistiek en transport	Werkzaamheden die te maken hebben met het transporteren en vervoeren van mensen en goederen (zoals productieplanner, magazijnmedewerker, (taxi)chauffeur).
Gezondheidszorg	Werkzaamheden die betrekking hebben op het verzorgen, verplegen en genezen van mensen (zoals verpleger en arts).
Zakelijke dienstverlening (financieel, commercieel, administratief)	Werkzaamheden die betrekking hebben op het verlenen van commerciële diensten aan bedrijven op het gebied van advies, geldzaken of administratie (zoals administratief medewerker, financieel medewerker of commercieel medewerker).
Toerisme, Recreatie & horeca	Werkzaamheden die betrekking hebben op het werken in een café, hotel of restaurant (zoals bedieningsmedewerker, kok, verkoper van reizen, receptionist bij een hotel, recreatiemedewerker).
Handel (winkel/groothandel)	Werkzaamheden die te maken hebben met het kopen en verkopen van diensten en producten (zoals kassamedewerker of verkoopmedewerker).
Facilitaire dienstverlening	Werkzaamheden die betrekking hebben op het beheer en de verzorging van gebouwen en organisaties (zoals schoonmaker, beveiliging of conciërge).
Cultuur, Media en Vormgeving	Werkzaamheden die betrekking hebben op kunst en media en werkzaamheden die zich richten op het produceren van grafische producten, games en multimedia (zoals schrijver, kunstenaar, journalist, cameraman, lichttechnicus, grafisch vormgever, fotograaf en museummedewerker).
Sport	Werkzaamheden die betrekking hebben op sportactiviteiten (zoals topsporter, sportpsycholoog, docent lichamelijke opvoeding).
Onderwijs	Werkzaamheden die te maken hebben met het overbrengen van kennis en kunde aan (jonge) personen (zoals docent en onderwijsassistent).
Juridisch werkveld	Werkzaamheden met betrekking op kennis van wetgeving en de uitvoering van het rechtssysteem (zoals jurist, advocaat, rechter).
Veiligheid	Werkzaamheden die betrekking hebben op het werken voor defensie, politie of brandweer en werkzaamheden die te maken hebben met het beveiligen en bewaken van gebouwen, terreinen en mensen (politieagent, beveiligingsbeambte, brandweerman/vrouw).
Sociaal welzijn	Werkzaamheden die te maken hebben met sociale en maatschappelijke hulpverlening (zoals sociaal werker, psycholoog, maatschappelijk werker).
Uiterlijke verzorging	Werkzaamheden die betrekking hebben op het werken in kapsalons of schoonheidssalons (zoals kapper, schoonheidsspecialist en pedicure).
Planten en dieren	Werkzaamheden die te maken hebben met het fokken, verzorgen en genezen van dieren en het kweken en verzorgen van bloemen, planten en gewassen (zoals akkerbouwer, dierenartsassistent en bloementeler).

Personalia van de auteurs

Dan Asfar, heeft in 2017 zijn psychologie onderzoeksmaster aan de Vrije Universiteit Amsterdam behaald. Vervolgens is hij daar gestart als promovendus in een door Stichting NOA gefinancierd project over een assessmentinstrument ten behoeve van vluchtelingen. Daarnaast werkt hij als adviseur en onderzoeker bij NOA BV.

Ceyda Nihan Bakülü is research master student aan de Universiteit van Tilburg.

Remko van den Berg is directeur van NOA BV. NOA houdt zich onder meer bezig met de ontwikkeling van psychologische instrumenten die toepasbaar zijn binnen een diverse multiculturele samenleving. Hij is gepromoveerd op het onderwerp ‘Psychologisch onderzoek in een multiculturele samenleving’, is auteur van verschillende psychologische tests en vragenlijsten, en heeft diverse artikelen en hoofdstukken geschreven rondom het gebruik van psychologische tests bij personen met verschillende culturele achtergronden. Hij is lid van de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN).

Nico Bleichrodt was tot zijn emeritaat hoogleraar aan de Vrije Universiteit Amsterdam, met als leeropdracht ‘Arbeids- en Personeelspsychologie, in het bijzonder gericht op allochtoon-etnische groepen’. Daarnaast was hij onder meer lid van de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) en lid van de Landelijke Commissie Toezicht Indicatiestelling (LCTI). Hij is medeoprichter en erevoorzitter van Stichting NOA. Zijn werkzaamheden hebben vooral betrekking op het ontwikkelen van psychologische tests voor de Nederlandse populatie, als ook voor niet-Nederlandse, met name niet-westerse populaties en het uitvoeren van onderzoek naar de cross-culturele toepasbaarheid van psychologische tests.

Marise Born is Nico Bleichrodt opgevolgd als hoogleraar aan de Vrije Universiteit Amsterdam, en heeft als leeropdracht ‘Arbeids- en Personeelspsychologie, in het bijzonder gericht op personen met een migratieachtergrond’. Ook is zij als hoog-

leraar verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, en aan de North-West University in Zuid-Afrika. Zij is jarenlang lid geweest van de Commissie Testaanlegenheden Nederland (COTAN), en heeft daarnaast enkele jaren het presidentschap vervuld van de International Test Commission (ITC). Zij is voorzitter van Stichting NOA. Haar onderzoek richt zich vooral op cross-culturele thema's op het gebied van psychologische assessment en op selectiepsychologische onderwerpen zoals het ontwikkelen van selectietests voor het meten van persoonlijkheid en andere individuele verschillen.

Jacqueline van Breemen, is onderzoeker en productontwikkelaar bij NOA BV. Na haar onderzoeksmaster Psychologie aan de Universiteit van Tilburg is zij gepromoveerd in de Sociologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij doet onderzoek naar diversiteit bij selectie en is auteur van verschillende artikelen en onderzoeksnotities. Daarnaast is zij ontwikkelaar van psychologische tests met aandacht voor aspecten van diversiteit en welzijn.

Henk van der Flier was tot aan zijn emeritaat als hoogleraar en hoofd van de afdeling Arbeids- en Organisationspsychologie verbonden aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Daarvoor was hij als researchpsycholoog en hoofd van de Sector Bedrijfspsychologie werkzaam bij de Nederlandse Spoorwegen en als Manager Productontwikkeling en Kwaliteit bij de Arbo Management Groep. Zijn voornaamste onderzoeksinteressen liggen op het terrein van de personeelsselectie, arbeidsomstandigheden, veiligheid, psychometrie en cross-culturele psychologie.

Djurro Holtrop, is sinds 2020 als universitair docent verbonden aan het Department of Social Psychology van de Tilburg University. Zijn onderzoek richt zich op allerlei aspecten van personeelswerving en -selectie, zoals impressiemanagement en video interviews. Hij heeft aan de Vrije Universiteit Amsterdam, met steun van Stichting NOA, van 2004 tot 2008 zijn promotieonderzoek uitgevoerd naar de ontwikkeling van persoonlijkheids- en interessevragenlijsten. Vervolgens heeft hij op The University of Western Australia en Curtin University onderzoek gedaan naar het werven en behouden van vrijwilligers.

Machteld de Jong, is sinds 1999 verbonden aan Hogeschool Inholland, eerst als docent en vanaf 2018 als lector Diversiteitsvraagstukken. In haar werk richt ze zich op vraagstukken rondom diversiteit en inclusie in de breedste zin van het woord, met een focus op onderwijsorganisaties. Samen met docent onderzoekers en studenten beoogt ze via onderzoek en onderwijs de individuele talenten van mensen aan te spreken, verbinding en dialoog tot stand te brengen en diversiteit vooral als een kracht te beschouwen. Ze promoveerde in 2012 op identiteitsvorming van hoogopgeleide Marokkaans Nederlandse jongeren en schreef eerder 'Help. Onze school is gekleurd!' met Huub Nelis.

Rutger Kappe, is sinds 2003 verbonden aan Hogeschool Inholland, eerst als do-

cent, daarna als beleidsmedewerker en inmiddels sinds 2015 als lector Studiesucces. Hij promoveerde in 2011 aan de Vrije Universiteit op individuele verschillen in studie- en werkprestaties. In 2017 hield hij zijn lectorale rede getiteld 'Verbinden als stap voorwaarts'. In zijn werk richt hij zich op vraagstukken rondom studie- en studentsucces met een focus op studentengagement & actieve participatie en op studentenwelzijn en duurzame inzetbaarheid.

Henry Triebel is student aan de Universiteit van Tilburg.



het Hoger Onderwijs te realiseren, hoe diversiteit gerelateerd is aan studie belemmerende en studie bevorderende factoren bij MBO'ers, hoe vooroordelen bij de werving en selectie van personeel kunnen worden tegengegaan, wat de voor- en nadelen zijn van de toepassing van AI bij selectie in het Hoger Onderwijs en wat de achtergronden en kenmerken zijn van recente vluchtelingen in Nederland, en welke adviezen voor de opvang daaruit voortvloeien. In alle bijdragen gaat het dus om actuele vraagstukken waarvoor veel belangstelling bestaat en die in dit boek voor een breed publiek toegankelijk worden gemaakt.

