



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Trends rondom diversiteit: introductie deel 2

Homan, A.C.; van Hooft, E.A.J.; Uitdewilligen, S.

**DOI**

[10.5117/2018.031.004.001](https://doi.org/10.5117/2018.031.004.001)

**Publication date**

2018

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Gedrag en Organisatie

**License**

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Homan, A. C., van Hooft, E. A. J., & Uitdewilligen, S. (2018). Trends rondom diversiteit: introductie deel 2. *Gedrag en Organisatie*, 31(4), 311-313.  
<https://doi.org/10.5117/2018.031.004.001>

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## Trends rondom diversiteit: introductie deel 2

Astrid C. Homan, Edwin A.J. van Hooft & Sjur Uitdewilligen\*

*In dit tweede themanummer over de trends rondom diversiteit staan wederom vijf artikelen die de rol van diversiteit op het werk van verschillende kanten belichten. Zowel de effecten van selectie op diversiteit, mogelijke problemen die samenvallen met diversiteit als mogelijke oplossingen worden in deze artikelen besproken.*

### Inleiding en overzicht van de bijdragen in dit themanummer

Het belang van diversiteit op verschillende niveaus en voor verschillende groepen is evident (Homan, Van Hooft & Uitdewilligen, 2018) en dit tweede themanummer onderschrijft dit belang. De inconsistenties omtrent diversiteit en de mogelijkheden om de potentiële problemen op een wetenschappelijke manier om te zetten in positieve(re) uitkomsten blijft een bron van inspiratie. Ook de vijf bijdragen in dit tweede themanummer geven wederom inzicht in de oorzaken omtrent mogelijke problemen alsook in de waarde van diversiteit. Ook bespreken ze de effecten van het 'anders' zijn als (toekomstige) medewerker alsook de effecten van diversiteit in groepen. De bijdragen bekijken de rol van selectie bij het mogelijk vergroten van diversiteit en de mogelijke effecten van deze diversiteit bij het effectief samenwerken in organisaties. Ten slotte worden er handvatten gegeven voor een onderzoeksgestuurd diversiteitsbeleid.

De eerste bijdrage (Van Breemen, Van den Berg & Beerepoot, 2018) richt zich op een veelgebruikt selectie-instrument, de cognitieve capaciteitentest. Eerder onderzoek heeft laten zien dat het gebruik van cognitieve capaciteitentests negatieve gevolgen kan hebben voor de culturele diversiteit in organisaties, aangezien groepen met een migratieachtergrond op dergelijke tests gemiddeld lager scoren. Van Breemen en collega's onderzoeken in welke mate deze verschillen nog steeds optreden tussen jongvolwassenen met een Nederlandse versus een migratie-achtergrond. Daarnaast onderzoeken zij in hoeverre verschillen te verklaren zijn door factoren als de immigratieleeftijd, moedertaal, opleidingsniveau, leeftijd en geslacht. De auteurs gaan in op de implicaties van hun bevindingen voor de inzet van cognitieve capaciteitentests als selectiemiddel in een diverse samenleving. Zij adviseren daarbij rekening te houden met achtergrondkenmerken zoals immigratieleeftijd en opleidingsniveau.

\* Astrid C. Homan is verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Correspondentieadres: Universiteit van Amsterdam, Programmagroep Arbeids- en Organisationspsychologie, Postbus 15919, 1001 NK Amsterdam, tel. 020-5254389, e-mail: A.C.Homan@uva.nl. Edwin A.J. van Hooft is verbonden aan de Universiteit van Amsterdam. Sjur Uitdewilligen is verbonden aan de Universiteit Maastricht.

Het tweede artikel (Lennartz, Proost & Brebels, 2018) richt zich eveneens op de invloed die selectieprocedures kunnen hebben op de diversiteit van het personeelsbestand in organisaties. Lennartz en collega's doen verslag van een onderzoek naar de mate waarin de etniciteit van een geselecteerde kandidaat in een eerste selectieprocedure van invloed is op de etnische voorkeur van de selecteur in een tweede selectieprocedure. Hun experimentele studie suggereert dat selecteurs eerder kiezen voor een Belgische/Nederlandse kandidaat boven een gelijk gekwalificeerde Arabische kandidaat wanneer ze in een voorgaande selectieprocedure een Arabische kandidaat hebben geselecteerd. Daarnaast blijkt dat selecteurs eerder kiezen voor een Belgische/Nederlandse kandidaat wanneer zij selecteren voor het eigen team dan voor een ander team in de organisatie. Deze bevindingen laten zien dat discriminatie in personeelsselectie niet alleen veroorzaakt wordt door kenmerken van de selecteur en de kandidaat, maar deels ook door contextfactoren.

In de derde bijdrage van dit themanummer geeft Nelissen (2018) een overzicht van factoren die een rol kunnen spelen bij de bevordering van de arbeidsparticipatie onder mensen met een arbeidsbeperking. Nelissen bespreekt drie empirische studies die laten zien dat stereotypes en attitudes ten opzichte van mensen met een arbeidsbeperking, prosociale motivatie, maar ook ervaren werkdruk en teamklimaat een rol spelen in de verklaring van inclusief gedrag op de werkvloer. Deze bevindingen bieden richtlijnen om de inclusie van mensen met een arbeidsbeperking te bevorderen.

In de bijdrage van Veenstra, Van der Zee en Beersma (2018) worden twee literatuurstudies met elkaar geïntegreerd. Diversiteit en conflict worden vaak samen genoemd, aangezien verschillen tussen mensen door verschil in inzichten, waarden en ideeën tot fricties en onenigheid kunnen leiden. Alhoewel het eerdere onderzoek naar het oplossen van conflicten heeft laten zien dat probleemoplossend gedrag tot de meest positieve uitkomsten leidt voor individuen, tweetallen en groepen, beschrijven de auteurs de mogelijke problemen die samengaan met probleemoplossend gedrag bij dyades met culturele diversiteit. Dit artikel onderstreept het belang van de context in het toepassen van bepaalde strategieën die als effectief worden gezien. Ook beschrijven ze hoe deze mogelijke problemen met probleemoplossend gedrag in culturele dyades potentieel verminderd kunnen worden door het stimuleren van een klimaat dat openstaat voor diversiteit en interculturele eigenschappen bij een lid van de meerderheidsgroep.

Ten slotte sluiten we deze serie af met het artikel van Ellemers, Şahin, Jansen en Van der Toorn (2018), waarin zij betogen dat er een mismatch is tussen wetenschap en praktijk waardoor de potentiële meerwaarde van diversiteit niet altijd gerealiseerd wordt. Zij gaan in op verschillende knelpunten die bedrijven tegenkomen bij het implementeren van diversiteitsmaatregelen. Specifiek stellen ze dat effectief diversiteitsbeleid moet bijdragen aan het creëren van een inclusief werkklimaat en niet alleen aandacht moet besteden aan zichtbare maar ook aan onzichtbare verschillen tussen medewerkers. Vervolgens presenteren zij een model van onderzoeksgestuurd diversiteitsbeleid en sluiten zij af met concrete handvatten om dit model in de praktijk te brengen.

## Literatuur

- Ellemers, N. Şahin, O., Jansen, W.S., & Van der Toorn, J. (2018). Naar effectief diversiteitsbeleid: Het bouwen van bruggen tussen wetenschap en praktijk. *Gedrag & Organisatie*, 31, 409-428.
- Homan, A.C., Van Hooft, E.A.J., & Uitdewilligen, S. (2018). Trends rondom diversiteit: Introductie deel 1. *Gedrag & Organisatie*, 31, 181-188.
- Lennartz, C., Proost, K., & Brebels, L. (2018). De invloed van een voorgaande selectiebeslissing en psychologische afstand op etnische voorkeur in selectie: Een verkennende studie. *Gedrag & Organisatie*, 31, 344-370.
- Nelissen, P. (2018). De bouwstenen van de inclusieve werkplek. *Gedrag & Organisatie*, 31, 371-389.
- Van Breemen, J., Van den Berg, R.H., & Beerepoot, S. (2018). Selecteren op cognitieve capaciteiten: Verschillen in capaciteitentestcores tussen jongvolwassenen met en zonder migratieachtergrond in Nederland. *Gedrag & Organisatie*, 31, 314-343.
- Veenstra, G.N., Van der Zee, K.I., & Beersma, B. (2018). De paradoxale effecten van conflictantering in een context van diversiteit. *Gedrag & Organisatie*, 31, 390-408.

## Trends around diversity: Introduction to part 2 of the special issue

A.C. Homan, E.A.J. van Hooft & S. Uitdewilligen, *Gedrag & Organisatie*, volume 31, December 2018, nr. 4, pp. 311-313

This second part of the special issue on trends around diversity consists of five articles, which highlight the role of diversity in the workplace from different angles. These articles discuss the effects of selection practices on diversity, the possible problems that diversity may cause, as well as possible solutions.

*Key words:* diversity, special issue, editorial