



# Diversiteit op de werkvloer en rechtvaardigheid in de samenleving

Onur Şahin

# Diversiteit

- Samenleving
- Werkvloer
  - Niet alleen onder elkaar, maar ook in contact met klanten/cliënten/burgers

De business case van diversiteit in de publieke context: de verbindende overheid

Saniye Çelik



Empirical Research Paper


## The Dilution of Diversity: Ironic Effects of Broadening Diversity

Teri A. Kirby<sup>1</sup> , Nicole Russell Pascual<sup>2</sup> , and Laura K. Hildebrand<sup>3</sup>

### Abstract

Diversity is one of the buzzwords of the 21st century. But who counts as diverse? We coded diversity statements to

Personality and Social Psychology Bulletin  
1–16  
© 2023 by the Society for Personality and Social Psychology, Inc  
Article reuse guidelines:  
sagepub.com/journals-permissions  
DOI: 10.1177/01461672231184925  
journals.sagepub.com/home/pspb

 Sage

# Van individu naar structuur

- Organisaties worden opgericht en ingericht door, en daardoor voor, een type persoon



# Van individu naar structuur



- Organisaties worden opgericht en ingericht door, en daardoor voor, een type persoon
- Werkt door in cultuur, werkprocessen

## Prejudiced Places: How Contexts Shape Inequality and How Policy Can Change Them

Mary C. Murphy<sup>1</sup>, Kathryn M. Kroeper<sup>1</sup>, and Elise M. Ozier<sup>1</sup>

### Abstract

Psychological theories often locate the problem of prejudice within people. However, prejudice and *places*. Prejudiced contexts are places with predictable, systematic inequalities in experience people's social group memberships—advantaging people from some social groups, while disadvantaging others. The prejudice-in-places model illuminates sources of inequality that would otherwise be overlooked and offers avenues for intervention. By understanding how norms, values, policies, practices, and procedures shape places, leaders and policymakers can intentionally debias environments so that members of all social groups can thrive in educational and organizational settings.

## DE GROENE AMSTERDAMMER

Weekblad

Onderzoek Identiteit op de werkvloer

## Bidden in pak

Hoewel hoopopgeleide Marokkaanse en Turkse Nederlanders en hun 'witte' collega's elkaar op de werkvloer steeds beter leren begrijpen, blijft het vooral voor de eersten zoeken naar de juiste omgangsvormen.

# Van individu naar structuur



- Organisaties worden opgericht en ingericht door, en daardoor voor, een type persoon
- Werkt door in cultuur, werkprocessen

## Let My Hair Be Me:

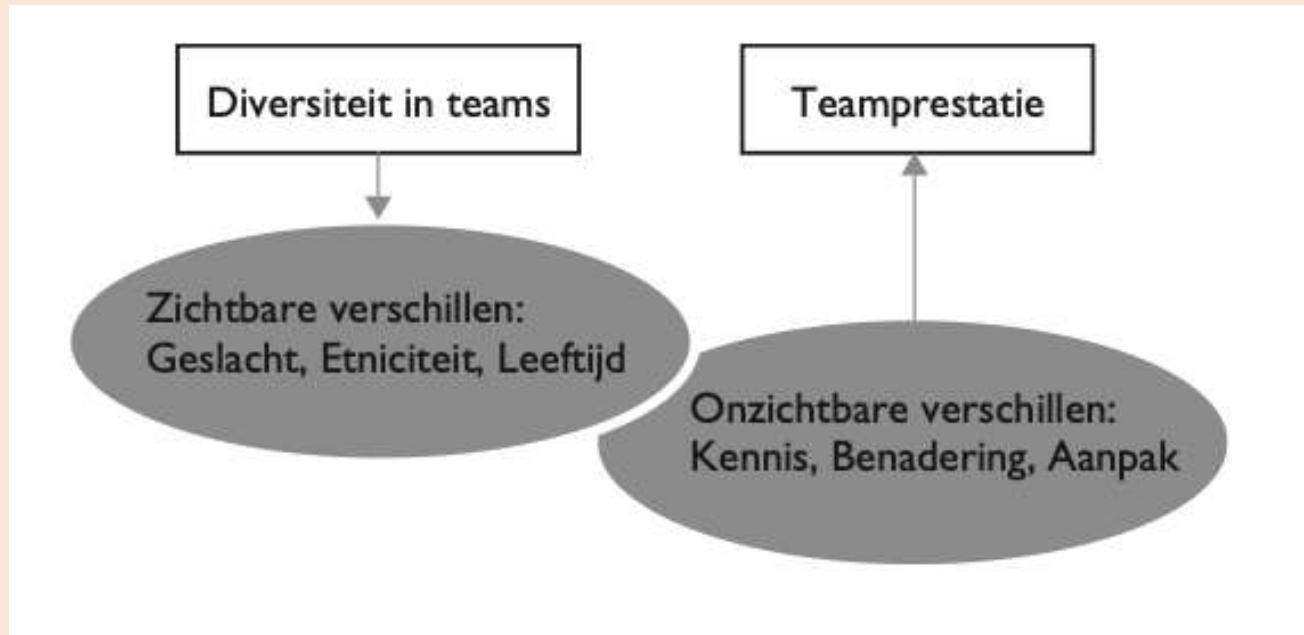
An Investigation of  
Employee Authenticity and  
Organizational Appearance  
Policies Through the Lens  
of Black Women's Hair

BY TINA OPIE



# Van individu naar structuur

- Similarity-attraction: Voorkeur voor mensen die op ons lijken
  - Zichtbaar en onzichtbaar



# Van individu naar structuur

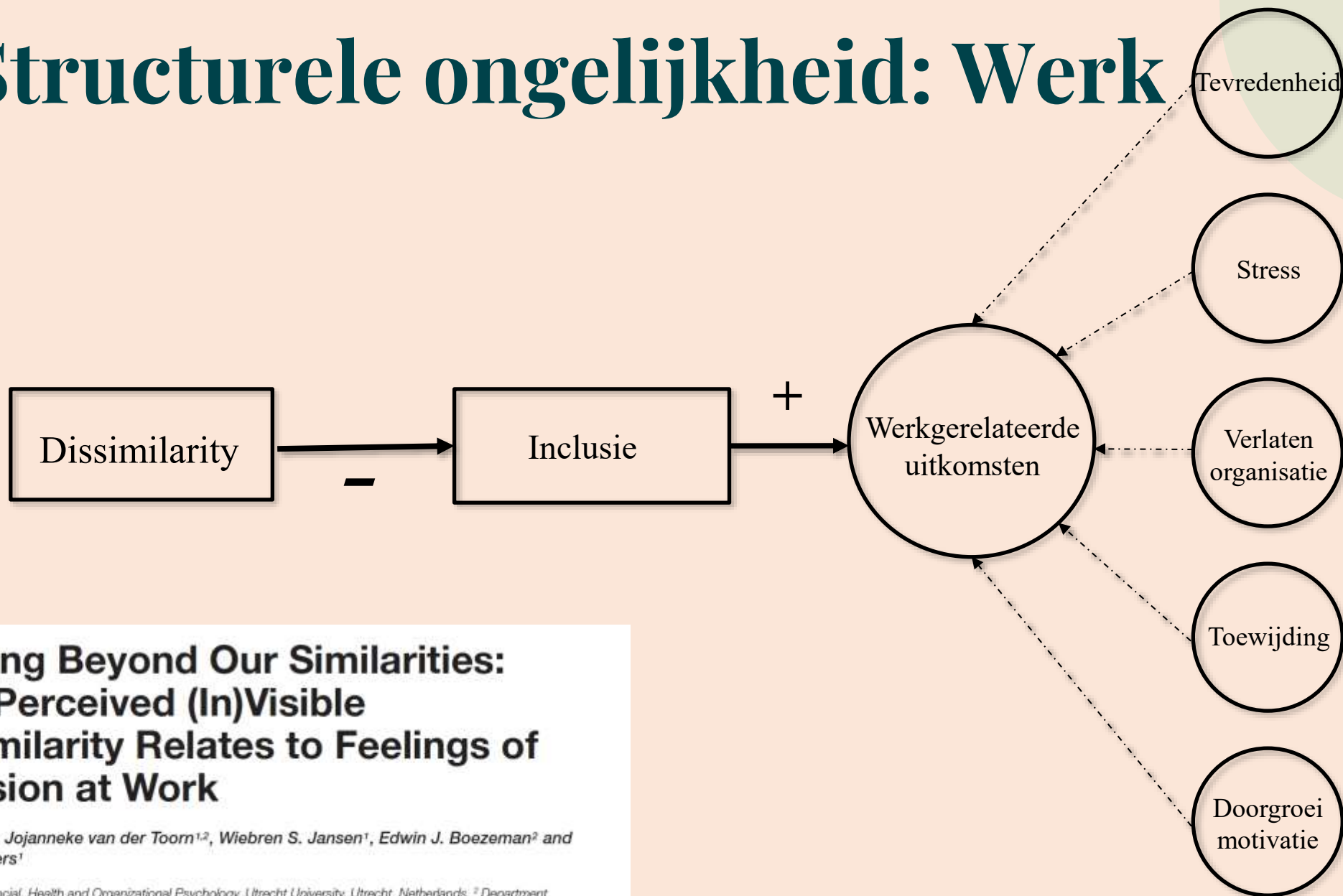
- Similarity-attraction: Voorkeur voor mensen die op ons lijken
  - Zichtbaar en onzichtbaar



## **KPN gestopt met vrouwenquotum**

een van de voorlopers was. 'Ze concluderen nu dat allochtone mannen niet aan bod komen en dat vrouwen eigenlijk te veel lijken op de mannen die ze al hadden. Dat zijn conclusies die we mee moeten nemen, want we willen juist

# Structurele ongelijkheid: Werk

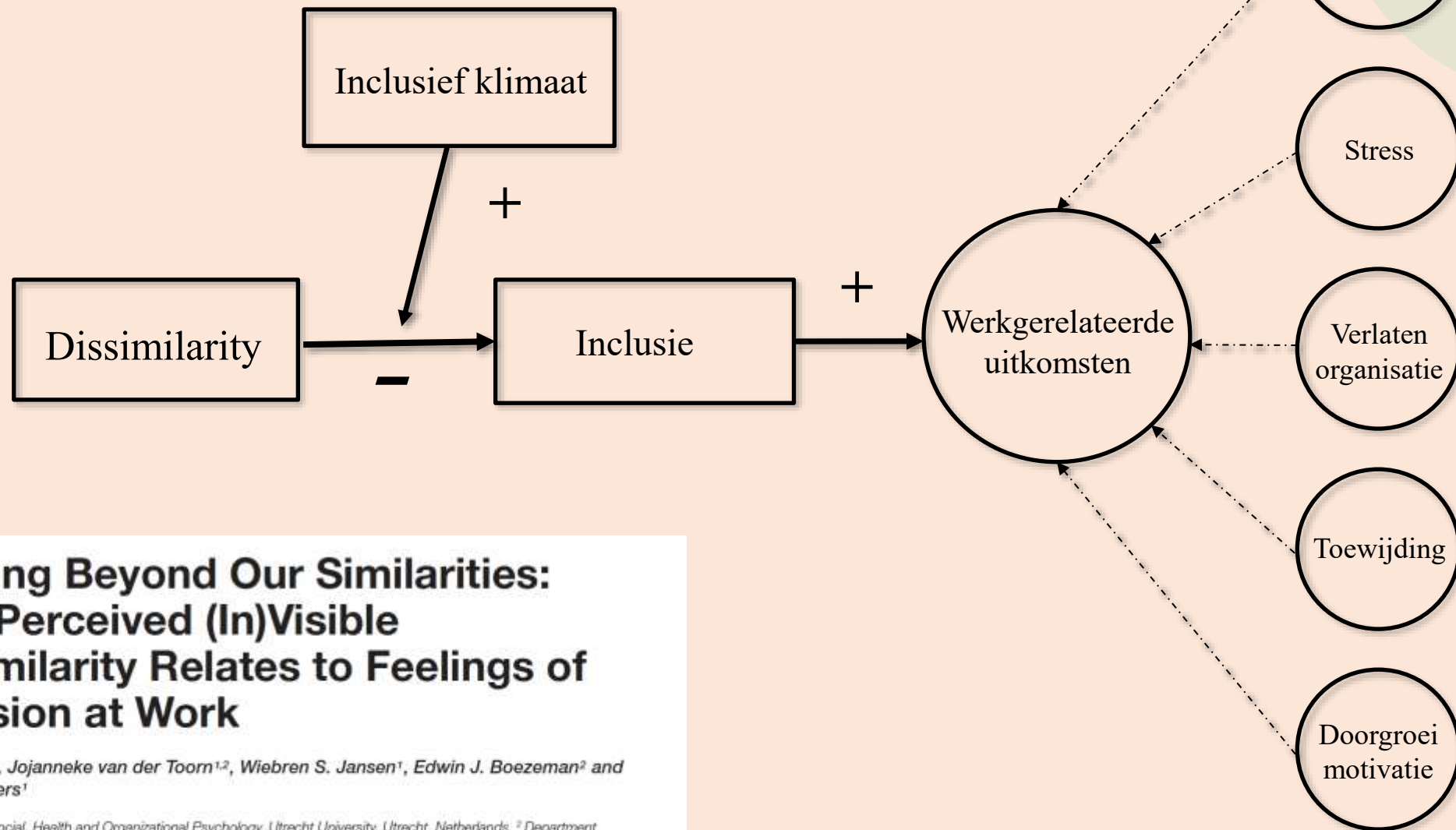


## Looking Beyond Our Similarities: How Perceived (In)Visible Dissimilarity Relates to Feelings of Inclusion at Work

Onur Şahin<sup>1\*</sup>, Jojanneke van der Toorn<sup>1,2</sup>, Wiebren S. Jansen<sup>1</sup>, Edwin J. Boezeman<sup>2</sup> and Naomi Ellemers<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Social, Health and Organizational Psychology, Utrecht University, Utrecht, Netherlands, <sup>2</sup> Department of Social and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Leiden University, Leiden, Netherlands

# Structurele ongelijkheid: Werk



## Looking Beyond Our Similarities: How Perceived (In)Visible Dissimilarity Relates to Feelings of Inclusion at Work

Onur Şahin<sup>1\*</sup>, Jojanneke van der Toorn<sup>1,2</sup>, Wiebren S. Jansen<sup>1</sup>, Edwin J. Boezeman<sup>2</sup> and Naomi Ellemers<sup>1</sup>

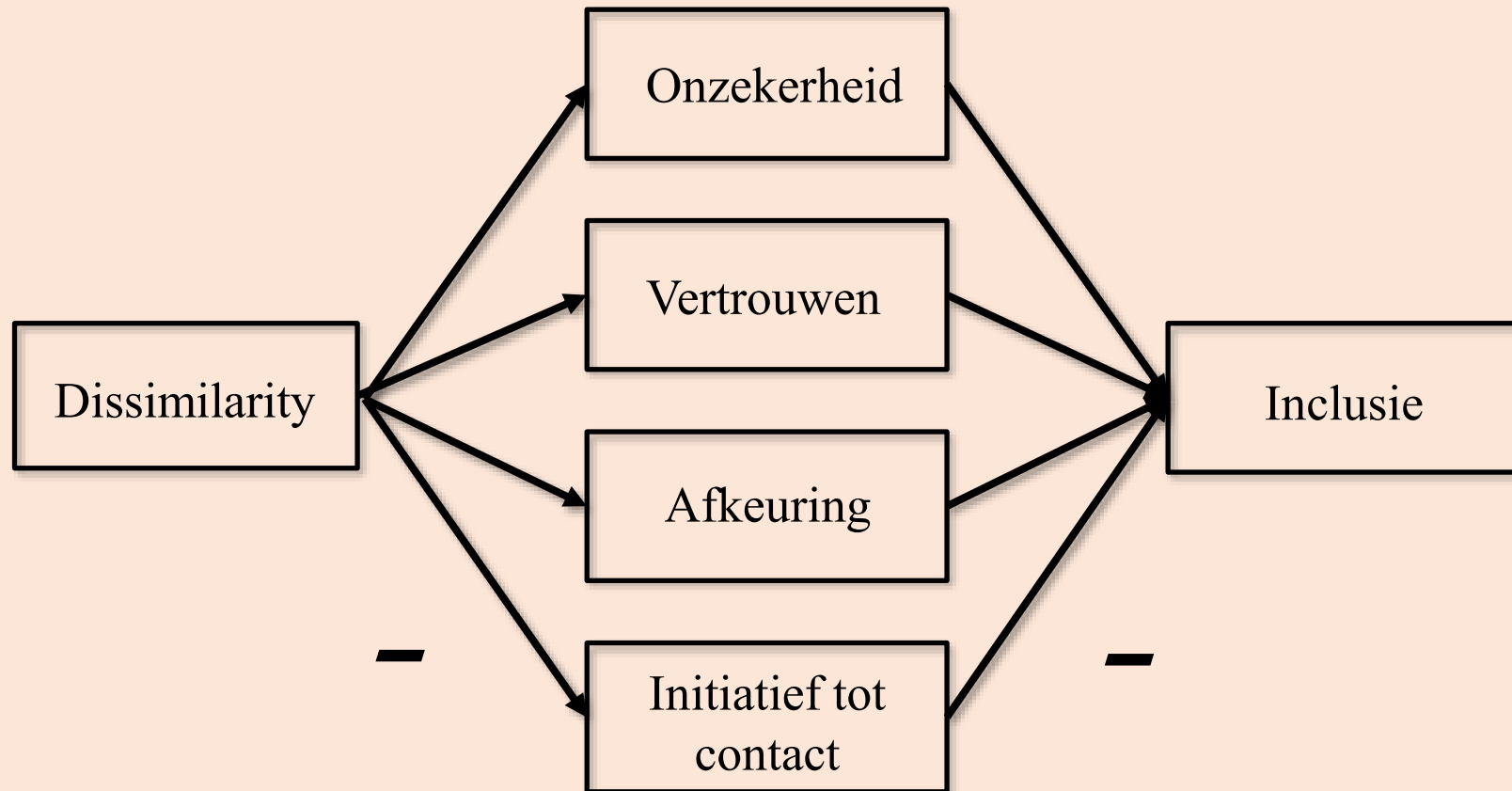
<sup>1</sup> Department of Social, Health and Organizational Psychology, Utrecht University, Utrecht, Netherlands, <sup>2</sup> Department of Social and Organizational Psychology, Institute of Psychology, Leiden University, Leiden, Netherlands

# Structurele ongelijkheid: Werk



- Inclusief klimaat:
  - Eerlijke en transparante procedures rondom in- en doorstroom
  - Erkennen en waarderen van verschillen
  - Inclusie in beslissingen

# Structurele ongelijkheid: Werk



# Structurele ongelijkheid



## Research

Does Discrimination in Childhood Reduce Trust and Participation Among Adult Immigrants?

Ingeborg Sofie Fretheim , Ragnhild Haugli Bråten, Julie Willerslev Kjær, Arne Holm, Guro Landsend Henriksen

# Structurele ongelijkheid: GGZ



## A review of mental health treatment dropout by ethnic minority youth

Anna M de Haan <sup>1</sup>, Albert E Boon <sup>2</sup>, Joop T V M de Jong <sup>3</sup>, Robert R J M Vermeiren <sup>4</sup>

Affiliations – collapse

### Affiliations

- 1 Pharos, Dutch Centre of Expertise on Health Disparities.
- 2 Stichting De Jutters, Youth Mental Health Care Center, the Netherlands.
- 3 University of Amsterdam, Amsterdam Institute of Social Science Research.
- 4 Curium-Leiden University Medical Center.

# Structurele ongelijkheid: GGZ



## A review of mental health treatment dropout by ethnic minority youth

Anna M de Haan <sup>1</sup>, Albert E Boon <sup>2</sup>, Joop T V M de Jong <sup>3</sup>, Robert R J M Vermeiren <sup>4</sup>

Affiliations – collapse

### Affiliations

- <sup>1</sup> Pharos, Dutch Centre of Expertise on Health Disparities.
- <sup>2</sup> Stichting De Jutters, Youth Mental Health Care Center, the Netherlands.
- <sup>3</sup> University of Amsterdam, Amsterdam Institute of Social Science Research.
- <sup>4</sup> Curium-Leiden University Medical Center.

Original Article

I|J|S|P

## Cultural competence of mental health practitioners in the Netherlands

International Journal of  
Social Psychiatry  
2024, Vol. 70(2) 282–288  
© The Author(s) 2023  
Article reuse guidelines:  
[sagepub.com/journals-permissions](https://sagepub.com/journals-permissions)  
DOI: 10.1177/00207640231206062  
[journals.sagepub.com/home/isp](https://journals.sagepub.com/home/isp)



S Hoshmand<sup>1</sup>, H Knegtering<sup>1,2</sup> and SK Spoelstra<sup>3,4</sup> 

# Structurele ongelijkheid: GGZ



- Culturele competentie:
  - Bewustzijn eigen normen en mensbeelden
  - Kennis van culturele verschillen in beleving en uiting psychische klachten
  - Vaardigheden om zorg af te stemmen op behoeften van cliënten met verschillende culturele achtergronden

# Diversiteit en rechtvaardigheid



- (in)formele regels, werkprocessen, instrumenten ontwikkeld door een norm
  - Benadeelt degenen die daarvan afwijken
- Gevolgen voor arbeidsmarkt, werkvloer, ggz



# Diversiteit en rechtvaardigheid



- (in)formele regels, werkprocessen, instrumenten ontwikkeld door een norm
  - Benadeelt degenen die daarvan afwijken
- Gevolgen voor arbeidsmarkt, werkvloer, ggz

## Reflection as a catalyst for organisational learning

Kristin Knipfer<sup>a,b\*</sup>, Barbara Kump<sup>c</sup>, Daniel Wessel<sup>b</sup> and Ulrike Cress<sup>b</sup>

<sup>a</sup>School of Management, Technische Universität München, Munich, Germany; <sup>b</sup>Knowledge Media Research Center, Tuebingen, Germany; <sup>c</sup>Know Center GmbH, Graz, Austria

(Received 30 November 2011; final version received 20 March 2012)

This article takes a psychological perspective on organisational learning, putting reflection into the centre of attention. We argue that (1) organisational learning is



# Diversiteit en rechtvaardigheid



- (in)formele regels, werkprocessen, instrumenten ontwikkeld door een norm
  - Benadeelt degenen die daarvan afwijken
- Voorbeelden:
  - Methoden om cv's te screenen, criteria voor beoordelingen
  - Geheugentests met 'normatieve' (voor een ander ongebruikelijke) objecten
  - Besluitvormingsprocessen die niet actief stemmen opzoeken
  - Communicatie van informatie met te moeilijke taal

# Diversiteit en rechtvaardigheid



Evaluatie beoordelingscriteria:  
Helderheid | Validiteit | Inclusiviteit

Onur Şahin  
Diversiteit- en inclusiebeleidsmedewerker NWO  
Promovendus Universiteit Utrecht

Voorbeelden beoordelingscriteria:

- Aanstekelijke fascinatie voor onderzoek
- Overtuigingskracht
- Internationale zichtbaarheid

# Diversiteit en rechtvaardigheid



- Reflectie op team of organisatieniveau:
  - Eigen en institutionele biases en aannames herkennen, bevragen en bespreekbaar maken met collega's

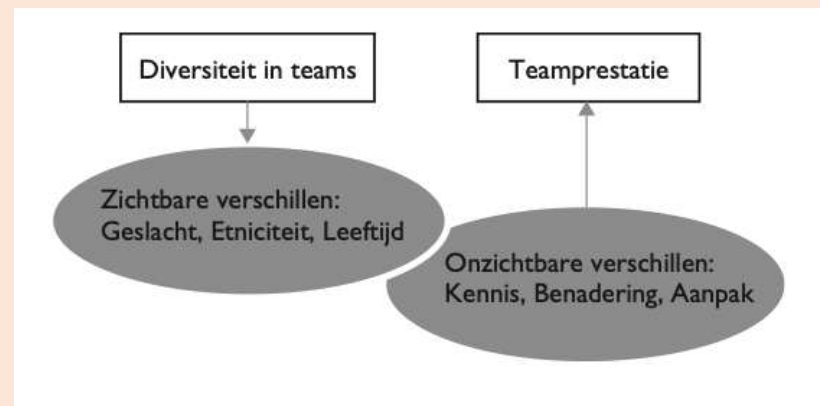
**Diversiteitsideologieën in organisaties:  
verleden, heden en toekomst**

*Seval Gündemir\*\**

# Diversiteit en rechtvaardigheid



- Reflectie op team of organisatieniveau:
  - Eigen en institutionele biases en aannames herkennen, bevragen en bespreekbaar maken met collega's
  - Diversiteit (en inclusie) bijna randvoorwaarde voor rechtvaardigheid

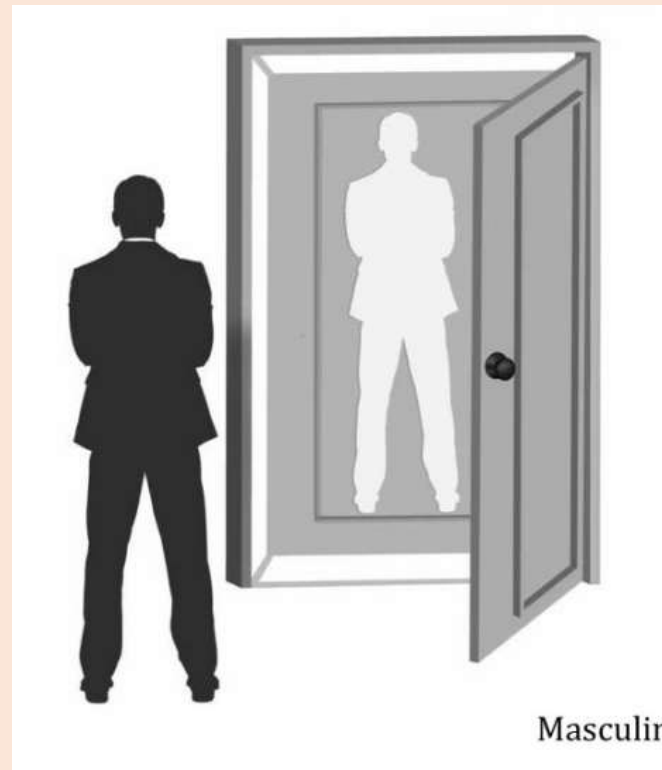


# Diversiteit en rechtvaardigheid



- Reflectie op team of organisatieniveau:

“Niets aan de hand”?



# Diversiteit en rechtvaardigheid



- Reflectie op team of organisatieniveau: (voorbeeld)
  - Wanneer (of bij wie) wijken we af van protocol
  - Wie is hulpbehoevend?

JOURNAL ARTICLE

## Which Clients are Deserving of Help? A Theoretical Model and Experimental Test [Get access >](#)

Sebastian Jilke , Lars Tummers ✉

*Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 28, Issue 2, April 2018,  
Pages 226–238, <https://doi.org/10.1093/jopart/muy002>

**Published:** 29 January 2018

# Diversiteit en rechtvaardigheid



- Als psychologen zitten we overal in de samenleving.
  - Maar reikt onze kennis ook overal in de samenleving?
- Bewustzijn en kennis over eigen werk en ongelijkheid als onderdeel van professionaliteit?

**Protective or connective professionalism? How connected professionals can (still) act as autonomous and authoritative experts** 

Mirko Noordegraaf 

*Journal of Professions and Organization*, Volume 7, Issue 2, July 2020, Pages 205–223,

<https://doi.org/10.1093/jpo/joaa011>

**Published:** 24 June 2020

De business case van diversiteit  
in de publieke context:  
de verbindende overheid

Saniye Çelik

# Diversiteit en rechtvaardigheid



- Als psychologen zitten we overal in de samenleving.
  - Maar reikt onze kennis ook overal in de samenleving?
- Te weinig diversiteit in eigen beroepsgroep?
  - Betrekken van doelgroep!
- Degenen die afwijken van de norm worden vaker benadeeld -> “keer op keer”

Zonder oog voor diversiteit door de norm, geen rechtvaardigheid



**Bedankt!**