

Arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren

Onderzoek naar de meest effectieve instrumenten om
arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep tegen te gaan.

13-11-2015

Erasmus Universiteit Rotterdam – Masterscriptie Beleid en Politiek

S.T.J. Bouwhuis



Stijn Theodor Jan Bouwhuis
349591
Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit Sociale Wetenschappen
Bestuurskunde
Master Beleid en Politiek
Studiejaar 2014 – 2015
November 2015

Eerste lezer /scriptiebegeleider: Dr. H.J.M. Fenger
Tweede Lezer: T.E.M. Strüwer

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie Arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Dit onderzoek is geschreven ter afronding van mijn studie Bestuurskunde aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Discriminatie komt dagelijks voor op de arbeidsmarkt. Iedereen heeft in zijn of haar leven direct of indirect te maken gehad met discriminatie. Ik ben van mening dat iedereen een gelijke kans verdient op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ik heb veel studiegenoten met een andere achtergrond, afkomst en cultuur. Het idee dat zij meer moeite moeten doen voor krijgen van een baan door arbeidsmarktdiscriminatie, prikkelde mij om dit te onderzoeken. Hierbij wil ik mijn scriptiebegeleider de heer Fenger bedanken voor zijn begeleiding en constructieve feedback de afgelopen maanden. Daarnaast wil ik mijn begeleiders en collega's van de Tweede Kamerfractie van de Partij van de Arbeid bedanken voor hun onuitputtelijke enthousiasme en kennis om mij te helpen met dit onderzoek, tijdens mijn stageperiode op de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook wil ik mijn familie, vriendin en vrienden bedanken voor hun steun tijdens dit proces.

Speciale dank gaat uit naar alle personen die een bijdrage wilden leveren aan mijn onderzoek. Uw affiniteit met het onderwerp en passie voor dit thema hebben ervoor gezorgd dat ik mij steeds verder in het onderwerp wilde verdiepen. Uw kennis en ervaring hebben ervoor gezorgd dat ik diverse invalshoeken heb kunnen analyseren.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Stijn Bouwhuis
Rotterdam, 13 november 2015

Samenvatting

In deze masterscriptie wordt onderzocht welke instrumenten het meeste draagvlak hebben en het meest effectief zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden. Het doel van dit onderzoek is een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van beleid rondom arbeidsmarktdiscriminatie van deze doelgroep. Dit wordt gedaan door inzicht te geven in de verschillen en overeenkomsten in de beoordeling van beleidsinstrumenten. De verschillen en overeenkomsten in de beoordeling van beleidsinstrumenten worden gebaseerd op de percepties van individuen en organisaties binnen het beleidsproces. Daarnaast wordt er onderzocht of het mogelijk is om een agendavorming theorie toe te passen als strategie om de mate van aandacht en draagvlak te vergroten.

De vraagstelling is onderzocht aan de hand van een praktijkgericht diagnostisch onderzoek. Binnen dit onderzoek zijn er semi-gestructureerde interviews afgenomen bij respondenten op verschillende beleidsniveaus. De respondenten zijn afkomstig van antidiscriminatie meldpunten, maatschappelijke organisaties en sociale partners, deskundigen en onafhankelijke instituten, lokale politici en landelijke politici. De percepties over de oorzaken en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren zijn uit de interviews gehaald. Er is geprobeerd om een zo groot mogelijke spreiding van percepties te verzamelen.

Op basis van de analyse is er geconcludeerd dat er een positief verband is tussen beleidsvoorbereiding en beoordeling van beleid rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Organisaties beoordelen een instrument als positief wanneer in hun ogen een oplossing de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie concreet aanpakt. Daarnaast is op basis van de analyse geconcludeerd dat er een positief verband is tussen de mate van draagvlak voor een instrument en de beoordeling van een beleidsinstrument. Wanneer er veel steun en aandacht voor een beleidsinstrument is, wordt het beleidsinstrument als passend beschouwd.

De analyse laat ook een patroon zien in de verschillen en overeenkomsten tussen de organisaties. De organisaties hebben een gezamenlijk doel, namelijk het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. De organisaties verschillen in de meningen over de manier hoe dit moet worden aangepakt.

De belangrijkste conclusie is dat de instrumenten *charter diversiteit en diversiteitbeleid, training impliciete stereotyperingen en allochtone jongeren en werkgeversorganisaties met elkaar in contact brengen in een werkomgeving* het meest effectief zijn. De instrumenten worden als effectief beschouwd omdat ze concreet de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken en daarnaast gericht zijn op het vergroten van de bewustwording. Daarnaast is er sprake van grote mate van draagvlak voor de instrumenten, omdat ze de nadruk leggen op de positieve benadering van diversiteit, economische meerwaarde, gezamenlijke verantwoordelijkheid en gedeelde samenwerking tussen organisaties.

Het kwalitatief onderzoek heeft daarnaast bewezen dat de *Punctuated Equilibrium Theory* als strategie kan worden geïnterpreteerd voor het vergroten van aandacht en draagvlak voor beleidsinstrumenten. Het kwalitatieve onderzoek wordt daarnaast gebruikt om de bovengenoemde constatering te nuanceren, nader toe te lichten en mogelijk aan te vullen. Zo moet de term sociale factoren worden aangepast in de term *oriëntatie factoren*. Dit moet worden gedaan in de wetenschappelijke literatuur over de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Daarnaast moeten de instrumenten binnen de *Punctuated Equilibrium Theory* verder worden onderzocht om ze te optimaliseren als strategieën.

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Hoofdstuk 1 - Inleiding	8
1.1 - Aanleiding	8
1.2 - Doelstelling	9
1.3 - Vraagstelling	9
1.4 - Relevantie	10
1.4.1 - Praktische relevantie	10
1.4.2 - Wetenschappelijke relevantie	10
1.5 - Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2 – Theorieën over arbeidsmarktdiscriminatie en agendavorming	12
2.1 - Beleid	12
2.1.1 - Beleidscyclus	12
2.1.2 - Institutioneel perspectief	13
2.2 - De theoretische oorzaken en oplossingen van discriminatie	14
2.2.1 - Oorzaken	14
2.2.2 - Oplossingen	16
2.3 - Theorieën over agendavorming	19
2.3.1 - Stromenmodel	19
2.3.2 - Barrièremodel	23
2.3.2.1 - Outside Initiative Model (OIM)	23
2.3.2.2 - Mobilization Model	26
2.3.2.3 - Inside Acces Model (IAM)	27
2.3.3 - Punctuated Equilibrium Theory	29
2.3.4 - Overzicht strategieën	32
2.4 - Conceptueel model	33
2.5 - Operationalisatie	34
2.5.1 - Oorzaken	34
2.5.2 - Oplossingen	36
2.5.3 - Agendavorming strategieën en verantwoordelijkheid	37
Hoofdstuk 3 - De opzet van het onderzoek	38
3.1 – Onderzoeksstrategie	38
3.2 - Dataverzameling	38
3.2.1 - Data en Kennisbronnen	38
3.2.2 - Dataverzameling methoden:	41
3.3 - Data-analyse methode	42

3.3.1 - Codes.....	42
3.3.2 - Interpreteren.....	43
3.4 - Validiteit en Betrouwbaarheid	43
3.4.1 - Geloofwaardigheid.....	43
3.4.2 - Generaliseerbaarheid.....	44
3.4.3 - Betrouwbaarheid	44
Hoofdstuk 4 - Empirische data.....	47
4.1 - Organisaties uiteengezet	47
4.1.1 – antidiscriminatie meldpunten	47
4.1.2 – Belangenorganisaties en sociale partners	47
4.1.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten	47
4.1.4 - Lokale politici	48
4.1.5 - Landelijke PvdA politici	48
4.2- Probleemperceptie actoren.....	48
4.2.1 - Antidiscriminatie meldpunten.....	48
4.2.2 Maatschappelijke belangenorganisaties en Sociale Partners	49
4.2.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten	51
4.2.4 - Lokale politici	53
4.2.5 - Landelijk politici.....	54
4.3 - Oplossing perceptie verschillende actoren.....	57
4.3.1 - Antidiscriminatie meldpunten.....	57
4.3.2 - Maatschappelijke belangenorganisaties en Sociale Partners	58
4.3.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten	60
4.3.4 - Lokale politici	62
4.3.5 - Landelijke politici	64
4.4 - Agendering.....	68
4.4.1 - Antidiscriminatie meldpunten.....	68
4.4.2 - Belangenorganisaties en sociale partners.....	69
4.4.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten	71
4.4.4 - Lokale politici	73
4.4.5 - Landelijke PvdA politici	73
Hoofdstuk 5 - De Analyse.....	75
5.1 - Wat zijn volgens de betrokkenen de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie?	75
5.1.1 - Definitie van discriminatie.....	75
5.1.2 - Oorzaken en barrières	76
5.1.3 - Samenvatting.....	78
5.2 - Wat zijn volgens de betrokkenen de oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie?.....	79

5.2.1 - Bij elkaar brengen van vraag en aanbod	79
5.2.2 - Prikkel werkgivers	79
5.2.3- Bestrijden onbedoelde uitsluiting	80
5.2.4 - Verbeteren beeldvorming.....	80
5.2.5 - Extreme middelen	81
5.2.6 - Samenvatting.....	82
5.3 - Welke strategieën worden gebruikt?.....	82
5.3.1 - Meest toegepaste instrumenten en verantwoordelijkheid	82
5.3.2 - Stroommodel	83
5.3.3 - Barrièremodel	84
5.3.4 - Punctuated Equilibrium Theory	86
Hoofdstuk 6 – Conclusie en aanbevelingen	88
6.1 – Beantwoording deelvragen.....	88
6.2 – Centrale vraagstelling.....	89
6.2.1 – Wetenschappelijke lessen.....	91
6.2.2 – Discussie en Beperkingen	93
6.3 - Aanbevelingen	94
6.3.1 –Oriëntatie factoren i.p.v. sociale factoren	94
6.3.2 – Optimaliseren PET als strategie	94
6.3.3 – Diversity Campus	95
6.3.4 – Training impliciete stereotyperingen en Applicant Tracking Systems	96
6.3.5 - Structureel discriminatie hoger opgeleiden meten.....	97
Hoofdstuk 7 – Reflectie.....	98
Hoofdstuk 8 – Bijlage	99
8.1 Literatuurlijst.....	99
8.2 - Handleiding interview.....	103
8.3 - Codeerschema	105
8.4 - Respondentenlijst.....	108

Hoofdstuk 1 - Inleiding

1.1 - Aanleiding

Uit onderzoek, waaronder de jaarrapportage *integratie* 2013 van het Sociaal en Cultureel Planbureau, komt naar voren dat op de Nederlandse arbeidsmarkt sprake is van discriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt zijn niet alleen frustrerend voor de betrokkenen zelf, maar betekenen tevens dat een grote groep hoogopgeleiden moeilijk aan werk komen op hun niveau en gedemotiveerd raken. Voor de Nederlandse samenleving en Nederlandse arbeidsmarkt is dit niet gewenst, omdat door arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren veel talent, arbeidspotentie en investering in opleiding verloren gaan. Arbeidsmarktdiscriminatie is overigens geen nieuw probleem in Nederland. Er zijn veel organisaties die zich bezighouden met het thema arbeidsmarktdiscriminatie op basis van groepskenmerken zoals huidskleur, achtergrond, geslacht en leeftijd. In eerste instantie werd de oplossing gezocht in de ontwikkeling van de allochtone jongeren. De oplossing hield in dat wanneer jongeren zichzelf bleven ontwikkelen, gingen studeren en zichzelf ontplooiden, zij meer gelijke kansen zouden krijgen op de arbeidsmarkt. Er is echter ondanks de hoge opleiding nog steeds sprake van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Ook voor universiteiten, hogescholen en de studenten zelf is het thema arbeidsmarktdiscriminatie van belang. Universiteiten en hogescholen bereiden de jongeren voor op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er maatschappelijke organisaties die zich bezighouden met het thema en zich ontfemen over de belangen van de slachtoffers van arbeidsmarktdiscriminatie. De sociale partners komen rondom dit thema op voor de belangen van werknemers. Daarnaast proberen de lokale en landelijke overheden beleid te ontwikkelen om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden. Diverse organisaties en instituten buigen zich over specifieke aspecten van dit thema. De organisaties hebben allen hetzelfde doel: het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie, omdat arbeidsmarktdiscriminatie niet wenselijk is voor de samenleving. Artikel.1 van de Grondwet geeft aan dat iedereen gelijk is voor de wet en discriminatie niet is toegestaan. Iedereen verdient daarom een eerlijke kans op arbeid op basis van zijn of haar competenties en kennis. Verondersteld wordt dat de oorzaken vanuit meerdere benaderingen worden gezocht. Zo worden de oorzaken beredeneerd vanuit de culturele benadering, sociale benadering en economische benadering. Vanuit bestuurskundig oogpunt bezien wordt er verondersteld dat er geen eenduidig beleid is om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Omdat er veel verschillende organisaties zich bezighouden met arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtonen jongeren, zijn er ook veel verschillende meningen over de oorzaken en oplossingen. Arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren kenmerkt zich door een hoge mate van complexiteit, doordat er meerdere oorzaken zijn met diverse aspecten. Eerst werd de oplossing vooral gezocht in de ontwikkeling van de allochtone jongeren. De laatste jaren gaat de aandacht meer uit naar onderzoek naar de oorzaken en het creëren van aandacht voor het onderwerp. Op effectieve implementatie van nieuw beleid is draagvlak van invloed. In de huidige situatie is er sprake van afzonderlijke convenanten, actieplannen en tijdelijke projecten die conjunctureel gebonden zijn. Nieuw beleid dient eenduidig en structureel gericht te zijn op het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren.

Het onderzoek is een masterscriptie in het kader van de afsluiting van de Bestuurskundemaster Beleid en Politiek. Het onderzoek is geschreven aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Het onderwerp is actueel en is geschikt voor een probleem analytisch onderzoek. Omdat de percepties van betrokken organisaties centraal staan is er gekozen voor een praktijkgericht diagnostisch opinieonderzoek. De percepties van actoren en het draagvlak voor beleid zijn belangrijke factoren voor de uitvoering van het beleid.

De resultaten van het onderzoek kunnen worden gebruikt om een bijdrage te leveren aan het ontwerpen van nieuw beleid en kan worden gebruikt voor verder onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren.

1.2 - Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van beleid op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren door een overzicht te geven van de verschillen en overeenkomsten in de meningen van betrokken actoren over de effectiviteit van en het draagvlak voor specifieke maatregelen. Deze vergelijking wordt gemaakt door het afnemen van interviews met landelijke politici, lokale politici, medewerkers van antidiscriminatie voorzieningen, medewerkers van vakbonden, medewerkers van maatschappelijke organisaties en deskundigen op dit terrein en aan de hand van documentenanalyse.

De resultaten van het onderzoek kunnen gebruikt worden om bestaand beleid rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren verder te ontwikkelen en de betrokken partijen inzicht te bieden in elkaars meningen en belangen.

1.3 - Vraagstelling

In dit onderzoek staat de volgende vraagstelling centraal:

Wat zijn volgens de betrokken actoren de instrumenten die het meeste draagvlak hebben en meest effectief zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden?

Om de centrale vraagstelling te beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld om een bijdrage te leveren aan de beantwoording:

Deelvraag 1:

Welke inzichten biedt de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie en het institutioneel perspectief? Welke aspecten van de theorieën over agendavorming zijn van belang bij dit vraagstuk?

Een aantal kernbegrippen als arbeidsmarktdiscriminatie, anti-arbeidsdiscriminatie instrumenten en de effectiviteit van de instrumenten zijn belangrijk. Wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie geeft inzicht in wat de definitie is van arbeidsmarktdiscriminatie en welke aspecten van dit kernbegrip voorkomen bij hoogopgeleide allochtone jongeren. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie geeft ook mogelijke oplossingen voor dit maatschappelijk vraagstuk. De beleidsbenadering institutioneel perspectief geeft inzicht in het verloop van de beleidscyclus rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Bij het kernbegrip draagvlak gaat het om de vraag of een instrument wel of niet geaccepteerd wordt. Voor een effectieve implementatie van het beleid is draagvlak voor het beleid bij betrokkenen essentieel. Het creëren van aandacht, acceptatie en draagvlak zijn onderdeel van theorieën over agendavorming. De wetenschappelijke literatuur over agendavorming geeft inzicht in de aspecten van het proces.

Deel vraag 2:

Wat zijn volgens betrokkenen de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren?

Om arbeidsmarktdiscriminatie van de doelgroep effectief te bestrijden is een gemeenschappelijk inzicht in de oorzaken relevant. Verschillend denken over oorzaken leidt tot geringe afstemming van oplossingsrichtingen. Beantwoording van deelvraag twee geeft inzicht in hoeverre de oorzaken in de praktijk voorkomen. Daarnaast geeft de beantwoording een overzicht van de probleempercepties en mogelijke verschillende inzichten in oorzaken.

Deelvraag 3:

Wat zijn volgens betrokkenen de oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren?

Naast het verschillend denken over oorzaken wordt ook verschillend gedacht over oplossingen. Antwoord op deelvraag drie brengt de verschillen in beeld van de oplossing percepties van de betrokken actoren. Door de beantwoording van deelvraag twee en deelvraag drie te combineren ontstaat een totaal overzicht van de verschillen en overeenkomsten van de meningen van de betrokken partijen over oorzaken en oplossingsrichtingen.

Deelvraag 4:

Welke strategieën worden gebruikt en zijn het meest effectief om de draagvlak voor beleidsinstrumenten te vergroten?

Via beantwoording van deelvraag vier komt in beeld welke strategieën van agendavorming worden toegepast door de actoren om meer draagvlak te creëren voor specifieke instrumenten.

Bij de beantwoording van deelvraag één komen verschillende theorieën over agendavormingen aan de orde. Daarnaast wordt het kernbegrip draagvlak met de aspecten, acceptatie en aandacht behandeld. Binnen de theorieën over agendavorming worden ook diverse strategieën gegeven die een bijdrage leveren aan het vergroten van draagvlak voor een voorstel. Bij deelvraag twee en drie is een overzicht gegeven van de verschillen en overeenkomsten in de meningen van de verschillende actoren.

Het beantwoorden van de bovenstaande deelvragen levert een bijdrage aan de beantwoording van de centrale vraagstelling. Dit wordt gedaan in de conclusie van dit onderzoek.

1.4 - Relevantie

Het onderzoek is om twee redenen relevant. Ten eerste is er sprake van een praktische relevantie voor maatschappelijke organisaties, landelijke overheid, lokale overheid en diverse andere organisaties. Het is een aantal jaar geleden dat er een opinieonderzoek onder een breed samengestelde groep van actoren is uitgevoerd (SCP, 2011;2013). Het is daarom van belang dat er een up-to-date overzicht wordt gegeven van de verschillen en overeenkomsten in meningen rondom dit thema.

Ten tweede is er sprake van wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek. Internationaal en nationaal is er veel onderzoek uitgevoerd naar arbeidsmarktdiscriminatie van etnische minderheden. Echter is er minder onderzoek verricht naar specifiek hoogopgeleide allochtone jongeren. Dit onderzoek kan bijdragen aan verdere theorievorming.

14.1 - Praktische relevantie

Veel organisaties en instituties houden zich bezig met arbeidsmarktdiscriminatie. De organisaties en instituties hebben individueel een idee hoe ze dit probleem moeten oplossen. Het is mogelijk dat die oplossingen elkaar tegenwerken of belemmeren. Terwijl de organisaties en instituties allemaal hetzelfde willen, namelijk het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. De praktische relevantie uit zich in het overzicht van meningen over arbeidsmarktdiscriminatie. Door dit overzicht van meningen krijgen de organisaties meer inzicht in elkaars belangen en ideeën. Het inzicht kan er toe bijdragen dat de organisaties meer gaan samenwerken, dat verschillende meningen eerder worden geaccepteerd en gerespecteerd en er meer eenduidig oplossingsgericht beleid wordt ontwikkeld.

1.4.2 - Wetenschappelijke relevantie

Het onderzoek is een praktijkgericht diagnostisch onderzoek, maar kan indirect een bijdrage leveren aan de wetenschappelijke literatuur over agendavorming, arbeidsmarktdiscriminatie en het institutioneel perspectief. Ten eerste kan dit onderzoek een bijdrage leveren aan de wetenschappelijke

literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie die wordt toegepast is voor 2005 gepubliceerd. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie hebben diverse oorzaken en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie beschreven. Dit onderzoek kan een bijdrage leveren door na te gaan of de oorzaken en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van toepassing zijn in 2015 op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de conclusie worden de mogelijke tekortkomingen en aanvullingen van de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie beschreven.

Ten tweede is het mogelijk dat dit onderzoek een theoretische bijdrage levert aan de wetenschappelijke literatuur over agendavorming door het interpreteren van de verschillende agendavorming theorieën tot strategieën. De verschillende theorieën geven diverse instrumenten die actoren kunnen gebruiken om de aandacht en draagvlak te vergroten voor een specifiek belang of voorstel. Door de verschillende agendavorming theorieën met elkaar te vergelijken kan er inzicht worden gecreëerd welke agendavorming theorie, met een set instrumenten, het meest toereikend is om te verklaren hoe dit proces tot stand komt rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De interpretatie van agendavorming theorieën tot strategieën kan een bijdrage aan de wetenschappelijke literatuur leveren door te analyseren welke agendavorming theorie de beste strategie, met een set instrumenten, is om effectief de draagvlak en aandacht te vergroten. Het verkregen inzicht is relevant omdat het naast arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren mogelijk toepasbaar is voor andere sociale onderwerpen.

Ten derde wordt er verondersteld dat de beleidsbenadering, institutioneel perspectief, een integraal beeld kan geven over de beleidscyclus en beleidsvorming rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Dit onderzoek kan een bijdrage te leveren door na te gaan wat de mogelijke tekortkomingen en aanvullingen zijn van dit perspectief om het beleidsproces te verklaren.

1.5 - Leeswijzer

Het onderzoek is opgebouwd uit de volgende hoofdstukken. In hoofdstuk één, de inleiding, zijn de aanleiding, doelstelling, de centrale vraagstelling met bijbehorende deelvragen en relevantie gegeven. Hoofdstuk twee geeft het theoretisch kader van het onderzoek. In dit hoofdstuk zijn de wetenschappelijke theorieën over arbeidsmarktdiscriminatie en agendavorming behandeld. Daarnaast zijn in het hoofdstuk het conceptueel model gepresenteerd en de operationalisatie van de kernconcepten. Hoofdstuk drie geeft de opzet van het onderzoek. De onderzoeksstrategie, databronnen, verzamelingsmethoden en analyse methoden zijn in dit hoofdstuk uiteengezet. In hoofdstuk vier zijn de empirische data gepresenteerd. Hoofdstuk vijf bouwt verder op de empirische data en hier wordt de analyse gegeven. In dit hoofdstuk zijn de deelvragen beantwoord. Hoofdstuk zes geeft de conclusie en antwoord op de centrale vraag. Daarnaast wordt er een aantal aanbevelingen behandeld. Dit onderzoek sluit af met een reflectie in hoofdstuk acht.

Hoofdstuk 2 – Theorieën over arbeidsmarktdiscriminatie en agendavorming

Nu het bekend is wat de centrale vraagstelling van het onderzoek is wordt in dit hoofdstuk de theoretische basis voor de rest van het onderzoek gelegd. De eerste paragraaf zet de beleidscyclus uiteen aan de hand van het institutioneel perspectief. De tweede paragraaf zet verschillende theorieën uiteen over de voornaamste oorzaken en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van etnische minderheden. De derde paragraaf behandelt drie agendavorming theorieën. Dit zijn het stromenmodel van Kingdon, het barrièremodel van Roger Cobb, Charles Elder en Howard en Ross en de Punctuated Equilibrium theorie van Frank Baumgartner en Bryan Jones. Het hoofdstuk sluit af met een conceptueel model.

2.1 - Beleid

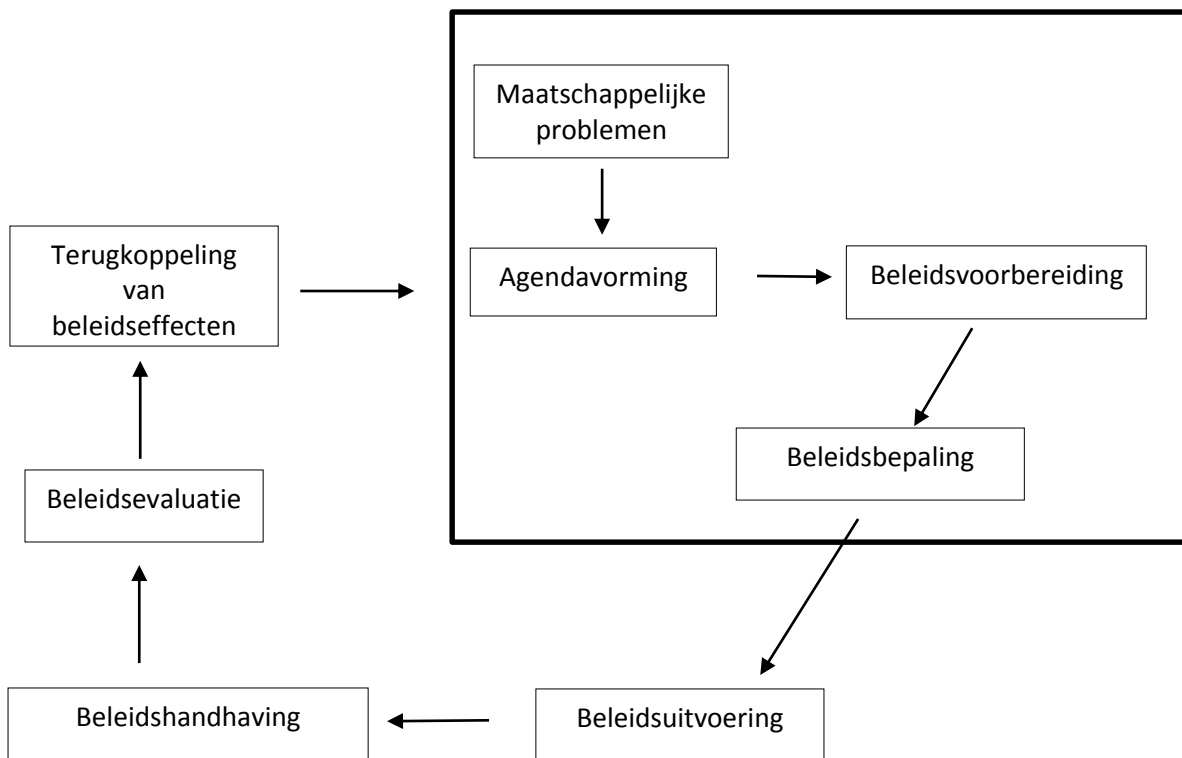
Deze paragraaf behandelt wat beleid precies is aan de hand van de wetenschappelijke literatuur van Bekkers (2007). Door het uiteenzetten van het beleidsproces is het mogelijk om inzicht te geven hoe dit onderzoek van toegevoegde waarden kan zijn voor het huidige beleid. De uiteenzetting van het beleidsproces wordt gedaan aan de hand van een beleidscyclus in de eerste alinea. Vervolgens wordt er in de tweede alinea het institutioneel perspectief uiteengezet wat een specifieke benadering is van beleid. Bekkers (2007) behandelt meerdere benaderingen van beleid, echter is er gekozen voor het institutioneel perspectief omdat er verondersteld wordt dat dit het meest overeenkomt met de empirische werkelijkheid. Dit wordt uiteengezet in alinea 2.1.2.

2.1.1 - Beleidscyclus

De definitie van beleid wordt door Bekkers (2007) op de volgende wijze uiteengezet. Beleid is het realiseren van bepaalde doelstelling met behulp van bepaalde middelen in een bepaalde tijdsvolgorde. Beleid is altijd in beweging en geeft weer hoe maatschappelijke problemen worden opgelost met behulp van bepaalde middelen. Ten eerste gaat het bij de middelen om het gebruiken van kennis, het opstellen van doelen en het inzetten van instrumenten. Ten tweede gaat het om rekening houden met politieke, sociale en culturele belangen. Figuur 1 geeft een simplistische weergave van de beleidscyclus. De beleidscyclus wordt gegeven in het rationele perspectief (Bekkers, 2007 pp: 61).

De beleidscyclus begint met een maatschappelijk probleem wat door de beleidsmakers als probleem gezien moet worden. In de fase agendavorming wordt er geprobeerd om het maatschappelijk probleem op de beleidsagenda en politieke agenda te krijgen. Wanneer het maatschappelijk probleem op de agenda staat gaat het door naar de volgende fase, beleidsvoorbereiding. In deze fase wordt gekeken naar de oorzaken van het maatschappelijk probleem. In de fase beleidsvoorbereiding worden ook voorstellen gemaakt om het probleem op te lossen. Deze voorstellen houden instrumenten in die kunnen worden ingezet. De volgende fase is de beleidsbepaling. In deze fase wordt er op politiek niveau besloten welk voorstel passend is. Daarna wordt het passend beleidsvoorstel uitgevoerd. Na de fase uitvoering vindt de fase plaats waarin het beleid nadrukkelijk wordt gehandhaafd. Na deze fase wordt het beleid geëvalueerd om vervolgens feedback te geven op het beleid aan het desbetreffende bestuursorgaan. Dit kan resulteren dat de cyclus opnieuw start (Bekkers, 2007 pp: 62). Binnen dit onderzoek wordt specifiek gekeken naar de fases binnen de rechthoek in figuur 1.

Er wordt binnen dit onderzoek verondersteld dat het beleid rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren zich bevindt in de overgang van beleidsvoorbereiding naar beleidsbepaling. Er zijn veel verschillende beleidsinstrumenten en voorstellen om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Er wordt verondersteld dat er nog bepaald moet worden welke beleidsinstrumenten worden uitgevoerd.



Figuur 1 - Beleidscyclus

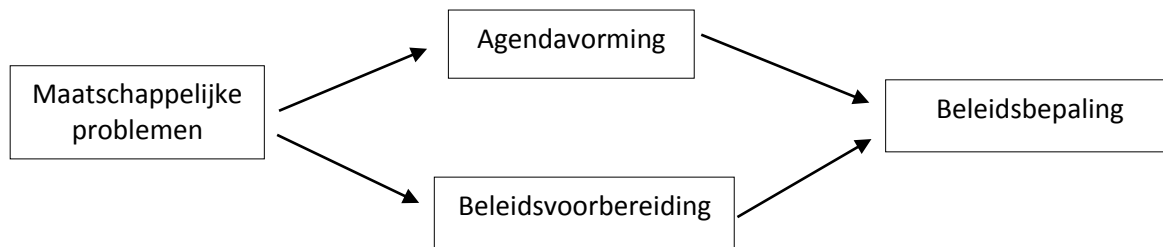
2.1.2 - Institutioneel perspectief

Figuur 1 geeft een simplistische weergave van de beleidscyclus en wordt toegepast binnen het rationele perspectief van beleid. Dit perspectief gaat ervan uit dat individuen rationele beslissingen nemen gebaseerd op weloverwogen keuzes. Het maken van keuzes gaat per fase. Verondersteld wordt dat dit in de empirische werkelijkheid niet helemaal het geval is. Vandaar dat er in dit onderzoek wordt gekeken vanuit het institutioneel perspectief. Het institutioneel perspectief heeft veel overeenkomsten met het rationele perspectief, maar verschilt in de wijze waarop verklaringen voor het beleidsproces worden gemaakt. Het institutioneel perspectief combineert het rationele aspect van beleidvorming met het normatieve aspect van beleidvorming. Volgens de aanhangers van dit perspectief is beleid gebaseerd op traditie die bestaat uit een cluster van geïnstitutionaliseerde regels, normen en waarden. Daarnaast staan de interacties tussen partijen en de zingeving van beleid centraal (Bekkers, 2007 pp: 79). De geïnstitutionaliseerde regels en procedures zorgen voor een padafhankelijkheid die van invloed is op de interacties tussen organisaties en individuen (Bekkers, 2007 pp: 85). Bijvoorbeeld: de regels en procedures die zijn vastgelegd voor een vergadering zorgen ervoor dat de ruimte om keuzes te maken, voor een individu die participeert in de vergadering, enigszins is vastgelegd. Binnen dit perspectief spelen omgangsvormen, normen en waarden, historisch vastgelegde regels en sociale elementen een centrale rol. Organisaties en individuen handelen binnen dit perspectief op basis van geïnstitutionaliseerde regels. De overeenkomst met het rationele perspectief is dat het institutioneel perspectief veronderstelt dat beleid wordt gemaakt op basis van rationele keuzes. Nog een overeenkomst met het rationele perspectief heeft te maken met de beoordeling van beleid. De eerste verklaring binnen beide perspectieven is *logic of consequence*. Hierbij gaat het om het beleid effectief is en de afweging tussen de kosten en baten van beleid. De tweede verklaring binnen het institutioneel perspectief is *logic of appropriateness*. Hierbij gaat het om of beleid passend is. Het beleid is passend wanneer het aansluit op de regels, wetten, procedures, normen en waarden (Bekkers, 2007 pp: 83-84).

Fases en beleidscyclus

De beleidscyclus die figuur 1 weergeeft bestaat uit fases die volgens het rationele perspectief elkaar lineair opvolgen. Het institutioneel perspectief is minder lineair dan het rationele perspectief, omdat

het institutioneel perspectief rekening houdt met het idee dat beleidsvorming binnen een geïstitutionaliseerde en gestructureerde sociale omgeving gebeurt. Binnen het institutioneel perspectief staat sociale interacties centraal. Vandaar dat er wordt verondersteld dat de omgeving dynamisch voor verandering is. Die sociale interactie zorgen voor druk op het systeem en komt tot zijn uiting door agendering van onderwerpen door burgers. De burgers leveren door te agenderen input aan de beleidsbepaling om het beleid te veranderen. Die input bestaat uit belangen. Die belangen bestaan uit meningen, percepties, verwachtingen, wensen en motivaties die worden vertaald met als doel om op de politieke, publieke en beleidsagenda te komen. Doordat het institutioneel perspectief minder lineair is en de gedachte dat sociale interacties, regels, normen en waarden centraal staat wordt de beleidscyclus op de volgende manier gevormd:



Figuur 2 – *Beleidscyclus 2.0*

2.2 - De theoretische oorzaken en oplossingen van discriminatie

Deze paragraaf behandelt wat in de literatuur de meest voorkomende oorzaken en mogelijk oplossingen zijn van arbeidsmarktdiscriminatie van etnische minderheden. De oorzaken en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren zijn aspecten van de fase beleidsvoorbereiding. De oplossingen en oorzaken worden gehaald uit wetenschappelijke studies met het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie. In dit onderzoek worden de termen oorzaken, belemmeringen, barrières en knelpunten gebruikt met de gezamenlijke duiding: oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie.

2.2.1 - Oorzaken

In de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie zijn diverse oorzaken gegeven. In deze alinea worden een aantal van deze oorzaken uiteengezet die worden gebruikt voor het onderzoek. De oorzaken zijn gericht op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Dit wordt ook wel de instroom tot de arbeidsmarkt genoemd.

De oorzaken zijn de knelpunten die hoogopgeleide allochtone jongeren tegenkomen bij deze instroom tot arbeidsmarkt. De oorzaken komen volgens de wetenschappelijke literatuur voor bij de hulpbronnen van hoogopgeleide allochtone jongeren in de vorm van in-en uitsluitingsmechanisme, die de instroom tot arbeidsmarkt belemmeren (Klaver, Mevissen & Odé, 2005; Brief et al., 2000). De knelpunten zijn in twee categorieën verdeeld namelijk: sociale factoren en uitsluitingsmechanisme.

Sociale factoren

Binnen de categorie sociale factoren worden de oorzaken geplaatst die gericht zijn op de kenmerken en vaardigheden van hoogopgeleide allochtone jongeren zelf. Het eerste knelpunt is een gebrekkig netwerk. Hoogopgeleide allochtone jongeren beschikken niet of nauwelijks over een netwerk dat relevant is bij het verkrijgen van een stage of baan (Dagevos & Odé, 1999). Binnen hun sociale omgeving beschikken de hoogopgeleide allochtone jongeren over een beperkt netwerk. In dit netwerk zitten geen contacten die de hoogopgeleide allochtone jongeren verder kunnen helpen.

Het tweede knelpunt is het ontbreken van specifieke soft skills. Soft skills zijn specifieke vaardigheden en eigenschappen die nuttig zijn voor de arbeidsmarkt. Soft skills bestaan uit twee elementen die worden aangeduid als sociaal kapitaal en soft skills in de vorm van arbeidsmarktvaardigheden. Bij het eerste element gaat het om de houding, manier van profileren en sociale vaardigheden van

hoogopgeleide allochtone jongeren. In de wetenschappelijke literatuur wordt gesteld dat op de Nederlandse arbeidsmarkt een bepaalde gedragscode als evident wordt beschouwd. De wetenschappelijke literatuur geeft aan dat hoogopgeleide allochtone jongeren, in vergelijking met hoogopgeleide autochtone jongeren, vaker geen kennis en ervaring hebben met deze gedragscodes (Dagevos, Odé & Pels, 1999; Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Binnen dit element van soft skills gaat het ook om het oriëntatie vermogen van hoogopgeleide allochtone jongeren. Hoogopgeleide allochtone jongeren kiezen vaker voor studies met beperkte baanmogelijkheden, zoals administratieve- en kantoorbanen. Het beeld bij dit soort banen is positief en heeft een bepaalde status. Dit is een hogere status dan bij banen in de industrie of techniek die qua baanperspectief meer bieden (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Bij het tweede element van de soft skills gaat het om arbeidsmarktvaardigheden. Hoogopgeleide allochtone jongeren hebben meer moeite met arbeidsmarktvaardigheden zoals het opbouwen van een degelijk CV. Hoogopgeleide allochtone jongeren beschikken ook minder vaak over vaardigheden die noodzakelijk zijn bij het solliciteren voor een stage of baan. Ook gebruiken hoogopgeleide allochtone jongeren de verkeerde zoekkanalen bij het vinden van een stage of baan. De mismatch tussen de zoekkanalen van hoogopgeleide allochtone jongeren en de wervingskanalen van werkgevers zorgt ervoor dat ze elkaar niet goed kunnen vinden.

De knelpunten binnen de categorie sociale factoren versterken elkaar. Dit maakt het moeilijker voor hoogopgeleide allochtone jongeren om de barrières te overbruggen (Klaver, Mevissen & Odé, 2005). Onderwijsniveau en taalvaardigheid worden niet als oorzaken beschouwd in de wetenschappelijke literatuur voor de doelgroep van dit onderzoek. De doelgroep is namelijk "hoogopgeleide allochtone jongeren" met voldoende kennis van de Nederlandse taal. De factor taalvaardigheid is in dit onderzoek onderdeel van arbeidsmarktvaardigheden.

Uitsluitingsmechanismes

De tweede categorie van oorzaken zijn uitsluitingsmechanismes die voorkomen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het eerste knelpunt aan deze kant van de arbeidsmarkt heeft te maken met directe en indirecte discriminatie (Meerman, 1999; De Beijl, 2000). Een andere benaming hiervoor is bewuste of onbewuste discriminatie. De definitie van discriminatie is wettelijk vastgelegd in Artikel.1 van de Grondwet.

Artikel.1 Grondwet: Iedereen in Nederland behoort gelijk behandeld te worden en een gelijke kans te hebben op werk. Discriminatie op welke grond dan ook is verboden. De Algemene wet gelijke behandeling verbiedt direct en indirect onderscheid op grond van ras. Onder het begrip ras valt: huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

Direct onderscheid is wanneer iemand op basis van ras iemand anders ongelijk behandeld. In dit geval wordt er onderscheid gemaakt op basis van groepsgebonden kenmerken. Dit is verboden tenzij er in de wet een uitzondering is gemaakt, bijvoorbeeld voorkeursbehandeling. Daarnaast is er ook sprake van indirecte discriminatie. Op de arbeidsmarkt is het mogelijk dat bepaalde groepen sollicitanten altijd worden benadeeld op basis van vooroordelen (Brief, et al, 2000). Indirect onderscheid maken is verboden, tenzij het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit betekent dat het stellen van eisen aan een sollicitant noodzakelijk moet zijn voor het vervullen van een functie. Een blanke acteur kan bijvoorbeeld lastig de rol van Nelson Mandela spelen in een toneelstuk. (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Vooroordelen hebben is een vorm van impliciete stereotypering. Stereotypen zijn als volgt *tussen mensen naar de achtergrond verdwijnen. Hierdoor ontstaat een gemiddeld beeld van een persoon, in*

plaats van een individueel, genuanceerd beeld". (Boerlijst & van der Heijden, 1993). Het denken in wij-groepen en zij-groepen is hier een vorm van (Oakes, Haslam & Turner, 1994).

Iedereen gebruikt impliciete stereotyperingen en vooroordelen. Mensen kwalificeren op basis van vooroordelen andere mensen om daar een waardeoordeel aan te koppelen. Wanneer dit op frequente negatieve basis wordt gedaan is er sprake van indirecte discriminatie, wat verboden is (De Beijl, 2000). Het College voor de Rechten van de Mens heeft een literatuuronderzoek uitgevoerd naar stereotypen en discriminatie. In dit literatuuronderzoek is gesteld dat bewuste en onbewuste stereotypen ervoor kunnen zorgen dat werkgevers minder geneigd zijn om leden van benadeelde groepen aan te nemen, dan van bevoorrechte groepen (Bart et al., 1997; Ziegert & Hanges, 2005). Dit komt ook voor indien sprake is van identieke opleiding, werkervaring en motivatie (Andriessen et al., 2010).

gedefinieerd: *"Stereotypen zijn veralgemeniseringen van groepen waarbij individuele verschillen*

De uitsluitingsmechanismen in de vorm van (in)directe discriminatie komen voor aan de werkgeverskant van de arbeidsmarkt. De uitsluitingsmechanismen bevinden zich in het proces van instroom tot de arbeidsmarkt, de poort van de arbeidsmarkt. Personen binnen organisaties, die te maken hebben met het instroom proces, zijn individuen die verantwoordelijk zijn voor de werving en selectie van nieuw personeel. Zij hebben een beroep in de vorm van Human Resource Manager, Personeel en Organisatie medewerker of recruiter. Het eerste knelpunt is dat de personen zelf vooroordelen hebben en daardoor discrimineren zij (in)direct nieuwe sollicitanten (Turner, 1995; Brief et al., 2000). De vooroordelen van de HR manager, P&O medewerker en recruiter zijn gebaseerd op de eigen achtergrond, cultuur, ervaringen en houding van de persoon (Oswald, 2005). Wanneer er tegenover de HR manager een sollicitant zit met een andere achtergrond, mist de HR manager vaak de sensitiviteit om zich in te leven in de beleveniswereld van de sollicitant. Onderzoekers noemen dit: onbekend maakt onbemind (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Het tweede knelpunt is dat de personen die verantwoordelijk zijn voor de werving en selectie vaak geen kennis hebben van de juiste wervingskanalen om hoogopgeleide allochtone jongeren te benaderen. In het onderzoek van Rynes & Boudreau wordt gesteld dat dit komt omdat HR-managers vaak ongetraind zijn (Rynes & Boudreau, 1986). De reeds genoemde mismatch wordt dus ook gefaciliteerd aan de werkgeverskant van de arbeidsmarkt.

Het derde knelpunt is de negatieve beeldvorming over allochtone jongeren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit kan negatieve beeldvorming zijn vanuit de maatschappij of vanuit persoonlijke oordelen. Werkgevers hebben op basis van vermeende kenmerken van het allochtone arbeidsaanbod beelden over de inzetbaarheid van allochtonen binnen de eigen arbeidsorganisatie. Als gevolg hiervan hebben allochtonen sollicitanten minder kans om aan genomen te worden. Vanuit de werkgeverszijde wordt dit risico vermijdend gedrag van werkgevers genoemd (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

De verschillende oorzaken geven weer dat er niet één oorzaak aan te wijzen is voor de arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De oorzaken binnen een categorie zijn sterk met elkaar verbonden, maar beide categorieën oorzaken zijn ook verbonden met elkaar. Er is sprake van een combinatie van oorzaken van het probleem, wat het maatschappelijk vraagstuk rondom arbeidsmarktdiscriminatie juist zo complex maakt. Bij veel verschillende oorzaken horen ook diverse oplossingen. De oplossingen worden in de volgende alinea behandeld.

2.2.2 - Oplossingen

In de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie zijn diverse oplossingen gegeven. Deze oplossingen komen in de praktijk voor in de vorm van specifieke beleidsinstrumenten. In deze alinea zijn een aantal instrumenten uiteengezet die zijn gebruikt voor het onderzoek. De instrumenten zijn verdeeld onder de volgende categorieën: Maatregelen die gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het prikkelen van werkgevers, acties om de beeldvorming te verbeteren en maatregelen die onbedoelde uitsluiting tegengaan (Klaver, Mevissen & Odé, 2005). De laatste categorie die is toegevoegd zijn instrumenten die onder extreme maatregelen vallen.

Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod

De eerste categorie maatregelen richt zich op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van arbeid. De instrumenten zijn gericht op de aanbodzijde en vraagzijde van de arbeidsmarkt. Per instrument is uitgelegd bij welke zijde het wordt ingezet. Het doel van deze instrumenten is om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt van hoogopgeleide allochtone jongeren te verbeteren. In andere woorden het verbeteren van de instroom tot de Nederlandse arbeidsmarkt.

Aan de aanbodzijde zijn dit instrumenten die de soft skills en arbeidsmarktvaardigheden van de jongeren moet vergroten. Door het geven van trainingen, cursussen en voorlichtingen worden de soft skills van de jongeren verbeterd. Dit zorgt ervoor dat de jongeren de mogelijkheid krijgen om zichzelf verder te ontplooiën en goed toegerust in te stromen tot de Nederlandse arbeidsmarkt. kunnen. De trainingen, cursussen en voorlichting zijn gericht op het vergroten van de empowerment van de jongeren, sollicitatietrainingen, hoe een CV wordt opgesteld en het opbouwen van een netwerk.

Aan de vraagzijde zijn de instrumenten gericht op het meer zichtbaar maken van de vacatures. Dit zijn trainingen en cursussen, aan bemiddelaars en HR medewerkers, over verschillende wervingskanalen die effectief zijn in het bereiken van allochtone jongeren.

Het laatste instrument is toepasbaar voor beide zijde van de arbeidsmarkt en heeft als doel om stageplekken en mentorprogramma's tussen het onderwijs, werkgevers en belangengroepen te creëren. Stages en mentorprogramma's zijn in staat om werkgevers en allochtone jongeren met elkaar in contact te brengen (Dagevos, 2003; Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Prikkelen van de werkgevers

De tweede categorie maatregelen zijn maatregelen die werkgevers stimuleren om meer etnische minderheden aan te nemen. Kenmerkend van dit soort instrumenten is dat ze ontworpen zijn vanuit een positieve gedachte en niet dwingend of verplichtend van aard zijn. Het eerste instrument binnen de categorie is een financiële tegemoetkoming voor de werkgever. Een werkgever ontvangt een financiële tegemoetkoming in de vorm van een subsidie wanneer de werkgever actief een bepaalde doelgroep aanneemt. Het tweede instrument is gericht op het belonen van werkgevers. Door een werkgever te belonen voor zijn actief diversiteitsbeleid met een prijs of certificaat kan de werkgever zich op deze manier onderscheiden op de markt.

Het laatste instrument dat werkgevers stimuleert is de werkgevers te laten rapporteren over de geleverde inspanningen om het aandeel allochtone werknemers te vergroten. Door te rapporteren krijgt de werkgever inzicht in de effectiviteit van het gevoerde beleid binnen de organisatie (Zandvliet & De Koning, 2000). Dit kan een bijdrage leveren aan de bewustwording van werkgevers (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Bestrijden van onbedoelde uitsluiting

De derde categorie maatregelen zijn gericht op het bestrijden van onbedoelde uitsluiting binnen het werving- en selectieproces van werkgevers. Het eerste instrument betreft trainingen en voorlichtingen aan HR managers en P&O medewerkers met als doel ze inzicht te geven in de uitsluitingsmechanismen binnen hun systemen. De trainingen en voorlichtingen zorgen ervoor dat de verantwoordelijke personen zich bewust worden van de eigen vooroordelen en uitsluitingsmechanismen tijdens de werving en selectie van allochtone jongeren (Pendry, Driscoll & Field, 2007). Het tweede instrument bestaat ook uit trainingen, cursussen en voorlichtingen aan HR managers en P&O medewerkers. Deze trainingen zijn gericht op het creëren van bewustwording over welke wervingskanalen de HR managers kunnen inschakelen om beter zichtbaar te worden voor allochtone jongeren. Dit instrument lijkt op het instrument in de categorie van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Dit instrument is echter meer gericht op de bewustwording. Het derde instrument om onbedoelde uitsluiting tegen te gaan is het ontwikkelen en implementeren van cultuur-neutrale assessment methodieken, bij werkgevers, tijdens de werving en selectieprocedure. Het systematisch verwerken van deze methodieken in de

werkwijze moet uitsluiting in het werving- en selectieproces voorkomen (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Verbeteren van de beeldvorming

De vierde categorie maatregelen heeft als doel de negatieve beeldvorming over bepaalde doelgroepen te verminderen. De instrumenten binnen deze categorie beogen meer bewustwording te creëren over de gevolgen van arbeidsmarktdiscriminatie en om de negatieve beeldvorming over bepaalde doelgroepen weg te nemen. Het creëren van bewustwording is ook gericht op de positieve benadering van diversiteit.

Het eerste instrument is het implementeren van diversiteitsbeleid binnen organisaties. Dit type beleid zorgt ervoor dat er wordt nagedacht over het thema en dat het een bijdrage levert aan de bewustwording van werkgevers (Dagevos, 2003). Diversiteitsbeleid wordt in iedere organisatie anders ingericht. Binnen dit onderzoek is er specifiek gekeken naar de percepties over de Charter Diversiteit. Dit is opgesteld door het team Diversiteit in Bedrijf. De charter stimuleert de diversiteit en inclusie op de werkvloer in bedrijven en organisaties. Dit moet bijdrage aan positieve resultaten voor de werkgevers. Het is de verantwoordelijkheid van werkgevers om een evenwichtiger personeelssamenstelling op alle niveaus, respect, tolerantie en eerlijke kansen te realiseren. De kenmerken van een inclusieve cultuur binnen het bedrijf of de organisatie. Werkgevers die deze charter vrijwillig ondertekenen nemen diversiteit hoog in vaandel, zien het als een meerwaarde en stellen doelstellingen op om dit daadwerkelijk te bereiken (Diversiteit in Bedrijf, 2015). Het tweede instrument binnen deze categorie is het actief inzetten van rolmodellen. Dit zijn rolmodellen die gericht zijn op de hoogopgeleide allochtone jongeren. Zij dienen als voorbeeld voor allochtone jongeren om te laten zien dat het mogelijk is om succesvol te zijn ondanks een sociaal economische zwakke achtergrond. De rolmodellen worden ook ingezet om te fungeren als ambassadeur voor de doelgroep. Zij zijn de “best practices” en voorbeelden voor werkgevers om te laten zien dat hoogopgeleide allochtone jongeren talent en arbeidspotentie in zich hebben. Door uitsluiting loopt de werkgever nieuw talent en arbeidspotentie mis (Klaver, Mevissen & Odé, 2005).

Extreme maatregelen

De vijfde categorie instrumenten bestaat uit extreme maatregelen. Kenmerkend voor deze instrumenten is dat ze hard en verplichtend zijn. Daarnaast gaan ze uit van een negatieve benadering om discriminatie aan te pakken. Het eerste instrument is het instellen van quota voor bedrijven. Bij het instellen van quota wordt een bedrijf opgelegd dat een bepaald percentage van het personeelsbestand van allochtone afkomst moet zijn. De Wet SAMEN was een middel om werkgevers met meer dan 35 personen te verplichten om personeelsregistratie bij te houden en op te nemen in het jaarverslag (Pieterman, 1999; Zandvliet & de Koning, 2000).

Het tweede instrument is het namen en shamen van bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie. Wanneer een bedrijf zich schuldig maakt aan discriminatie wordt dit openbaar gemaakt. Dit zorgt ervoor dat een bedrijf te maken krijgt met negatieve beeldvorming. Het doel van dit instrument is dat het organisaties afschrikt om te discrimineren. Het derde instrument is een variant van naming en shaming is het publiceren van een “blacklist”. Dit instrument streeft hetzelfde doel na als naming en shaming. Het vierde instrument is verplicht stellen van anoniem solliciteren voor organisaties. Dit instrument heeft als doel dat iedere sollicitant een gelijke kans krijgt in de eerste rond van het werving- en selectieproces. Bij anoniem solliciteren, wordt de nationaliteit, afkomst, naam, geslacht en leeftijd niet op de sollicitatiebrief gezet (Voncken & Westendorp, 2007). McManus en Richards concluderen in hun onderzoek dat het verwijderen van namen uit een sollicitatie een mogelijke oplossing is (McManus et al., 1995); Bart et al., 1997). De Meijer geeft in het onderzoek aan dat anoniem solliciteren een mogelijkheid biedt om de eerste bias van het selectieproces te overwinnen (De Meijer, 2006; Cook, 2004).

Het vijfde instrument is de bewuste keuze om geen besluit tenemen om arbeidsdiscriminatie te bestrijden. Dit instrument wordt in de volgende paragraaf verder uiteengezet.

In deze paragraaf is er een overzicht gegeven van de mogelijke oorzaken en oplossingen, die in de wetenschappelijke literatuur worden gegeven, om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden. De instrumenten die zijn gegeven als oplossing worden in de literatuur als effectief beschouwd.

2.3 - Theorieën over agendavorming

Figuur 1 geeft weer dat de fase agendavorming voor de fase beleidsbepaling komt. Deze paragraaf behandelt een aantal theorieën over agendavorming. Nu dat verschillende oorzaken en oplossingen van arbeidsdiscriminatie uiteen zijn gezet is het relevant om te onderzoeken hoe draagvlak voor specifieke oplossingen wordt gecreëerd. Namelijk voordat de oplossingen worden uitgevoerd in de praktijk hebben ze bepaalde mate van draagvlak nodig. Het creëren van aandacht, acceptatie en draagvlak zijn onderdelen van agendavorming. Om aandacht te creëren worden diverse strategieën in de theorieën over agendavorming gegeven. Voordat de strategieën worden gegeven, wordt eerst het agendavormingsproces aan de hand van verschillende theorieën uiteengezet. Inzicht in het agendavormingsproces verheldert het gebruik van bepaalde strategieën.

De eerste agendavorming theorie die is behandeld is het stromenmodel van Kingdon. De tweede theorie is het barrièremodel van Cobb, Ross en Elder. De derde theorie is de Punctuated Equilibrium Theory van Baumgartner en Jones. De paragraaf wordt afgesloten met een gezamenlijk overzicht van de agendavorming strategieën die in de verschillende theorieën voorkomen.

De begrippen aandacht, acceptatie en draagvlak worden in de theorieën over agendavorming vaak gebruikt. Draagvlak houdt in dat een voorstel gesteund wordt door meerdere actoren. Aandacht betekent de mate van interesse in een voorstel. Acceptatie heeft overeenkomsten met draagvlak, maar is er meer op gericht dat een organisatie bepaald beleid accepteert. De organisatie hoeft niet per se voorstander te zijn van het beleid, maar is ook geen tegenstander. De mate van draagvlak wordt bepaald door factoren aandacht en acceptatie van beleid.

2.3.1 - Stromenmodel

In deze alinea is het stromenmodel of *Multiple Stream Approach* van John Kingdon uiteengezet. Eerst wordt de algemene benadering van het model behandeld en wordt beargumenteerd waarom dit model is gekozen voor het onderzoek. Vervolgens worden de kenmerkende assumpties en aspecten van het model uiteengezet. Daarna zal het stromenmodel worden uitgelegd aan de hand van de drie stromen en structurele elementen van het model. Nadat het stromenmodel is uitgelegd wordt de alinea afgesloten met een overzicht van de agendavorming strategieën binnen het stromenmodel.

Algemene benadering

Het stromenmodel is een framework dat verklaart hoe beleid wordt gemaakt door de beleidsmakers onder condities van ambiguïteit. Ambiguïteit houdt in dat er op verschillende manieren naar een situatie kan worden gekeken. Het geeft inzichten in de dynamieken van het gehele beleidsproces (agendavorming, besluitvorming en implementatie) (Kingdon, 1994). Drie stromen zijn geïdentificeerd in het beleidssysteem: problemen, beleid en politiek. De stromen worden samengevoegd door *policy entrepreneurs* die hiervoor diverse strategieën gebruiken. Door de samenvoeging op een specifiek moment ontstaat er een *policy window*. De combinatie van alle drie de stromen in één pakket vergroot de kans dat beleidsmakers aandacht hebben voor een onderwerp. Wanneer zij dit onderwerp in beschouwing nemen wordt de kans groter dat zij er beleid voor maken (Kingdon, 1995).

Assumpties

Nu dat het duidelijk is dat beleid wordt gemaakt door de samenvoeging van verschillende stromen onder condities van ambiguïteit worden de volgende assumpties van het stromenmodel uiteengezet. De assumpties zijn van belang om in acht te nemen wanneer het stromenmodel wordt toegepast.

De eerste assumptie in het model is: Individuele aandacht of verwerking daarvan is serieel. Systematische aandacht of verwerking is parallel. Individuen hebben te maken met *bounded rationality*. Dit houdt in dat individuen zich slechts kunnen focussen op één of enkele onderwerpen, omdat ze hier cognitief in beperkt worden. Zij moeten een keuze maken hoe ze de aandacht verdelen over onderwerpen. Organisaties, zoals verschillende departementen kunnen meerdere onderwerpen tegelijk behandelen. Daar hebben de departementen de capaciteit voor. Het is voor de departementen mogelijk om onderwerpen te verdelen over verschillende afdelingen en op deze manier onderwerpen parallel aan elkaar te behandelen.

De tweede assumptie stelt dat beleidsmakers handelen onder significante tijdsdruk. Dit betekent dat beleidsmakers een beperkt aantal alternatieven hebben en beslissingen moeten nemen in beperkte tijd. Tijd is een uniek en beperkt middel. Beleidsmakers hechten veel waarden aan efficiënt tijd-management. De derde assumptie van het model stelt dat de verschillende stromen onafhankelijk van elkaar zijn.

Aspecten van het stromenmodel

Nu de kern en de assumpties van het stromenmodel bekend zijn zal er dieper op het model worden ingegaan. Het stromenmodel bestaat uit vijf structurele elementen waarvan drie stromen zijn. Dit zijn de probleemstroom, de politiekstroom en de beleidsstroom. De andere elementen van het stromenmodel zijn de *policy window* en *policy entrepreneurs*. De vijf elementen worden hieronder per element behandeld.

Probleemstroom:

Het eerste element van het stromenmodel is de probleemstroom. Deze stroom bestaat uit verschillende aspecten die beleidsmakers en burgers opgelost willen hebben. De aspecten van een probleem bestaan uit: indicatoren, focusing events en feedback op het beleid. De indicatoren van een probleem worden gebruikt door de beleidsmakers om het bestaan van het probleem, de omvang en de variëteit van het probleem vast te stellen. Een indicator van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren is bijvoorbeeld het jeugdwerkloosheidcijfer van de doelgroep.

Het tweede aspect zijn *focusing events*. Dit zijn bijvoorbeeld schandalen die aan het licht komen in de media. *Focusing events* trekken de aandacht voor het probleem. De indicatoren van een probleem en de *focusing events* zorgen ervoor dat de aandacht wordt gericht op bepaalde dimensies van het probleem (Jones, 1994). Aandacht wordt vastgesteld door de media en entrepreneurs. Het derde aspect is feedback op het beleid. Feedback op voorgaande programma's geeft inzicht in wat werkt van het programma en wat niet goed werkt.

Het verdelen van de aandacht heeft veel invloed in de probleemstroom. Zo kan er sprake zijn van een *problem-overload* binnen de probleemstroom. Dit komt voor wanneer beleidsmakers zich bezighouden met veel problemen. Dit heeft een negatief effect op de benutting van informatie, maar heeft een positief effect op het vermogen om de problemen te rangschikken qua urgentie op de agenda. De tweede factor van aandacht is dat beleidsmakers worden afgerekend op hun prestaties. Beleidsmakers zijn daardoor geneigd om problemen op te pakken die makkelijker op te lossen zijn in plaats van de problemen aan te pakken die relevanter zijn. Als laatste hebben problemen een interpretatief element. Niet alle problemen worden als probleem gezien door beleidsmakers (Kingdon, 1995).

Beleidsstroom:

Het tweede element is de beleidsstroom. De beleidsstroom bevat een mix van oplossingen die met elkaar in strijd zijn om acceptatie te winnen in de beleidsnetwerken. De oplossingen zijn bedacht door deskundigen, specialisten in wetenschappelijke artikelen of discussies. Sommige oplossingen verdwijnen, worden aangepast of komen ongeschonden door het proces heen. De oplossingen moeten voldoen aan de volgende criteria: de technische haalbaarheid van de oplossing, waarde acceptatie en

de geschiktheid van middelen. Oplossingen die niet haalbaar zijn, te duur of niet voldoen aan de heersende normen en waarden hebben een geringe kans op acceptatie.

Binnen die beleidsnetwerken is het niveau van integratie van belang. Hoe snel ontwikkelen voorstellen zich en hoe snel worden ze dominant? Integratie refereert naar de relaties tussen participanten en variëren in grootte, functie, capaciteit en toegang tot het netwerk.

Gebaseerd op deze dimensies kunnen netwerken gezien worden als hoog of laag geïntegreerd. Lager geïntegreerde netwerken zijn groter in grootte en hebben een competitieve functie, lager administratieve capaciteit en minder beperkte toegang. Hogere geïntegreerde netwerken zijn kleiner in grootte en hebben een consensuele modus, hogere capaciteit en meer beperkte toegang (Kingdon, 1995).

Politieke stroom:

Het derde element is de politieke stroom. Deze stroom bestaat uit drie elementen. De nationale gemoedstoestand, campagne van actiegroepen en het administratief/wettelijk proces. De nationale gemoedstoestand kan van tijd tot tijd veranderen. Men kan deze verandering zien door bijvoorbeeld opinie peilingen. Op basis daarvan kunnen politici handelen om bepaalde onderwerpen op de agenda te krijgen of juist in de doofpot stoppen. Politici zien de steun of tegenstand van belangengroepen als indicatoren van consensus of onenigheid van het grotere publiek. Het administratief/wettelijk proces heeft vaak ingrijpende invloed op de agenda. Bijvoorbeeld de situatie na verkiezingen waarbij een nieuwe regering wordt gevormd.

Policy windows:

Het vierde element: *policy windows*. Agendavorming en het maken van beleid gebeurt binnen de *policy windows*, die worden geopend op het moment dat de drie stromen worden samengevoegd.

Policy windows zijn van korte duur en zijn (on)voorspelbaar. Wanneer een *policy window* geopend is proberen de actoren aandacht te creëren voor hun specifieke problemen of oplossingen (Kingdon, 1995). Het is ook mogelijk dat *policy windows* worden geopend na een ingrijpende gebeurtenis. Een voorbeeld zijn de aanslagen op Charlie Hebdo begin 2015. Terrorismebestrijding stond bovenaan de agenda van de Europese landen na deze gebeurtenis.

Policy entrepreneurs:

Het laatste element van het stromenmodel bestaat uit de *policy entrepreneurs*. Het doel van de *policy entrepreneurs* is het bij elkaar brengen van de drie stromen in het voordeel van hun belangen. Wanneer *policy windows* openen, grijpen de *policy entrepreneurs* meteen de kans om actie te ondernemen. De meest succesvolle *policy entrepreneurs* zijn diegenen met een grote toegang tot de beleidsmakers. *Policy entrepreneurs* met meer bronnen (geld, energie) om hun voorstellen door te drukken hebben een grotere kans op succes. Ten slotte gebruiken *policy entrepreneurs* manipulerende strategieën om hun doel te bereiken. (Kingdon, 1995).

Strategieën

In het vorige stuk is duidelijk geworden dat de *policy entrepreneurs* strategieën toepassen om de stromen bij elkaar te brengen in hun voordeel. Ook is vastgesteld dat het verdelen van aandacht belangrijk is binnen het stromenmodel. In deze alinea worden de verschillende strategieën uiteengezet. Het stromenmodel geeft antwoord op drie vragen om de strategieën uiteen te zetten: hoe is de aandacht verdeeld, hoe gaat de zoektocht naar oplossingen en hoe wordt de selectie gemaakt? Per vraag worden de strategieën uiteengezet.

Aandacht:

Doordat beleidsmakers te maken hebben met *bounded rationality* is aandacht schaars en moet het verdeeld worden. De verdeling komt tot stand door de institutionele structuur en de symbolen die worden gebruikt om aandacht te verkrijgen. De institutionele structuur houdt in dat het systeem is

georganiseerd in subsystemen die werken als filters. Waar mensen aandacht aan geven is gedeeltelijk afhankelijk van de structuur van kansen die aandacht creëren. Rationele keuzetheorie gaat er vanuit dat beleidsmakers eerst aandacht hebben voor problemen en daarna beleid ontwikkelen om ze op te lossen. Aandacht wordt beïnvloed door de symbolen die gebruikt zijn om aandacht te creëren. *Policy entrepreneurs* spelen hier een rol in. Symbolen hebben een emotionele en cognitieve functie. *High-order symbolen* zijn symbolen die gelden voor de gehele gemeenschap. Deze symbolen hebben meer kans om van invloed te zijn, meer uniformiteit van betekenis over individuen en langere levensduur van aandacht.

Conditie van ambigüiteit faciliteren politieke manipulatie door symbolische politiek. De kansen om probleem, beleid en politieke stromen succesvol te koppelen zijn groter wanneer *policy entrepreneurs high-order symbolen* aan de voorstellen koppelen. Op deze manier bereiken ze meer mensen, verkrijgen ze een sterke emotionele reactie en doen ze meer moeite om uit te leggen waar het voorstel precies over gaat (Kingdon, 1995).

Zoektocht:

De zoektocht naar oplossingen en de beschikbaarheid van oplossingen is sterk verbonden aan het concept *slack*. Organisaties zetten (on)bewust bronnen en tijd opzij om te zoeken naar innovatieve ideeën. De zoektocht is beïnvloed door de structuur van beleidsnetwerken (Kingdon, 1995). Bij het selecteren van onderwerpen die op de agenda kunnen komen is er een rol weggelegd voor de *policy entrepreneurs*. De *policy entrepreneurs* proberen de stromen samen te voegen door het gebruiken van manipulerende strategieën en vaardigheden. Deze strategieën omvatten *framing*, *affect priming*, *salami tactics* en symbolen. Framing is het beïnvloeden van de probleem presentatie van mensen. Ze zien de presentatie als winst of als verlies. Verlies heeft meer effect omdat verlies langer blijft hangen dan winst. Manipulatie gaat verbaal via taal, maar ook door emotie. Het opwekken van emoties zorgt ervoor dat sociale processen in beweging worden gezet. Zo heeft de nationale gemoedstoestand invloed op het gedrag van politici. Symbolen hebben affectieve en cognitieve dimensies omdat ze emoties oproepen en ook duidelijke, maar versimpelde berichten overbrengen (Kingdon, 1995; Elder & Cobb, 1983).

Selectie:

Policy entrepreneurs die op een hoog niveau opereren maken gebruik van de strategie *salami tactics*. Wanneer een *policy entrepreneur* een oplossing heeft dan wordt er verwacht dat de *policy entrepreneur* een visie heeft over de gewenste uitkomst. Het is mogelijk dat de *policy entrepreneur* er vrijwel zeker van is dat zijn oplossing in zijn geheel niet geaccepteerd wordt en daarom niet wordt uitgevoerd. De *policy entrepreneur* verdeelt de presentatie van de oplossing in afzonderlijke onderdelen om een afwijzing te voorkomen. De *policy entrepreneur* probeert op deze manier acceptatie voor de kleinere onderdelen te krijgen. Dit zorgt ervoor dat de oplossing in zijn geheel na alle kleine stappen wordt geaccepteerd. Het hebben van succes, dat wil zeggen dat de oplossing is geselecteerd, is niet alleen gebaseerd op de functie van perceptie. Van belang zijn ook de vaardigheden van de *policy entrepreneurs*, de beschikbare bronnen en toegang. *Policy entrepreneurs* die bereid zijn meer tijd en energie te steken in het lobbyen van politici en het doordrukken van hun projecten hebben meer kans op succes. Degenen met toegang tot het centrum van de macht hebben een grotere kans van slagen. De kans op succes is ten eerste groter wanneer alle drie de stromen worden gekoppeld. Ten tweede is het succes afhankelijk van het type *window* dat opent. Ten derde de vaardigheden, bronnen en toegang die *policy entrepreneurs* hebben om aandacht te vragen (Kingdon, 1995).

In deze alinea is de kern van het stromenmodel uiteengezet. Het stromenmodel bestaat uit drie stromen namelijk: de probleemstroom, de beleidsstroom en de politieke stroom. De twee andere elementen van het stromenmodel zijn *policy windows* en *policy entrepreneurs*. De *policy entrepreneurs* proberen de drie stromen samen te voegen waardoor een *policy window* ontstaat. Hiervoor gebruiken zij de volgende strategieën: *high-end symbolen*, *framing*, *affect-priming*, *salami-tactics* en manipulatie.

2.3.2 - Barrièremodel

In deze alinea komt het barrièremodel van Cobb, Ross en Elder aan de orde. Het barrièremodel is gekozen omdat het model het agendavormingsproces op een praktische manier uiteenzet. Dit proces wordt in deze alinea behandeld. Eerst is de kern van het barrièremodel toegelicht. Cobb, Ross en Elder hebben in het barrièremodel drie verschillende modellen ontworpen. Vervolgens is per model het agendavorming proces uiteengezet. Daarnaast zijn er per model de beschikbare strategieën uiteengezet.

Algemene benadering

Het model stelt dat een organisatie per fase in het agendavormingsproces een barrière moet overwinnen. Wanneer een organisatie een barrière overwint is de organisatie in staat om zijn belangen verder te laten doordringen in het agendavormingsproces. Het uiteindelijke doel van de organisatie is om de belangen zo hoog mogelijk op de agenda te krijgen. Met het volgende voorbeeld illustreren de auteurs het belang van agendavorming:

Dr. Martin Luther King Jr. once said, 'I have a dream', but today he is history. Black Students today will not come to you and say, 'we have a dream'. They say: We have an agenda. At the top of our agenda is an end to racism and its immediate manifestation, white skin privilege (Cobb & Elder, 1971).

Deze illustratie is ook mogelijk voor het maatschappelijk vraagstuk arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Hoogopgeleide allochtone jongeren, belangenorganisaties en andere partijen hebben een doel. Dit doel is het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie en dit doel staat bovenaan hun agenda. De participatie van verschillende groepen in het beleidsvormingsproces is een essentieel kenmerk van het maken van beleid. De strijd tussen de verschillende groepen is typerend voor het barrière model. De participatie van verschillende groepen uit zich in handelingen die de agenda beïnvloeden. Cobb, Ross en Elder geven twee agenda's:

De eerste is de publieke agenda. De publieke agenda bestaat uit onderwerpen waar veel publieke interesse en aandacht voor is. De onderwerpen zijn ook zichtbaar voor een groot publiek en worden gezien als gegronde zorgen voor de overheid. De tweede is de formele agenda. De formele agenda bestaat uit een lijst van onderwerpen die beleidsmakers in beschouwing nemen (Cobb & Ross, 1976). De publieke agenda is niet per se een landelijke agenda in de vorm van de gehele samenleving. Iedere lokale gemeenschap of organisatie heeft een publieke agenda. Dit betekent dat er een overlap is tussen de publieke agenda's op verschillende niveaus (Cobb & Ross, 1976).

Het barrièremodel werd gekenmerkt door de strijd tussen groepen. De karakteristieken van een groep zijn haar belangen en middelen. De verschillende karakteristieken van groepen zorgt ervoor dat deze op diverse manieren hun onderwerpen op de agenda proberen te krijgen. Het proces om een onderwerp van de publieke agenda naar de formele agenda te brengen verloopt niet altijd lineair. Daarom is het proces onderverdeeld in vier fases die vorm geven aan het proces. De fases zijn: Initiatief, specificatie, uitbreiding en entree (Cobb & Ross, 1976).

Op basis van de fases hebben Cobb en Ross drie modellen ontwikkeld. In de volgende alinea's zijn de modellen uiteengezet aan de hand van de vier fases en de strategieën die worden gebruikt om de barrières te overwinnen.

2.3.2.1 - Outside Initiative Model (OIM)

In de algemene benadering is gesteld dat de participatie van groepen in het beleidsvormingsproces centraal staat. Het OIM geeft de situatie weer waarin een groep buiten de overheidsstructuur haar ongenoegen uit. De ontevreden groep probeert de aandacht voor haar onderwerp te vergroten door dit onderwerp te verspreiden onder andere groepen in de populatie. Het doel is om een plek te bemachtigen op de agenda door voldoende druk uit te oefenen op de beleidsmakers om het

onderwerp op de formele agenda te forceren (Cobb & Ross, 1976). De ontevreden groep wil het huidige beleid veranderen en dit proces verloopt in fases.

Fases

Het proces van agendavorming verloopt binnen het barrièremodel in fases. Iedere fase is eveneens een barrière. De vier fases zijn: initiatief, specificatie, uitbreidingsfase en de entreefase. De fases zijn per stuk uiteengezet. De fases worden geïllustreerd met het voorbeeld van afnemende koopkracht van ouderen.

Initiatief:

Dit is de eerste fase van het model. Binnen de initiatieffase vindt het formuleren van onderwerpen in algemene termen plaats door een groep buiten de overheid. Bijvoorbeeld dat ouderen in Nederland klagen over de afnemende koopkracht. De mate van organiserend vermogen, ervaring en succes in het formuleren van een klacht bepaalt de zichtbaarheid van de groep.

Specificatie:

Dit is de tweede fase van het model. Algemene klachten worden vertaald naar specifiekere klachten die onderling kunnen verschillen. Het is mogelijk dat leden van een groep zich niet meer kunnen identificeren met de specifiek geformuleerde klacht. Bijvoorbeeld de verschillende redenen waarom de koopkracht daalt voor ouderen. Dit kan bijvoorbeeld komen door de AOW of door de pensioenen. De specifieke klachten kunnen meerdere bronnen hebben. De bronnen zijn andere groepen die dezelfde klachten hebben, maar zich hier niet van bewust zijn. (Cobb & Ross, 1976).

Uitbreidingsfase:

Om succesvol te zijn, in het onderwerp op de agenda te krijgen, moet de ontevreden groep voldoende druk of interesse creëren om aandacht te krijgen van de beleidsmakers. Dit kan door het onderwerp uit te breiden naar andere groepen. De groep ouderen breidt het onderwerp uit naar andere groepen in de samenleving waar de koopkracht ook daalt. Dit is de *uitbreidingsfase* (Cobb & Ross, 1976). Bij de uitbreidingsfase kan het voorkomen dat de eerste groep de controle verliest over het proces aan een andere groep en zo naar de achtergrond verplaatst. De tweede groep beschikt over meer middelen of leden waardoor de groep machtiger is dan de eerste groep. De groep ouderen verliest de controle over het proces aan een belangenorganisatie die opkomt voor alle uitkeringsgerechtigde waarbij de koopkracht daalt. Bij succes in het uitbreiden van het onderwerp is het mogelijk dat het onderwerp op de publieke agenda wordt geplaatst. Een relatief grote groep mensen is dan bekend en betrokken bij het onderwerp.

Entreefase:

De verschuiving van het onderwerp van de publieke agenda naar de formele agenda is de entreefase en is de laatste fase van het proces. Na de verschuiving nemen de beleidsmakers het onderwerp in beschouwing (Cobb & Ross, 1976). De beleidsmakers zien de urgentie van het onderwerp van de ouderen en daarom plaatsen zij dit op de formele agenda. Dit gebeurt meestal niet automatisch en het is mogelijk dat er een lange periode tussen de verschuiving van de publieke agenda naar de formele agenda zit. Ook is het mogelijk dat de beleidsmakers een besluit nemen om geen besluit te nemen. Dit is *non-decisionmaking* (Bachrach & Baratz, 1962; Cobb & Elder, 1971). Het onderwerp van de ouderen staat hoog op de publieke agenda maar er is een besluit genomen om het onderwerp niet op de formele agenda te zetten.

Dit zijn de vier fases van het agendavormingsproces. De groep ouderen is als illustratie gebruikt om de fases uiteen te zetten. Er zijn veel verschillende groepen binnen dit proces die allemaal een bepaalde rol vervullen. Dit is in het volgende stuk behandeld.

Groepen

In het vorige stuk zijn de verschillende fases uiteengezet. In het volledige proces binnen het barrièremodel komen verschillende groepen aanbod. Cobb & Ross maken onderscheid tussen vier groepen. De groepen zijn apart behandeld en zijn toegelicht met het voorbeeld van de dalende koopkracht van ouderen.

Identificatiegroep:

De eerste groep is de identificatiegroep. Dit is de groep die zich als eerste mobiliseert en een sterke verbintenis heeft met de kwestie. In het voorbeeld zijn die de ouderen zelf die te maken hebben met een dalende koopkracht. De identificatiegroep beschikt meestal niet over de adequate middelen of over genoeg leden. Daarom is uitbreiding naar andere groepen noodzakelijk.

Attentiegroepen

De tweede groep betreft attentiegroepen. Dit zijn groepen die vroeg bekend zijn met het onderwerp en zich snel kunnen mobiliseren, wanneer het onderwerp zich in de publieke sferen bevindt. Dit zijn bijvoorbeeld ouderenorganisaties die opkomen voor de belangen van ouderen. Het verschil met de identificatie groep is dat de attentiegroep afhankelijk is van het onderwerp. Bijvoorbeeld single-issue partijen en belangenorganisaties. De attentiegroepen zijn in staat om meer publiek interesse en aandacht te creëren voor het onderwerp (Cobb & Ross, 1976). Attentiegroepen proberen nieuwe participanten bij het onderwerp te betrekken. Dit maakt het mogelijk dat het onderwerp binnen meer arena's en op verschillende locaties aandacht krijgt. Aandacht maakt het mogelijk dat het onderwerp op de formele agenda wordt geplaatst. Vaak is een extra uitbreiding nodig.

Massapubliek

Die extra uitbreiding is gericht op het massapubliek. Binnen het massapubliek is er een onderscheid tussen het aandachtige publiek en het algemene publiek. Het aandachtige publiek is kleiner en meer geïnformeerd. Het algemene publiek heeft voor korte duur interesse in het onderwerp. Het algemene publiek is bijvoorbeeld geïnteresseerd in het onderwerp, wanneer een rapport over dalende koopkracht van ouderen is gepubliceerd. Dit rapport zorgt voor ophef waardoor aandacht wordt gecreëerd. Uitbreiding naar het massapubliek is vaak nodig om het onderwerp op de formele agenda te krijgen (Cobb & Ross, 1976).

Strategieën

In de vorige alinea's is gesteld dat fases eveneens barrières zijn. Groepen moeten die barrières overwinnen om verder te komen in het agendavormingsproces. Hiervoor gebruiken de groepen verschillende strategieën om het onderwerp door de verschillende fases te laten gaan. De strategieën worden gebruikt in de uitbreidingsfase en entreefase in het proces. De strategieën worden per fase uiteengezet. Maar eerst worden de aspecten van een succesvolle uitbreiding behandeld.

Succesvolle uitbreiding:

Het behalen van succesvolle uitbreiding heeft twee aspecten. Ten eerste de eigenschappen van het onderwerp. De eigenschappen vergroten de kans dat het onderwerp zich uitbreidt naar een bredere doelgroep. De eigenschappen zijn: ambitie, sociale significantie en langere tijdelijke relevantie. 'Oudere onderwerpen' domineren vaak een agenda, omdat de tijdcapaciteit van de beleidsmakers beperkt is. Het is daarom moeilijk om nieuwe zaken direct op de formele agenda te plaatsen. Onderwerpen, die minder technisch zijn en minder alternatieven hebben, hebben een grotere kans om op de formele agenda te komen. Minder alternatieven houdt in dat het aantal alternatieve onderwerpen wat de beleidsmakers in beschouwing nemen beperkt is. Daarnaast hebben onderwerpen te maken met *mobilization of bias* (Cobb & Ross, 1976; Cobb & Elder, 1971). *Mobilization of bias* houdt in dat sommige onderwerpen politiek worden gemaakt en andere onderwerpen niet. Het tweede aspect betreft de financiële en materiele middelen die een groep tot beschikking heeft.

De middelen zijn: energie, tijd en toewijding die de leden voor het onderwerp over hebben. Aan het agendavormingsproces zijn financiële kosten verbonden. De groep moet deze kosten overkomen om hun onderwerp op de agenda te krijgen.

Uitbreiding strategieën:

Het proces van een succesvolle uitbreiding is afhankelijk van de eigenschappen van het onderwerp en de middelen die een groep tot zijn beschikking heeft. In de uitbreidingsfase gebruiken de groepen strategieën om het onderwerp uit te breiden naar een groter publiek. De eerste strategie is het gebruiken van emotioneel geladen symbolen. Het koppelen van emotioneel geladen symbolen aan een onderwerp heeft als doel om meer publieke aandacht te creëren voor het onderwerp. De emotioneel geladen symbolen moeten breed geaccepteerd zijn binnen een samenleving. Beleidsbeeldvorming speelt een rol in het proces om het onderwerp in de schijnwerpers te zetten. De tweede strategie is het inzetten van een platform om aandacht te creëren voor het onderwerp. De middelen van een groep worden aangewend om de media in te schakelen of door te demonstreren (Cobb & Elder, 1971). De strategieën hebben als doel om meer publiek interesse en aandacht te creëren voor een onderwerp, waardoor het wordt uitgebreid naar een bredere groep.

Standaard strategieën

De tweede fase waar strategieën worden toegepast is de verschuiving van de publieke agenda naar de formele agenda (Cobb & Ross, 1976). Cobb en Ross stellen dat de strategieën in beide fases kunnen worden toegepast. Zij hebben vier standaard strategieën geformuleerd. De standaard strategieën zijn: door geweld en dreigen tot geweld, institutionele sancties, zoals het onthouden van stemmen, geld of werk, werken via lobbyisten, politieke partijen en belangen groepen en directe toegang. Lobbyisten en politieke partijen hebben de rol om het onderwerp te vertalen naar een agendapunt.

De strategieën die worden gekozen hangen af van de positie van de groep in de samenleving, hoe belangrijk de kwestie is, de periode dat de kwestie op de publieke agenda heeft gestaan en de inschatting van de groep op de kans dat het onderwerp op de formele agenda kan komen (Cobb & Ross, 1976; Cobb & Elder, 1971). Bijvoorbeeld de positie van een groep is geïsoleerd, het onderwerp staat lang op de publieke agenda en de kans is klein dat de overheid het onderwerp in beschouwing gaat nemen. Dan is de kans groter dat er geweld in combinatie met institutionele sancties wordt gebruikt (Cobb & Ross, 1976).

In deze alinea is het Outside Initiative Model uiteengezet. De verschillende fases, groepen en strategieën van het barrièremodel zijn uiteengezet. In de volgende alinea wordt het Mobilization Model uiteengezet die een andere algemene benadering heeft dan het OIM.

2.3.2.2 - Mobilization Model

De Mobilization Model geeft de situatie weer waar de beleidsmakers het geformuleerde beleid proberen te verschuiven van de formele agenda naar de publieke agenda. Het doel is om meer draagvlak te creëren voor het beleid door aandacht te creëren bij het publiek. Dit moet een bijdrage leveren aan de implementatie van het beleid (Cobb & Ross, 1976). Het agendavormingsproces is per fase uiteengezet en de alinea wordt afgesloten met de strategieën die worden gebruikt.

Fases

De fases in het Mobilization Model zijn hetzelfde als in OIM. De vier fases zijn: initiatief, specificatie, uitbreidingsfase en de entreefase. De fases zijn per stuk uiteengezet beredeneerd vanuit de beleidsmaker.

Initiatief fase:

In de initiatieffase introduceert de beleidsmaker het nieuwe beleid. Het nieuwe beleid wordt direct op de formele agenda geplaatst. De bekendmaking is eveneens het formele einde van het

besluitvormingsproces. Er is sprake van weinig publieke interesse en aandacht voor het nieuwe beleid (Cobb & Ross, 1976).

Specificatie fase:

Na de bekendmaking van het nieuwe beleid zijn er een paar concrete details bekend. In de specificatiefase wordt het nieuwe beleid meer gespecificeerd met als doel om meer duidelijkheid te verschaffen. Door te specificeren van het nieuwe beleid wordt geprobeerd draagvlak voor en acceptatie van het nieuwe beleid te verkrijgen (Cobb & Ross, 1976).

Uitbreidingsfase:

Wanneer het nieuwe beleid bekend is gemaakt, is het officieel overheidsbeleid. De uitvoering en implementatie van het beleid wordt op een lager niveau gedaan. De barrière is dat bij de implementatie van het nieuwe beleid men niet zeker is van de betekenis en gevolgen op lokaal niveau. Draagvlak op lokaal niveau voor het nieuwe beleid zijn van belang voor een succesvolle implementatie (Cobb & Ross, 1976). Hiervoor worden attentiegroepen gebruikt eveneens als bij het OIM. Het is mogelijk dat attentiegroepen het beleid verder verspreiden of juist tegenhouden. Het tegenhouden van beleid door attentiegroepen komt voor bij gevoelige thema's zoals milieu en geloof.

Entree fase:

Binnen de entreefase verplaatst het beleid van de formele agenda naar de publieke agenda, mits er genoeg aandacht en draagvlak zijn gecreëerd (Cobb & Ross, 1976).

Strategieën

Bij het Mobilization model zijn dezelfde onderwerpen aspecten van toepassing als bij het OIM. De eigenschappen van het onderwerp en de beschikbare middelen van de groep. De overheid beschikt over veel financiële en materiele middelen. De eigenschappen van het onderwerp blijven essentieel wanneer het onderwerp wordt bekendgemaakt aan het publiek. Strategieën die worden toegepast binnen het Mobilization Model hebben als doel om draagvlak te creëren.

De eerste strategie is het gebruiken van emotionele symbolen. De symbolen hebben als doel dat het nieuwe beleid als beter wordt gezien dan het oude beleid. De tweede strategie is het framen van nieuw beleid om draagvlak te creëren. Hierbij spelen symbolen wederom een rol. De derde strategie heeft als doel om acceptatie te creëren door het uitzetten van de waarden van het nieuwe beleid. Bijvoorbeeld het benadrukken dat het nieuwe beleid op korte termijn voordelen oplevert i.p.v. de nadruk op langer termijn statistieken. Het is mogelijk dat het publiek eerder accepteert wanneer zij op korter termijn er voordeel van hebben (Cobb & Ross, 1976). Het Mobilization Model beschrijft het proces van agendavorming waarbij beleidsmakers nieuw beleid initiëren, maar de steun en acceptatie van het massa publiek nodig hebben voor een succesvolle implementatie (Cobb & Ross, 1976) (Baumgartner & Jones, 2014).

2.3.2.3 - Inside Acces Model (IAM)

Het derde model is het Inside Acces Model. Het IAM geeft de situatie weer waarin het eenvoudig is om een onderwerp op de formele agenda te krijgen. Daarnaast geeft het IAM de situatie weer waarin het gemakkelijk is om nieuw beleid te implementeren met weinig veranderingen. Dit model komt meestal voor in overheidsinstellingen of groepen die frequent contact hebben met beleidsmakers (Cobb & Ross, 1976). Ten eerste is de algemene benadering van het IAM uiteengezet. Vervolgens worden de verschillende fases van het agendavormingsproces binnen het IAM behandeld. Het stuk wordt afgesloten met de strategieën die worden toegepast binnen het IAM.

Algemene benadering IAM

Het IAM verschilt met het Mobilization Model in het aspect dat het IAM geen uitbreiding van het nieuwe beleid zoekt naar de publieke agenda. Daarnaast worden beleidsmakers binnen het IAM niet

geforceerd om het op de formele agenda te plaatsen. Uitbreiding is gericht op particuliere invloedrijke groepen die belangrijk zijn voor de implementatie. Het is geen doel om het nieuwe beleid op de publieke agenda te krijgen. Het is juist een doel om de publieke aandacht voor nieuw beleid beperkt te houden. Het idee achter dit doel is dat beleid te technisch is voor het normale publiek om te begrijpen (Cobb & Ross, 1976).

Fases:

Het IAM hanteert een andere algemene benadering dan het IOM en het Mobilization Model. Publiek aandacht moet beperkt blijven en het model komt voor binnen de overheidsstructuur. Het agendavormingsproces binnen het IAM is per fase uiteengezet.

Initiatief en specificatie fase:

Binnen de overheidsstructuur zijn er personen met feedback op het huidige beleid of met een nieuw beleidsvoorstel. De groep heeft als doel om het huidige beleid te veranderen en aandacht te creëren voor het eigen beleidsvoorstel. Ondanks de directe connecties met beleidsmakers is de groep niet zeker van succes. Het algemene beleidsvoorstel wordt opgedeeld in een aantal concrete voorstellen.

Uitbreidingsfase:

De ontwerpers van het nieuwe beleidsvoorstel hebben dit voorstel opgedeeld in een aantal concrete voorstellen. Per concreet voorstel zoeken de ontwerpers specifiek geselecteerde attentiegroepen om bij het proces te betrekken. De attentiegroepen hebben niet als doel om publieke interesse te creëren, maar zijn bedoeld om intern draagvlak voor het beleidsvoorstel te genereren. Dit creëert het gevoel van urgentie bij de beleidsmakers waardoor ze overwegen het beleidsvoorstel in beschouwing te nemen. Dit gebeurt bijvoorbeeld tussen verschillende ministeries of door lobbyisten die politici persoonlijk kennen (Cobb & Ross, 1976).

Entree fase:

Binnen de entreefase wordt het nieuwe beleidsvoorstel op de formele agenda geplaatst, mits er genoeg interne draagvlak en acceptatie voor het onderwerp is (Cobb & Ross, 1976).

Strategieën

De strategieën worden gebruikt om interne aandacht, acceptatie en draagvlak te creëren voor nieuwe beleidsvoorstellen. Daarnaast worden de strategieën gebruikt om publieke interesse beperkt te houden en uitbreiding naar het massapubliek te voorkomen. In vergelijking met de andere uitbreiding strategieën van IOM en Mobilization Bias legt het IAM meer nadruk op het 'tastbare' in plaats van symbolische beloning van het beleid. De eerste strategie is voeren van informele en formele gesprekken binnen de organisatie. Daarbij wordt er aanspraak gemaakt op het (in)formele netwerk van personen. De tweede strategie is simpel weg directe toegang. Directe toegang houdt in dat een persoon door zijn of haar positie de formele agenda kan beïnvloeden. De derde strategie is het lekken van informatie naar derden. Dit heeft als doel dat er externe druk wordt gecreëerd om het beleidsvoorstel op de agenda te krijgen. Informatie wordt dan gelekt aan particuliere invloedrijke groepen.

In deze alinea is de kern van het barrièremodel uiteengezet. Het barrièremodel ziet het agendavormingsproces in verschillende fases. Per fase moet een organisatie een barrière overkomen om verder te komen in het proces. Het doel is om uiteindelijk op de formele agenda te komen. De vier fases binnen het barrièremodel zijn: initiatief-, specificatie-, uitbreiding- en entreefase. Op basis van de fases hebben Cobb, Ross en Elder drie modellen ontwikkeld. Dit zijn het Outside Initiative Model, Mobilization Model en Inside Access Model. Het barrièremodel verklaart het agendavormingsproces op een praktische manier.

2.3.3 - Punctuated Equilibrium Theory

In deze alinea wordt de Punctuated Equilibrium theorie (PET) van Baumgartner en Jones behandeld. De PET verklaart het agendavormingsproces op een systematische manier. Ten eerste is de algemene benadering van de PET behandeld. Vervolgens zijn de belangrijkste aspecten van de theorie uiteengezet. De alinea sluit af met de uiteenzetting van de gegeven strategieën binnen de PET.

Algemene benadering

Het agendavormingsproces binnen de PET is een langdurig proces zonder veranderingen. De PET ziet het agendavormingsproces vanuit twee uitgangspunten. Dit zijn de politieke instituties en boundedly rationale besluitvorming. De PET legt de nadruk op twee aspecten van het beleid: Probleemdefinitie en agendavorming. Het bestaande beleid kan worden versterkt of worden bekritiseerd. Dit gebeurt wanneer het beleid op verschillende manieren wordt gedefinieerd en wanneer het beleid in het publieke debat opkomt of ten onder gaat. Versterking van het beleid creëert grote barrières voor het beleid. Dit betekent dat er alleen kleine veranderingen mogelijk zijn. Bekritisering van het beleid op het meest fundamentele niveau biedt kansen voor grote omkeringen in het beleid. De PET probeert daarom antwoord te vinden op de volgende observatie: hoe kan het dat het politieke systeem, gekenmerkt door stabiliteit en instrumentalisme, toch abrupte verandering kan vertonen (Baumgartner & Jones, 1991).

Veranderingen binnen systemen

De PET probeert antwoord te vinden op de vraag waarom stabiele systemen toch grootschalige veranderingen vertonen. Grote beleidsveranderingen zijn volgens beleidsmakers verandering in aandacht (Baumgartner & Jones, 2002). De verschuiving van een onderwerp van de publieke agenda naar de formele agenda is een verschuiving in aandacht voor het onderwerp. Binnen de PET worden de beleidsveranderingen verklaard aan de hand van systemen. Deze 'systemen' zijn binnen dit onderzoek gedefinieerd als de publieke, beleids- of politieke agenda binnen een arena van actoren.

Bounded rationality

De onderwerpen binnen de systemen worden behandeld door diverse organisaties. Die organisaties bestaan uit mensen wat ervoor zorgt dat *bounded rationality* zich voordoet. *Bounded rationality* houdt in dat binnen een systeem er slechts aandacht aan één of een paar onderwerpen wordt gegeven. De aandacht wordt verdeeld onder onderwerpen en dat is van invloed op de agenda.

Serieel of parallel behandeld

Mensen kunnen hun aandacht verdelen aan één of paar onderwerpen doordat zij cognitief beperkt zijn. De onderwerpen worden daarom serieel behandeld. Een organisatie heeft meerdere afdelingen die zich bezig houden met specifieke onderwerpen. Het is voor een organisatie mogelijk om in zijn geheel meer onderwerpen en parallel aan elkaar te behandelen. Het is mogelijk dat een onderwerp zeer urgent is geworden. Het onderwerp heeft grote prioriteit en wordt daarom op het hoogste niveau serieel behandeld (Baumgartner & Jones, 1993).

Subsystemen en feedback

In de algemene benadering is er gesteld dat verandering plaatsvindt in systemen. Dit zijn centrale systemen. Naast de centrale systemen, publieke-, politieke- en beleidsagenda, zijn er ook subsystemen. Subsystemen zijn de publieke agenda's van organisaties en lokale gemeenschappen. Dit kan ook de agenda zijn van een netwerk waar de organisatie de centrale actor is. Veranderingen binnen de subsystemen kunnen druk uitoefenen op het centrale systeem (Baumgartner & Jones, 1993). Een kenmerk van de systemen is dat ze stabiliteit vertonen. Het is mogelijk dat de druk op het systeem zo groot is dat er verandering moet plaatsvinden. De verandering zorgt ervoor dat het balans in het systeem is verstoord. Het systeem verschuift naar een nieuw punt binnen het systeem waar het systeem weer stabiliteit vertoont. Bij de verschuiving is er sprake van positieve of negatieve feedback.

Positieve feedback komt voor wanneer een verandering, toekomstige veranderingen versterkt en dat daarmee het systeem niet meer de status quo vertoont. Negatieve feedback zorgt ervoor dat het equilibrium zich weer naar het status quo toe beweegt (Baumgartner & Jones, 2002).

Incrementele verandering

De veranderingen en verschuivingen die plaatsvinden binnen een systeem kunnen groot of klein zijn. Grote veranderingen binnen een systeem verlopen niet chronologisch. Het is mogelijk dat dit abrupte verschuivingen veroorzaakt. Kleine veranderingen kunnen gezamenlijk ook grote verschuivingen veroorzaken binnen het systeem. Door het incrementele proces kan de status quo zo uit balans raken. Dit heeft als gevolg dat de status quo verandert (Baumgartner & Jones, 1991).

Strategieën

Door druk uit te oefenen op het systeem verandert het systeem. Actoren gebruiken diverse strategieën om druk uit te oefenen op het systeem om zo verandering te veroorzaken. Eerst worden de belangrijkste aspecten van die druk uiteengezet. Vervolgens worden de strategieën binnen de PET behandeld.

Exogene en Endogene krachten

Beleidsveranderingen zijn volgens beleidsmakers verschuivingen in aandacht (Baumgartner & Jones, 2002). Besluitmakers en de beleidsagenda staan onder druk van exogene en endogene krachten die de agenda beïnvloeden. De endogene en exogene krachten veroorzaken veranderingen. Toegang tot de agenda is een voorwaarde tot abrupte beleidsveranderingen, maar toegang zorgt niet direct voor abrupte veranderingen (Baumgartner & Jones, 1993). Beleidsmakers verwerken de endogene en exogene druk en produceren beleid. Baumgartner en Jones stellen dat beleidsmakers binnen het systeem kunnen onder-reageren en overreageren op informatie wat het systeem binnenkomt. Dit zorgt ervoor dat het systeem stabiel blijft of verandering veroorzaakt (Jones & Baumgartner, 2005).

De exogene en endogene krachten bestaan uit informatiestromen die bestaan uit signalen en informatie uit de exogene omgeving. De vertaling van de krachten verloopt niet soepel, aangezien de beleidsmakers onderworpen zijn aan transactiekosten en besluitkosten. De transactiekosten bestaan uit cognitieve kosten. Dit zijn de kennis en vaardigheden van participanten om signalen te herkennen uit de omgeving, aandacht te schenken, te framen en te vertalen. Institutionele kosten zijn kosten gerelateerd aan de regels- en procedures rondom het maken van beleid. De regels en procedures zorgen voor stabiliteit. Niet alle participanten beschikken over genoeg middelen binnen een arena. Daardoor zijn andere actoren dominanter in het verkondigen van een onderwerp (Jones & Baumgartner, 2005). De exogene en endogene krachten zijn instrumenten die participanten gebruiken om invloed uit te oefenen op het systeem. Zij gebruiken hier verschillende strategieën voor om de aandacht te verschuiven. Het doel van de verschuiving in aandacht is beleidsverandering.

De eerste strategie is het wijzigen van de samenstelling van de betrokken actoren binnen het systeem. Dit zorgt voor verandering in aandacht. De wijziging gebeurt door het toelaten van nieuwe actoren in een systeem of actoren uit het systeem te drukken. Organisaties met veel macht en institutionele kosten kunnen de samenstelling van het netwerk bepalen. Door het toelaten van meer actoren met dezelfde belangen vergroten zij de aandacht voor het onderwerp. Anderzijds kunnen zij actoren met tegenstrijdige belangen uit het netwerk zetten. De toename van gelijkgestemde actoren binnen het systeem zorgt voor meer druk op het systeem. Dit leidt tot mogelijke verandering. De samenstelling van actoren binnen het systeem kan ook abrupt veranderen. Bijvoorbeeld door verkiezingen, dan verandert de volledige samenstelling van het politieke systeem (Jones & Baumgartner, 2005).

Tweede strategie is het verspreiden van aandacht voor het probleem naar andere subsystemen. De overheid kan het besluit nemen dat het onderwerp wordt behandeld door meerdere departementen. De departementen behandelen verschillende aspecten van het onderwerp en ontwikkelen daarvoor

beleid. Daarnaast is het mogelijk dat actoren het onderwerp verspreiden en delen met andere actoren in andere subsystemen (Jones & Baumgartner, 2005). Zo wordt er aandacht gecreëerd bij nieuwe participanten en andere subsystemen. Dit creëert meer aandacht en oefent zo druk uit op het systeem. Het gebruiken en uitbreiden van een netwerk is een strategie die in deze situatie wordt toegepast.

De derde strategie is het verschaffen van meer informatie. Door het verstrekken van informatie over een onderwerp wordt er meer aandacht gecreëerd en vergroot het de kans op acceptatie. Dit kan bijvoorbeeld door het uitvoeren van onderzoeken naar het maatschappelijk vraagstuk en de resultaten vervolgens te delen met participanten in het systeem. Daarnaast verkleinen, door de toename van informatie, de cognitieve kosten van beleidsmakers. Zo zijn de beleidsmakers beter in staat om de urgentie van het onderwerp in te zien.

De vierde strategie die actoren toepassen is het framen van aandacht. Beleidsbeeldvorming speelt een rol om het onderwerp in de schijnwerpers te zetten. Door het gebruiken van middelen van de organisatie om de media in te zetten of door een demonstratie te organiseren wordt de aandacht vergroot. Bepaalde personen binnen de media kunnen fungeren als opiniemakers en op deze wijze de aandacht vergroten voor het onderwerp (Jones & Baumgartner, 2005).

2.3.4 - Overzicht strategieën

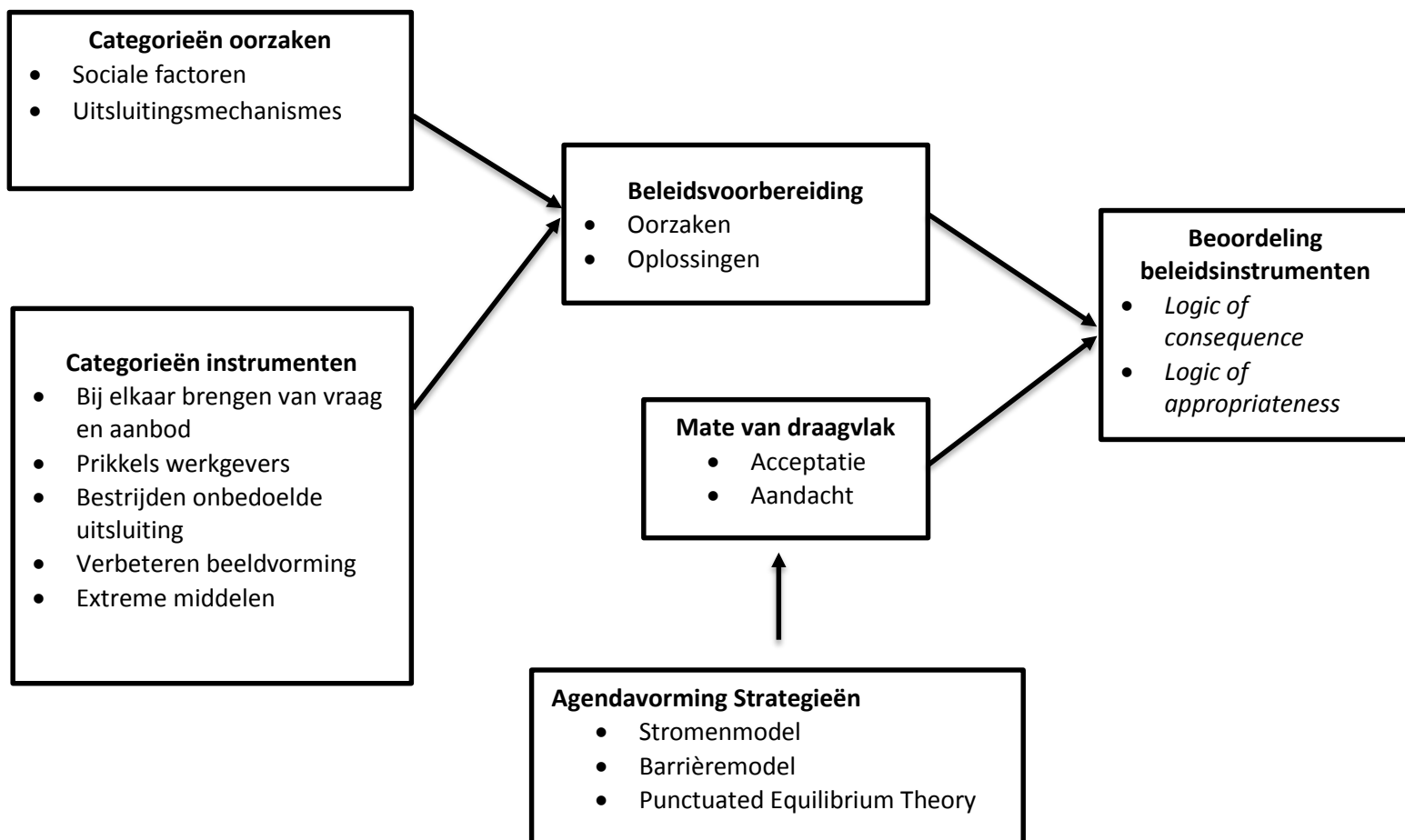
Hieronder worden de theorieën over agendavorming schematisch weergegeven. Per theorie wordt de kern uiteengezet en bijbehorende strategieën die worden toegepast.

Tabel 1 – Overzicht strategieën

Theorie	Kern	Strategieën
Stromenmodel	<i>Policy entrepreneurs</i> proberen de probleem-, politieke- en beleidsstroom bij elkaar te brengen bij een policy window om zo de kansen te vergroten dat een onderwerp op de agenda komt.	<ul style="list-style-type: none"> • Framing • Affect priming • Salami tactics • Symbolen • Daarnaast ook het opwekken van emoties om zo aandacht te verkrijgen • Lobbyisten, manipulatie
Barrièremodel	Agendavormingsproces bestaat uit fases. Per fase moet de organisatie een barrière overwinnen om zo uiteindelijk haar belangen op de agenda te krijgen.	<ul style="list-style-type: none"> • Beelden, • Dreiging tot geweld • Demonstreren / staken • Inschakelen van lobbyisten, politieke partijen of belangen groepen • Directe toegang tot de agenda. • Media
PET	Door aandacht verandering ontstaat er druk op de status quo en de stabiliteit van het systeem. Bij hoge druk wordt het systeem verstoord en verschuift het naar een nieuw status quo toe. Dit is de beleidsverandering en zorgt voor nieuwe stabiliteit.	<ul style="list-style-type: none"> • Samenstelling netwerk aanpassen. Organisaties toelaten of eruit gooien. Verkiezingen laten houden. • Belangen/aandacht verspreiden naar andere actoren • Onderzoeken uitvoeren om de cognitieve kennis te vergroten. • Meer aandacht creëren door framing. Inzetten van media, demonstraties en het gebruiken van symbolische beelden.

2.4 - Conceptueel model

In het vorige hoofdstuk is de doelstelling en centrale vraagstelling met bijbehorende deelvragen uiteengezet. In de vorige paragrafen zijn de verschillende wetenschappelijke theorieën over arbeidsmarktdiscriminatie en agendavorming uiteengezet. Op basis van de probleemvraagstelling en wetenschappelijke theorieën is er een conceptueel model gemaakt. Een conceptueel model is een schematische voorstelling van hoe een deel van de werkelijkheid in elkaar zit. Het conceptueel model is hieronder geplaatst. Als eerste worden de variabelen met bijbehorende dimensies uiteengezet. Vervolgens worden de verwachte relaties tussen de variabelen behandeld.



Variabelen en Relaties

In deze alinea worden de variabelen met bijbehorende dimensies uiteengezet. Daarnaast worden de relaties tussen de variabelen uiteengezet. Er is sprake van een relatie tussen twee variabelen wanneer er een verandering wordt toegebracht aan een variabele dit resulteert in een verandering binnen de tweede variabele. De afhankelijke variabele van dit onderzoek is *beoordeling beleidsinstrumenten*. De variabele is afgeleid uit de doelstelling en centrale vraagstelling van dit onderzoek. De *beoordeling van beleidsinstrumenten* wordt gemeten door actoren te vragen wat hun perceptie is over een beleidsinstrument op basis van de verklaringen: *logic of consequence* en *logic of appropriateness*. Het institutioneel perspectief stelt dat de beoordeling van beleidsinstrumenten wordt gebaseerd op de constatering of het instrument effectief en passend is. Op basis hiervan kan de beoordeling positief of negatief zijn.

De eerste onafhankelijke variabele die van invloed is op *beoordeling beleidsinstrumenten* is *beleidsvoorbereiding*. De wetenschappelijke literatuur over beleidsbenaderingen geeft weer dat beleidsvoorbereiding bestaat uit verklaringen van wat de oorzaken zijn van het probleem en oplossingen van het probleem. Verondersteld wordt dat de *logic of consequence* wordt beïnvloed door

de verschillende type oorzaken en oplossingen. Dit wordt gemeten door actoren te vragen wat in hun perceptie de oorzaken van het probleem zijn en wat op rationele basis de meest effectieve oplossingen zijn. De actoren baseren hun perceptie over de verschillende oorzaken en oplossing op kennis, informatie en ervaringen. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie geven een aantal oorzaken aan die binnen de categorieën *sociale factoren* en *uitsluitingsmechanismes* te verdelen zijn. Beide zijn van invloed op de dimensie oorzaken binnen de nominale variabele *beleidsvoorbereiding*. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie geven ook een aantal oplossingen in de vorm van categorieën instrumenten. De categorieën zijn: *Bij elkaar brengen van vraag en aanbod, prikkels werkgevers, bestrijden onbedoelde uitsluiting, verbeteren beeldvorming en extreme middelen*. Verondersteld wordt dat de actoren hun oplossing perceptie baseren op instrumenten uit deze categorieën.

De tweede onafhankelijke variabele die van invloed is op *beoordeling beleidsinstrumenten* is *mate van draagvlak*. De theorieën over agendavorming geven weer dat het creëren van steun voor een instrument, acceptatie van een instrument en het creëren van aandacht voor een instrument gebeurd door te agenderen. Binnen het institutioneel perspectief worden beleidsinstrumenten beoordeeld door actoren op basis van de verklaring *logic of appropriateness*. De actoren geven in hun beoordeling aan of zij het beleidsinstrument passend vinden. Er wordt verondersteld dat er een relatie is tussen de *mate van draagvlak* en *logic of appropriateness*. Dit wordt gemeten door actoren naar hun perceptie te vragen welke instrumenten zij het meest passend vinden. Des te hoger de mate van draagvlak voor een instrument des te eerder het instrument als passend wordt beschouwd.

Het institutioneel perspectief geeft aan dat sociale interacties, waardes en normen centraal staan. Verondersteld wordt dat de actoren onderling invloed op elkaar uit oefenen om de mate van draagvlak van het eigen voorstel te vergroten. De wetenschappelijke literatuur over agendavorming geven weer dat de actoren hiervoor diverse strategieën gebruiken. Verondersteld wordt dat de variabele *agendavorming strategieën* van invloed is op de variabele *mate van draagvlak*. Dit komt omdat actoren de mate van draagvlak voor het eigen instrument willen vergroten door het toepassen van strategieën die afkomstig zijn uit het stromenmodel, barrièremodel en Punctuated Equilibrium Theory. Wanneer een actor de juiste strategie effectief toepast zal de mate van draagvlak voor het instrument groter worden.

De variabelen, aspecten en relaties zijn in deze paragraaf behandeld. De meeste variabelen zijn nominale variabelen en zijn gebaseerd op de meningen van geïnterviewde respondenten die zijn geselecteerd voor het onderzoek. Om de data uit de interviews inzichtelijk te maken zijn de aspecten van de variabelen verder uitgewerkt in kernwoorden. De kernwoorden dienen als indicatoren bij het analyseren van de interviews.

2.5 - Operationalisatie

In de vorige paragraaf is het conceptueel model van het onderzoek uiteengezet. Binnen dit conceptueel model zijn diverse variabelen met bijbehorende aspecten behandeld. De aspecten worden in deze paragraaf verder uitgewerkt in indicatoren en sub-indicatoren. De indicatoren worden gebruikt bij het analyseren van de interviews. De variabelen zijn per stuk geoperationaliseerd. Als eerst worden de dimensies oorzaken en oplossingen binnen de variabele *beleidsvoorbereiding* geoperationaliseerd. De paragraaf sluit af met de dimensies van de agendavorming strategieën. De operationalisatie van de variabelen is de basis van het codeerschema dat wordt toegepast bij de analyse van de interviews.

2.5.1 - Oorzaken

De actoren worden in de interviews gevraagd om hun perceptie over wat de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren zijn. Dit is uiteengezet aan de hand van drie aspecten. Het eerste aspect is de definitie die zij gebruiken voor de term discriminatie en welke vorm. Het tweede aspect is de wijze waarop actoren de probleemperceptie beargumenteren

aan de hand van statistieken, onderzoeken of narratives. Het derde aspect is wat de meest voorkomende barrières zijn die de hoogopgeleide allochtone jongeren tegenkomen bij de instroom tot de arbeidsmarkt. Per aspect zijn er indicatoren opgesteld. De indicatoren zijn uit de wetenschappelijke theorieën gehaald. Per indicator zijn er nog sub-indicatoren opgesteld waar op is gelet bij het analyseren van de interviews.

Tabel 2: *Operationalisatie oorzaken*

Variabele	Aspecten	Indicatoren	Sub-indicatoren
Oorzaken	Definitie discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> • Juridische definitie • (on)bewuste discriminatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Arbeidsrecht • Stereotyperingen en vooroordelen
	Data	<ul style="list-style-type: none"> • Statistieken • Rapporten • Narratives 	<ul style="list-style-type: none"> • (Eigen) onderzoeken • Cijfers • Verhalen, eigen ervaringen, voorbeelden
	Oorzaken	Sociaal factoren	<ul style="list-style-type: none"> • Soft skills, solliciteren, CV opbouwen • Netwerk, omgeving • Taal • Zoekgedrag, • Empowerment, academisch zelfvertrouwen • Bewustzijn
		Uitsluitingsmechanisme	<ul style="list-style-type: none"> • (In)directe discriminatie • Negatieve beeldvorming • Stereotyperingen • Vooroordelen • Competenties HR managers

2.5.2 - Oplossingen

De actoren worden in de interviews gevraagd om hun perceptie over wat de oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren zijn. Dit wordt uiteengezet aan de hand van vijf categorieën. *Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, prikkels werkgevers, bestrijden onbedoelde uitsluiting, verbeteren beeldvorming en extreme middelen.* Per aspect zijn er enkele indicatoren opgesteld die uit de wetenschappelijke theorieën zijn gehaald. Dit zijn de instrumenten die onder de categorieën vallen. Per indicator zijn er sub-indicatoren opgesteld waar op is gelet bij het analyseren van de interviews.

Tabel 3: Operationalisatie oplossingen

Variabele	Aspect	Indicatoren	Sub-indicatoren
Oplossingen	Vraag en aanbod bij elkaar brengen	<ul style="list-style-type: none"> • Stages / mentorprogramma's • Soft skills • Zichtbaarheid • Empowerment • Verbeteren bemiddeling 	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerkborrels • Beurzen • Opdrachten. • Sollicitatietraining, loopbaan oriëntatie • Zelfvertrouwen • Zoekkanalen verbeteren • Uitzendbureaus trainen
	Prikkels werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> • Beloning • Rapporteren 	<ul style="list-style-type: none"> • Financiële tegemoetkoming, • Certificaten, • Prijzen • Winst aanbesteding • Rapporteren over diversiteitsbeleid
	Onbedoelde uitsluiting bestrijden	<ul style="list-style-type: none"> • Cultuur-neutrale assessment methodiek • Bewustwording werving en selectie • Andere wervingskanalen 	<ul style="list-style-type: none"> • Training stereotyperingen • Systematiek in werving en selectie, • Cultuur neutrale criteria • Zoekgedrag aanpassen • Sensitiviteit
	Verbeteren beeldvorming	<ul style="list-style-type: none"> • Rolmodellen / voorbeelden • Diversiteitsbeleid • Voorlichting en training werkgevers 	<ul style="list-style-type: none"> • Best practices, • Ambassadeurs, • Succesverhalen • Personeelsmanagement, • Charter diversiteit, • Positief verhaal • Bewustwording creëren,
	Extreme middelen	<ul style="list-style-type: none"> • Anoniem solliciteren • Verplichte quota • Naming en Shaming • Hoge straffen • Non-decision making 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwarte lijst • Uitsluiten aanbestedingen • Transparantie van schulddigen • Wet SAMEN • Boetes en sancties • Gevangenisstraf

2.5.3 - Agendavorming strategieën en verantwoordelijkheid

Het agendavorming proces is uiteengezet aan de hand van twee aspecten: 1) welke strategie wordt er gebruikt? 2) Wie is er verantwoordelijk? Per aspect zijn er indicatoren opgesteld die afkomstig zijn van de wetenschappelijke agendavorming theorieën. Per indicator zijn er nog sub-indicatoren opgesteld waar op wordt gelet bij het analyseren van de interviews.

Tabel 4: *Operationalisatie Agendavorming strategieën en verantwoordelijkheid*

Variabele	Aspecten	Indicatoren	Sub- indicatoren
Agendering	Strategieën	<ul style="list-style-type: none"> • Beeldvorming • Dreiging tot geweld • Demonstreren • Lobbyisten, politieke partijen en actiegroepen • Directe toegang • (In)formeel netwerken • Media 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporten, verhalen, beelden, ludieke acties • Stakingen • Parlementariërs, belangen organisaties • Moties, initiatiefnota's • Conferenties, bijeenkomsten, netwerkborrels, contactpersonen • Journalisten, opinieartikelen, vakbladen
	Verantwoordelijk	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers • Landelijk overheid • Lokale overheid • Maatschappelijke organisaties • Meldpunten • Deskundigen / Instituten • Allochtone jongeren 	<ul style="list-style-type: none"> • Privaat / publiek • Kabinet, departementen • College van B enW • Universiteiten, belangen organisaties, vakbonden • Anti discriminatievoorzieningen • SER, College voor de Rechten van de Mens, FORUM, wetenschappers, Stichting van de Arbeid • Allochtone jongeren 18-24 jaar. Etnische minderheden

Hoofdstuk 3 - De opzet van het onderzoek

In dit hoofdstuk is de opzet van het onderzoek uiteengezet en structuur gegeven aan de redenering binnen dit onderzoek. Nu wordt er structuur gegeven aan de redenering die in de vorige hoofdstukken uiteen is gezet. In de eerste paragraaf is de onderzoeksstrategie behandeld. De tweede paragraaf zet de data verzameling uiteen. Hierin zijn de verschillende databronnen en dataverzameling methoden gegeven. De derde paragraaf zet de data-analyse methode uiteen en het hoofdstuk sluit af met de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek.

3.1 - Onderzoeksstrategie

In deze paragraaf is de onderzoeksstrategie van het onderzoek uiteengezet. Het doel van dit onderzoek is om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van beleid op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren, door een overzicht te geven van de verschillen en overeenkomsten in de meningen van betrokken actoren, over de effectiviteit van specifieke maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden en het draagvlak voor specifieke maatregelen. Het onderzoeken van percepties van actoren betekent dat dit onderzoek een praktijkgericht diagnostisch opinieonderzoek is (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 55). Er is gekozen voor een kwalitatieve benadering om dit onderzoek uit te voeren, aangezien er kwalitatieve data zijn verzameld. De onderzoeksstrategie die is gekozen, binnen de kwalitatieve benadering, is een enkelvoudige casestudy met meerdere subcases. De enkelvoudige case gaat om de situatie dat hoogopgeleide allochtone jongeren te maken hebben met arbeidsmarktdiscriminatie. Er is ook sprake van een hoge jeugdwerkloosheid onder allochtonen jongeren vergeleken met autochtonen jongeren. 28% van de allochtone jongeren was in 2012 werkloos tegen 10% van de autochtone Nederlanders (Huijnk, Gijsberts & Dagevos, 2014). Bij afgestudeerde uit het hoger onderwijs is hetzelfde beeld te zien. 15% van de HBO afgestudeerden van de allochtone afkomst is werkloos tegen 6% van de autochtonen. Onder WO-afgestudeerden van allochtone herkomst ligt de werkloosheid lager met 10%, maar dat is nog altijd het dubbele van de werkloosheid onder autochtone WO'ers 5% (Huijnk, Gijsberts & Dagevos, 2014).

De subcases zijn de verschillende beleidsniveaus. Binnen de verschillende beleidsniveaus zijn systemen met organisaties. Vandaar dat er gekozen is voor een enkelvoudige casestudy met subcases (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 187). Binnen de casestudy is er gewerkt met een klein aantal onderzoekseenheden en is er meer de diepte in gegaan dan de breedte qua percepties. Via een overzicht van meningen van de onderzochte organisaties is het mogelijk om een integraal beeld te krijgen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren in zijn geheel. In verband met de keuze voor een enkelvoudige casestudy met meer diepgang dan breedte is het essentieel dat er sprake is van methodentriangulatie en bronnentriangulatie. Beide termen worden in de volgende paragraaf behandeld (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp:184).

3.2 - Dataverzameling

In de vorige paragraaf is besproken dat er in dit onderzoek gewerkt wordt met kwalitatieve data. In de volgende paragraaf is de dataverzameling van deze kwalitatieve data uiteengezet. In de eerste alinea zijn de verschillende geraadpleegde databronnen weergegeven. In de tweede alinea zijn de verschillende methoden uiteengezet.

3.2.1 - Data en Kennisbronnen

In de doelstelling komt naar voren dat de meningen van individuen en organisaties de onderzoeksobjecten zijn van dit onderzoek. Daarnaast is het proces en de situatie van arbeidsmarktdiscriminatie onderzocht. De geraadpleegde bronnen zijn gebaseerd op de objecten personen, situaties en processen. Personen vormen het object van het onderzoek en de informatie die is verzameld bestaat dan uit ervaringen, gedragingen, meningen, opvattingen, gevoelens en belevingen. Ook zijn er kale data verzameld zoals geslacht, leeftijd en beroep. Bij de tweede categorie

objecten gaat het om de kennis over arbeidsmarktdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 214-216).

De eerste en voornaamste bron die is geraadpleegd zijn personen. Als bron zorgen personen voor veel diversiteit van informatie die ook snel tot stand kan worden gebracht (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 217). Er is gekozen voor de bron personen, omdat personen informatie kunnen verschaffen over hun meningen, opvattingen, interesse, motieven, houdingen en gedragingen over specifieke onderwerpen. De informatie die verschillende personen hebben verschaft zijn databronnen en kennisbronnen.

Steekproefkader

De bron personen voor dit onderzoek bestaat uit respondenten afkomstig van verschillende organisaties. Om tot deze respondenten te komen is er een selecte steekproef uitgevoerd (Van Thiel, 2011 pp: 55). De organisaties die zijn benaderd voor dit onderzoek moesten voldoen aan twee kenmerken: verbonden met het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie en de organisatie bevindt zich in een beleidsnetwerk. Op basis hiervan zijn er de volgende categorieën organisaties opgesteld: Anti – discriminatievoorzieningen (ADV's), Maatschappelijke organisaties en sociale partners, deskundigen en onafhankelijke instituten, lokale politici en landelijke politici. Per categorie zitten de organisaties op een ander punt van het agendavorming proces of aan andere onderhandelingstafels. Het doel van verschillende categorieën actoren is om zoveel mogelijk variëteit in percepties te verzamelen.

In het volgende hoofdstuk worden de kerntaken van de organisaties uiteengezet. Hier is de keuze voor de organisaties per categorie beargumenteerd. Binnen de categorie ADV's is er een keuze gemaakt om voornamelijk meldpunten te benaderen die zich bevinden in de Randstad. Rotterdam, Amsterdam, Den Haag en Utrecht hebben namelijk een multiculturele bevolkingssamenstelling. Bij het benaderen van de ADV's werden klachtenbehandelaars, beleidsmedewerkers en voorlichters benaderd. De respondenten binnen deze categorie zijn afkomstig van de organisaties RADAR, MDRA, Art.1 Midden-Nederland, Bureau discriminatiezaken Haaglanden en Bureau discriminatiezaken Limburg. De laatste ADV is toegevoegd op aanraden van andere respondenten. Bij de tweede categorie zijn alle werkgeversorganisaties en vakbonden benaderd die vanuit de werkgever- of werknemerskant te maken hebben met dit thema. De respondenten die hebben gereageerd werken op de afdeling Diversiteit van CNV-Jongeren en FNV. De benaderde personen van VNO-NCW en MKB-Nederland zijn niet op het verzoek ingegaan. De maatschappelijke organisaties zijn organisaties die opkomen voor de belangen van hoogopgeleide allochtone jongeren. Deze organisaties zijn benaderd omdat zij het geluid van de doelgroep verkondigen. De respondenten zijn medewerkers van Stichting Argan en ECHO. De derde categorie bestaat uit deskundigen en onafhankelijke instituten. De organisaties zijn Zeki Arslan (FORUM/CAOP), Sociaal Economische Raad, College voor de Rechten van de Mens en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid – Sterk Team. De organisaties zijn benaderd omdat zij ten eerste kenniscentra zijn voor dit thema. Ten tweede zijn het onafhankelijke organisaties binnen de overheidsstructuur. Zij hebben de mogelijkheid om zich kritisch uit te laten over overheidsbeleid. De respondenten die zijn benaderd zijn onderzoekers, beleidsmedewerkers en beleidsadviseurs. De vierde categorie zijn lokale politici. De lokale politiek is betrokken bij de arbeidsmarktdiscriminatie binnen de lokale arbeidsmarkt. De lokale politieke partijen maken het onderwerp dan ook politiek op lokaal niveau. De politieke partijen die zijn benaderd zijn: VVD, PvdA, D66, GroenLinks en SP. De politieke partijen zijn voornamelijk gezeteld in studentensteden zoals Amsterdam, Rotterdam, Nijmegen en Maastricht. De respondenten die zijn benaderd zijn raadsleden en wethouders. Er hebben respondenten van alle partijen gereageerd. De vijfde categorie zijn landelijke politici. Arbeidsmarktdiscriminatie is een fenomeen dat voorkomt in heel Nederland. De landelijke politiek buigt zich dan ook over dit onderwerp en voert er debatten over. De landelijke politici die zijn benaderd zijn van de partijen CDA, PvdA, VVD, D66, GroenLinks en SP. De respondenten zijn Kamerleden die arbeidsmarktdiscriminatie of jeugdwerkloosheid in hun dossier hebben. Daarnaast zijn de Kamerleden lid van de Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Alleen Kamerleden van de PvdA, D66 en CDA

hebben gereageerd. Kamerleden van de PvdA stonden open voor een interview. In de bijlage is de respondentenlijst toegevoegd met de respondenten die een bijdrage hebben geleverd aan het onderzoek.

Voor het onderzoek is eerst een verkenning gedaan onder potentiële organisaties. Uit de verkenning is een selectie gemaakt van organisaties die relevant zijn voor het onderzoek. Er is gebruik gemaakt van een snowball sample. Na een gesprek met een respondent is er gevraagd of de persoon andere personen in haar of zijn netwerk heeft die relevant zijn voor het onderzoek. Door het gebruiken van het eigen netwerk en het netwerk van respondenten is er een definitieve selectie gemaakt. De definitieve selectie bestaat uit specifieke respondenten en uit gehele organisaties. Respondenten die niet in het netwerk zitten zijn benaderd via een persoonlijke e-mail. Met respondenten binnen het netwerk is telefonisch contact opgenomen of wederom via een persoonlijke e-mail. Bij geen reactie van de respondenten is er om de vijf werkdagen een reminder gestuurd. Het totaal aantal respondenten dat is benaderd voor een interview is (N= 47). Voor de analyse is de ideale steekproef gezet op (n = 25). Uiteindelijk zijn er (n=25) respondenten geïnterviewd. Respondenten die een verzoek hebben afgewezen gaven aan dat ze geen tijd hadden voor een gesprek.

Media

De tweede bron die is geraadpleegd zijn de media. Met media zijn bedoeld overbrengers van informatie die bestemd is voor een breder publiek. De gedrukte media die zijn geraadpleegd zijn de kranten NRC, NRC next, Volkskrant en de Telegraaf. Daarnaast zijn diverse brochures geraadpleegd van de organisaties die zijn geïnterviewd. De elektronische media die zijn geraadpleegd via het internet. Dit zijn de websites van de diverse politieke partijen en geïnterviewde organisaties. Daarnaast zijn de sociale media Facebook en Twitter geraadpleegd. Bepaalde acties van onder andere Turks Nederlands Tegengeluid werden gepubliceerd op de sociale media. Ten eerste is de bron media geraadpleegd omdat het de actualiteit weergeeft rondom het thema arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Discriminatie schandalen zijn de afgelopen jaren gepubliceerd in de diverse media. Daarnaast bieden de media een platform voor individuen om hun perceptie te verspreiden. Dit platform biedt inzicht in de processen van de empirische werkelijkheid. De bron media is ter onderbouwing gebruikt in de analyse. Daarnaast levert de bron een bijdrage in het schetsen van een integraal beeld rondom arbeidsmarktdiscriminatie (Verschuren & Doorewaard, 2007: pp 220-222).

Documenten

In de vorige paragraaf zijn mede documenten in de vorm van brochures genoemd. Deze documenten lijken enigszins op media, al dan niet vastgelegd op informatiedragers, maar een verschil is dat deze documenten in principe een duidelijke adressering hebben, waar media een publieke bestemming hebben (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp:224). Documenten die zijn geraadpleegd zijn onderzoeken, rapporten en adviezen van de Sociaal Economische Raad, Sociaal Cultureel Planbureau en Centraal Bureau Statistiek. Dit zijn bijvoorbeeld SCP – *Jaarrapportage Integratie 2013*, SER advies *Discriminatie werkt niet!*, CRM – *De juiste persoon op de juiste plaats*, Sterk Team – *Aanpak Jeugdwerkloosheid 2013-2014*. Daarnaast zijn de verslagen van de algemeen overleggen (VAO's) jeugdwerkloosheid, arbeidsmarktdiscriminatie en integratie geraadpleegd. De antidiscriminatie voorzieningen hebben de kerncijfers van 2012-2014 en Provincie Utrecht – *Discriminatie trendrapportage 2011-2014* verschaft. De documenten zijn gebruikt voor aanvullende gegevens en het bereiken van kennis over het thema arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 224-226). De bronnen die zijn geraadpleegd zijn personen, media en documenten. De bron personen is de voornaamste bron die is geraadpleegd binnen dit onderzoek en de bronnen media en documenten zijn ter aanvulling geraadpleegd. Naast aanvulling van data zijn de bronnen ook gebruikt ter controle van de data. Op deze wijze is er geprobeerd bronnentriangulatie te bewerkstelligen. In het volgende stuk worden de verzamelingstechnieken uiteengezet.

3.2.2 - Dataverzameling methoden:

In vorige stuk is uiteengezet welke bronnen zijn geraadpleegd tijdens voor de verzameling van data. In dit stuk worden de methoden en technieken uiteengezet die zijn gebruikt voor het verzamelen van de data. De twee technieken die zijn gebruikt zijn *interviewen* en *inhoudsanalyse*. De methoden worden afzonderlijk uiteengezet.

Interviewen

In de doelstelling komt naar voren dat de meningen van individuen en organisaties centraal staan in het onderzoek. Daarnaast is er vanuit een kwalitatieve benadering gekozen voor een praktijkgericht diagnostisch opinieonderzoek. De data uit de bron personen bestaan uit meningen, percepties, ervaringen, opvattingen, gedragingen en motieven. Om deze data te verzamelen is er daarom gebruikt gemaakt van interviews. De techniek van interview is door het aanbieden van stimulerende vragen, gebaseerd op de vraagstelling en operationalisering, aan zorgvuldig gekozen personen om de gewenste informatie te verkrijgen (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 230). Er is gebruik gemaakt van een semi-gestructureerd interview handleiding. De interview handleiding is in de bijlage toegevoegd. Het interview is semi-gestructureerd, aangezien er twaalf kernvragen op basis van de variabelen uit het conceptueel model zijn geformuleerd. Binnen de interview handleiding zijn er drie vraagpijlers zichtbaar. Dit zijn: probleemperceptie, oplossing perceptie en manieren van agenderen. De vragen zijn semi gestructureerd. De respondent wordt gestuurd om een antwoord te geven binnen enkele kaders. Daarbij kan er gevraagd worden dat de respondent een voorbeeld geeft bij zijn antwoord. Tijdens het interview is er geprobeerd om zoveel mogelijk interactie te hebben met de respondent. De volgorde van de vragen zijn niet bindend in de interview handleiding. Wanneer het nodig is in interview om te schakelen tussen vragen dan is dat gedaan. Er is gekozen voor dit type interview op basis van de gevoeligheid van het onderwerp. Niet iedereen is geneigd om openlijk te praten over arbeidsmarktdiscriminatie.

Er zijn twee varianten van interviewen toegepast. Het merendeel van de interviews zijn face-to-face afgenomen. Dit had de voorkeur, omdat face-to-face interviewen de mogelijkheid biedt om de houding van de respondent te interpreteren en om aanvullende informatie te bieden voor extra motivatie (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 231). Sommigen interviews zijn telefonisch afgenomen omdat de respondenten buiten de Randstad waren gevestigd. De interviews zijn bij voorkeur individueel afgenomen met uitzondering van twee interviews waar twee respondenten aanwezig waren. Bij het benaderen van de respondenten is er gebruik gemaakt van een standaardmail. De standaardmail bevat informatie over het onderzoek, verzoek tot een interview en de reden waarom specifiek de organisatie of respondent is geselecteerd om te benaderen. Daarnaast is er in de standaardmail de respondent de mogelijkheid geboden om het interview face-to-face of telefonisch af te nemen. De respondent is gevraagd of het interview mag worden opgenomen en er is uitgelegd aan de respondent waar het onderzoek wordt gepubliceerd. Tabel 5 geeft het stappenplan weer hoe de interviews zijn afgenomen.

Tabel 5: *Stappenplan afname interview*

Stappen	Inhoud stap	Waarom?
Stap 1	Ga naar de locatie van de organisatie of telefoneer op het afgesproken moment.	Er is afgesproken met de respondent of het interview F2F of telefonisch wordt afgenomen
Stap 2	Neem het interview af in een afgesloten ruimte	Ten eerste om geruis te voorkomen tijdens het interview. Ten tweede kan de respondent gevoelige informatie delen wat derden niet hoeven te horen

Stap 3	Loop de afspraken na met de respondent en zet de opname apparatuur aan.	Heeft de respondent hierna een afspraak? Mag het interview worden opgenomen?
Stap 4	Introductie onderzoek en introductie respondent	Algemene informatie van de respondent verkrijgen. Beroepsomschrijving, leeftijd en ervaringen.
Stap 5	Afname interview	Volg de interviewhandleiding, schakel tussen vragen wanneer de situatie erom vraagt
Stap 6	Afsluiting interview en maak afspraken met de respondent	Bedank de respondent, vraag om documenten en relevante contactpersonen. Afspraken over het verspreiden van het onderzoek
Stap 7	Transcriberen	Schrijf het interview handmatig uit op basis van de geluidsopname. Stuur het transcript op naar de respondent na het maken van afspraken.

Het opnemen van de interviews is gedaan met de applicatie Dictaphone. Dictaphone is een *Automatic Voice Recorder*. De geluidsfragmenten zijn opgeslagen in MPEG-4-audio bestandstypen. Voor het transcriberen is er gebruik gemaakt van het programma VLC media player. Dit programma heeft de optie om geluidsfragmenten vertraagd af te spelen. De geluidsfragmenten en transcripten zijn systematisch geordend. De transcripten en geluidsfragmenten zijn per categorie organisaties opgeslagen en op alfabetische volgorde gezet. De bestanden zijn opgeslagen in Google Drive, zodat de bestanden vanuit verschillende platforms bereikbaar zijn.

Inhoudsanalyse

Eerder is gesteld dat documenten zijn geraadpleegd ter aanvulling van gegevens. Daarvoor is de techniek inhoudsanalyse toegepast. Dit is een techniek voor het genereren van gegevens uit documenten, uit media en uit de werkelijkheid (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp:238). De vorm van inhoudsanalyse die is toegepast is de kwalitatieve inhoudsanalyse. Hierbij gaat het om de reductie van informatie uit een grote hoeveelheid tekstueel, audio en visueel materiaal. De waarneming categorieën zijn: arbeidsmarktdiscriminatie, integratie, jeugdwerkloosheid en etnische minderheden op de arbeidsmarkt. De categorieën zijn open en de documenten zijn geanalyseerd voor het globale verhaal en het duiden van de inhoud (Verschuren & Doorewaard, 2007 pp: 239). De inhoudsanalyse is gebruikt om data te verzamelen die de data uit interviews aanvullen.

3.3 - Data-analyse methode

In de vorige paragraaf zijn de verschillende methode van dataverzameling uiteengezet. Dit waren *interviews* en *inhoudsanalyse* die werden toegepast om kwalitatieve data te verzamelen. In deze alinea zijn de data-analyse methoden uiteengezet. Als eerste is het proces van coderen uiteengezet. Daarna zijn de manieren van interpretatie toegelicht.

3.3.1 - Codes

De data-analyse methode die is toegepast binnen dit onderzoek is het coderen van kwalitatieve data. Coderen is wanneer een onderzoeker kwalitatieve gegevens interpreteert en een code of label aan de kwalitatieve gegevens toekent (van Thiel, 2007 pp: 156). Een code kan een getal, betekenisvolle en inhoudelijke begrippen zijn. De begrippen zijn bijvoorbeeld kenmerken van onderzoekseenheden, relaties of mechanismes, condities, oorzaken en gevolgen. Codes kunnen worden toegekend aan verschillende zaken zoals meningen, motieven, activiteiten, betekenissen, relaties, situaties,

gebeurtenissen en percepties (van Thiel, 2007 pp: 160). De codes voor dit onderzoek zijn deductief opgesteld. De codes zijn gebaseerd op het conceptueel model en de operationalisatie. Dit betekent dat de meeste codes vooraf vast staan, omdat ze zijn afgeleid uit de theorie. De codes die zijn gebruikt voor dit onderzoek zijn weergegeven in een beknopt weergave in de vorm van een codeerschema. Het codeerschema is toegevoegd in de bijlage. Na het transcriberen van de interviews is er per interview transcript een Quick scan uitgevoerd en geselecteerd welke data worden gecodeerd en worden betrokken in de analyse (van Thiel, 2007 pp: 160). Er zijn verschillende categorieën codes. Er zijn thematische codes en interpretatieve codes die inhoudelijk zijn. Daarnaast zijn er situationele codes die zich richten op de kenmerken van de respondent en de eigen observatie van de onderzoeker (van Thiel, 2007 pp: 164). Binnen dit onderzoek zijn er alleen thematische en interpretatieve codes gebruikt binnen de interview transcripten. De keuze hiervoor is gemaakt om de reden dat situationele codes te subjectief zijn en niet relevant zijn voor dit onderzoek. Er is gesteld dat de meeste codes vooraf vast staan. Er is axiaal coderen toegepast. Dit houdt in dat kwalitatieve data zijn geanalyseerd op het vinden van patronen. Het doel daarbij is dat het aantal codes hanteerbaar wordt gehouden en codes worden aangevuld aan de hand van de analyse van kwalitatieve data.

3.3.2 - Interpreteren

Het axiaal coderen geeft weer dat de kwalitatieve data zijn geanalyseerd op het vinden van patronen tussen codes. De interpretatie van codes houdt in dat codes worden vergeleken met elkaar en dat patronen worden geconstateerd, oorzaak-gevolg relaties en andere samenhangende relaties. De analyse en interpretatie van de codes is op twee manieren gedaan. Door codes te constructen en door codes te clusteren. Het maken van theoretische constructen is het samenvoegen van codes die met elkaar lijken samen te hangen. Dit lijkt op het zoeken van patronen bij axiaal coderen. Dit is bijvoorbeeld gedaan door de codes te plaatsen onder verschillende categorieën. De verschillende instrumenten om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden zijn onder verschillende categorieën geplaatst. De operationalisatie geeft weer dat de verschillende instrumenten bepaalde indicatoren en sub-indicatoren zijn toegekend. De theoretische constructen zijn gemaakt door te analyseren welke codes binnen welke categorieën vallen en door te interpreteren wat de betekenis daarachter is. Daarnaast zijn de codes ook geclusterd in de analyse. De organisaties zijn per categorie verdeeld en bij elkaar geclusterd. Daarbij is er geanalyseerd of de respondenten per categorie ook dezelfde percepties hebben (Thiel van, 2011).

In deze alinea is uiteengezet welke data-analyse methoden zijn toegepast voor het analyseren van de kwalitatieve data. In de vorige hoofdstukken is er behandeld welke onderzoeksstrategie is toegepast en welke data bronnen zijn geraadpleegd voor de analyse. Bij het type onderzoek, bronnen en methoden zijn criteria verbonden waar aan moet worden voldaan om een gedegen onderzoek uit te voeren. Dit wordt in de volgende alinea uiteengezet.

3.4 - Validiteit en Betrouwbaarheid

In de vorige paragrafen is de opzet van het onderzoek uiteengezet. Daarbij zijn verschillende bronnen, dataverzameling methoden en data-analyse methoden uiteengezet. In deze alinea wordt de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek behandeld. Het onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Dit houdt in dat er wordt gewerkt met kwalitatieve data in vorm van meningen, percepties, motieven, gedragingen en situaties. De interpretatie en de analyse van de kwalitatieve data is subjectief. Om de interne en externe validiteit en betrouwbaarheid te garanderen zijn er een aantal strategieën en procedures uitgevoerd.

3.4.1 - Geloofwaardigheid

De geloofwaardigheid wordt bepaald door de mate waarin een causale conclusie op basis van een studie is gerechtvaardigd. Daarbij worden systematische fouten geminimaliseerd. De eerste strategie die is uitgevoerd om de interne validiteit te garanderen is het toepassen van triangulatie. Triangulatie is te verdelen in bronnentriangulatie en methodentriangulatie. De bronnentriangulatie is

bewerkstelligd doordat er verschillende databronnen zijn geraadpleegd: personen, media en documenten. Daarbij is gesteld dat de data uit de media en documenten de data van de bron personen moeten aanvullen en controleren op geldigheid. Daarnaast zijn er meerdere methoden van dataverzameling toegepast: interviewen en inhoudsanalyse. Door data te verzamelen via verschillende methodes is er gecontroleerd of de verzamelde data overeenkomen. Op deze wijze is er geprobeerd om methodentriangulatie te bewerkstelligen. De tweede strategie om de geloofwaardigheid van het onderzoek te garanderen is het beoordelen van de onderzoek participanten. Wanneer een respondent tijdens het interview een mening geeft over een onderwerp, is er aan de respondent gevraagd om dit te onderbouwen met een voorbeeld of statistieken. Wanneer de respondenten een statistiek citeerde uit een specifiek rapport is na het interview gecontroleerd of dit overeenkomt. De geloofwaardigheid van het onderzoek is ook door alle percepties te beschrijven in de empirische beschrijving.

3.4.2 - Generaliseerbaarheid

De generaliseerbaarheid van het onderzoek gaat over de externe validiteit van het onderzoek. Dit is de mogelijkheid om de data te generaliseren over personen, situaties en perioden. De onderzoeksstrategie die is gekozen is een enkelvoudige casus met meerdere subcases. Het nadeel hiervan is dat de externe validiteit van het onderzoek onder druk staat door het kleine aantal onderzoekseenheden. Eerder is gesteld dat de keuze voor een enkelvoudige casus met meerdere subcases is gemaakt omdat het onderzoek de nadruk legt op de diepte in plaats van de breedte (Verschuren & Doorewaard, 2010 pp: 191). Het onderzoek is moeilijk te generaliseren naar andere doelgroepen, omdat de kenmerken van hoogopgeleide allochtone jongeren vrij specifiek zijn. Daarnaast is elke situatie waar arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt verschillend. De resultaten zijn moeilijk te generaliseren naar andere situaties. Eerder is gesteld dat arbeidsmarktdiscriminatie geen nieuw probleem is. In het verleden en in de toekomst is er sprake van arbeidsmarktdiscriminatie. Wanneer de context in de toekomst hetzelfde is, is het wellicht mogelijk om de resultaten te generaliseren naar andere perioden in de toekomst.

3.4.3 - Betrouwbaarheid

Bij een kwalitatief onderzoek gaat het om kwalitatieve data die bestaan uit percepties, meningen, gedragingen, houdingen, situaties en motieven. Daarbij komt de interpretatie van de onderzoeker in het gehele onderzoek terug. De mate van subjectiviteit geeft druk op de betrouwbaarheid van het onderzoek. De strategieën om de betrouwbaarheid te waarborgen zijn gericht op de systematiek, herhaalbaarheid en externe controle van het onderzoek. De systematiek in het onderzoek is gewaarborgd in de uitwerking van de interviews. De interviews zijn getranscribeerd aan de hand van een geluidsfragment. De gesprekken zijn letterlijk uitgeschreven in transcripten. De uitspraken van de respondent zijn op deze manier niet buiten de context geplaatst. De systematiek van dit onderzoek is gewaarborgd doordat het codeerschema, interview handleiding, keuze bronnen en methoden en het interview stappenplan, transparant zijn gedeeld. Door het uiteen zetten van de keuzes, onderzoeksactiviteiten en delen van de toegepaste handleidingen en schema's wordt de herhaalbaarheid van het onderzoek ook gewaarborgd. De betrouwbaarheid van het onderzoek komt ook terug door de controle van derde personen. Meerdere reviewers hebben naar het onderzoek gekeken en kritische vragen gesteld over de opzet van het onderzoek en interpretaties. De externe controle levert een bijdrage aan de interonderzoekerbetrouwbaarheid.

In dit hoofdstuk is de volledige opzet van het onderzoek weergegeven. De keuze van de onderzoeksstrategie is uiteengezet, de selectie van respondenten, de geraadpleegde databronnen, de dataverzameling methoden en de data-analyse methode zijn uiteengezet. De basis van het onderzoek is gelegd en het is nu mogelijk om onderbouwd de empirische data te presenteren en de analyse uit te voeren. Voordat dit gebeurt, wordt er in het volgende hoofdstuk extra toelichting gegeven over de problematiek rondom arbeidsmarktdiscriminatie en zijn de kerntaken van de ondervraagde organisaties uiteengezet.

Tabel 6: *Overzicht definitie discriminatie en data*

Groepen	Definitie discriminatie			Data		
	Juridisch	Onbewust?	Bewust?	Cijfers	Rapporten	Narratives
ADV's	Ja, werken met wetgeving	Komt voor en grote rol	Komt voor, minder invloed.	Soms	Vaak, eigen onderzoeken	Soms
Belangenorganisaties en sociale partners	Ja, hanteren juridische definitie	Tweeledig	Tweeledig	Nee	Vaak, SER, SCP	Verhalen van jongeren
Deskundigen en onafhankelijke instituten	Ja, Artikel 1 van de Grondwet	Vooroordelen, stereotyperingen grote rol	Moet worden gehandhaafd. Selectie = bewust	Soms	Verwijzen naar onderzoeken	Eigen ervaringen en verhalen
Lokale politici	Ja, hanteren de juridische definitie	Rechtse politici maken geen onderscheid. Links politici zien onbewust als grootste factor	D66, VVD maken geen onderscheid. PvdA R'dam stelt dit discriminatie is.	Nee	Ja, niet specifieke onderzoeken	Ja, verwijzen naar verhalen van burgers.
Landelijke PvdA politici	Ja, hanteren de juridische definitie	Niet per se moreel fout. Effect is hetzelfde	Effect is hetzelfde als onbewuste discriminatie	Statistieken liegen niet	ER advies, SCP. Parlementariërs lezen dit door.	Verhalen uit mentorprogramma

Tabel 7: *Overzicht oorzaken en barrières*

Oorzaken en barrières						
Gebrekkig netwerk	Competenties HR managers	(in)directe discriminatie	Middelen werkgevers	Soft skills / zoekgedrag	Taal	Beeldvorming en bewustzijn
Oorzaak aanbodzijde	Versterkt discriminatie	Grootste oorzaak	Nee	Oorzaak aanbodzijde, grote factor	Nee	Versterkt discriminatie
Geen relevant netwerk door sociaal economische achtergrond	Beoordelen te snel, missen sensitiviteit	Vooroordelen versterken discriminatie	nee	Mist sociaal kapitaal / mismatch arbeid	nee	Doelgroep over bepaalde sectoren. Vooroordelen over etnische groepen
Geen netwerk om stage of baan te vinden	Negatieve beelden zorgen voor uitsluiting mechanismes	Gevolg van negatieve beelden	Nee	Drievoudige mismatch op de arbeidsmarkt	Nee	Negatieve beeldvorming en ontbrekend bewustzijn in de publieke sector zijn de grootste oorzaken
Weinig invloed / zeer kleine factor	Werkgevers sluiten mensen uit, grote invloed	Vooroordelen, grote invloed	Nee	Zeer kleine factor / weinig invloed	Kleine factor	Onbekend maakt onbeminde. Grote invloed
Middelmatige factor, jongeren hebben beperkt netwerk	Missen sensitiviteit, grote factor	Grote factor	Nee	Middelmatige factor, combinatie van soft skills, oriëntatie, zoekgedrag.	Nee	Negatieve beeldvorming versterkt discriminatie en uitsluiting

Hoofdstuk 4 - Empirische data

In dit hoofdstuk wordt de verzamelde empirische data beschreven. In hoofdstuk drie is uiteengezet dat de data is verzameld door respondenten te interviewen en door documentenanalyse. De respondenten zijn onderverdeeld in vijf categorieën type actoren. Dit maakt het mogelijk om de percepties binnen een categorie met elkaar te vergelijken. Daarnaast maakt het mogelijk om de percepties tussen categorieën actoren te vergelijken. De categorieën actoren zijn: antidiscriminatie meldpunten, belangenorganisaties en sociale partners, deskundigen en onafhankelijke instituten, lokale politici en landelijke PvdA politici. De actoren worden in de eerste paragraaf per actor verder uiteengezet. In paragraaf twee worden de probleempercepties van de actoren beschreven. In paragraaf drie wordt er een overzicht gegeven van de oplossing perceptie. In de vierde paragraaf wordt er beschreven welke agendavorming strategieën worden gebruikt en welke organisaties volgens de actoren verantwoordelijk zijn voor het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

4.1 - Organisaties uiteengezet

Per categorie actoren worden de verschillende respondenten uiteengezet. De kerntaken worden behandeld en daarnaast worden de kale data beschreven.

4.1.1 – antidiscriminatie meldpunten

Deze categorie actoren bestaat uit de organisaties Art.1 Midden-Nederland, RADAR Rotterdam, Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam, Bureaudiscriminatiezaken Haaglanden en Bureaudiscriminatie Limburg. Dit zijn meldpunten waar burgers klachten kunnen indienen wanneer zij zijn gediscrimineerd. Daarnaast zijn het expertisecentra die advies geven, onderzoek doen en trainingen geven. De respondenten van Art.1 Midden-Nederland zijn Michiel Aben (man, senior consultant discriminatiezaken) en Sageeta Hoeba (vrouw, projectcoördinator). De respondent van RADAR is Gregor Walz (man, onderzoeker). De respondent van MDRA heeft aangegeven niet geciteerd willen worden. De respondent van Bureaudiscriminatiezaken Haaglanden is Edgar Polak (man, Regio coördinator). De respondent van Bureaudiscriminatie Limburg is Peter van Loon (man, directeur).

4.1.2 – Belangenorganisaties en sociale partners

Deze categorie bestaat uit de organisaties ECHO, Stichting Argan, CNV-Jongeren en FNV. De belangenorganisaties zijn non-profit organisaties die opkomen voor de belangen van allochtone jongeren. Stichting Argan specifiek voor Marokkaanse jongeren. FNV en CNV-Jongeren zijn vakbonden die zich qua arbeidsmarktdiscriminatie bezig houden met het wegnemen van de grote afstand voor allochtone jongeren. De respondent van ECHO is Mary Tupan (vrouw, directeur). De respondent van Stichting Argan is Taoufik Ben Yahia (man, projectmedewerker). De respondent van CNV-Jongeren is Michiel Hietkamp (man, voorzitter). De respondent van FNV is Desiree van Lent (vrouw, adviseur diversiteit).

4.1.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten

De actoren binnen deze categorie zijn individuen die veel kennis hebben over het onderwerp. Daarnaast werken zij bij instanties die advies geven aan de overheid en de overheid controleren. Ze voeren ook eigen onderzoek uit. De organisaties zijn de Sociaal Economische Raad, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, College voor de Rechten van de Mens, Stichting van de Arbeid en CAOP. De respondent van de SER is Brigid Claassen (vrouw, senior beleidsmedewerker). De respondent van het Ministerie SZW is Peter Franx (man, beleidscoördinator Sterkteam / Aanpak Jeugdwerkloosheid). De respondent van het CRM is Kathalijne Buitenweg (vrouw, lid van College voor de Rechten van de Mens). De respondent van de Stichting van de Arbeid is Alice Odé (vrouw, beleidsadviseur). De respondent van CAOP is Zeki Arslan (man, senior adviseur thema kans ongelijkheid).

4.1.4 - Lokale politici

De actoren binnen deze categorie zijn volksvertegenwoordiger binnen een gemeente. Representeren een politieke partij en zitten in werkgroepen die te maken hebben met discriminatie, economie en jeugdwerkloosheid. De raadsleden zijn Jos Reinhoudt (GroenLinks Nijmegen), Giselle Schellekens (PvdA Nijmegen), Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves (PvdA Rotterdam), Guido Mertens (D66 Maastricht), Jan-Bert Vroege (D66 Amsterdam) en Igor Bal (VVD, Nissewaard). Daarnaast is nog Turgay Tankir respondent (man, wethouder gemeente Nijmegen).

4.1.5 - Landelijke PvdA politici

De actoren binnen deze categorie zijn vertegenwoordigers van de Partij van de Arbeid die het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie in hun portefeuille hebben of hebben gehad. Daarnaast behandelen zij andere thema's in hun dossiers die overlap hebben met discriminatie. De landelijke PvdA politici zijn John Kerstens, Keklik Yücel en Tanja Jadnanansing.

4.2- Probleemperceptie actoren

Deze paragraaf zet de probleempercepties uiteen van de verschillende actoren. De actoren zijn in de interviews gevraagd om hun perceptie over wat de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren zijn. De percepties zijn verdeeld in drie categorieën. Dit zijn: *de definitie van discriminatie, gebruikte data en de oorzaken van discriminatie*. De *definitie van discriminatie* zet uiteen wat de respondenten onder discriminatie verstaan. Vervolgens zette de respondenten uiteen hoe ze de definitie onderbouwen. De laatste categorie beschrijft welke oorzaken het meest van invloed zijn volgens de respondent. De categorieën worden samengevoegd in een overzicht per categorie type actoren. De volgorde waarin dit is gedaan: Antidiscriminatie meldpunten, maatschappelijke organisatie en vakbonden, deskundigen en onafhankelijke instituten, lokale politici en landelijke politici.

4.2.1 - Antidiscriminatie meldpunten

Deze alinea beschrijft de probleempercepties van de antidiscriminatie meldpunten. De probleempercepties zijn beschreven op basis van de kwalitatieve data uit tabel 6 en tabel 7. De data uit de interviews met respondenten is aangevuld met data uit de verzamelde documenten. De beschrijving is per categorie behandeld en begint met de definitie van discriminatie. Vervolgens is de gebruikte data beschreven en de alinea wordt afgesloten met de beschrijving van de oorzaken en barrières.

Definitie discriminatie

De definitie van discriminatie bestaat uit de aspecten juridische definitie, onbewuste discriminatie en bewuste discriminatie. De data uit de interviews geven aan dat de respondenten van de antidiscriminatie meldpunten de juridische definitie van arbeidsmarktdiscriminatie hanteren. Per respondent zijn er verschillen in de formulering, maar verwijzen allen naar artikel.1 van de Grondwet. De data uit de documenten onderbouwen dit. Flyers en folders van antidiscriminatie meldpunten citeren Artikel. 1 van de Grondwet. De wetenschappelijke literatuur maakt onderscheid in onbewuste en bewuste discriminatie. Tabel 6 geeft weer dat de antidiscriminatie meldpunten aangeven dat zij onbewuste discriminatie de voornaamste vorm van discriminatie is. De data uit de interviews geven weer dat de respondenten aangeven dat onbewuste discriminatie voort komt uit onwetendheid, beperkt bewustwording, stereotyperingen, beeldvorming en vooroordelen. Michiel Aben van Art.1 Midden-Nederland zegt over onbewuste discriminatie het volgende: *“Dat is altijd lastig er van, mensen zijn zich er vaak niet van bewust van die impliciete stereotype die zij hebben. Behandelen daar onbewust wel naar. Dus dat kan wel degelijk discriminatie zijn”*. De respondenten zeggen in de interviews dat tijdens de dagelijkse werkzaamheden veel meldingen binnenkomen met gevoelsmatige discriminatie als basis. Deze vorm van discriminatie is moeilijker te bewijzen en daarom lastiger te bestrijden. Bewuste discriminatie komt voor, maar minder dan onbewuste discriminatie.

Data

De respondenten van de antidiscriminatie meldpunten onderbouwen de constatering uit het vorige stuk met bronnen. De bronnen zijn bestaande rapporten, onderzoeken en narratives van slachtoffers. In de interviews verwijzen verschillende respondenten naar het onderzoek van de SER: *Discriminatie werkt niet!* en het rapport van SCP – Liever Mark dan Mohammed. De narratives halen de meldpunten uit de meldingen die ze ontvangen. Gregor Walz van RADAR geeft aan dat zijn organisatie ook zelf onderzoek uitvoert naar arbeidsmarktdiscriminatie. Uit interviews en uit de Kerncijfers 2012-2014 blijkt dat de antidiscriminatie meldpunten verantwoordelijk zijn voor het registreren van meldingen en het bijhouden van cijfers. Uit de interviews blijkt dat de respondenten unaniem van mening zijn dat hoogopgeleide allochtone jongeren gediscrimineerd worden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit onderbouwen zij niet met eigen cijfers. Bij het registreren van meldingen is er geen criteria opleidingsniveau die wordt gehanteerd.

Oorzaken en Barrières

De respondenten geven in de interviews aan dat de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren een combinatie van factoren zijn. Tabel 7 geeft per oorzaak aan wat de algemene mening is van de antidiscriminatie meldpunten. De respondenten stellen dat de grootste barrière waar hoogopgeleide allochtone jongeren mee te maken hebben, (in)directe discriminatie is. De barrière komt voor bij de instroom tot de arbeidsmarkt en komt voor op de werkvloer. De tweede barrière die is genoemd door de respondenten in de interviews heeft te maken met de werving- en selectieprocedure van HR managers binnen werkgeverorganisaties. De HR managers hebben vooroordelen en impliciete stereotyperingen waar zij zich (on)bewust van zijn. De respondenten verklaren dat die vooroordelen voortkomen uit de negatieve beeldvorming over hoogopgeleide allochtone jongeren. In de interviews komen ook enkele oorzaken naar voren die zich bevinden aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Het ontbreken van bepaalde soft skills en een gebrekkig netwerk worden door de respondenten als grootste barrières beschouwd. Edgar Polak van Bureaudiscriminatiezaken Haaglanden zegt in het interview dat de hoogopgeleide allochtone jongeren wel over bepaalde soft skills beschikken. Echter worden die soft skills volgens hem anders ingeschat door de HR managers. Hij verklaart dat de HR managers niet bekend zijn met de vaardigheden en dat de vaardigheden niet op waarde worden geschat. Tabel 7 geeft aan dat de antidiscriminatie meldpunten de oorzaken *taal en de middelen organisaties* niet als barrières beschouwen voor hoogopgeleiden allochtone jongeren. Wat in de interviews naar voren komt is dat de oorzaken die worden genoemd ook gelden voor hoogopgeleide autochtone jongeren. Gregor Walz is van mening dat de barrières zwaarder zijn voor hoogopgeleide allochtone jongeren: *“Ik denk dat het allemaal, dezelfde belemmeringen die iedereen, dezelfde obstakels die iedereen tegenkomt. Alleen zijn ze iets zwaarder, iets hoger zeg maar”*.

4.2.2 Maatschappelijke belangenorganisaties en Sociale Partners

In de vorige alinea zijn de probleempercepties van de antidiscriminatie meldpunten beschreven. In deze alinea is op dezelfde wijze de probleempercepties van de maatschappelijke belangenorganisaties en sociale partners beschreven. De probleempercepties zijn beschreven op basis van de kwalitatieve data uit tabel 6 en tabel 7. De data is verzameld uit de interviews met respondenten en is aangevuld met data uit de verschaft documenten.

Definitie discriminatie

De data uit de interviews geven weer dat de respondenten van de belangenorganisaties en van de vakbonden bekend zijn met de juridische definitie van arbeidsmarktdiscriminatie. Zij beschrijven arbeidsmarktdiscriminatie als de situatie wanneer iemand ongelijk wordt behandeld op basis van groep gebonden kenmerken. De respondenten geven aan dat discriminatie tweeledig is. In het interview met Taoufik Ben Yahia van Stichting Argan is hij van mening dat alleen bewuste discriminatie

een vorm van discriminatie is. Onbewuste discriminatie is volgens Taoufik het gevoel wat mensen hebben en dat is geen discriminatie. De respondenten van CNV-Jongeren, ECHO en FNV stellen dat discriminatie in onbewuste en bewuste vorm voorkomt. Michiel Hietkamp van CNV-Jongeren stelt in het interview dat onbewuste discriminatie de grootste vorm van discriminatie is die hoogopgeleide allochtone jongeren ervaren. Mary Tupan van ECHO geeft aan dat onbewuste discriminatie bij iedereen voorkomt: *“De mens kan andere mensen kwalificeren, op basis van vooroordelen kunnen we uit ons perspectief schakelen. Dat hoeft niet per se slecht hoeft te zijn, aangezien iedereen dit doet”*.

Data

De respondenten verwijzen in het interview naar andere onderzoeken en rapporten om de uitspraak te onderbouwen. Zo verwijzen de sociale partners naar rapporten van de SER en SCP. Naast onderzoeken baseren ECHO en Stichting Argan de probleemperceptie grotendeels op verhalen van de hoogopgeleide allochtone jongeren zelf. De respondenten verwijzen niet concreet naar cijfers binnen het interview. De respondenten citeren niet concreet cijfers uit onderzoeken.

Oorzaken en Barrières

De respondenten van Stichting Argan, ECHO, CNV-Jongeren en FNV zeggen in de interviews dat het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie voor hoogopgeleide allochtone jongeren veel verschillende oorzaken heeft. Daarom is het volgens de respondenten een complex vraagstuk. Tabel 7 geeft weer dat de eerste oorzaak het ontbreken van bepaalde soft skills is. Taoufik Ben Yahia stelt dat de oorzaak een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt als gevolg heeft. De twee aspecten zoekgedrag en beroepsoriëntatie zijn van invloed binnen de oorzaak. Taoufik Ben Yahia stelt dat de jongeren kiezen voor een opleiding met te weinig baanperspectief. Volgens Taoufik Ben Yahia ligt dat aan de capaciteit van hoogopgeleide allochtone jongeren om de juiste keuze te maken.

Desiree van Lent benoemt in het interview de aspecten zoekgedrag en beroepsoriëntatie. Zij zegt in het interview dat de slechte keuzes van hoogopgeleide allochtone jongeren komen door negatieve beeldvorming over specifieke banen en sectoren. Tabel 7 geeft weer dat negatieve beeldvorming de tweede barrière is voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Desiree van Lent geeft aan dat banen in de techniek of in de haven van Rotterdam, banen met veel toekomstperspectief, te maken hebben met negatieve beelden. Hoogopgeleide allochtone jongeren zien de banen als vies, vuil en banen zonder hoge status. De derde oorzaak is volgens de respondenten gekoppeld aan de oorzaak, het ontbreken van soft skills. De derde oorzaak is het hebben van geen of een gebrekkig netwerk. De respondenten van CNV-Jongeren, FNV en ECHO geven in de interviews aan dat de hoogopgeleide allochtone jongeren niet beschikken over een relevant netwerk door de sociaal economische achtergrond van de jongeren. Michiel Hietkamp van CNV-Jongeren zegt dat hij het idee heeft dat de hoogopgeleide allochtone jongeren binnen hun eigen netwerk blijven hangen, terwijl ze buiten het eigen netwerk moeten treden om potentiële werkgevers te leren kennen. Volgens SER advies Discriminatie werkt niet! vinden jongeren vaak een stage of een baan binnen het eigen netwerk. Mary Tupan van ECHO verklaart dat het gebrekkig netwerk van de hoogopgeleide allochtone jongeren voortkomt uit het ontbreken van cultureel kapitaal. Zij stelt ook dat de jongeren niet beschikken over sociaal kapitaal of de juiste gedragscodes. Zij geeft in het interview een aantal voorbeelden van hoogopgeleide allochtone jongeren die haar hebben verteld dat ze niet bekend zijn met de juiste gedragscodes. De gedragscodes zijn geformuleerd door HR managers. Alle respondenten van de categorie belangenorganisaties en sociale partners stellen dat de personen die verantwoordelijk zijn voor de werving- en selectieprocedure een beeld hebben van de model werknemer. Dit beeld van de ideaaltype werknemer is volgens de respondenten een barrière voor de hoogopgeleide allochtone jongeren. De respondenten zijn van mening dat dit ideaaltype beeld onbewust wordt gevormd door de HR managers. De respondenten geven aan dat hoogopgeleide allochtone jongeren niet in dit beeld passen, te maken hebben met uitsluitingsmechanismes. De HR managers missen ten eerste bepaalde vaardigheden om mensen niet te snel te beoordelen. Ten tweede ontbreekt er sensitiviteit in de cultuur en belevingswereld van de hoogopgeleide allochtone jongeren volgens de respondenten.

ECHO en Stichting Argan geven in het interview aan dat zij denken dat de uitsluitingsmechanismes in het werving- en selectieproces vaak te maken hebben met (in)directe discriminatie. Het voorbeeld wat Mary Tupan noemt in het interview houdt in dat jongeren met een niet-Nederlandse klinkende achternaam niet worden uitgenodigd voor een sollicitatie.

4.2.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten

In de vorige alinea zijn de probleemperecepties van de belangenorganisaties en sociale partners beschreven. Dit zijn organisaties die opkomen voor bepaalde belangen en baseren de percepties op de belangen. Deze alinea zet de probleemperecepties van deskundigen en onafhankelijke instituten uiteen. De respondenten hebben voor hun beroep onderzoek gedaan naar het thema arbeidsmarktdiscriminatie. De respondenten zijn Peter Franx van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Ministerie SZW), Zeki Arslan van CAOP, Kathalijne Buitenweg van College voor de Rechten van de Mens (CRM), Brigid Claassen van de Sociaal Economische Raad (SER) en Alice Odé van Stichting van de Arbeid (SvdA). De alinea houdt de reeks gebruikte structuur aan door eerst de definitie discriminatie te behandelen, daarna de gebruikte data om vervolgens af te sluiten met de oorzaken en barrières.

Definitie discriminatie

In de interviews geven de respondenten aan bekend te zijn met de juridische definitie. Respondenten zoals Zeki Arslan verwijzen in het interview naar Artikel.1 van de Grondwet. Kathalijne Buitenweg zegt dat ze door haar werk bij CRM dagelijks te maken heeft met de wetgeving. In de literatuurstudie impliciete stereotyperingen van het CRM is art.1 geciteerd. De respondenten verschillen in mening over de vorm van discriminatie. Peter Franx van het ministerie SZW zegt in het interview dat hij in zijn werk de termen discriminatie en negatieve beeldvorming vaak gekoppeld gebruikt. Hij zegt dat de termen in elkaar overlopen en legt meer nadruk op de onbewuste vorm van discriminatie. Alice Odé van SvdA is van mening dat onbewuste discriminatie een zeer brede term is. Zij zegt dat onbewuste discriminatie te maken heeft met onbedoelde uitsluitingsmechanismes die lastig te detecteren zijn. De uitsluitingsmechanismes ontstaan door stereotyperingen en negatieve beeldvorming. Zeki Arslan van CAOP is het niet helemaal eens met de definiëring van onbewuste discriminatie. In het interview geeft hij de volgende redenering: *“Arbeidsmarktdiscriminatie komt voor bij de werving en selectie van kandidaten. De personen die verantwoordelijk zijn voor dit proces zijn hiervoor getraind en hanteren procedures en criteria”*. Daardoor stelt Zeki Arslan dat er geen sprake is van onbewuste selectie, maar bewuste selectie. Wanneer deze procedures ongeoorloofde selecties toelaten, dan zal er altijd sprake zijn van bewuste discriminatie.

Data

De respondenten binnen de categorie deskundigen en onafhankelijke instituten zijn van mening dat hoogopgeleide allochtone jongeren worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze constatering onderbouwen zij met verschillende databronnen. De respondenten onderbouwen de bovenstaande constatering in het interview door te verwijzen naar eigen onderzoeken, rapporten en andere onderzoeken. Brigid Claassen verwijst naar het SER adviesrapport – *Discriminatie werkt niet!*, Kathalijne Buitenweg refereert in het interview naar de literatuurstudie – *Impliciete stereotyperingen* en Zeki Arslan zegt dat hij in de periode dat hij werkzaam was bij FORUM diverse onderzoeken heeft laten uitvoeren naar verschillende aspecten van arbeidsmarktdiscriminatie. In tabel 6 komt naar voren dat de respondenten ook narratives gebruiken. Peter Franx en Alice Odé geven aan dat ze in hun werkzaamheden veel gesprekken hebben gevoerd met hoogopgeleide allochtone jongeren. Ook Kathalijne Buitenweg verwijst naar het gebruiken van narratives. In het interview verwijst zij naar verschillende arbeidsmarktdiscriminatie zaken die College voor de Rechten van de Mens heeft behandeld. In de documenten zijn er diverse voorbeelden gegeven en komt naar voren dat er gesprekken zijn gevoerd met hoogopgeleide allochtone jongeren.

Oorzaken en Barrières

De respondenten zijn van mening dat hoopgeleide allochtone jongeren worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Peter Franx en Zeki Arslan geven in de interviews aan dat het mogelijk is dat de teleurstelling voor hoopgeleide allochtone jongeren groter is, omdat zij academisch geschoold zijn. Tabel 7 geeft weer dat de respondenten van de categorie deskundigen en onafhankelijke instituten diverse oorzaken noemen in de interviews. Alle respondenten zeggen in de interviews dat er sprake is van veel factoren die van invloed zijn op het maatschappelijk vraagstuk. De respondenten geven in de interviews aan dat arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren een complex en hardnekkig probleem is. In de documenten SCP – Jaarrapportage integratie 2013 en SER adviesrapport – *Discriminatie werkt niet!* zijn ook veel verschillende oorzaken gegeven. In de interviews zijn de oorzaken negatieve beeldvorming en ontbreken bewustwording door de respondenten benadrukt als de voornaamste oorzaken van het probleem. De respondenten geven diverse redeneringen bij het beschrijven van de oorzaken. Ten eerste is de oorzaak negatieve beeldvorming beschreven in combinatie met de oorzaken indirecte discriminatie en capaciteiten van werkgevers. Ten tweede zijn de oorzaken negatieve beeldvorming en ontbreken bewustwording apart beschreven.

Ten eerste de combinatie negatieve beeldvorming, (in)directe discriminatie en competenties werkgevers. Brigid Claassen, Peter Franx, Alice Odé en Kathalijne Buitenweg zeggen in de interviews dat negatieve beeldvorming ervoor zorgt dat mensen (on)bewust stereotyperingen maken. Brigid Claassen van de SER geeft in het interview aan dat mensen generaliseren op grond van beelden en vooroordelen. Dat is functioneel, menselijk en hoeft niet altijd slecht te zijn. Zij zegt dat wanneer mensen worden geconfronteerd met iets wat ze niet kennen, daar negatieve associaties bij kunnen vormen. Brigid Claassen gebruikt in het interview de uitspraak: onbekend maakt onbemind. Zij geeft aan dat de negatieve associaties, gebaseerd op vooroordelen en beelden, een vorm van onbewuste discriminatie is. Kathalijne Buitenweg geeft in het interview voorbeelden van indirecte discriminatie op basis van vooroordelen en negatieve beelden. Alice Odé zegt in het interview dat de onbewuste discriminatie, op basis van vooroordelen en negatieve beelden, zorgt voor uitsluitingsmechanismen bij de werving en selectieprocedures van nieuwe werknemers. Alice Odé en Kathalijne Buitenweg geven in de interviews aan dat de uitsluitingsmechanismen ontstaan bij de HR managers. Beide respondenten stellen in de interviews dat deze mensen onvoldoende bewust zijn dat zij ongeoorloofde selecties maken op basis van stereotyperingen. Peter Franx en Alice Odé geven in de interviews aan dat HR managers kritisch moeten kijken naar hun eigen beoordelingsstelsel van mensen. Beide respondenten geven aan dat dit helaas niet altijd gebeurt.

Ten tweede de oorzaken negatieve beeldvorming en bewustwording apart van elkaar. De redenering is gebaseerd op de probleemperceptie van Zeki Arslan. In het interview geeft Zeki Arslan aan dat hij het maatschappelijk vraagstuk op het niveau van de samenleving trekt en de publieke sector, die de samenleving moet dienen. Zeki Arslan zegt in het interview dat de publieke sector het niet goed doet en dat dit een probleem voor de publieke sector is en niet voor de hoogopgeleide allochtone jongeren. De eerste oorzaak negatieve beeldvorming heeft volgens Zeki Arslan te maken met dat etnische minderheden in de grote steden zich niet herkennen in de publieke sector. Zeki Arslan zegt in het interview dat door het ontbreken van publieke herkenning de huidige publieke sector haar taken niet goed kan uitvoeren en op deze wijze het probleem niet kan oplossen. De oorzaak van dit probleem is ontstaan doordat er in de afgelopen decennia geen concrete oplossingen zijn bedacht. Zeki Arslan zegt in het interview ook dat de twee groepen: arbeiderskinderen en allochtone jongeren altijd zijn benadeeld in de klassieke domeinen: kennis, inkomen en macht. Deze groepen zien geen herkenning in de publieke sector, omdat zij de verliezers zijn van beleid. Het tweede aspect van het negatieve beeld over de publieke sector is dat de publieke sector volgens Zeki Arslan niet geloofwaardig overkomt. Hij zegt in het interview dat op deze wijze het beleid niet bij de private bedrijven komt.

De tweede oorzaak bewustwording houdt volgens Zeki Arslan in dat de publieke sector zich hier heel lang niet van bewust is geweest. Zeki Arslan stelt in het interview dat het beleid wat arbeidsmarktdiscriminatie moet aanpakken een PR-verhaal is zonder concrete stappen. Hij is van mening dat het te lang duurt en dat er een verloren generatie van allochtone jongeren is. Zeki Arslan geeft in het interview aan dat bewustwording moet worden gecreëerd door publieke figuren, wetenschappers van universiteiten. In het interview zegt hij dat er weinig publieke figuren een stelling innemen. Hij zegt dat het niet de mode is om op te komen voor kansarmen en allochtonen. Kathalijne Buitenweg geeft het ontbreken van bewustwording binnen de publieke sector ook aan tijdens het interview. Zij zegt dat het een collectief probleem is in plaats van een individueel probleem. De politiek heeft dit te lang ontkend en er is onvoldoende bewustwording, een *sense of urgency*. Het is een taboe om te praten over discriminatie in Nederland, mensen willen niet horen dat dit ook in Nederland gebeurt volgens Zeki Arslan en Kathalijne Buitenweg.

Tabel 7 geeft weer dat de respondenten barrières beschrijven die gerelateerd zijn aan de arbeidsmarktvaardigheden van hoogopgeleide allochtone jongeren. De derde oorzaak is wat Peter Franx in het interview de drievoudige mismatch op de arbeidsmarkt noemt. Peter Franx en Brigid Claassen benoemen in de interviews, dat allochtone jongeren vaak een opleiding kiezen met weinig baanperspectief op de arbeidsmarkt, het eerste aspect van de drievoudige mismatch is. Het document Adviesrapport – *Discriminatie werkt niet!* stelt vast dat allochtone jongeren vaak studies kiezen met weinig baanperspectief. Brigid Claassen is van mening dat dit deels cultureel gebonden is. Zij zegt in het interview dat kantoorbanen hoger worden ingeschat door hoogopgeleide allochtone jongeren dan banen in de ICT of techniek. Het tweede aspect van de drievoudige mismatch houdt in dat hoogopgeleide allochtone jongeren niet beschikken over de juiste arbeidsmarktvaardigheden. Peter Franx zegt in het interview dat het ontbreken van bepaalde soft skills, zoals profilering en solliciteren, belemmerend werkt. Kathalijne Buitenweg benadrukt in het interview dat dit ook te maken heeft met empowerment. Beide respondenten delen de mening dat het zelfvertrouwen ontbreekt om af en toe op de borst te kloppen en te verkopen. Het derde aspect van de drievoudige mismatch houdt in dat jongeren niet beschikken over de juiste zoekkanalen. Peter Franx en Kathalijne Buitenweg noemen beide in het interview dat het ontbreken van een stage bij deze doelgroep een belangrijke rol speelt. Beide respondenten stellen dat veel jongeren een eerste baan via een stage vinden. Tabel 7 geeft een gebrekkig netwerk als oorzaak aan. Alle respondenten kaarten in de interviews het belang van een relevant netwerk aan. Zeki Arslan stelt in het interview dat een gebrekkig netwerk wellicht de grootste barrière voor hoogopgeleide allochtone jongeren is. Hij zegt dat de hoogopgeleide allochtone jongeren in hun omgeving vaak de eerste met een academische scholing zijn. Peter Franx stelt in het interview dat de jongeren niet beschikken over een netwerk om een stage of baan te vinden. Zeki Arslan geeft in het interview aan dat het hebben van een netwerk nog steeds een grote invloed heeft op de Nederlandse arbeidsmarkt.

4.2.4 - Lokale politici

Deze alinea beschrijft de probleemperecepties van de lokale politici. De probleemperecepties zijn beschreven op basis van de kwalitatieve data uit tabel 6 en tabel 7. De data uit de interviews met respondenten is aangevuld met data uit de verzamelde documenten. De beschrijving bestaat uit de behandeling van de categorieën: definitie van discriminatie, gebruikte data en oorzaken en barrières. De categorie lokale politici bestaat uit de volgende respondenten: Jos Reinhoudt (GroenLinks Nijmegen), Giselle Schellekens (PvdA Nijmegen), Turgay Tankir (PvdA wethouder Nijmegen), Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves (PvdA Rotterdam), Guido Mertens (D66 Maastricht), Jan-Bert Vroege (D66 Amsterdam) en Igor Bal (VVD, Nissewaard).

Definitie discriminatie

De lokale politici geven in de interviews aan dat zij de juridische definitie van arbeidsmarktdiscriminatie kennen. Niet alle respondenten maken onderscheid tussen onbewuste en bewuste discriminatie. Igor Bal en Guido Mertens geven in de interviews aan dat onbewuste discriminatie meer een gevoel is en

dat zij discriminatie als bewust beschouwen. Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves geven in het interview aan dat discriminatie altijd bewust voorkomt. Peggy Wijntuin zegt in het interview dat de wetenschap onderscheid maakt tussen de twee vormen. Zij stelt dat onbewuste discriminatie gewoon discriminatie is met hetzelfde effect voor het slachtoffer. Jan-Bert Vroege, Jos Reinhoudt en Giselle Schellekens geven in de interviews aan dat zij de problematiek van onbewuste discriminatie erkennen. De drie lokale politici stellen dat dit de grootste vorm van discriminatie is.

Data

De lokale politici erkennen dat hoogopgeleide allochtone jongeren te maken krijgen met arbeidsmarktdiscriminatie. Tabel 6 geeft aan dat de lokale politici dit onderbouwen met onderzoeken en narratives. Giselle Schellekens geeft in het interview aan dat bezorgde burgers raadsleden benaderen om problemen te delen. Zij gebruikt de verhalen in vergaderingen.

Oorzaken en Barrières

Tabel 7 geeft weer dat de lokale politici verschillende oorzaken noemen. De oorzaken die de lokale politici noemen in de interviews hebben te maken met (in)directe discriminatie, uitsluitingsmechanismen en negatieve beeldvorming en bewustwording. In de interviews geven Giselle Schellekens, Turgay Tankir, Guido Mertens en Jos Reinhoudt aan dat de oorzaak vooral bij uitsluitingsmechanismen van werkgevers ligt. Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves zeggen in het interview dat de arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtonen komt door directe discriminatie door werkgevers. Peggy Wijntuin geeft in het interview aan dat de directe discriminatie komt door machtsstructuren. De machtsstructuren zorgen volgens haar ervoor dat bepaalde etnische groepen worden uitgesloten. De respondenten geven in de interviews aan dat beide bovengenoemde oorzaken gerelateerd te maken hebben met negatieve beeldvorming over bepaalde etnische minderheden. Igor Bal en Jan-Bert Vroege stellen in de interviews dat arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te maken heeft met culturele aspecten en een gebrekkig netwerk. Jos Reinhoudt vermeldt in het interview dat taalachterstand nog steeds voorkomt bij hoogopgeleide allochtone jongeren.

4.2.5 - Landelijk politici

In de vorige alinea zijn de probleempercepties van de lokale politici behandeld. Deze alinea behandelt de probleempercepties van landelijke PvdA politici. De landelijke politici bestaan uit John Kerstens, Tanja Jadnanansing en Keklik Yücel. De drie politici zijn Kamerleden in de Tweede Kamer van de Partij van de Arbeid. De alinea houdt de structuur aan door eerst de definitie discriminatie te behandelen, daarna de gebruikte data om vervolgens af te sluiten met de oorzaken en barrières.

Definitie discriminatie

De drie politici geven in de interviews aan dat zij de juridische definitie van discriminatie hanteren. John Kerstens stelt in het interview dat de juridische definitie het volgende inhoudt: Het maken van onderscheid terwijl daar geen objectieve rechtvaardige grond voor is. Hij zegt in het interview dat er geen fatsoenlijke reden is om onderscheid te maken. De drie respondenten geven in de interviews aan dat zij onderscheid maken tussen bewuste en onbewuste discriminatie. Keklik Yücel benadrukt in het interview dat beide vormen van discriminatie altijd resulteren in hetzelfde effect voor het slachtoffer. Keklik Yücel geeft in het interview aan dat onbewuste discriminatie in morele zin niet per se fout is. John Kerstens geeft in het interview aan dat het effect altijd hetzelfde is. Dat effect houdt het onrechtvaardig onderscheid maken tussen personen in. Tanja Jadnanansing zegt in het interview dat ze vanuit haar sociaal democratische waarden hoopt dat wanneer er sprake is van discriminatie dit altijd onbewuste discriminatie inhoudt.

Data

De drie landelijke PvdA politici onderkennen dat hoogopgeleide allochtone jongeren te maken hebben met arbeidsmarktdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. John Kerstens baseert deze

constatering op basis van cijfers. Hij zegt in het interview dat cijfers en statistieken namelijk niet liegen en dat het is bewezen. Tanja Jadnanansing vertelt in het interview dat zij naast haar verantwoordelijkheden als Kamerlid ook mentor is van dertigtal multiculturele jongeren in Amsterdam. Zij geeft in het interview aan dat zij haar mening baseert op de verhalen die zij hoort van haar mentor jongeren.

Oorzaken en Barrières

Tabel 7 geeft weer dat de landelijke politici meerdere oorzaken noemen in de interviews. John Kerstens zegt in het interview het volgende: *“Ik weet niet zeker of één belemmering de grootste is, dat zal misschien wel van geval tot geval veranderen. Ik ben wel overtuigd dat er meerdere belemmeringen zijn. Ik geef daar volgens mij wel aan dat het een complex probleem is waarbij niet één knopje is waarbij je aan draait en het daarmee oplost”*. Tanja Jadnanansing en Keklik Yücel benoemen in de interviews de grote invloed van (in)directe discriminatie als belemmering voor de doorstroom van hoogopgeleide allochtone jongeren tot de arbeidsmarkt.

Tanja Jadnanansing benadrukt daarnaast in het interview de invloed van HR managers in het werving en selectieproces. Zij stelt dat de HR managers de sensitiviteit missen om zich in te leven in de achtergrond en cultuur van de sollicitant. Tanja Jadnanansing is van mening dat HR managers niet te snel moeten oordelen over mensen met een andere achtergrond. Zij stelt dat de jongeren uit een andere sociaaleconomische omgeving komen en niet overeen komen met het beeld wat de HR managers als relevant beschouwen. John Kerstens vermeldt in het interview dat hij weet dat er in rapporten is geconcludeerd dat het ontbreken van soft skills, gebrekkig netwerk en slecht gedrag aspecten zijn die belemmeringen veroorzaken. John zegt in het interview dat soft skills zich richten op arbeidsvaardigheden zoals solliciteren, profileren en netwerken. Tanja Jadnanansing geeft in het interview een voorbeeld van wat zij heeft gehoord van haar mentor jongeren: *“De jongeren zeggen dat ze niet altijd bekend zijn met bepaalde gedragscodes, die werkgevers verwachten.”* Keklik Yücel geeft in het interview nog aan dat de allochtone jongeren vaak studies kiezen op basis van beeldvorming over beroepen binnen de etnische groep. Zij stelt dat de beelden voor kantoorbanen positief zijn, terwijl in de praktijk de vraag naar andere banen groter is.

	Bij elkaar brengen van vraag en aanbod	Prikkels werkgevers	Bestrijden van onbedoelde uitsluiting	Verbeteren beeldvorming	Extreme middelen
ADV's	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine rol • Sollicitatietrainingen • Empowermenttraining • CV building training • Bemiddelaars trainen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeer kleine rol • Belonen aanbestedingen • Wet SAMEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Middelmatige rol • Training impliciete stereotypering • Goed voor bewustwording 	<ul style="list-style-type: none"> • Meest effectief • Diversiteit heeft economische meerwaarde • Rolmodellen voor beeldvorming • Trainingen voor bewustwording 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine rol • Bewuste discriminatie moet gestraft worden • Verplichtende maatregelen werken niet • Anoniem solliciteren handig voor onderzoek
Maatschappelijke organisaties en sociale partners	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorprogramma's • Jongeren voorbereiden op de arbeidsmarkt. • Studies met slecht baanperspectief afschaffen • Jongeren & werkgevers elkaar kennis laten maken • Grote rol 	<ul style="list-style-type: none"> • Belonen werk niet • Rapportages werken wel • Zeer kleine rol 	<ul style="list-style-type: none"> • Sterk verbonden met verbeteren beeldvorming • Training impliciete stereotypering 	<ul style="list-style-type: none"> • Meest effectief • Ambassadeurs en best practices • Charter Diversiteit • Positief geladen / economische waarde 	<ul style="list-style-type: none"> • Verplicht rapporteren kan helpen bij bewustwording • Quota's werken niet • Anoniem solliciteren, maskeert het probleem
Deskundigen en Instituten	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerk borrels • Bij elkaar brengen in werkomgeving, stages • Weerbaar maken jongeren • Grote rol 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeer kleine rol • Charter Diversiteit = rapporteren • Belonen werkt niet 	<ul style="list-style-type: none"> • Training geven impliciete stereotypering • Verbonden met vergroten bewustzijn • Andere wervingskanalen 	<ul style="list-style-type: none"> • Meest effectief • Diversiteitsbeleid / charter diversiteit • Positief verhaal / economische waarde • Publieke rolmodellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine rol • Quota's werken niet • Anoniem Solliciteren verdeelde meningen • Bewezen discriminatie moet gestraft worden
Lokale politici	<ul style="list-style-type: none"> • Eigen kracht, blijven ontwikkelen • Gemiddelde rol 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine rol • Wet SAMEN • Meten = weten 	<ul style="list-style-type: none"> • Kleine rol • Toon lef als P&O • Gekoppeld diversiteitsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Meest effectief • Onderzoek blijven doen • Economische meerwaarde 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemiddelde rol • Kan het niet goedschiks, dan moet het kwaadschiks
Landelijke politici	<ul style="list-style-type: none"> • Gemiddelde rol • Bereid jongeren voor op de arbeidsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeer kleine rol • Niks genoemd 	<ul style="list-style-type: none"> • Sterk gekoppeld aan verbeteren beeldvorming • Trainingen om bewustzijn vergroten 	<ul style="list-style-type: none"> • Meest effectief • Diversiteitbeleid • Positief geladen verhaal 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoge straffen voor discriminatie • Anoniem solliciteren als paardenmiddel • Naming en Shaming

Tabel 8: *Overzicht oplossingen*

4.3 - Oplossing perceptie verschillende actoren

Deze paragraaf behandelt de oplossing perceptie van de verschillende actoren en geeft hier een overzicht van. In de vorige paragraaf hebben de respondenten aangegeven wat volgens hun de oorzaken met de meeste invloed op arbeidsmarktdiscriminatie zijn. De respondenten zetten in deze paragraaf de oplossingen van die genoemde oorzaken uiteen. Het overzicht geeft de meningen van de actoren over de categorieën instrumenten weer. De categorieën instrumenten bestaan uit *het bij elkaar brengen van vraag en aanbod*, *prikkels voor de werkgever*, *bestrijden van onbedoelde uitsluiting*, *verbeteren van de beeldvorming* en *extreme maatregelen*. De volgorde waarin de oplossing perceptie worden beschreven is: Antidiscriminatie meldpunten, maatschappelijke organisatie en vakbonden, deskundigen en onafhankelijke instituten, lokale politici en landelijke politici.

4.3.1 - Antidiscriminatie meldpunten

Deze alinea zet schematisch de oplossing perceptie van de antidiscriminatie meldpunten uiteen. Tabel 8 geeft een schematisch overzicht van de oplossing perceptie van de antidiscriminatie meldpunten. De beschrijving van het overzicht gebeurt in de volgorde: *bij elkaar brengen vraag en aanbod*, *Prikkels werkgevers*, *Bestrijden van onbedoelde uitsluiting* en als laatste *extreme middelen*.

Bij elkaar brengen vraag en aanbod

De respondenten verwijzen in de interviews naar de trainingen, cursussen en voorlichtingen die zij aanbieden. De respondenten van de antidiscriminatie meldpunten geven in de interviews aan dat de trainingen verschillend van elkaar zijn. Gregor Walz legt in het interview uit dat RADAR trainingen aan allochtone jongeren geeft die gericht zijn op het ontwikkelen van bepaalde soft skills. Hij zegt dat de trainingen zich richten op het verbeteren van de sollicitatievaardigheden en het opbouwen van een CV. De medewerker van MDRA geeft in het interview aan dat bepaalde cursussen bedoeld zijn om het zelfvertrouwen te vergroten. Sageeta Hoeba van Art.1 Midden-Nederland legt in het interview uit dat haar projecten gericht zijn op mensen binnen de provinciesfeer zelf. Zij geeft ook aan dat Art.1 Midden-Nederland trainingen geeft om bemiddelaars verder te ontwikkelen. Zij stelt dat door het verbeteren van de bemiddeling tussen jongeren en werkgevers ze sneller met elkaar in contact komen. De respondenten geven in de interviews aan dat de trainingen nuttig zijn, maar in verhouding met de grote van het probleem gering effectief zijn.

Prikkels werkgevers

Tabel 8 geeft weer dat instrumenten binnen de categorie *prikkels werkgevers* weinig effectief zijn. De respondenten verwijzen binnen de interviews naar de instrumenten financiële prikkels en rapporteren binnen de categorie prikkels werkgevers. Gregor Walz zegt in het interview dat het winnen van een aanbesteding een financiële prikkel moet zijn. Hij redeneert dat bedrijven die actief een intern antidiscriminatiebeleid voeren bijvoorbeeld eerder recht hebben op een aanbesteding. Peter van Loon en Sageeta Hoeba verwijzen in de interviews naar de Wet SAMEN die zij kenmerken als een concreet voorbeeld van prikkels voor werkgevers.

Bestrijden onbedoelde uitsluiting

Binnen de categorie *bij elkaar brengen van vraag en aanbod* gaven de respondenten aan dat zij trainingen, cursussen en voorlichting geven. De instrumenten binnen de categorie *bestrijden onbedoelde uitsluiting* zijn cultuur-neutrale assessment methodieken, bewustwording werving en selectie en zoekkanalen werkgevers. Peter van Loon van ADV Limburg zegt in het interview dat hij van mening is dat het gesprek aangaan met werkgevers een effectief middel is. Hij verwijst expliciet naar de training over stereotyperingen die is ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens. Hij geeft in het interview aan dat hij dit als een goede training ziet om werkgevers bewust te maken van de onbedoelde uitsluitingsmechanismen binnen de werving en selectieprocedure. De andere respondenten erkennen het nut van de training impliciete stereotyperingen. Medewerker MDRA geeft

aan dat het wegnemen van onbewuste vooroordelen een effectieve manier is om onbedoelde uitsluiting te bestrijden.

Verbeteren beeldvorming

In de vorige categorie instrumenten gaf Peter van Loon aan dat het gesprek aan gaan met werkgevers een effectief middel is. De andere respondenten gaven in de interviews aan dat de training van impliciete stereotypering een goede training is om werkgeversorganisatie bewust te maken van onbedoelde uitsluitingsmechanismen. Edgar Polak van Bureaudiscriminatiezaken Haaglanden geeft in het interview aan dat het creëren van bewustwording het creëren van gezond verstand is. Hij stelt in het interview dat het gezond verstand zorgt voor de verbetering van beeldvorming. Tabel 8 geeft weer dat instrumenten die zich richten op het verbeteren van de beeldvorming als effectief worden beschouwd. Alle respondenten van de antidiscriminatie meldpunten geven in de interviews aan dat het verbeteren van de beeldvorming over allochtone jongeren zorgt voor een bepaalde maat van bewustwording bij werkgevers. Zij zeggen dat de bewustwording inhoudt dat diversiteitsbeleid noodzakelijk is. De respondenten geven in de interviews aan dat het benadrukken van de positieve aspecten van diversiteit het meest effectief is. Edgar Polak zegt in het interview dat de economische meerwaarde van diversiteit moet worden benadrukt, omdat werkgevers zich moeten leiden door economische motieven. De respondenten van Art.1 midden-Nederland stellen in het interview dat diversiteit voor meertaligheid zorgt. Sageeta Hoeba geeft aan dat onderzoek heeft aangetoond dat divers samengestelde teams een creatief oplossend vermogen hebben. Edgar Polak geeft in het interview aan dat hij positief tegenover de lancering van de diversiteit charter staat. Gregor Walz en medewerker MDRA geven beide in de interviews aan dat rolmodellen effectief zijn om de positieve beeldvorming te creëren.

Extreme middelen

De respondenten geven in de interviews aan geen oplossing te zien in extreme middelen zoals anoniem solliciteren, hoge straffen, quota, zwarte lijst en *non-decisionmaking*. Edgar Polak geeft aan dat de instrumenten een negatieve benadering hebben, terwijl een positieve benadering nodig is. Peter van Loon geeft in het interview aan dat de wet SAMEN toen ter tijd als zeer dwingend werd beschouwd. Hij zegt in het interview dat de wet niet effectief was en van de tafel verdween. Gregor Walz zegt in het interview dat anoniem solliciteren in de toekomst gebruikt kan worden om te onderzoeken of het toekomstige beleid effectief is. Hij refereert naar het onderzoek SCP – *op afkomst afgewezen* 2015. Dit onderzoek is in opdracht van de gemeenten Den Haag door het Sociaal en Cultureel Planbureau uitgevoerd.

4.3.2 - Maatschappelijke belangenorganisaties en Sociale Partners

Deze alinea zet schematisch de oplossing perceptie van de maatschappelijke belangenorganisaties en sociale partners uiteen. Tabel 8 geeft een schematisch overzicht van de oplossing perceptie van de maatschappelijke belangenorganisaties en sociale partners. De beschrijving van het overzicht gebeurt in de volgorde: *bij elkaar brengen vraag en aanbod, Prikkel werkgevers, Bestrijden van onbedoelde uitsluiting* en als laatste *extreme middelen*.

Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod

De respondenten van de maatschappelijke belangenorganisaties en sociale partners noemen in de interviews een aantal instrumenten die vallen onder de categorie *het bij elkaar brengen van vraag en aanbod*. In de interviews stellen zij dat de genoemde instrumenten effectief zijn. De respondenten van ECHO, Stichting Argan en FNV geven in de interviews aan dat hun organisatie trainingen, cursussen en voorlichtingen geven om de hoogopgeleide allochtone jongeren beter voor te bereiden voor de arbeidsmarkt. FNV en ECHO geven in de interviews aan dat de trainingen gericht zijn op het creëren van zelfvertrouwen en het ontwikkelen van sociaal kapitaal. Taoufik Ben Yahia van Stichting Argan geeft aan dat de trainingen van zijn organisatie het doel hebben om de allochtone jongeren zich verder te laten ontwikkelen en richten zich op de zelfontplooiing van de jongeren. De respondenten noemen

verschillende aspecten van de trainingen zoals sollicitatietraining en het opbouwen van een netwerk. Michiel Hietkamp van CNV-Jongeren geeft in het interview aan het belang te zien van ontwikkeling en training van de allochtone jongeren. Hij geeft aan dat hij dit doel wilt bereiken door werkgevers te verplichten in het geven van feedback aan sollicitanten. Hij zegt in het interview dat de werkgever feedback moet geven aan de sollicitant waar hij/zij aan moet werken en wat de reden is waarom hij/zij niet is uitgenodigd. Alle respondenten van de belangenorganisaties en sociale partners stellen in de interviews dat het effectief is om de jongeren en organisaties met elkaar in contact te laten komen. Mary Tupan van ECHO geeft in het interview het voorbeeld van ECHO's mentorprogramma. Zij vertelt dat bedrijven zoals Google en ABN -AMRO samenwerken met ECHO en dat het programma het doel heeft om de verschillende werelden met elkaar kennis te laten maken. Desiree van Lent van FNV geeft in het interview aan dat FNV bijeenkomsten heeft georganiseerd waarin workshops aan vrouwen werden gegeven in de haven van Rotterdam. Zij zegt dat door het geven van voorlichting vooroordelen verdwijnen en dat vrouwen kennismaken met de werkzaamheden en vacatures van de haven. Zij zegt in het interview dat deze bijeenkomsten het doel hebben om de negatieve beelden over deze sector weg te nemen bij de vrouwen. Taoufik Ben Yahia noemt in het interview de maatregel dat de toestroom tot opleidingen met weinig baanperspectief moet worden beperkt door de overheid. Hij stelt in het interview dat jongeren gestimuleerd moeten worden om een goede opleiding te kiezen die aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt.

Prikkels werkgevers

Desiree van Lent en Michiel Hietkamp geven in de interviews aan dat instrumenten binnen de categorie *prikkels werkgevers* niet veel effect zullen hebben. Beide respondenten geven in de interviews aan dat een financiële tegemoetkoming niet zal werken. Zij denken dat de allochtone jongeren dit zelf niet willen. Desiree van Lent geeft in het interview aan dat een financiële tegemoetkoming in de vorm van het winnen van een aanbesteding wel effectief zal zijn. Michiel Hietkamp geeft in het interview aan dat hij voorstander is van rapportages. Hij stelt dat rapportages een positief effect hebben de bewustwording binnen een organisatie.

Bestrijden onbedoelde uitsluiting

De respondenten van ECHO, CNV-Jongeren en FNV geven in de interviews aan dat instrumenten binnen de categorie bestrijden van onbedoelde uitsluiting een positief effect hebben op het vergroten van de bewustwording binnen organisaties. Desiree van Lent noemt in het interview de training impliciete stereotyperingen die ontwikkeld is door het College voor de Rechten van de Mens. Zij vertelt dat FNV deze training geeft aan mensen die lid zijn van FNV en verantwoordelijk zijn voor de werving en selectie van organisaties. Mary Tupan stelt in het interview dat onbedoelde uitsluiting wordt opgelost wanneer de organisaties hiervan bewust worden en dit in hun beleid verankeren. Michiel Hietkamp geeft in het interview aan dat door te rapporteren de bewustwording binnen organisaties groeit. Hij zegt dat door te rapporteren organisaties meer inzicht krijgen in de eigen ontwikkeling en kritischer kijken naar de onbedoelde uitsluitingsmechanismen in het werving- en selectieproces.

Verbeteren beeldvorming

In de vorige categorieën instrumenten gaven de respondenten in de interviews voorbeelden van instrumenten die effect hebben op de bewustwording. De respondenten geven aan dat die bewustwording tot stand komt door het verbeteren van de beeldvorming. Mary Tupan en Taoufik Ben Yahia geven in het interview aan dat zij de bewustwording vergroten door het gesprek met werkgeverorganisaties aan te gaan. Mary Tupan vertelt in het interview dat dit een aspect is van het mentorprogramma. Taoufik Ben Yahia geeft aan dat Stichting Argan diverse bijeenkomsten en debatten organiseert om over arbeidsmarktdiscriminatie van allochtone jongeren te praten.

ECHO en Stichting Argan willen vooral het gesprek met werkgevers aangaan om zo de bewustwording te vergroten. ECHO doet dit aan de hand van hun mentorprogramma in samenwerking met werkgevers en Stichting Argan organiseert bijeenkomsten en debatten over dit onderwerp. Desiree van Lent en

Mary Tupan geven in de interviews aan dat diversiteit ook heel lastig kan zijn voor een organisatie. Beide respondenten geven aan dat dit gesprek over diversiteit vanuit een positieve benadering moet worden gedaan en dat de economische meerwaarde van diversiteit moet worden benadrukt. Mary Tupan zegt in het interview dat zij van mening is dat het laten zien van best practices en het inzetten van rolmodellen effectief zijn om de beeldvorming te verbeteren en de bewustwording te vergroten. Desiree van Lent zegt in het interview dat zij meer aandacht voor diversiteit wilt creëren binnen de eigen organisatie. Volgens Desiree van Lent houdt dit in dat organisaties actief diversiteitsbeleid uitvoeren. Om actief diversiteitsbeleid te stimuleren zijn Desiree van Lent en Michiel Hietkamp van mening dat organisaties in de publieke en private sector de charter Diversiteit moeten ondertekenen. Michiel Hietkamp zegt in het interview dat de charter Diversiteit te vrijblijvend is. Hij is van mening dat organisaties die de charter ondertekenen ook verplicht moeten rapporteren over de ontwikkelingen van het diversiteitsbeleid. Tabel 8 geeft weer dat de respondenten van mening zijn dat het verbeteren van de beeldvorming zeer effectief is. Mary Tupan en Desiree van Lent geven in de interviews aan dat het creëren van bewustwording in de samenleving en bij werkgeversorganisatie essentieel is om het maatschappelijk vraagstuk op te lossen.

Extreme middelen

Tabel 8 geeft weer dat de respondenten diverse instrumenten noemen die binnen de categorie *extreme middelen* vallen. Alle respondenten van de maatschappelijke belangenorganisaties en sociale partners geven in de interviews aan dat het bewezen is dat verplichte quota niet helpen. Desiree van Lent zegt in het interview dat dit instrument het probleem verbloemt. FNV, CNV-Jongeren en ECHO geven in de interviews aan dat het instrument anoniem solliciteren het probleem maskeert. Taoufik Ben Yahia zegt dit ook in het interview, maar stelt dat het ook een nuttig instrument kan zijn door over vijf jaar te controleren of er daadwerkelijk verandering is. Alle respondenten geven aan dat zij hoge straffen effectief vinden. Michiel Hietkamp en Taoufik Ben Yahia zeggen in de interviews dat hoge straffen in de vorm van het uitsluiten van bedrijven in aanbestedingen effectief zijn. Desiree van Lent zegt in het interview dat zij het goed vindt dat minister Asscher het instrument *naming en shaming* en zwarte lijsten gaat toepassen. Michiel Hietkamp zegt in het interview dat hij geen voorstander is van *naming en shaming* en zwarte lijsten. Hij stelt dat CNV-Jongeren een organisatie is die altijd op zoek is naar constructieve oplossingen.

4.3.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten

Deze alinea zet schematisch de oplossing perceptie van de deskundigen en onafhankelijke instituten uiteen. In de vorige paragraaf is het gebleken dat de deskundigen en diverse instituten van mening zijn dat het probleem uit meerdere oorzaken bestaat. Tabel 8 geeft weer dat de respondenten diverse oplossingsinstrumenten hebben genoemd in de interviews. De beschrijving van het overzicht gebeurt in de volgorde: *bij elkaar brengen vraag en aanbod*, *Prikkels werkgevers*, *Bestrijden van onbedoelde uitsluiting* en als laatste *extreme middelen*.

Bij elkaar brengen van vraag en aanbod

Tabel 8 geeft weer dat de respondenten van de categorie deskundigen en onafhankelijke instituten diverse instrumenten binnen de categorie *bij elkaar brengen van vraag en aanbod* noemen. Tabel 8 geeft de instrumenten weer die gericht zijn op het bij elkaar brengen van de allochtone jongeren met de werkgevers in een werkomgeving, netwerkborrels en het trainen van de arbeidsmarktvaardigheden van de migranten jongeren. Peter Franx en Brigid Claassen geven in de interviews aan dat zij het belang van empowerment trainingen in zien. Peter Franx zegt in het interview dat hoogopgeleide allochtone jongeren in het onderwijs weerbaar moeten worden gemaakt voor de negatieve beeldvorming die zij kunnen ervaren op de arbeidsmarkt. Brigid Claassen zegt in het interview dat het van belang is dat hoogopgeleide allochtone jongeren voorbereid moeten worden op de arbeidsmarkt door het geven van sollicitatietrainingen, empowerment trainingen, loopbaan oriëntatie en andere arbeidsmarktvaardigheden. Het document SER adviesrapport – *Discriminatie werkt niet!* geeft dit ook weer. Peter Franx zegt in het interview dat het bij elkaar brengen van allochtone jongeren met

werkgevers door ze samen te laten werken zeer effectief is om de mismatch weg te halen. Hij is van mening dat door het geven van een gezamenlijke taak en gezamenlijk doel beide partijen te stimuleren om samen te werken om dat doel te behalen. Peter Franx stelt dat dit veel vooroordelen weg neemt. Hij zegt in het interview dat dit in de vorm van een stage of opdrachten kan. Brigid Claassen en Alice Odé benadrukken in de interviews het nut van netwerkborrels om jongeren en werkgevers bij elkaar te brengen. Brigid Claassen verwijst naar Link2Work en Alice Odé vertelt in het interview dat Stichting van de Arbeid in het verleden netwerkborrels heeft georganiseerd. Alice Odé vertelt dat bij de netwerkborrels mensen van de Rotaryclub Den Bosch en allochtone jongeren uit Den Bosch aanwezig waren. Alice Odé stelt in het interview dat het een licht instrument is, maar dat het altijd is slim om strategische netwerken te verbinden met de netwerken van allochtone jongeren. Zij zegt dat het meer het aanreiken van de netwerken is en de mogelijkheid te geven om van elkaar te leren. Zeki Arslan geeft in het interview aan dat hij pleit voor concrete stappen om allochtone jongeren in contact te brengen met werkgevers in de publieke sector. Hij vertelt in het interview dat hij een voorstel heeft gedaan om een paar duizend jongeren een tijdelijke baan in de publieke sector aan te bieden voor één jaar. Hij is van mening dat dit zorgt voor een startkans voor de allochtone jongeren om zichzelf verder te ontwikkelen, werkervaring op te doen en dat het zorgt voor sympathie vanuit het milieu van de allochtone jongeren. Zeki Arslan zegt in het interview dat de publieke sector hier een voorbeeld in moet nemen voordat het maatregelen gaat verplichten aan de private sector.

Prikkels werkgevers

Tabel 8 geeft weer dat de respondenten een paar instrumenten noemen binnen de categorie *prikkels werkgevers*. Brigid Claassen en Zeki Arslan geven in de interviews aan dat financiële prikkels geen bijdrage leveren aan de oplossing van het probleem. Peter Franx geeft in het interview het voorbeeld van de werkakkoorden die het Sterkteam heeft afgesloten met werkgevers. Hij zegt dat daar een stuk rapportage in zit, maar niet verplichtend. Alice Odé noemt in het interview ook het instrument rapporteren. De charter Diversiteit moet volgens haar ervoor zorgen dat werkgevers gaan rapporteren, maar dat is niet verplichtend.

Bestrijden van onbedoelde uitsluiting

Bij de vorige categorie *bij elkaar brengen van vraag en aanbod* noemden de respondenten het nut van het bij elkaar brengen van allochtone jongeren en werkgeversorganisatie. De respondenten zijn van mening dat dit vooroordelen wegneemt. De respondenten geven in de interviews aan dat door het wegnemen van de vooroordelen de bewustwording groeit en dat dit invloed heeft op het bestrijden van onbedoelde uitsluitingsmechanismes. Kathalijne Buitenweg van het College voor de Rechten van Mens stelt in het interview dat er eerst bewustwording moet worden gecreëerd bij mensen. Zij geeft aan dat wanneer de bewustwording aanwezig is dat de volgende stap is om dit te implementeren in de werving- en selectieprocedure. In het interview zegt Kathalijne Buitenweg dat zij van mening is dat de training *impliciete stereotypingen* mensen kan helpen met het verkrijgen van bewustwording en het afstand nemen van uitsluitingsmechanismes. Alice Odé zegt in het interview dat ze van mening is dat bewustwording moet worden gecreëerd dat werkgeversorganisaties andere wervingskanalen moeten toepassen om allochtone jongeren te bereiken. Daarnaast stelt zij dat werkgeversorganisaties bepaalde criteria moeten toepassen in de beoordelingssystematiek. Zij geeft het voorbeeld dat een sollicitatiecommissie kleur moet bevatten om divers naar een sollicitant te kunnen kijken.

Verbeteren beeldvorming

Tabel 8 geeft weer dat de respondenten diverse instrumenten binnen de categorie *verbeteren beeldvorming* noemen en de instrumenten als effectief beschouwen. De instrumenten zijn gericht op diversiteitsbeleid, positieve benadering en publieke rolmodellen. Alice Odé vertelt in het interview dat Stichting van de Arbeid de charter Diversiteit promoot om meer aandacht voor het probleem te vragen. Zij vertelt in het interview dat de charter diversiteit uit gaat van een vrijwillige maatregel, omdat het organisaties moet stimuleren om de toegevoegde waarde van diversiteit in te zien. Brigid Claassen en Alice Odé stellen in de interviews dat het promoten vanuit een positieve kant van

diversiteit moet worden gedaan. Beide respondenten geven aan dat het nuttig is om de toegevoegde waarde van diversiteit te laten zien. Alice Odé zegt dat het doel is dat de organisatie diversiteitsbeleid opnemen in hun business case en dat zij dit overbrengen naar andere organisaties.

In het SER adviesrapport – *Discriminatie werkt niet!* is de charter diversiteit in meegenomen. Brigid Claassen gaf aan dat de SER van mening was dat dit een goed instrument is om de beeldvorming te verbeteren. Zeki Arslan en Alice Odé stellen beide in de interviews dat de private sector meer divers is dan de publieke sector op dit moment. Zeki Arslan geeft aan dat de grote private bedrijven actiever diversiteitsbeleid voeren dan publieke organisaties. Zeki Arslan zegt in het interview dat de publieke sector kleur moet bekennen en zelf het diversiteitsbeleid moet implementeren. Hij stelt dat publieke sector op deze manier geloofwaardiger overkomt. Zeki Arslan stelt dat rolmodellen in de vorm van wetenschappers en publieke figuren het voortouw moeten nemen in het kleur bekennen. Daarnaast stellen Zeki Arslan en Kathalijne Buitenweg dat politiek leiders, opiniemakers en publieke figuren stellig een positie moeten innemen dat arbeidsmarktdiscriminatie niet geoorloofd is. Peter Franx legt in het interview de nadruk op het belang om de best practices zichtbaar te maken. Alice Odé stelt in het interview dat directeuren van organisaties een strategische functie hebben in het vergroten van de bewustwording van de organisatie. Zij is van mening dat de top van een organisatie een uitstraling moet hebben dat diversiteit belangrijk is. Zeki Arslan zegt in het interview dat campagnes en bijeenkomsten niet ervoor zorgen dat arbeidsmarktdiscriminatie wordt aangepakt. Hij vindt dit te leeg en te symboliek. Hij stelt in het interview dat bewustwording moet worden gecreëerd door de academische wereld. De wetenschap heeft namelijk als taak om de samenleving een spiegel voor te houden wanneer het bijvoorbeeld gaat over werkloosheid, emancipatie, uitsluiting, etnische tegenstellingen en in dit geval arbeidsmarktdiscriminatie.

Extreme middelen

Tabel 8 geeft weer dat de respondenten verschillende instrumenten binnen de categorie *extreme middelen* noemen. Alle respondenten van de categorie deskundigen en onafhankelijke instituten geven in de interviews aan dat zij vinden dat directe discriminatie hard gestraft moet worden en dat de wet moet worden gehandhaafd. Brigid Claassen geeft in het interview aan dat zij geen voorstander is van het implementeren van anoniem solliciteren. Zij zegt dat anoniem solliciteren het probleem niet bij de wortel aanpakt. Kathalijne Buitenweg geeft in het interview aan geen tegenstander te zijn van anoniem solliciteren, maar als het niet werkt dan hoeft het niet. Peter Franx geeft in het interview aan dat hij voorstander is van anoniem solliciteren en dat hij in de toekomst hiermee gaat experimenteren. Hij wilt kijken of het nu werkt bij een andere groep en of het haalbaar is. Alice Odé geeft in het interview aan dat het instellen van quota niet effectief is, omdat dat ze verplichtend zijn. Kathalijne Buitenweg zegt in het interview wel een kracht te zien in het instellen van quota. Zij is van mening dat door het hanteren van statistieken er op een objectieve manier kan worden gecontroleerd of een organisatie iets doet aan diversiteit. Zeki Arslan refereert in het interview naar verplichtende wetgevingen zoals wet SAMEN en wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen. Hij zegt in het interview dat de bovengenoemde wetten in zijn optiek goed waren om de toegankelijkheid tot de arbeidsmarkt te doorbreken.

4.3.4 - Lokale politici

Deze alinea zet schematisch de oplossing perceptie van de lokale politici uiteen. Tabel 8 geeft een schematisch overzicht van de oplossing perceptie van de lokale politici. De tabel geeft weer dat de respondenten meerdere oplossingsinstrumenten noemen. De beschrijving van het overzicht gebeurt in de volgorde: *bij elkaar brengen vraag en aanbod*, *Prikkels werkgevers*, *Bestrijden van onbedoelde uitsluiting* en als laatste *extreme middelen*. De categorie lokale politici bestaat uit de volgende respondenten: Jos Reinhoudt (GroenLinks Nijmegen), Giselle Schellekens (PvdA Nijmegen), Turgay Tankir (PvdA wethouder Nijmegen), Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves (PvdA Rotterdam), Guido Mertens (D66 Maastricht), Jan-Bert Vroege (D66 Amsterdam) en Igor Bal (VVD, Nissewaard).

Bij elkaar brengen van vraag en aanbod

Tabel 8 geeft weer dat de lokale politici in de interviews verschillende instrumenten noemen die binnen de categorie *bij elkaar brengen van vraag en aanbod* vallen. Igor Bal, Jan-Bert Vroege en Guido Mertens geven in de interviews aan dat hoogopgeleide allochtone jongeren zichzelf moeten blijven ontwikkelen. Zij stellen dat de doelgroep dit op eigen kracht moet doen. Igor Bal benadrukt in het interview dat de hoogopgeleide allochtone jongeren arbeidsmarktvaardigheden moeten ontwikkelen en een netwerk opbouwen om de kansen te vergroten. Jan-Bert Vroege geeft in het interview aan dat het de taak van de werkgevers is om stageplekken te verschaffen waar de allochtone jongeren zich kunnen ontwikkelen. Giselle Schellekens geeft in het interview aan dat het mogelijk is dat de hoogopgeleide allochtone jongeren zelf kunnen gaan ondernemen om de kansen voor zichzelf te vergroten. Jos Reinhoudt geeft in het interview aan dat er nog steeds sprake is van taalachterstand bij hoogopgeleide allochtone jongeren. Hij zegt in het interview dat hij het idee heeft dat dit bij HBO studenten het geval is en gaat ervan uit dat bij WO studenten dit minder is. In het interview geeft hij aan dat het de taak van het onderwijs is om de jongeren academisch zelfvertrouwen mee te geven. Hij zegt: *“uiteindelijk moeten ze het zelf doen”*.

Prikkels werkgevers

Tabel 8 geeft weer dat twee respondenten instrumenten noemen die binnen de categorie *prikkels werkgevers* horen. Jos Reinhoudt zegt in het interview dat door het meten en rapporteren van voortgang altijd nuttig is. Peggy Wijntuin verwijst in het interview naar de wet SAMEN waarin bedrijven verplicht werden om jaarlijks te rapporteren over hun personeelsregistratie.

Bestrijden onbedoelde uitsluitingsmechanismes

Tabel 8 geeft weer dat de lokale politici relatief weinig instrumenten van de categorie *bestrijden onbedoelde uitsluiting* noemen. Jos Reinhoudt zegt in het interview dat hij vindt dat HR-managers zelf ook een training moeten krijgen om meer lef te tonen qua diversiteit.

Verbeteren beeldvorming

Tabel 8 geeft weer dat lokale politici verschillende instrumenten noemen binnen de categorie *verbeteren beeldvorming*. Alle lokale politici benadrukken in de interviews dat het gesprek over diversiteit vanuit een positieve benadering moet worden gevoerd. De lokale politici geven in de interviews aan dat diversiteit economische meerwaarde met zich mee brengt. Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves geven in het interview aan dat diversiteit binnen een bedrijf nuttig is, omdat het de organisatie beter haar klantenbestand kan dienen. Carlos zegt in het interview: *“Uiteindelijk draait het bij bedrijven altijd om commerciële doeleinden en omzet draaien”*. Jan-Bert Vroege stelt in het interview dat het belangrijk is dat er goede rolmodellen binnen allochtone groepen zijn. Hij stelt dat de allochtone jongeren zich kunnen optrekken aan rolmodellen en dat het laat zien aan organisaties dat het wel kan. Jos Reinhoudt geeft in het interview aan dat het creëren van bewustwording en het verbeteren van de beeldvorming tijd kost. Hij zegt: *“Dat ontstaat niet zomaar, daar gaat tijd overheen”*. Daarnaast zegt hij dat het blijven uitvoeren van onderzoeken helpt bij het creëren van meer bewustwording.

Extreme middelen

De lokale politici noemen verschillende instrumenten die binnen de categorie extreme middelen vallen. Giselle Schellekens geeft in het interview aan dat zij groot voorstander is van anoniem solliciteren. Zij zegt dat door anoniem solliciteren te gebruiken de onbewuste discriminatie bias weg wordt genomen in de eerste ronde van het sollicitatieproces. Jan-Bert Vroege geeft in het interview aan dat hij geen voor- of tegenstander is van anoniem solliciteren. Hij zegt in het interview dat wanneer anoniem solliciteren werkt, het toegepast kan worden. Jos Reinhoudt geeft in het interview aan juist geen voorstander van anoniem solliciteren te zijn. Hij stelt dat anoniem solliciteren een verkeerd signaal afgeeft en dat er naar de verkeerde kant wordt gekeken. Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves geven in het interview aan dat zij verheugd zijn om te zien dat minister Asscher naming en shaming

gaat toepassen. Zij zeggen in het interview dat zij zijn mening delen dat dit werkt. Carlos Goncalves geeft in het interview aan dat hij ook iets ziet in het instellen van verplichte quota. Hij verwijst in het interview naar landen zoals de Verenigde Staten en Canada waar er langer wordt gewerkt met quota. Hij stelt dat quota ervoor hebben gezorgd dat in die landen de bewustwording rondom diversiteit is toegenomen. Igor Bal en Guido Mertens geven in de interviews aan dat het instellen van hogere straffen het enige extreme middel is wat werkt. Guido Mertens zegt dat bedrijven commercieel zijn en winst willen maken. Hij stelt in het interview dat instrumenten die gericht zijn om die winst te beperken effectief zijn. Igor Bal stelt in het interview dat er alleen hogere straffen kunnen worden uitgevoerd wanneer er sprake is van bewezen discriminatie. Hij geeft aan dat er een oplopend effect kan worden toegepast bij het uitdelen van sancties en boetes wat volgens hem effectief is.

4.3.5 - Landelijke politici

Deze alinea zet schematisch de oplossing perceptie van de landelijke PvdA politici uiteen. Tabel 8 geeft een schematisch overzicht van de oplossing perceptie van de lokale politici. De tabel geeft weer dat de respondenten meerdere oplossingsinstrumenten noemen. De beschrijving van het overzicht gebeurt in de volgorde: *bij elkaar brengen vraag en aanbod*, *Prikkels werkgevers*, *Bestrijden van onbedoelde uitsluiting* en als laatste *extreme middelen*.

Bij elkaar brengen van vraag en aanbod

Tabel 8 geeft laat zien dat de landelijke PvdA politici verschillende instrumenten binnen de categorie *bij elkaar brengen vraag en aanbod* noemen in de interviews. Alle drie de PvdA politici geven in de interviews aan het de verantwoordelijk van het onderwijs en de hoogopgeleide allochtone jongeren zelf is om zich zo goed mogelijk voor te bereiden voor de arbeidsmarkt.

Tanja Jadnanansing en Keklik Yücel geven in de interviews aan dat dit ten eerste begeleiding in loopbaan oriëntatie is. Beide respondenten zijn van mening dat dit ervoor zorgt dat allochtone jongeren keuzes maken die goed aansluiten op de vraag van de arbeidsmarkt. Keklik Yücel benadrukt in het interview dat dit ook betekent dat er bewustwording moet worden gecreëerd bij de hoogopgeleide allochtone jongeren zelf. Tanja Jadnanansing benadrukt in het interview ook het belang van het geven van academisch zelfvertrouwen aan de hoogopgeleide allochtone jongeren. John Kerstens geeft in het interview aan dat hoogopgeleide allochtone jongeren soft skills en sociale skills moeten ontwikkelen. Hij geeft aan dat dit ontwikkeling zijn qua solliciteren, opbouwen CV, zoekgedrag en andere arbeidsmarktvaardigheden. De PvdA politici verwijzen in de interviews naar het adviesrapport SER –*Discriminatie werkt niet!*. Daarmee stellen zij in het interview hoogopgeleide allochtone jongeren moeten leren hoe ze een netwerk opbouwen.

Prikkels werkgevers

Tabel 8 geeft weer dat de PvdA landelijke politici niet tot nauwelijks spreken over prikkels werkgevers in de interviews. Alleen John Kerstens verwijst in het interview naar het instrument verplicht rapporteren. Hij zegt dat hij van mening is dat dit niet werkt.

Bestrijden onbedoelde uitsluiting

Bij de probleemperceptie gaven de landelijke PvdA politici aan dat de twee oorzaken *negatieve beeldvorming* en *competenties HR managers* met elkaar werden gecombineerd. John Kerstens geeft in de interviews aan dat de overheid de werkgeversorganisaties tools moet aanreiken die de diversiteit vergroten. Hij stelt dat de tools zorgen voor meer diversiteit en op den duur voor meer bewustwording. Hij stelt in het interview dat het aanleveren van instrumenten voor de werkgeversorganisaties een gestructureerde manier is met de meeste kans op succes. Hij zegt: *“Houd het simpel en ont-zorg de werkgevers”*. Keklik Yücel benadrukt in het interview het belang van het geven van trainingen en voorlichting aan HR managers om meer bewustwording te creëren bij de HR managers dat zij impliciete stereotypingen hebben.

Verbeteren beeldvorming

In de paragraaf probleemperceptie gaven de PvdA politici aan in de interviews dat negatieve beeldvorming en onbewuste discriminatie belangrijke oorzaken zijn van het probleem arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De PvdA politici geven in de interviews aan dat het uitvoeren van diversiteitsbeleid een effectief instrument is om de oorzaken op te lossen. John Kerstens en Tanja Jadnanansing geven in de interviews aan dat het de taak van de overheid is om werkgeversorganisaties te stimuleren om diversiteitsbeleid uit te voeren. Beide respondenten geven aan dat het stimuleren vanuit een positieve benadering moet gebeuren. Tanja Jadnanansing zegt in het interview dat de economische meerwaarde van diversiteit moet worden uitgelegd aan werkgeversorganisaties. Tanja Jadnanansing en John Kersten zijn van mening dat diversiteit in het personeelsbestand kan leiden tot een betere organisatie. Tanja Jadnanansing zegt in het interview dat zij begrijpt dat diversiteitsbeleid niet altijd een pretje is, maar ook heel hard werken is. Keklik Yücel zegt in het interview dat zij van mening is dat het inzetten van rolmodellen een bijdrage kan leveren aan het verbeteren van de beeldvorming. John Kerstens zegt in het interview dat het laten zien van best practices een bijdrage kan leveren aan het verbeteren van de beeldvorming. John Kerstens en Keklik Yücel geven in de interviews aan dat hoogopgeleide allochtone jongeren en werkgeversorganisaties kunnen leren van succesverhalen.

Extreme middelen

Tabel 8 geeft weer dat de landelijke PvdA politici een aantal instrumenten binnen de categorie *extreme middelen* noemen in de interviews. Alle drie de landelijke PvdA politici geven in de interviews aan dat de wet moet worden gehandhaafd en dat bewuste discriminatie moet worden gestraft. Zij geven aan dat daar zware straffen voor mogen worden gegeven. Tanja Jadnanansing geeft in het interview aan dat zij geen voorstander is van het instrument anoniem solliciteren. Zij stelt dat het instrument niks oplost van het probleem. Daarnaast geeft ze aan dat ze vraag heeft voorgelegd aan haar mentor kinderen. Tanja Jadnanansing vertelt in het interview dat de jongeren hebben gezegd dat zij niet aangenomen willen worden op basis van dat ze een donkere huidskleur hebben. Keklik Yücel geeft in het interview aan dat ze vroeger altijd tegen anoniem solliciteren is geweest. Zij zegt in het interview dat ze tegenwoordig anoniem solliciteren als het laatste paardenmiddel ziet. Ze geeft aan dat dit komt door de huidige stand van zaken en het feit dat er sprake is van een verloren generatie allochtone jongeren. Keklik Yücel zegt in het interview dat het wellicht kan werken als eyeopener voor mensen en dat de mensen gestimuleerd worden om meer te kijken naar diversiteit. John Kerstens geeft in het interview aan anoniem solliciteren nog een kans te willen geven. Zoals hij het zelf noemt: *“onorthodoxe experimenteren bij bepaalde organisaties. Ik zou het echter niet voor iedereen verplichten”*. Keklik Yücel noemt in het interview nog het instrument naming en shaming van bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie. Zij zegt in het interview dat dit al gebeurt, maar dat het tijd nodig heeft dat dit instrument preventief gaat werken.

Tabel 9: *Overzicht Strategieën*

Groepen	Strategieën						
	Beelden	Dreiging / geweld	Demonstreren	Lobbyisten / politieke partijen	Directe toegang	(in)formeel netwerk	Media
ADV's	Rapporteren en verhalen in de media vertellen	Nee	Nee	Brancheorganisatie ADV's lobbyt.	Moeten rapporteren aan ministerie van BZK	Relaties opbouwen / bijeenkomsten / netwerken.	Media gebruik kan goed maar ook slecht uitpakken
Maatschappelijke organisaties	Ludieke acties, media verspreid de beelden.	Nee	Ja, vakbonden. CNV SUMO pakken actie	Parlementariërs zijn soms lid van vakbond. Gebruik lobbyisten	Vakbonden in de SER. Organisaties zitten in lokaal platform	De juiste mensen kennen is belangrijk. Onderhandelingstafel	Altijd gebruik van de media maken. Media = signalering
Deskundigen en instituties	Onderzoeken en beelden zijn essentieel. Zwarte pieten discussie	Nee	Nee	SER advies Discriminatie Werkt niet!	SER geeft advies aan Tweede Kamer en kabinet	Werkakkoorden afsluiten. Charter Diversiteit	Media is niet altijd goed. Alleen gebruik van vakbladen
Lokale politici	Verhalen burgers / campagne voeren	Nee	Nee	Moties, vragen en politiek debat	Moties, vragen en politiek debat	Contacten met werkgevers	Persmomenten, journalisten contacten
Landelijke politici	Verhalen burgers / campagne voeren / onderzoeken	Nee	Nee	Moties, vragen en politiek debat	Moties, vragen en politiek debat	Contacten met werkgevers	Persmomenten, journalisten contacten

Tabel 10: *Overzicht verantwoordelijkheid*

Groepen	Verantwoordelijk						
	Werkgevers	Landelijke politiek	Lokale politiek	Maatschappelijke organisaties	Meldpunten	Deskundigen / Instituten	Migranten jongeren
ADV's	Sleutel ligt bij werkgevers. Diversiteitsbeleid implementeren	Wetgeving handhaven, actief instrumenten inzetten	Wetgeving handhaven, actief instrumenten inzetten	X	X	X	X
Maatschappelijke organisaties	Moet openstaan voor migranten jongeren	Als werkgever voorbeeldrol. Moet werkgevers meer dwingen	Als werkgever voorbeeldrol. Moet werkgevers meer dwingen	Universiteiten en vakbonden	X	SER, SCP moeten onderzoeken blijven uitvoeren	Verandering moet ook vanuit de groep komen
Deskundigen en instituties	Moeten diversiteit omarmen	Publieke sector moet zelf voorbeeld nemen	Publieke sector moet zelf voorbeeld nemen	Universiteiten moeten jongeren voorbereiden	X	Werkakkoorden afsluiten. Charter Diversiteit	Moeten zichzelf weerbaar maken
Lokale politici	Moeten diversiteit omarmen en niet uitsluiten	Wetgeving handhaven	Samenwerken lokale werkgevers	Universiteiten moeten jongeren voorbereiden	X	X	Eigen kracht jongeren
Landelijke politici	Hebben de sleutel in handen	<i>Practice what you preach</i>	<i>Practice what you preach</i>	Universiteiten moeten voorbereiden	X	Onderzoek blijven uitvoeren	Kei hard door blijven werken

4.4 - Agendering

Deze paragraaf beschrijft welke strategieën en instrumenten de actoren gebruiken om aandacht en draagvlak te creëren voor de voorstellen van de organisatie. De voorstellen van de organisatie zijn de probleemperceptie en oplossing perceptie die in vorige paragrafen zijn behandeld. Deze paragraaf geeft ook een overzicht van de meningen over welke actoren het meest verantwoordelijk zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone te bestrijden. De veronderstelling is dat organisaties de voorstellen op de formele agenda willen krijgen van de verantwoordelijke organisaties. De beschrijving wordt gedaan in de volgorde: Antidiscriminatie meldpunten, maatschappelijke organisatie en vakbonden, deskundigen en onafhankelijke instituten, lokale politici en landelijke politici.

4.4.1 - Antidiscriminatie meldpunten

Deze alinea behandelt de toegepaste strategieën van de antidiscriminatie meldpunten. Daarnaast beschrijft de alinea welke organisaties het meest verantwoordelijk zijn om arbeidsmarktdiscriminatie op te lossen volgens de antidiscriminatie meldpunten. Tabel 9 en tabel 10 geven de overzichten.

Strategieën

Tabel 9 geeft weer dat de respondenten in de interviews aangeven, dat ze via formele en informele relaties binnen en buiten het netwerk aandacht proberen te creëren voor de belangen van de antidiscriminatie meldpunten. Michiel Aben van Art.1 Midden-Nederland geeft aan dat hij contact heeft met een contactambtenaar binnen de gemeente Utrecht die als communicatiekanaal functioneert tussen het antidiscriminatie meldpunt en de gemeente. Hij geeft in het interview aan dat de formele relatie is opgesteld omdat het antidiscriminatie meldpunt de kerntaak heeft om klachten te registreren en dit jaarlijks te rapporteren aan de gemeente Utrecht en de rijksoverheid.

Daarnaast geven de respondenten in de interviews aan dat de antidiscriminatie meldpunten allemaal aangesloten zijn bij de Landelijke Vereniging Antidiscriminatie Bureaus en Meldpunten. Wanneer er op landelijk niveau issues spelen wordt er een bijeenkomst georganiseerd. Medewerker MDRA geeft in het interview aan dat de directeur van MDRA aanwezig is bij het directeuren overleg. De directeuren van de meldpunten zijn dan aanwezig om te overleggen over beleid, issues of bijvoorbeeld registreren van klachten. Michiel Aben zegt in het interview dat Art.1 Midden-Nederland aanwezig is op bijeenkomsten om informele contacten te leggen met beleidsmedewerkers van de gemeente Utrecht of andere relevante personen. Hij zegt in het interview dat hij probeert een zakelijke relatie op te bouwen met de nieuwe contactpersonen om verder mee samen te werken. Medewerker MDRA zegt in het interview dat haar organisatie nauwe contacten heeft met de lokale en landelijke politieke partijen. Zij geeft aan dat de directeuren die contacten hebben en dat de directeuren in staat zijn om te lobbyen voor de meldpunten. Gregor Walz geeft in het interview aan dat er in Rotterdam een forum is opgericht waar RADAR in participeert. Dit forum is opgericht uit initiatief van de gemeente Rotterdam. De respondenten geven in de interviews aan dat het uitbrengen van rapporten en onderzoeken zorgt voor urgentie. Medewerker MDRA geeft in het interview aan dat ze graag gebruik maken van de media. Zij ziet dit als een belangrijk instrument om het publieke debat op gang te brengen of om gewoon publiciteit te krijgen. De publiciteit die de media creëren zorgt volgens haar voor een gevoel van urgentie rondom het maatschappelijk vraagstuk. Edgar Polak van Bureau discriminatiezaken Haaglanden zegt in het interview dat het belangrijk is om een balans te vinden in de wisselwerking met de media. Hij zegt dat het soms niet wenselijk is, omdat het probleem kan worden opgeblazen wat in het nadeel voor het slachtoffer of werkgever kan werken.

Verantwoordelijkheid

De respondenten geven in de interviews aan dat de verantwoordelijkheid bestaat uit driehoeksverhouding lokale overheid, landelijke overheid en private werkgevers. Sageeta Hoeba zegt in het interview dat de landelijke en lokale overheid de wetgeving moeten handhaven wanneer een organisatie discrimineert. Daarnaast moeten ze actief instrumenten inzetten om discriminatie tegen te gaan. De respondenten geven in de interviews aan dat de sleutel bij de werkgevers ligt. Zij stellen dat de werkgever moet zorgen voor een meer divers personeelsbestand en discriminatie op de werkvloer moet tegengaan.

4.4.2 - Belangenorganisaties en sociale partners

Deze alinea behandelt de toegepaste strategieën van de belangenorganisaties en sociale partners. Daarnaast beschrijft de alinea welke organisaties het meest verantwoordelijk zijn om arbeidsmarktdiscriminatie op te lossen volgens de belangenorganisaties en sociale partners. Tabel 9 en tabel 10 geven de overzichten.

Strategieën

Tabel 9 laat zien dat de belangenorganisaties en sociale partners diverse instrumenten noemen om draagvlak te verkrijgen. De respondenten van de belangenorganisaties en sociale partners benadrukken in de interviews het belang van een goed netwerk. De respondenten geven aan dat de organisaties hun netwerk gebruiken om de juiste mensen te leren kennen, dingen te leren en hun belangen te verspreiden. Taoufik Ben Yahia geeft in het interview aan dat Stichting Argan dit doet door middel van het organiseren van bijeenkomsten en debatten die gaan over arbeidsmarktdiscriminatie. Mary Tupan geeft in het interview dat de gesprekken aan de onderhandelingstafel worden gevoerd. Volgens haar blijft het onderwerp urgent wanneer erover gesproken wordt aan verschillende onderhandelingstafels. ECHO doet dit door gesprekken aan te gaan met bedrijven. Mary Tupan zegt in het interview dat ze ook haar internationaal netwerk benut om bepaalde ideeën over te nemen en te implementeren in Nederland. Zo heeft ECHO samenwerking gezocht met internationale partners, universiteiten en vergelijkbare organisaties zoals ECHO in landen als de Verenigde Staten, Canada, Australië en Nieuw-Zeeland. Mary Tupan geeft in het interview aan dat ECHO contact heeft met universiteiten en hoge scholen om ideeën op te vangen.

Desiree van Lent van FNV benadrukt in het interview ook het belang van een (in)formeel netwerk met andere organisaties. Zij zegt: *“Door het leggen van lijntjes met andere organisaties houdt je elkaar up-to-date en wordt je uitgenodigd voor bijeenkomsten”*. Michiel Hietkamp van CNV-Jongeren legt in het interview uit dat de sociale partners hun invloed kunnen uitoefenen aan de onderhandelingstafel van de SER. Hij geeft aan dat de sociale partners in diverse werkgroepen zitten die gaan over arbeidsmarktdiscriminatie. Desiree van Lent zegt in het interview dat FNV veel contact heeft met politici en direct toegang hebben tot de agenda. Zij zegt dat diverse Kamerleden lid zijn van de FNV. Mary Tupan en Taoufik Ben Yahia geven in de interviews aan dat het van belang is om goede contacten te onderhouden met lokale en landelijke politici. Mary Tupan vertelt dat de directeur van ECHO een oud-politicus is en dat pleitbezorging het middel is om belangen op de agenda te krijgen. Alle respondenten geven in de interviews aan dat de organisaties de media gebruiken om publiciteit te krijgen. Taoufik Ben Yahia vertelt in het interview dat Stichting Argan persoonlijke contacten binnen AT5 en Het Parool heeft. Mary Tupan stelt in het interview dat media zorgen voor signalering, maar dat de uitwerking niet altijd positief is. Dit komt volgens Mary Tupan omdat er niet altijd een volledig beeld van de kwestie wordt gegeven in de media. Desiree van Lent, Michiel Hietkamp en Mary Tupan geven in de interviews aan het belang van beeldvorming in de media te zien. Zo stelt Desiree van Lent

dat de media iedereen wakker schudt en dat er door ludieke acties en beeldvorming in de media iets op de kan agenda forceren. Desiree van Lent vertelt in het interview dat de jongeren afdeling van FNV een zwartboek heeft gemaakt en aan de Tweede Kamer heeft aangeboden. Daar was een persmoment bij en dus ook aandacht voor het zwartboek volgens Desiree van Lent.

Michiel Hietkamp geeft in het interview aan dat CNV-Jongeren door ludieke acties probeert in de media terecht te komen. Daarnaast schrijven zij op den duur opinie artikelen in de media over onderwerpen die hun aangaan. Volgens Desiree van Lent en Michiel Hietkamp komen die ludieke acties en beeldvorming tot stand door te demonstreren. Beide respondenten benadrukken in de interviews dat een onderwerp iets ludieks moet hebben om aandacht voor te krijgen. Michiel Hietkamp vertelt in het interview dat CNV-Jongeren in SUMO pakken is gaan demonstreren voor de Tweede Kamer. De gedachte hierachter was dat migrantenjongeren niet langer moeten worstelen op de arbeidsmarkt. Hij geeft in het interview aan dat het resultaat hiervan was dat ze een pamflet met concrete maatregelen aan minister Asscher en diverse Kamerleden hebben aangeboden. Desiree van Lent geeft in het interview het voorbeeld van de demonstratie van de schoonmakers die meer respect op de werkvloer wilden. Desiree van Lent stelt dat ze bij die demonstratie een sterke beeldvorming zag terugkomen. Zij zegt in het interview: *“Ze hebben maanden lang gestaakt en hebben op ludieke wijze de aandacht van de publieke opinie zodanig hun kant laten krijgen. Mensen slikte gewoon de vuile stations. Die vuile stations zorgde voor een sterke beeldvorming, zeker toen de schoonmakers ze gingen schoonmaken”*. Alle respondenten geven in de interviews aan dat arbeidsmarktdiscriminatie continu moet worden onderzocht. Onderzoeken zorgen volgens de respondenten ervoor dat er over het onderwerp wordt gesproken. Desiree van Lent stelt in het interview dat het op deze wijze op de agenda blijft staan.

Verantwoordelijk

Tabel 10 laat zien dat de respondenten in de interviews aangeven, dat de verantwoordelijkheid een driehoeksverhouding is tussen voornamelijk de werkgevers, landelijke overheid en lokale overheid. De respondenten zeggen in de interviews dat onder de categorie werkgevers zowel private als publieke werkgevers worden bedoeld. Mary Tupan stelt in het interview dat een *multistakeholder approach* de manier is om naar dit vraagstuk te kijken. Desiree van Lent geeft in het interview aan dat iedereen verantwoordelijk is om iets te doen. De respondenten van de belangenorganisaties en sociale partners geven in de interviews aan dat de lokale en de landelijke overheid een significante rol hebben in het oplossen van arbeidsmarktdiscriminatie. Desi van Lent zegt in het interview dat de overheid als werkgever een voorbeeld functie heeft een diversiteit moet waarborgen. Michiel Hietkamp en Taoufik Ben Yahia stellen in de interviews dat de overheid werkgeversorganisaties kan en moet dwingen om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te laten nemen. Michiel Hietkamp geeft daarnaast nog aan dat het kabinet meer energie en ambitie moet uitstralen om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken. Hij zegt daarnaast in het interview dat de overheid als scheidsrechter moet functioneren wanneer het verkeerd gaat op de arbeidsmarkt. Mary Tupan geeft in het interview aan dat de overheid ook een financierende rol heeft en ook een rol waarbij de overheid zaken durft aan te snijden. Zij stelt ook dat de overheid een belangrijk rol heeft in de doorstroom naar de arbeidsmarkt. Zij zegt in het interview: *“Wanneer je dit probleem structureel wilt oplossen moet er vanaf het primair onderwijs tot het hoger onderwijs interventies plaatsvinden.”*

Desiree van Lent geeft in het interview nog aan dat de jongeren zelf ook verantwoordelijk zijn. Zij zegt dat verandering ook uit de groep zelf moet komen door bijvoorbeeld ambassadeurs.

4.4.3 - Deskundigen en onafhankelijke instituten

Deze alinea behandelt de toegepaste strategieën van deskundigen en onafhankelijke instituten. Daarnaast beschrijft de alinea welke organisaties het meest verantwoordelijk zijn om arbeidsmarktdiscriminatie op te lossen volgens de deskundigen en onafhankelijke instituten. Tabel 9 en tabel 10 geven de overzichten.

Strategieën

Tabel 9 geeft weer dat de respondenten binnen de categorie deskundigen en onafhankelijke instituten diverse strategieën noemen. De respondenten geven in de interviews aan dat het maken van informele en formele relaties binnen en buiten een netwerk effectief is. Peter Franx vertelt in het interview dat het Sterkteam werkakkoorden afsloot met werkgevers en brancheorganisaties. Door het aangaan van een relatie met die werkgevers proberen zij het onderwerp urgent te maken bij die werkgevers. Peter Franx legt in het interview uit dat de achterliggende bedoeling is dat dezelfde werkgevers later de kracht van diversiteit gaan overdragen naar andere organisaties. Peter Franx stelt daarnaast dat het niet de ambtelijke taak is om de politieke agenda te beïnvloeden. Hij zegt in het interview: *“iets agenderen op de publieke en politieke agenda is meer iets voor de politieke partijen”*.

Alice Odé geeft in het interview aan dat het promoten van de charter Diversiteit vooral via (in)formele relaties is gedaan. Zij vertelt dat ze vanuit een internationaal netwerk is begonnen, omdat de charter Diversiteit in andere landen al reeds was geïmplementeerd. Zij vertelt in het interview dat ze daar in contact kwam met directeuren van grote bedrijven. Ze legt uit dat ze vervolgens aan die personen vroeg of zij een afspraak wilde regelen met het kantoor in Nederland. Alice Odé geeft in het interview aan dat die grote bedrijven de charter Diversiteit reeds hadden ondertekend. Zij legt uit dat ze gebruik heeft gemaakt van het multinationale netwerk van die personen om binnen te komen bij bedrijven in Nederland. Alice Odé zegt in het interview dat ze ook haar eigen netwerk heeft gebruikt om de charter Diversiteit in het SER adviesrapport – *Discriminatie werkt niet!* te krijgen. Alice Odé geeft in het interview aan dat ze dit graag wilde, omdat de SER directe toegang heeft tot de Tweede Kamer. Zij geeft in het interview aan dat ze het netwerk van andere gebruikt, omdat Stichting van de Arbeid niet de mankracht heeft om zelf contact te zoeken met personen. Zij geeft aan dat binnen het netwerk van de Stichting van de Arbeid mensen van statuur zitten met een zeer relevant netwerk.

Brigid Claassen vertelt in het interview dat de SER advies geeft aan de overheid en de Tweede Kamer over maatschappelijke vraagstukken. Zij zegt in het interview dat ze direct toegang hebben tot de politiek. Brigid Claassen geeft in het interview aan dat de SER veel bijeenkomsten organiseert waar werkgevers, organisaties en geïnteresseerde welkom zijn om te discussiëren over maatschappelijke onderwerpen. Ze geeft aan in het interview dat dit wordt gedaan om de publieke agenda actief te houden. Brigid Claassen geeft in het interview aan dat beeldvorming hier zeer belangrijk is. Ze geeft in het interview aan dat de beelden: verhalen van allochtone jongeren zelf zijn, allochtone jongeren die congressen bijwonen, statistieken en feitelijk materiaal.

Zeki Arslan benadrukt in het interview dat het uitvoeren van onderzoeken zorgt voor urgentie. Hij stelt dat de toename van urgentie zorgt ervoor dat een onderwerp op de agenda komt. Zeki Arslan vertelt in het interview dat hij contacten heeft gehad met parlementariërs om de problematiek rondom arbeidsmarktdiscriminatie allochtone jongeren te agenderen.

Kathalijne Buitenweg geeft in het interview aan dat de timing om bepaalde zaken te agenderen belangrijk is. Zij vertelt dat onderwerpen zoals discriminatie, racisme en uitsluiting meer spelen op rond het einde van het jaar. Ze geeft aan dat dit komt omdat de Zwarte Pieten discussie opblaait.

Kathalijne Buitenweg geeft aan dat de CRM advies geeft aan de overheid en de Tweede Kamer. Daarnaast zegt ze in het interview dat haar organisatie een rapportering verplichting heeft aan de internationale gemeenschap. Zij stelt in het interview dat cijfers goed voor de beeldvorming zijn.

Alle respondenten, exclusief Peter Franx, geven in de interviews aan dat het gebruiken van de media niet altijd goed is. Alice Odé en Kathalijne Buitenweg stellen in de interviews dat journalisten niet altijd inhoudelijk schrijven over arbeidsmarktdiscriminatie. Daarom gebruiken zij de media vooral in vakbladen.

Verantwoordelijk

Tabel 10 geeft weer dat de respondenten in de interviews aangeven, dat de verantwoordelijkheid verdeeld is over vier type actoren. Alle respondenten geven in de interviews aan dat meerdere actoren een bijdrage moeten leveren om als collectief dit maatschappelijke probleem op te lossen. Peter Franx, Brigid Claassen, Zeki Arslan en Kathalijne Buitenweg geven in de interviews aan dat er vier type organisaties verantwoordelijk zijn. De vier organisaties zijn volgens de respondenten: werkgevers in de private sector, belangenorganisaties en dan in het bijzonder universiteiten, rijksoverheid en de doelgroep zelf. Alle respondenten stellen in de interviews dat de werkgevers de sleutel in handen hebben.

Alice Odé zegt in het interview dat de werkgevers ervoor moeten zorgen dat de poorten van de arbeidsmarkt verder op komen te staan voor allochtone jongeren. Alice Odé en Brigid Claassen benadrukken in de interviews de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de private werkgevers. Beide respondenten stellen dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid de reden is dat private werkgevers diversiteit moeten omarmen.

Zeki Arslan legt de nadruk in het interview op de publieke sector als werkgever. In het interview benadrukt hij meerdere malen dat de publieke sector één van de grootste werkgevers van Nederland is. Daarnaast benadrukt Zeki Arslan in het interview de rol van de wetenschap. Hij zegt in het interview dat wetenschappers binnen universiteiten de taak hebben om de samenleving de spiegel voor te houden op gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. Hij stelt dat vooraanstaande wetenschappers de bewustwording moeten vergroten door middel van onderzoeken uit te voeren en te presenteren.

Peter Franx zegt in het interview dat hij denkt vanuit marktwerking. Hij stelt in het interview dat de overheid alleen rol heeft wanneer de markt het niet kan oplossen, dan moet de overheid ingrijpen. Hij zegt in het interview dat het onderwijs de grootste verantwoordelijkheid heeft om de studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Kathalijne Buitenweg stelt in het interview dat de politiek dit onderwerp niet meer moet ontkennen en dat het van belang is dat zij een *sense of urgency* moeten uitstralen om de bewustwording rondom dit vraagstuk te vergroten. Zeki Arslan zegt in het interview dat hij van mening is dat de publieke sector en opinie makers een grote verantwoordelijkheid hebben. Hij zegt dat ze een voorbeeld moeten zijn. Hij stelt in het interview dat politieke partijen en opinie makers kleur moeten bekennen en moeten opkomen voor de migranten jongeren en arbeiderskinderen.

Kathalijne Buitenweg en Zeki Arslan geven in de interviews aan dat de publieke sector bewust moet worden dat ze diversiteitsbeleid moeten implementeren. Zij zeggen beide dat het de taak van de overheid is om concrete stappen te nemen. Zeki Arslan geeft aan dat dit in eerste instantie binnen de publieke sector moet gebeuren om vervolgens geloofwaardigheid te creëren. Kathalijne Buitenweg en Zeki Arslan geven in het interview aan dat er teveel tijd verloren is gegaan.

4.4.4 - Lokale politici

Deze alinea behandelt de toegepaste strategieën van de lokale politici. Daarnaast beschrijft de alinea welke organisaties het meest verantwoordelijk zijn om arbeidsmarktdiscriminatie op te lossen volgens de lokale politici. Tabel 9 en tabel 10 geven de overzichten. De categorie lokale politici bestaat uit de volgende respondenten: Jos Reinhoudt (GroenLinks Nijmegen), Giselle Schellekens (PvdA Nijmegen), Turgay Tankir (PvdA wethouder Nijmegen), Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves (PvdA Rotterdam), Guido Mertens (D66 Maastricht), Jan-Bert Vroege (D66 Amsterdam) en Igor Bal (VVD, Nissewaard).

Strategieën

De lokale politici geven in de interviews aan dat ze door hun rol als raadsleden direct toegang hebben tot de politieke agenda. De lokale politici leggen uit dat ze hier diverse manieren voor hebben zoals het stellen van mondelinge of schriftelijke vragen. Daarnaast leggen ze uit dat ze ook moties kunnen indienen om bepaalde dingen te veranderen of een initiatiefvoorstel om voor bepaalde zaken aandacht te vragen. De lokale politici leggen in de interviews uit dat door het voeren van debatten druk kan worden uitgeoefend op de politieke agenda.

Guido Mertens en Igor Bal stellen in de interviews dat arbeidsmarktdiscriminatie niet zo hoog op de agenda staat binnen hun gemeenten. Igor Bal stelt wel dat het intensief voeren van campagne werkt om meer aandacht te creëren voor arbeidsmarktdiscriminatie.

Peggy Wijntuin, Turgay Tankir, Carlos Goncalves, Jos Reinhoudt en Giselle Schellekens stellen in de interviews dat het toepassen van een (in)formeel netwerk zeer relevant kan zijn om meer aandacht te krijgen voor het onderwerp. Turgay Tankir geeft in het interview aan dat dit bijvoorbeeld kan door organisaties binnen het eigen netwerk als politicus aan te spreken. Dezelfde lokale politici stellen in de interviews dat het gebruiken van media positief kan werken. Zij zeggen dat door het verspreiden van symbolische beelden het mogelijk is om aandacht te creëren voor arbeidsmarktdiscriminatie.

Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves vertellen in het interview dat ze een initiatiefnota hebben ingediend bij het college van B en W van de gemeente Rotterdam. Carlos Goncalves legt uit dat de initiatiefnota inhoudt dat er een platform in Rotterdam wordt opgericht onder meldpunten, maatschappelijke organisaties en werkgevers om meer te discussiëren over arbeidsmarktdiscriminatie en om concrete plannen te maken. Daarnaast stellen de lokale politici dat contact hebben met de landelijke Kamerleden over arbeidsmarktdiscriminatie. Peggy Wijntuin zegt in het interview dat zij regelmatig Ahmed Marcouch van de Partij van de Arbeid spreekt.

Verantwoordelijkheid

De lokale politici zien een sterke drie eenheidsverhouding tussen werkgevers, lokale politiek en de landelijke politiek. Deze drie actoren moeten vooral op lokaal niveau met elkaar samenwerken. Bepaalde convenanten met elkaar afsluiten om bijvoorbeeld diversiteitsbeleid te implementeren. Zoals eerder gesteld zijn de rechtse politici meer van mening dat het uit de doelgroep zelf moet komen. De migranten jongeren moeten op eigen kracht zichzelf blijven ontwikkelen en eigenlijk zichzelf invechten op de arbeidsmarkt. Zij zien alleen een rol weggelegd voor de overheid als werkgever dat deze het goede voorbeeld moet geven en een handhavende rol voor de overheid.

4.4.5 - Landelijke PvdA politici

Deze alinea behandelt de toegepaste strategieën van de landelijke PvdA politici. Daarnaast beschrijft de alinea welke organisaties het meest verantwoordelijk zijn om arbeidsmarktdiscriminatie op te lossen volgens de landelijke PvdA politici. Tabel 9 en tabel 10 geven de overzichten.

Strategieën

Tabel 9 geeft weer dat de landelijke PvdA politici diverse strategieën toepassen om de politieke agenda te beïnvloeden. De landelijke PvdA politici geven in de interviews aan dat door hun rol als parlementariër ze directe toegang hebben om de politieke agenda te beïnvloeden. Ze geven aan dat zij dit doen door bijvoorbeeld het stellen van mondelinge of schriftelijke vragen. De landelijke PvdA politici geven in de interviews aan dat het gebruiken van beelden effectief zijn om de publieke agenda te beïnvloeden.

Keklik Yücel en John Kerstens verwijzen in de interviews naar het voeren van een zichtbare arbeidsmarktdiscriminatie campagne om het publiek bepaalde beelden te geven. John Kerstens geeft aan dat cijfers en statistieken krachtige beelden zijn. Hij zegt dat het blijven uitvoeren van onderzoeken over arbeidsmarktdiscriminatie van belang is.

De landelijke PvdA politici geven in de interviews aan dat het gebruiken van het eigen netwerk een effectieve strategie is. Tanja Jadnanansing en John Kersten geven aan dat ze door het werk als politicus een groot netwerk hebben opgebouwd.

John Kerstens vertelt in het interview dat zeer actief is geweest bij de vakbond FNV voordat hij de politiek inging. Hij zegt dat hij daar heeft heel veel contacten en relaties aan heeft overgehouden. John Kerstens geeft aan dat hij vaak zijn eigen netwerk gebruikt om binnen een bedrijf te komen om te praten over onderwerpen zoals arbeidsmarktdiscriminatie en stop pesten op de werkvloer. Hij zegt in het interview: *“In Den Haag kan je van alles roepen, maar uiteindelijk met het in de directiekamer van een bedrijf of organisatie worden besloten en worden uitgevoerd”*.

John Kerstens stelt in het interview dat het voeren van een open gesprek van belang is om de bewustwording te vergroten. Hij geeft daarnaast aan dat daar wel een podium voor nodig is om het verhaal te kunnen doen. Het gebruiken van het eigen netwerk zorgt ervoor dat je makkelijker dat podium krijgt zegt John Kerstens.

Verantwoordelijkheid

Tabel 10 geeft weer dat de landelijke PvdA politici de verantwoordelijkheid geven aan drie type actoren. Dat zijn in grote mate de landelijke overheid, werkgevers en allochtone jongeren zelf.

De PvdA politici geven in de interviews aan dat het een gezamenlijke taak is. Zij stellen dat één actor arbeidsmarktdiscriminatie niet kan oplossen.

Keklik Yücel en Tanja Jadnanansing geven in de interviews aan dat zij een grote verantwoordelijkheid zien voor de politieke partijen en het kabinet. Keklik Yücel geeft in het interview aan dat de politieke leiders en ministers naast volksvertegenwoordiger ook een waarden vormende rol hebben. Keklik Yücel zegt in het interview dat zij van mening is dat de politiek leiders stellig een houding moeten aannemen dat arbeidsmarktdiscriminatie niet normaal is. Volgens haar creëert dit bewustwording binnen de rest van de samenleving.

John Kerstens benadrukt in het interview de rol van de overheid als werkgever. Hij zegt in het interview: *“De publieke sector is één van de grootste werkgevers van Nederland en de Partij van de Arbeid is voorstander van een overheid die graag practice what you preach”*. Dat betekent volgens hem dat de overheid ervoor moet zorgen dat zij diversiteitsbeleid uitvoeren en dit zichtbaar maken.

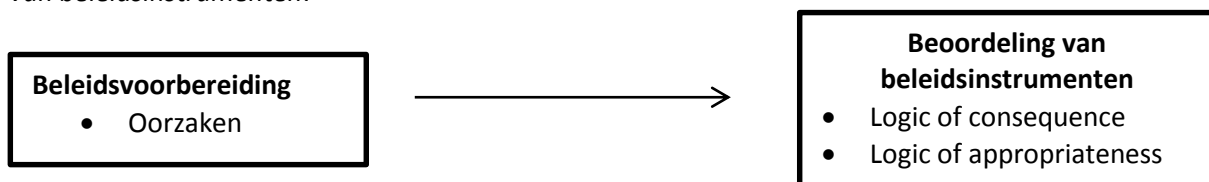
De drie landelijke PvdA politici geven in de interviews aan dat de sleutel bij de werkgevers in de private sector ligt. Zij moeten volgens de respondenten open staan voor diversiteit. Keklik Yücel zegt in het interview dat zij een grote rol ziet voor de sociale partners om dit samen met de werkgevers actief op te pakken. De laatste groep die door de politici worden genoemd zijn de allochtone jongeren. Zij hebben de verantwoordelijkheid om zichzelf te blijven ontwikkelen tot goede werknemers en dat zij in alle facetten van de Nederlandse samenleving mee doen.

Hoofdstuk 5 - De Analyse

In dit hoofdstuk zijn de empirische bevindingen van het vorig hoofdstuk geanalyseerd. Dit is met theoretische concepten uit hoofdstuk twee uiteengezet. In dit hoofdstuk worden drie vragen beantwoord. In de eerste paragraaf wordt er antwoord gegeven op de vraag: *wat zijn de oorzaken van het probleem?*. In de tweede paragraaf wordt er antwoord gegeven op de vraag: *wat zijn de oplossingen voor het probleem?*. In de derde paragraaf wordt er antwoord gegeven op de vraag: *welke strategieën worden gebruikt?*

5.1 - Wat zijn volgens de betrokkenen de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie?

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de vraag wat de oorzaken van het probleem zijn en wat de verschillen en overeenkomsten zijn in de probleemperceptie van de actoren. De analyse van de probleempercepties wordt met de volgende categorieën uiteengezet: *Definitie van discriminatie, gebruikte data* en de *oorzaken en barrières*. De paragraaf sluit af met een voorlopige conclusie of de onafhankelijke variabele *Beleidsvoorbereiding* van invloed is op de afhankelijke variabele *Beoordeling van beleidsinstrumenten*.



5.1.1 - Definitie van discriminatie

Verondersteld wordt dat de probleemperceptie van een actor gebaseerd is op definitie van arbeidsmarktdiscriminatie die de actor gebruikt en welke bronnen de actor raadpleegt om zijn perceptie te onderbouwen.

Alle actoren gebruiken de juridische definitie van de term arbeidsmarktdiscriminatie of zijn bekend met de juridische term. Dit is het geval, omdat alle actoren met hun dagelijkse taken en verantwoordelijkheden te maken hebben met de wetgeving rondom arbeidsmarktdiscriminatie. De antidiscriminatie meldpunten zijn opgericht op basis van wetgeving en het College voor de Rechten van de Mens neemt beslissingen op basis van wetgeving. In de literatuur wordt er onderscheid gemaakt tussen onbewuste discriminatie en bewuste discriminatie. Daarin zijn er verschillen en overeenkomsten te zien tussen actoren. De eerste overeenkomst is dat de actoren erkennen dat er in de wetenschappelijke literatuur onderscheid wordt gemaakt tussen de twee vormen van discriminatie. Het verschil heeft te maken met het toekennen van waarde aan de twee vormen van discriminatie. Diverse actoren hechten meer waarde aan de onbewuste vorm van discriminatie. De actoren zien onbewuste discriminatie als een hardnekkig aspect van het maatschappelijk probleem. Zij stellen dat bewuste discriminatie bewezen kan worden en gehandhaafd moet worden.

Andere actoren stellen dat er geen onderscheid is tussen onbewuste en bewuste discriminatie. Dat komt, omdat zij niet erkennen dat onbewuste discriminatie een pure vorm van discriminatie is. Zij stellen dat onbewuste discriminatie een gevoel is. Andere actoren stellen dat zij geen onderscheid maken, omdat het effect hetzelfde is. Het effect is dat een persoon wordt gediscrimineerd. Deze verschillen worden veroorzaakt door de positie, verantwoordelijkheden en taken van de verschillende organisaties. De actoren van de categorie deskundigen en onafhankelijke instituten zijn organisaties of personen die onderzoek doen naar arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Zij analyseren diverse invalshoeken en onderkennen dat discriminatie tweeledig is. De lokale

en landelijke politici moeten vanuit een politieke ideologie kleur bekennen. Rechtse politici redeneren vaak vanuit de eigen kracht van een individu en weinig overheidsinvloeden. Zij stellen dat er alleen sprake is van discriminatie wanneer dit bewust discriminatie is. Zij stellen dat bij bewuste discriminatie de wetgeving moet worden gehandhaafd. Linkse politici redeneren vanuit het collectief en een grote rol voor de overheid. Zij stellen dat bewuste discriminatie gehandhaafd moet worden. Daarnaast moest de samenleving zich ervan bewust worden dat onbewuste discriminatie niet normaal is.

Verwacht wordt dat de actoren de probleemperecepties onderbouwen met bronnen. Tabel 6 geeft weer dat de meeste actoren niet altijd concrete cijfers en statistieken noemen in de argumentatie. Een overeenkomst is dat alle actoren verwijzen naar rapporten en onderzoeken die gaan over arbeidsmarktdiscriminatie. De actoren concluderen op basis van de onderzoeken dat hoogopgeleide allochtone jongeren worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit kan verklaart worden doordat de actoren in het beleidsveld de meeste informatie halen uit onderzoeken en rapporten. Alle actoren blijven op de hoogte van de nieuwste inzichten uit onderzoeken over arbeidsmarktdiscriminatie. Kamerleden hebben de taak om de onderzoeken te behandelen en te bespreken die zijn uitgevoerd door de Sociaal Economische Raad. Een overeenkomst tussen de actoren is dat de actoren de probleempereceptie onderbouwen met narratives. Politici en de antidiscriminatie meldpunten geven aan dat dit verhalen van bezorgde burgers zijn. De sociale partners geven aan dat dit verhalen zijn binnen de eigen branchevereniging. Stichting Argan en ECHO geven aan dat zij de conclusie trekken uit eigen ervaringen. De andere actoren gebruiken narratives om het ingenomen standpunt meer tastbaar te maken.

5.1.2 - Oorzaken en barrières

In deze alinea wordt er geanalyseerd wat de grootste oorzaken zijn. Alle actoren zijn het met elkaar eens dat arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren uit meerdere factoren bestaat. Zij stellen allemaal dat het een zeer complex maatschappelijk vraagstuk is. Zij erkennen dat het probleem urgent is en dat het nodig is om een oplossing te ontwikkelen.

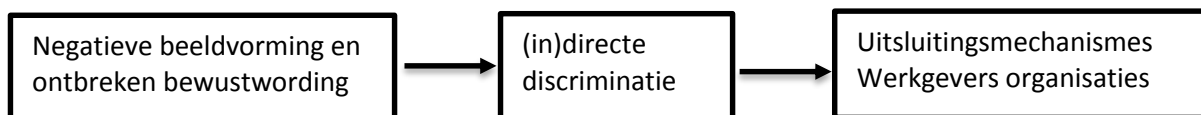
De actoren verschillen in de mening van welke oorzaken meer van invloed zijn dan andere oorzaken. De verschillende actoren zijn het met elkaar eens dat taalachterstand en beperkte middelen van werkgeversorganisaties (tijd, geld, energie) geen oorzaken zijn van het probleem. De groep is namelijk hoger opgeleid en heeft of is bezig met het afronden van een HBO of WO opleiding. De actoren veronderstellen dat hoogopgeleide allochtone jongeren goed Nederlands spreken.

De actoren stellen allemaal dat het probleem bestaat uit meerdere oorzaken. De actoren maken onderscheid tussen oorzaken die aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt liggen en oorzaken die aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt liggen. In hoofdstuk twee is het onderscheid gemaakt tussen de eerste categorie oorzaken sociale factoren en de tweede categorie oorzaken uitsluitingsmechanismes. Een overeenkomst is dat de actoren dit onderscheid maken.

Het verschil tussen de actoren komt doordat de actoren de waarde van een oorzaak anders inschatten. De actoren zijn van mening dat het ontbreken van een netwerk en soft skills de grootste oorzaken van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt zijn. Hoogopgeleide allochtone jongeren hebben vaak geen relevant netwerk omdat zij dit niet mee krijgen vanuit de sociaal economische omgeving. Vaak zijn de allochtone jongeren de eerste generatie academici binnen hun sociaal economisch omgeving en dat betekent dat zij geen relevant netwerk hebben bij het vinden van een stage of baan. De actoren stellen dat het hebben van relevante stage-en werkervaring essentieel zijn om een goede aansluiting te hebben tot de arbeidsmarkt. De soft skills die worden genoemd zijn: leren CV opbouwen, sollicitatietrainingen, empowerment en academisch zelfvertrouwen krijgen, zoekgedrag en loopbaan oriëntatie. Alle actoren vermelden de barrière maar kennen verschillende waardes toe aan de

verschillende aspecten van soft skills. Het ontbreken van vaardigheden om een CV op te bouwen of een sollicitatie voor te bereiden worden niet als barrières gezien voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Binnen de doelgroep zijn er individuen die er meer moeite mee hebben dan de andere hoogopgeleide allochtone jongeren. Dit is niet specifiek voor de allochtone studenten want dit geldt ook voor autochtone studenten. Wanneer de actoren spreken over soft skills dan bedoelen ze dat hoogopgeleide allochtone jongeren niet beschikken over de juiste zoekkanalen. Dit is sterk gerelateerd aan het ontbreken van een relevant netwerk. Sommige actoren noemen dit het ontbreken van sociaal kapitaal. Sociaal kapitaal bestaat uit bepaalde gedragscodes, houding en academisch professionaliteit die typerend zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Waar hoogopgeleide allochtone jongeren dus niet mee bekend zijn. Dit komt volgens actoren door de sociaal economische omgeving waar zij uit komen. Dus het niet beschikken over een relevant netwerk en bepaalde culturele aspecten. Wat de actoren benadrukken is dat zij vooral zien dat de hoogopgeleide allochtone jongeren niet altijd een goed beeld hebben van wat zij kunnen doen na het afronden van een studie. Daardoor maken zij niet altijd de beste keuzes qua studie of eigen ontwikkeling. De actoren zien dat de mismatch vanuit de aanbodzijde van de arbeidsmarkt ontstaat door het aspect dat allochtone jongeren studies kiezen met weinig baanperspectief. Tabel 7 geeft weer dat de oorzaken binnen de categorie *sociale factoren* ene middelmatige invloed om het probleem op te lossen. Het heeft invloed, maar op basis van deze analyse kan er niet volledig worden geconcludeerd dat hoogopgeleide allochtone jongeren worden belemmerd bij het intreden van de Nederlandse arbeidsmarkt.

Rechtse politici geven aan dat het de verantwoordelijkheid van allochtone jongeren zelf is om zich te blijven ontwikkelen. Andere actoren geven aan dat dit niet per se geldt voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Zij zijn van mening dat autochtone jongeren ook verantwoordelijk zijn voor de eigen ontwikkeling. Volgens de meeste actoren is de voornaamste oorzaak uitsluitingsmechanismen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Alle actoren erkennen dat er een vorm van discriminatie voorkomt op de arbeidsmarkt. Zij geven aan dat onderzoeken en rapporten dit bewijzen. Daarnaast horen de actoren verhalen over arbeidsmarktdiscriminatie. De meeste actoren zien onbewuste discriminatie als de belangrijkste vorm van discriminatie. Onbewuste discriminatie bestaat uit het hebben van vooroordelen, stereotyperingen en bepaalde beeldvorming. Dat komt door de volgende redenering die is geanalyseerd.



Figuur 2 – ketenredenering uitsluitingsmechanismes

Wat het bovenstaande figuur laat zien is de ketenredenering tussen de oorzaken *negatieve beeldvorming en ontbreken bewustwording*, *(in)directe discriminatie* en *uitsluiting mechanismen in de werving en selectieprocedures van HR afdelingen (werkgevers)*. Het begint met dat mensen binnen de samenleving andere mensen kwalificeren op basis van vooroordelen. Dit proces is iets wat ieder mens doet en wat functioneel is om andere mensen op waarde te schatten. De vooroordelen baseren mensen op eigen ervaringen en beelden die zij oppikken. Wanneer een persoon negatieve ervaringen heeft gehad met individuen van een bepaalde etnische afkomst, is het mogelijk dat de persoon negatieve associaties vormt over de etnische doelgroep. Dit kan ook gebeuren door negatieve beeldvorming. Bijvoorbeeld door negatieve beelden in de media over allochtone jongeren die vaak worden gekoppeld aan criminaliteit. Wanneer een persoon deze beelden constant vanuit een

negatieve invalshoek meekrijgt, is het mogelijk dat de persoon onbewust negatieve associaties vormt over de etnische doelgroep. Dit is het probleem van negatieve beeldvorming.

Het ander aspect van negatieve beeldvorming is dat mensen zich hier niet altijd bewust van zijn. Volgens de belangenorganisaties, sociale partners en antidiscriminatie meldpunten heeft er te lang het idee geheerst dat er niet wordt gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. De bewustwording ontbreekt dat het hebben van vooroordelen negatieve effecten heeft voor andere personen. Vooroordelen zijn in morele zin niet altijd fout. Het hebben van vooroordelen is heel menselijk.

Het hebben van een negatieve beeldvorming en het ontbreken van bewustwording versterken indirecte en directe discriminatie. Mensen discrimineren andere mensen op basis van groep gebonden kenmerken. Actoren geven aan dat dit bewust is, maar dat het veel vaker onbewust voorkomt. Daarnaast zijn mensen zich hier niet bewust van. Deze menselijke factor komt ook voor in de werving- en selectieprocedure van HR-managers binnen werkgeversorganisaties. De actoren geven aan dat HR-managers natuurlijk ook mensen zijn en daarom vaak een selectie maken op basis van “onderbuik” gevoel. Dit “onderbuik” gevoel zijn stereotyperingen. Wanneer de HR-managers in aanraking komen met een sollicitant met een andere achtergrond. Maken de HR-managers op basis van vooroordelen en stereotyperingen een beoordeling over de sollicitant. De menselijke factor in de werving- en selectieprocedure creëert onbewust en bewust uitsluitingsmechanismes. De hoogopgeleide allochtone jongeren ondervinden hier de negatieve effecten van.

Het ontbreken van bewustwording is vanuit een andere benadering ook van grote invloed.

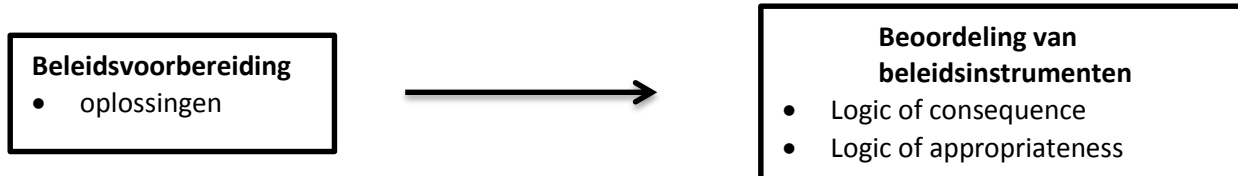
De actoren stellen dat arbeidsmarktdiscriminatie niet een nieuwe probleem is. Het is een probleem wat al langer speelt in de Nederlandse samenleving. Actoren stellen dat door het ontbreken van bewustwording binnen de samenleving, de politiek en binnen werkgeversorganisaties er nooit een hoge mate van *sense of urgency* is geweest. Diverse actoren geven aan dat hoogopgeleide allochtone jongeren economisch conjunctureel zeer afhankelijk zijn. Dit houdt in: gaat het goed met de economie, dan is de jeugdwerkloosheid laag en krijgen allochtone jongeren sneller een stageplek of baan. Gaat het slecht met de economie, dan ondervinden allochtone jongeren vaak als eerste de negatieve gevolgen. Dit geldt ook voor hoogopgeleide allochtone jongeren. De bewustwording ontbreekt, omdat in goede economische tijden gedacht wordt: de jeugdwerkloosheid is laag dan gaat het ook goed met de allochtone jongeren. De lage jeugdwerkloosheid onder allochtone jongeren maskeert het probleem, aangezien er meer factoren van invloed zijn.

5.1.3 - Samenvatting

De definitie van discriminatie, de gebruikte data en de grootste oorzaken en barrières zijn in deze paragraaf geanalyseerd. Ten eerste is gebleken dat onbewuste discriminatie wordt gezien als het hardnekkig aspect van het probleem. Dit baseren de actoren op basis van onderzoeken en narratives. Er is antwoord gegeven op de vraag: *Wat zijn de volgens de betrokkenen grootste oorzaken van het probleem?* Dat is ten eerste de invloed van het ontbreken van soft skills met de nadruk op loopbaan oriëntatie, sociaal kapitaal en zoekgedrag. De hoogopgeleide allochtone jongeren beschikken over gebrekkig netwerk. Dit heeft een versterkend effect op het ontbreken van soft skills. De grootste invloed komt van de factoren *negatieve beeldvorming en ontbreken bewustwording, (in)directe discriminatie en uitsluitingsmechanismen door HR managers*. Deze factoren zijn sterk gerelateerd aan elkaar en versterken elkaars invloed.

5.2 - Wat zijn volgens de betrokkenen de oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie?

Het is reeds duidelijk wat volgens de betrokkenen de grootste oorzaken van het probleem zijn. Dat maakt het mogelijk om antwoord te geven op de vraag wat volgens de betrokkenen de oplossingen van het probleem zijn. De oplossingen worden per categorie besproken: *Bij elkaar brengen vraag en aanbod, prikkels werkgevers, bestrijden van onbedoelde uitsluiting, verbeteren beeldvorming en extreme middelen*. Nadat de categorieën zijn geanalyseerd wordt er afgesloten met een voorlopige conclusie of de onafhankelijke variabele *Beleidsvoorbereiding* van invloed is op de afhankelijke variabele *Beoordeling van beleidsinstrumenten*.



5.2.1 - Bij elkaar brengen van vraag en aanbod

De instrumenten binnen deze categorie zijn gericht op de aanbodzijde of de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De diverse actoren verschillen qua meningen over deze instrumenten.

De belangenorganisaties en de meldpunten zijn van mening dat het geven van trainingen aan hoogopgeleide allochtone jongeren werkt. Deze trainingen zijn concreet gericht op het ontwikkelen van de arbeidsmarktvaardigheden van de migranten jongeren. Zo gaven de organisaties de jongeren trainingen in het opstellen van hun CV en sollicitatietrainingen. Andere actoren geven aan dat het weerbaar maken van jongeren voor mogelijke negatieve beeldvorming op de arbeidsmarkt effectief is. De actoren zien die rol van voorbereiding echt puur voor het onderwijs en de jongeren zelf. Het verder ontwikkelen van soft skills wordt beschouwd als een te algemeen en beperkt instrument. Autochtone studenten moeten namelijk ook de soft skills ontwikkelen. Specifiek hoogopgeleide allochtone jongeren weerbaar maken en zelfvertrouwen geven heeft meer effect dan het geven van trainingen op gebied van sollicitatietrainingen. Tabel 8 en de empirische beschrijving geven weer dat de actoren instrumenten binnen deze categorie als effectief beschouwen. De instrumenten zijn effectief wanneer de instrumenten letterlijk gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Het bij elkaar brengen van hoogopgeleide allochtone jongeren met werkgeversorganisaties is een effectief instrument om belemmeringen en vooroordelen weg te nemen. De manieren hoe dit gedaan wordt verschillen met elkaar. Peter Franx ziet de meeste waarde in stageplekken en Mary Tupan ziet de meerwaarde van intensieve begeleiding aan de hand van een mentorprogramma. Andere actoren geven aan dat netwerkborrels nuttig kunnen zijn. De gewenste resultaten van instrumenten zijn hetzelfde, maar de manier waarop verschilt per actor. De instrumenten worden als effectief beschouwd omdat het allochtone jongeren en werkgeversorganisaties bij elkaar brengt. Dit zorgt voor meer bewustwording bij beide groepen, omdat ze meer inzicht krijgen in elkaar beleveniswereld. Dit neemt een aantal vooroordelen weg bij beide partijen. Op langer termijn is het noodzakelijk dat hoogopgeleide allochtone jongeren en werkgeversorganisaties elkaar eenvoudig vinden. Op korte termijn moet het de arbeidskansen van allochtone jongeren verbeteren.

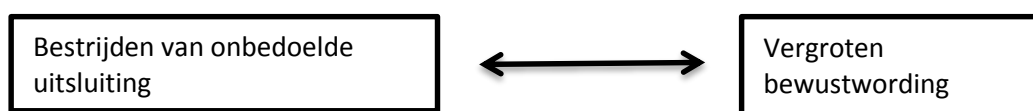
5.2.2 - Prikkels werkgevers

De instrumenten binnen de categorie *prikkels werkgevers* worden beschouwd als beperkt omdat ze geen bijdrage leveren aan het oplossen van arbeidsmarktdiscriminatie. Instrumenten die hieronder vallen zijn financiële tegemoetkoming, beloningen en rapporteren. Financiële tegemoetkoming werkt

zelf averechts, het roept namelijk negatieve effecten op bij organisaties. De negatieve prikkel is dat werkgeversorganisaties alleen etnische minderheden aannemen voor de financiële tegemoetkoming. Belonen kan wel effectief zijn. Organisaties worden beloont door het winnen van aanbestedingen omdat ze voldoen aan de diversiteitscriteria. Dit houdt in dat de organisaties actief diversiteitsbeleid hanteren. Dit valt volgens de actoren in de praktijk tegen. Het is daarom belangrijk dat de publieke sector zelf eerst stappen moet nemen. Het instrument om organisaties te laten rapporteren kan effectief zijn. De actoren stellen dat door het rapporteren van diversiteit binnen een organisatie de bewustwording wordt vergroot. Vaak verwijzen ze naar de wet SAMEN dat dit in het verleden een positief effect had. Het instrument is niet verplichtend en de noodzaak is er niet om te rapporteren. Dit instrument zal dan ook weinig uitmaken.

5.2.3- Bestrijden onbedoelde uitsluiting

Instrumenten binnen deze categorie zijn gericht op het aanpakken van uitsluitingsmechanismes in de werving- en selectieprocedures van werkgeversorganisaties. Instrumenten zijn cultuur neutrale assessment-methodieken, bewustwording werving en selectie vergroten en andere wervingskanalen toepassen. Alle actoren zien dit als effectieve instrumenten om de belemmeringen voor hoogopgeleide allochtone jongeren weg te nemen. Dit komt door de sterke wisselwerking tussen het wegnemen van onbedoelde uitsluitingsmechanismes en het vergroten van bewustwording.



De actoren hanteren de volgende redenering: Door het toepassen van instrumenten in de werving- en selectieprocedure van organisaties worden onbedoelde uitsluitingsmechanismes weggehaald. Door andere wervingskanalen te gebruiken bereiken werkgeversorganisaties allochtone jongeren sneller en door het toepassen van cultuur neutrale assessment-methodieken schrikken werkgeversorganisaties allochtone jongeren niet af. Dit zorgt er op den duur voor dat organisaties meer divers worden. Dit heeft als uiteindelijke resultaat dat de bewustwording wordt vergroot.

De actoren redeneren het ook andersom. Door het uitvoeren van diversiteitsbeleid wordt de bewustwording vergroot binnen een organisatie. Dit zorgt ervoor dat de organisatie structurele veranderingen aanbrengt in de werving- en selectieprocedure. Diversiteitsbeleid is een instrument binnen de categorie *verbeteren beeldvorming*. Wanneer actoren het hebben over specifieke instrumenten om de werving- en selectieprocedure te veranderen, zijn de instrumenten onderdeel van het diversiteitsbeleid. Deze instrumenten binnen de categorie *bestrijden onbedoelde uitsluiting* zijn effectief, omdat ze het effect van diversiteitsbeleid versterken.

Het meest concrete instrument wat binnen deze categorie wordt genoemd is de training *impliciete stereotypingen*. Dit is een training die ontworpen is door het College voor de Rechten van de Mens. De training is bedoelt om de bewustwording van HR-managers over de eigen stereotypingen te vergroten. Diverse actoren geven aan dat ze de training willen en gaan toepassen.

5.2.4 - Verbeteren beeldvorming

Instrumenten binnen deze categorie worden door de verschillende actoren als zeer effectief gezien. In tabel 8 en de empirische beschrijving komt naar voren dat *negatieve beeldvorming en ontbrekend bewustwording, (in)directe discriminatie en competenties HR-managers* de grootste oorzaken waren voor de belemmeringen op de arbeidsmarkt voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Alle actoren

benadrukken dat de bewustwording moet worden vergroot. Alle actoren geven aan dat vooroordelen en stereotyperingen moeten worden weggenomen. Dit moet ervoor zorgen dat er onbedoelde uitsluiting op arbeidsmarkt niet meer plaatsvindt. Het inzetten van rolmodellen is een instrument om hiervoor te zorgen. Alle actoren benadrukken het nut van rolmodellen.

Met rolmodellen worden ook succesverhalen, ambassadeurs en best practices bedoeld. Bij ieder aspect wordt er een voorbeeld gegeven dat het mogelijk is. Dit is volgens de actoren een effectieve manier om van elkaar te leren en zo de bewustwording te vergroten. Rolmodellen en ambassadeurs hebben binnen de etnische doelgroep een voorbeeldfunctie. Zij kunnen aan allochtone jongeren laten zien dat het mogelijk is om succesvol te zijn ondanks een sociaaleconomisch arme achtergrond. Rolmodellen hebben ook de functie om negatieve beeldvorming over etnische groepen weg te nemen. Dit kunnen de rolmodellen laten zien dat de negatieve beelden niet gegrond zijn. Het instrument diversiteitsbeleid wordt gezien als een zeer effectief instrument. Door het afsluiten van convenanten, werkakkoorden of door het ondertekenen van de charter Diversiteit worden private en publieke organisaties gestimuleerd om actiever bezig te zijn met diversiteit. Door een vrijblijvende verbintenis aan te gaan worden de organisaties geprikkeld om concrete stappen te ondernemen. Het is vrijblijvend, maar de bedoeling is dat de organisaties elkaar scherp houden. Essentieel is de positieve benadering van diversiteitsbeleid. Publieke en private organisaties moeten inzien dat diversiteit noodzakelijk is, omdat het zorgt voor een betere afspiegeling van het klantenbestand. Zeker voor organisaties in de Randstad. Een aspect van de positieve benadering is de economische meerwaarde van diversiteit. De economische meerwaarde uit zich binnen een organisatie dat er sprake is van meertaligheid. Daarnaast zijn er onderzoeken geweest met als resultaten dat teams samengesteld uit mensen met diverse achtergronden effectiever en creatiever zijn. Door het voeren van diversiteitsbeleid moeten organisaties inzien dat diversiteit noodzakelijk is. Volgens de actoren is dit de manier om bewustwording te vergroten en de beeldvorming te verbeteren.

5.2.5 - Extreme middelen

De laatste categorie zijn extreme middelen. Dit zijn instrumenten die worden getypeerd als hard, verplichtend, ingrijpend en hebben over het algemeen een negatieve lading. Dit zijn instrumenten zoals het verplicht instellen van anoniem solliciteren, quota instellen, verplicht moeten rapporteren, *namings* en *shaming*, blacklist opstellen, zwarte straffen en sancties. Ook is het maken van *non-decisionmaking* erbij geplaatst. Er zijn een aantal overeenkomsten en een aantal verschillen te zien tussen actoren. Veel actoren benadrukken dat het reeds bewezen is dat verplichtende instrumenten zoals quota instellen niet werken. Veel actoren geven daarom aan dat ze geen voorstander zijn. Anderen actoren stellen juist dat het instellen van quota helpen bij het vergroten van bewustwording. Daarnaast geven sommigen actoren aan wanneer het niet goedschiks kan, dan moet het maar kwaadschiks in de vorm van quota instellen. Het instellen van quota kan negatieve prikkels veroorzaken. Een negatieve prikkel is bijvoorbeeld het uitvoeren van voorkeursbeleid. Volgens de actoren willen hoogopgeleide allochtone jongeren dit ook niet, omdat ze dan worden aangenomen op grond van etnische afkomst en niet op grond van competenties. De actoren zijn het met elkaar eens dat bewuste discriminatie zwaar gestraft moet worden. Bewuste discriminatie is verboden volgens de wetgeving en moet worden gestraft mits dit bewezen wordt. Het straffen van onbewuste discriminatie zal weinig effect hebben, omdat het lastig te bewijzen is. Het hanteren van een zwarte lijst van bedrijven die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie is ook niet effectief. De actoren stellen namelijk dat de zwarte lijst vrij kort zal zijn en geen symbolische waarde heeft. Daarnaast zijn het vaak individuen die discrimineren en niet een organisatie in zijn geheel. De meningen zijn verdeeld over het instrument anoniem solliciteren. Verschillende actoren stellen dat anoniem solliciteren het probleem niet bij de wortel aanpakt en dat het instrument arbeidsmarktdiscriminatie maskeert. Daarnaast stellen actoren dat jongeren dit zelf ook niet willen. Andere actoren zoals Peter Franx en Giselle

Schellekens zijn juist voorstander van het instrument, omdat het de onbewuste discriminatie bias weghaalt in de eerste ronde van het sollicitatietraject. Wanneer allochtone jongeren worden gediscrimineerd zal dit volgens Zeki Arslan, Peggy Wijntuin en Carlos Goncalves altijd een vorm van bewuste discriminatie zijn. Andere actoren geven juist aan dat ze geen tegen- of voorstander zijn van het instrument. De actoren vinden het spijtig wanneer anoniem solliciteren moet worden toegepast. De actoren zoals Jan-Bert Vroege zeggen wel dat wanneer anoniem solliciteren werkt, dat het moet worden toegepast. Bij deze categorie instrumenten geven de actoren voornamelijk aan dat het puur instrumenten zijn en dat er nooit blind moet worden gestaard op één instrument als de oplossing van arbeidsmarktdiscriminatie.

5.2.6 - Samenvatting

Er is vastgesteld dat de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie een combinatie van factoren is. Dat maakt het probleem rondom arbeidsmarktdiscriminatie complex. Ook is er geconstateerd dat de grootste oorzaak van arbeidsmarktdiscriminatie een combinatie is van de factoren *negatieve beeldvorming en ontbrekende bewustwording, (in)directe discriminatie en uitsluitingsmechanismen in werving en selectieprocedures*. Na de analyse is duidelijk geworden dat de actoren de instrumenten die de bewustwording moeten vergroten het meest effectief vinden om het probleem aan te pakken. Het inzetten van rolmodellen / best practices, het uitvoeren van diversiteitsbeleid en het geven van voorlichtingen en trainingen aan werkgevers worden als effectieve instrumenten beschouwd. Daarnaast worden instrumenten, die gericht zijn op het bij elkaar brengen van jongeren en werkgeversorganisatie, als zeer effectief beoordeeld. Daarnaast noemen veel actoren de training impliciete stereotyperingen als effectief instrument om de bewustwording binnen organisaties te vergroten. Na de analyse is het duidelijk dat de verschillende instrumenten elkaar versterken. Op basis van deze analyse wordt er geconcludeerd dat de onafhankelijke variabele *beleidsvoorbereiding* met de aspecten oorzaken en oplossingen van invloed is op de afhankelijke variabele *beoordeling beleidsinstrumenten*. Er is een sterk verband te zien tussen de twee variabele en op basis daarvan concluderen de actoren welke instrumenten zij effectief vinden om de arbeidsmarktdiscriminatie van hoger opgeleiden migranten jongeren te bestrijden.

5.3 - Welke strategieën worden gebruikt?

In deze paragraaf wordt er geanalyseerd welke strategieën van de drie theorieën over agendavorming het meest effectief zijn in het vergroten van draagvlak. In de eerste alinea wordt de analyse gegeven wat de meest toegepaste instrumenten zijn en welke actoren het meest verantwoordelijk zijn arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden. Vervolgens wordt er per agendavorming theorie geanalyseerd op welke manier de agendavorming strategieën in de empirische werkelijkheid naar voren komen.

5.3.1 - Meest toegepaste instrumenten en verantwoordelijkheid

In de empirische beschrijving en in tabel 9 komt naar voren dat (in)formeel netwerken binnen en buiten het netwerk een instrument van agenderen is dat veel wordt toegepast in Nederland. Alle actoren benadrukken het belang om contacten met andere organisaties te leggen. Door het leggen van contacten verschaft een organisatie zichzelf een platform. Dit platform kan de organisatie gebruiken om gehoord te worden en invloed uit te oefenen op andere organisaties. Organisaties beheren agenda's en daarom is zeer effectief om de juiste personen en organisaties te kennen die agenda's beheren. Door het gebruiken van een (in)formeel netwerk maakt het mogelijk voor een organisatie om via een andere organisatie in contact te komen met andere organisaties buiten het netwerk. Daarnaast benadrukken de actoren dat het informeel netwerk in Nederland nog grote invloed heeft binnen de vergadercultuur.

Dit instrument van agenderen is sterk gekoppeld aan andere instrumenten. Dit zijn: het toepassen van lobbyisten, politieke partijen of belangenorganisaties. Veel van de actoren geven aan dat binnen het eigen netwerk Kamerleden in zitten. De Kamerleden kunnen specifieke aspecten van het belang van de organisatie toelichten in de Tweede Kamer. Op deze wijze wordt er door de politiek aandacht gegeven voor het onderwerp. De Kamerleden worden gebruikt als spreekbuis voor specifieke onderwerpen. Instrumenten zoals het gebruiken van beelden en media worden als relevante instrumenten beschouwd. Beelden zijn bijvoorbeeld onderzoeken en verhalen van jongeren. De beelden zorgen ervoor dat het probleem meer tastbaar wordt en dat er bepaalde emoties aan worden verbonden. Dit zorgt ervoor dat er meer aandacht wordt gecreëerd bij het publiek. De media is een zeer effectief kanaal om beelden te verspreiden.

Bij de analyse wie het meest verantwoordelijk is om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden komt in de empirische beschrijving naar voren dat er sprake is van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De actoren stellen dat alle organisaties in Nederland een bepaalde verantwoordelijkheid hebben. De empirische beschrijving geeft een gezamenlijke verantwoordelijkheid weer tussen werkgevers, landelijk en lokale overheid, universiteiten en de doelgroep zelf. Alle werkgevers hebben de maatschappelijke verantwoordelijkheid om open te staan voor diversiteit. Er wordt van de werkgevers verwacht dat zij stageplekken beschikbaar stellen voor jongeren om werkervaring op te doen. De overheid heeft een belangrijke rol om dit maatschappelijke probleem op te lossen. Als eerst wordt er van de overheid verwacht om de wetgeving omtrent discriminatie te handhaven. Het is aan de rechterlijke macht om organisaties schuldig te verklaren van discriminatie. De overheid handhaaft de wetgeving wanneer zij geen zaken doet met discriminerende organisaties. Daarnaast wordt er van de overheid verwacht om bepaalde diversiteit projecten te stimuleren en deels te financieren. De overheid heeft ook de verantwoordelijkheid als werkgever. De overheid is één van de grootste werkgevers van Nederland en moet daarom het voorbeeld tonen. Diverse actoren constateren dat het in de publieke sector niet zo goed geregeld is als men denkt en dat de private sector op sommige punten van diversiteitsbeleid veel verder is. De publieke sector heeft de verantwoordelijkheid om dit op te pakken, *practice what you preach*. Universiteiten en hogescholen hebben de verantwoordelijkheid om ten eerste studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Dit moeten ze doen door naast de studie ook arbeidsmarktvvaardigheden bij te brengen. Ten tweede is er de rol voor de universiteiten weggelegd om de Nederlandse samenleving de spiegel voor te houden wanneer het gaat over arbeidsmarktdiscriminatie. Dat is de taak van wetenschappelijk Nederland. Allochtone jongeren hebben ook een eigen verantwoordelijkheid. Zij moeten op eigen kracht zichzelf voorbereiden op de arbeidsmarkt. De jongeren moeten zichzelf blijven ontwikkelen, ontplooiën, netwerk opbouwen om hun eigen kansen te vergroten.

5.3.2 - Stromenmodel

Het stromenmodel van Kingdon probeert antwoord te geven op de vraag hoe de aandacht tussen onderwerpen wordt verdeeld. De kern van de theorie bestaat uit vijf elementen, de probleem stroom, beleidsstroom, politieke stroom, *policy entrepreneurs* en de *policy windows*. Het onderwerp komt op de agenda wanneer de drie stromen worden samen gevoegd. Het moment wanneer de stromen bij elkaar komen wordt de *policy window* genoemd. *Policy entrepreneurs* proberen, door strategieën te gebruiken, de stromen bij elkaar te voegen en de aandacht te richten op het onderwerp. De probleemstroom bestaat uit *focusing events*, indicatoren en feedback. Betreffend arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren hebben er veel *focusing events* de afgelopen decennia plaatsgevonden. De afgelopen jaren zijn er veel schandalen gemeld in de media. Wat kenmerkend is van *focusing events*: het zijn zeer grote gebeurtenissen die ingrijpende gevolgen

noodzakelijk maken. Daar is geen sprake van geweest. De grootste indicator van het probleem rondom hoogopgeleide allochtone jongeren is het jeugdwerkloosheidscijfer. Daar is te zien dat de jeugdwerkloosheid onder hoogopgeleide allochtone jongeren structureel hoger is dan die van hoogopgeleide autochtone jongeren. Daarnaast kan er niet met zekerheid worden gezegd dat er sprake is van feedback op beleid, want er is op het moment geen sprake van eenduidig beleid. Daarnaast bestaat de probleemstroom uit aspecten die burgers en beleidsmakers aangepakt willen hebben. Discriminatie is niet een nieuw probleem. Het komt reeds tientallen jaren voor en het is bewezen dat er sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie. Er is veel variëteit geweest in de mate van urgentie de afgelopen jaren. De beleidsstroom bestaat uit een mix van ideeën die met elkaar in strijd zijn om acceptatie te winnen. Er is geconcludeerd dat er sprake is van een combinatie van oplossingsinstrumenten. Dit betekent dat er niet één type instrument dominant is in de beleidsstroom. De drie aspecten gelden wel op het moment voor de meerdere ideeën. De politieke stroom bestaat uit de nationale gemoedsstand, campagne van actiegroepen en de administratie proces. Er is vastgesteld dat er meer bewustwording moet worden gecreëerd in de samenleving. Dit betekent dat er een beperkte nationale gemoedsstand is om dit probleem op te lossen. Daarnaast wordt er campagne gevoerd door actiegroepen, maar het bereik van de actiegroepen is beperkt. De *policy entrepreneurs* gebruiken strategieën die gericht zijn op framing, het gebruiken van emoties en symbolen en relaties. In de tabel 9 is te zien dat de actoren vooral gebruik maken van het eigen netwerk om aandacht te creëren.

Na het analyseren van de elementen van het stromenmodel wordt er geconcludeerd dat het stromenmodel geen geschikt model is om het agendavormingsproces van arbeidsmarktdiscriminatie te verklaren. De kern van het stromenmodel om de diverse stromen bij elkaar te brengen komt niet in empirische werkelijkheid voor. De strategieën die worden genoemd binnen het model zijn ontoereikend om een *policy window* arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te forceren. De kans is klein dat de *policy entrepreneurs* in staat zijn om de stromen samen te voegen en een *policy window* te openen. Het eerste kritiek punt is dat de stromen niet onafhankelijk van elkaar zijn bij arbeidsmarktdiscriminatie. Er is een overlap te zien tussen de probleemstroom en politieke stroom omtrent dit onderwerp. De schandalen in de media hebben een signalerende rol die ook de nationale gemoedsstand beïnvloedt. Daarnaast wordt er geconcludeerd dat de *policy entrepreneurs*, rolmodellen en ambassadeurs zijn om specifieke ideeën op de kaart te zetten. Diverse actoren hebben wel het nut benadrukt van rolmodellen, maar constateren ook dat op dit moment er geen publieke figuren zijn die de rol goed op zich nemen. Er zijn wel veel *policy entrepreneurs*, maar geen van de *policy entrepreneurs* is in staat om een *policy window* te openen. Dit komt door een te lage positie van de *policy entrepreneurs* of beperkte capaciteiten van de *policy entrepreneur*. De strategieën die de *policy entrepreneurs* in de theorie gebruiken komen in de praktijk voor. Maar de nadruk ligt op het gebruik van *het (in)formeel netwerken binnen en buiten het eigen netwerk* om de belangen te agenderen. Dat is de meest effectieve manier. Daar ligt te weinig nadruk op binnen het stromenmodel.

5.3.3 - Barrièremodel

Het barrièremodel stelt dat het agendavormingsproces uit verschillende fases bestaat. Per fase moeten de actoren barrières overwinnen om de belangen verder te laten doordringen in agendavormingsproces. Het barrièremodel wordt gekenmerkt door de strijd tussen belangengroepen. De participatie van verschillende groepen, uit zich in handelingen die de agenda te beïnvloeden. Als eerst wordt uiteengezet welk model binnen het barrièremodel het meest voorkomt. Vervolgens wordt er uiteengezet welke strategieën van het barrièremodel in de praktijk voorkomen.

Daarna wordt er geconcludeerd of het barrièremodel de empirische werkelijkheid kan verklaren en toereikende strategieën aanreikt.

De empirische beschrijving geeft weer dat de actoren van buitenaf proberen de agenda van het kabinet te beïnvloeden. Dit doen de actoren door de aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te vergroten. Op basis van deze analyse wordt er geconcludeerd dat het Outside Initiative Model het meest voorkomt. Het OIM is van toepassing bij een situatie waarin een organisatie buiten de overheidsstructuur het onderwerp probeert te verspreiden onder andere groepen in de populatie. Binnen dit model probeert de organisatie voldoende druk uit te oefenen op de beleidsmakers om het onderwerp op de formele agenda te forceren.

Op basis van de analyse wordt er geconcludeerd dat de meeste actoren in de laatste fase van het barrièremodel zitten, de entreefase. Bij de entreefase vindt er een verschuiving plaats van de publieke agenda naar de formele agenda. Het barrièremodel geeft vier standaard strategieën om een onderwerp op de formele agenda te forceren. Dit zijn: *door geweld en dreiging tot geweld, institutionele sancties, staken en demonstreren, het inzetten van politieke partijen, belangengroepen en lobbyisten* en als laatst *directe toegang*.

Op basis van de tabel 9 en de empirische beschrijving wordt de conclusie getrokken dat de strategie het *gebruiken van geweld of dreiging tot geweld* niet wordt gebruikt. Daarnaast wordt de tweede strategie waarbij demonstreren en staken het meest gangbaar zijn relatief weinig gebruikt. De strategie die vaak wordt toegepast is *het inzetten van lobbyisten, politieke partijen en belangenorganisaties*. Lobbyisten en politieke partijen hebben een significante rol om de kwestie te vertalen naar een agenda punt. De strategie *directe toegang* wordt relatief weinig toegepast om aandacht te creëren voor onderwerpen en op de agenda te krijgen. Dit komt omdat de actoren vaak niet de juiste contacten hebben binnen het besluitvormingsproces. Diverse actoren geven aan dat ze in hun netwerk diverse Kamerleden hebben. Kamerleden kunnen fungeren als spreekbuis om aandacht te creëren voor een onderwerp, echt zijn het geen contacten om directe toegang te verkrijgen tot de agenda. De actoren met een relatief directe toegang zijn lokale en landelijke politici, SER, CRM en respondenten die een adviserende rol uitoefenen.

Uit de empirische beschrijving is geanalyseerd dat het barrièremodel niet de juiste strategie is om de onderwerpen op de agenda te krijgen. De eerste reden heeft te maken dat het model wordt gekenmerkt door het aspect actoren altijd in strijd met elkaar zijn om ervoor te zorgen dat alleen hun eigen belang op de agenda komt. Dat is bij arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland niet het geval. Er zijn veel actoren die een identiek doel voor ogen hebben, namelijk het bestrijden van belemmeringen voor hoogopgeleide allochtone jongeren. Zij verschillen in de mening welke oplossingen het meest effectief zijn om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden. Dat betekent niet dat ze niet open staan voor andere oplossingen. Alle actoren stellen dat de oplossing voor arbeidsmarktdiscriminatie een combinatie van instrumenten is. Ten tweede stelt het model dat actoren barrières moeten overwinnen om verder te komen in het agendavormingsproces. Dat is niet kenmerkend voor het proces in Nederland. Diverse actoren gaven aan dat het gebruik van het (in)formeel netwerk essentieel is om aandacht te krijgen voor arbeidsmarktdiscriminatie. Dit komt omdat er in Nederland een sterke onderhandeling- en vergadercultuur heerst. Dit wordt ook wel door sommige actoren getypeerd als het poldermodel principe. Binnen dit poldermodel is uitgenodigd worden om aan de vergadertafel plaats te nemen de grootste barrière voor organisaties. Het barrièremodel is niet de juiste strategie om arbeidsmarktdiscriminatie op de agenda te krijgen. Uit de analyse van de empirische bevindingen blijkt dat er niet wordt voldaan aan de twee kernaspecten van het barrièremodel. Daarnaast komen de strategieën binnen het barrièremodel niet veel voor in de empirische werkelijkheid.

5.3.4 - Punctuated Equilibrium Theory

De PET probeert te verklaren waarom politieke systemen, die worden gekenmerkt door stabiliteit en instrumentalisme, abrupte veranderingen vertonen. De PET maakt het mogelijk om op een systematische manier te kijken naar het agendavormingsproces. De term "systeem" is in dit onderzoek getypeerd als agenda. Veranderingen binnen het systeem worden gekenmerkt als veranderingen in de aandacht voor een specifiek onderwerp. Kortom, door het veranderen van de aandacht wordt een onderwerp of voorstel op de agenda geplaatst. Een onderwerp kan ook van de agenda af worden gehaald omdat de urgentie niet hoog is. Een abrupte verandering wordt getypeerd als positieve feedback in het systeem. Dit betekent dat wanneer het systeem door exogene en endogene krachten uit balans raakt en geen stabiliteit meer vertoont, opzoek gaat naar een nieuw status quo. Wanneer de nieuwe status quo in het systeem is gevonden, is er sprake van stabiliteit in het systeem. Het vinden van de nieuwe status quo is in dit onderzoek gedefinieerd als de situatie waarin een onderwerp op de agenda wordt geplaatst. De veranderingen in aandacht ontstaan door de exogene buiten en endogene krachten in het systeem. Actoren die zich bevinden binnen of buiten het systeem hebben er belang bij om aandacht te creëren voor hun onderwerpen. Hier gebruiken zij een aantal strategieën voor. De eerste strategie is om de samenstelling van actoren in het systeem aan te passen door bijvoorbeeld organisaties met dezelfde belangen in het netwerk te betrekken. Meer organisaties met dezelfde belangen zorgen voor meer aandacht. De tweede strategie is het verspreiden van aandacht naar subsystemen. Meer aandacht in meerdere systemen zorgt ervoor dat de capaciteit wordt vergroot om meerdere problemen tegelijk aan te pakken. Dit kan worden getypeerd als het uitbreiden van het netwerk, naar andere sectoren toe. De derde strategie is toevoegen van nieuwe informatie in het systeem door het uitvoeren van onderzoek. Dit neemt bepaalde cognitieve kosten weg bij beleidsmakers. Nieuwe informatie kan er ook verzorgen dat actoren vanuit een andere invalshoek naar het probleem gaan kijken. De laatste strategie is het framen van aandacht. Dit kan worden gedaan door het gebruiken van symbolische beelden in de media om de aandacht te vergroten voor een specifiek onderwerp.

Na het uitvoeren van de analyse wordt er geconcludeerd dat de PET bij uitstek de strategie is om te gebruiken voor agendavorming. Dit komt ten eerste doordat de kernelementen van de theorie overeenkomen met karakteristieken van het Nederlands systeem en arbeidsmarktdiscriminatie. Ten tweede komen alle strategieën die in de theorie worden genoemd in meer of mindere mate voor in de praktijk. Arbeidsmarktdiscriminatie is een maatschappelijk vraagstuk wat al langer speelt in Nederlandse samenleving. Incidenteel kreeg arbeidsmarktdiscriminatie veel aandacht en leefde de discussie op, zonder het resultaat dat er concrete veranderingen werden doorgevoerd.

Vanuit het systeem denken houdt dit in dat de politieke agenda voor een lange tijd stabiel is geweest qua arbeidsmarktdiscriminatie. De urgentie is nooit groot geweest om arbeidsmarktdiscriminatie hoog op de agenda te plaatsen. De discussie leefde incidenteel op na het kenbaar maken van schandalen in de media, nieuwe onderzoeken of nieuwe organisaties die druk probeerde uit te oefenen door aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie te vragen.

De empirische beschrijving geeft weer dat de actoren van mening zijn dat de overheid en beleidsmakers nu de urgentie erkennen om het probleem aan te pakken. Het College voor de Rechten van Mensen zegt dat dit kabinet er zeer veel aandacht aan besteedt in vergelijking met voorgaande jaren. Daaruit wordt er geconcludeerd dat er een verandering heeft plaatsgevonden op de politieke agenda door het verschuiven van aandacht met als gevolg dat arbeidsmarktdiscriminatie hoog op de agenda van beleidsmakers is geplaatst. Dit is niet door een abrupte verandering ontstaan, maar door zeer veel kleine veranderingen de afgelopen jaren in het systeem. De kleine veranderingen hebben druk uitgevoerd met het gevolg dat er sprake is van positieve feedback en er een nieuwe status quo is

gevonden. Binnen het Nederlandse model is er sprake van een zeer sterke vergader- en overlegcultuur, het poldermodel. Dit kan ervoor zorgen dat het proces zeer lang duurt en dat er kleine stapjes worden gemaakt in het aanpassen van beleid. Het poldermodel kenmerkt zich dat er zoveel mogelijk partijen met diverse belangen worden betrokken bij het vormen van beleid. Naast de vergadercultuur zorgen de schandalen in de media ook voor kleine veranderingen in de aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Tabel 9 en de empirische beschrijving geven weer dat het zichtbaar maken van succesverhalen en best practices effectief zijn in het vergroten van de bewustwording en daarmee aandacht. De succesverhalen en best practices zorgen per stuk voor kleine veranderingen in aandacht. Al die kleine veranderingen hebben het effect dat de druk wordt opgevoerd. De druk maakt het systeem onstabiel en forceert het tot verandering. De kleine veranderingen in het systeem worden veroorzaakt door de strategieën die worden gebruikt door actoren binnen en buiten het systeem. De eerste strategie is het aanpassen van de samenstelling van actoren. Zo worden nieuwe gelijkgestemde organisaties toegelaten in het systeem en organisaties met tegenstrijdige belangen eruit gedrukt. Het ministerie van SZW, SterkTeam, sluit Werk Akkoorden af met werkgevers om afspraken te maken om gezamenlijk de jeugdwerkloosheid aan te pakken in Nederland. Stichting van de Arbeid promoot de charter Diversiteit, om andere organisaties zich te laten aansluiten in dit programma. De afspraken die zijn gemaakt hebben als doel de werkgeversorganisaties zelf de belangen van de programma's gaan verspreiden binnen het eigen netwerk. Dit is een voorbeeld van het betrekken van nieuwe actoren in het systeem om de aandacht te vergroten voor in dit geval Aanpak Jeugdwerkloosheid en Charter Diversiteit. Daarnaast komt het ook algemeen voor in Nederland. Het uitnodigen van nieuwe organisaties aan de vergadertafel is ook een vorm van deze strategie.

De tweede strategie is het verspreiden van aandacht naar andere subsystemen om de aandacht in meerdere systemen te verwerken. De aanpak van jeugdwerkloosheid en arbeidsmarktdiscriminatie is een samenwerkingsverband tussen de departementen Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Deze strategie is ook toegepast door het decentraliseren van verantwoordelijkheden naar de gemeenten toe. Het verspreiden van aandacht naar lokale subsystemen. De gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag zijn intensief bezig met arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren.

De derde strategie is het systeem aanvullen met nieuwe informatie. In de empirische beschrijving komt naar voren dat actoren altijd pleiten voor nieuw onderzoeken en meer rapporteren om meer bewustwording te creëren over arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De bewustwording moet ervoor zorgen dat er vanuit een andere invalshoek naar arbeidsmarktdiscriminatie wordt gekeken. De bewustwording zorgt er voor dat arbeidsmarktdiscriminatie urgent blijft en op de politieke agenda blijft staan. Diverse actoren geven aan dat het zichtbaar maken van best practices en succesverhalen nuttig is. Die laten zien dat bijvoorbeeld diversiteitsbeleid wel werkt en zorgen voor het verbeteren van de beeldvorming. Dit zijn ook informatiestromen.

De laatste strategie in de PET is het framen van aandacht in de media. Tabel 9 geeft weer dat de meeste actoren de media gebruiken om meer aandacht te krijgen voor hun belangen. De framing van het verhaal in de media is dan zeer belangrijk. De framing bepaalt of het gewenste effect positief of negatief is. Deze strategie hoeft niet alleen in de media voor te komen. De actoren benadrukken in de empirische beschrijving het belang om diversiteit vanuit een positieve benadering te delen met werkgeversorganisaties. De actoren proberen dus diversiteit als positief te framen door het gebruiken van positieve beelden en waarden van diversiteit. De positieve beelden en waarden zijn bijvoorbeeld meertaligheid en de economische waarde. De PET is een goede strategie voor het agendavormingsproces. De aspecten van de PET en de strategieën de PET geeft komen overeen met wat de empirische werkelijkheid weergeeft.

Hoofdstuk 6 – Conclusie en aanbevelingen

In het vorige hoofdstuk is de analyse gegeven en zijn de drie vragen: *Wat zijn volgens de betrokkenen de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie?*, *Wat zijn volgens betrokkenen de oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie?* en *welke strategieën worden gebruikt om arbeidsmarktdiscriminatie op de agenda te krijgen?* van dit onderzoek geanalyseerd. In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de deelvragen en centrale vraagstelling. Eerst worden de vier deelvragen beantwoord om vervolgens de centrale vraag te beantwoorden. De eerste paragraaf sluit af met de belangrijkste constatering en beperkingen van dit onderzoek. De tweede paragraaf behandelt een aantal aanbevelingen.

6.1 – Beantwoording deelvragen

Deelvraag 1:

Welke inzichten biedt de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie en het institutioneel perspectief? Welke aspecten van de theorieën over agendavorming zijn van belang bij dit vraagstuk?

De wetenschappelijke literatuur over beleid geeft het inzicht dat het institutioneel perspectief in vergelijking met de andere benaderingen van beleid het meest geschikt is voor dit onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Uit dit perspectief komt naar voren dat keuzes worden gemaakt vanuit rationele en normatieve aspecten. Beleid wordt gevormd vanuit geïnstitutionaliseerde regels en procedures. Sociale interacties, normen en waarden staan centraal binnen dit perspectief. De wetenschappelijke literatuur laat zien dat actoren beleid beoordelen op basis van twee verklaringen: *logic of consequence* en *logic of appropriateness*.

Er is in dit onderzoek geconcludeerd dat veel onderzoek is uitgevoerd naar arbeidsmarktdiscriminatie van etnische minderheden. De wetenschappelijke studies over arbeidsmarktdiscriminatie bieden inzicht in de grootste oorzaken en mogelijke oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Uit de wetenschappelijke studies komt naar voren dat de oorzaken worden verdeeld onder de categorieën *sociale factoren* en *uitsluitingsmechanismes*. De oplossingen worden verdeeld onder de vijf categorieën: *Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod*, *prikkels voor werkgevers*, *onbedoelde uitsluiting bestrijden*, *verbeteren beeldvorming* en *extreme middelen*. Binnen de categorieën zijn diverse maatregelen en instrumenten die door de wetenschappelijke studies als mogelijke oplossingen worden beschouwd. Uit de wetenschappelijke literatuur bleek dat een maatregel niet alleen effectief moet zijn, maar dat de maatregel ook passend moet zijn. De wetenschappelijke literatuur gaf aan dat maatschappelijke problemen niet altijd politiek worden gemaakt. Dit betekent dat niet alle maatschappelijke problemen op de agenda komen. Dit heeft te maken met het verdelen van aandacht voor instrumenten, de acceptatie van instrumenten en de steun voor instrumenten. De wetenschappelijke literatuur geeft inzicht dat het creëren van draagvlak en aandacht voor beleidsinstrumenten gebeurt door het inzetten van strategieën. De theorieën van agendavorming die de strategieën geven zijn: *het stromenmodel*, *het barrièremodel* en de *Punctuated Equilibrium Theory*.

Deelvraag 2:

Wat zijn volgens betrokkenen de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren?

Na de analyse is duidelijk geworden dat de grootste invloed komt van de oorzaken *negatieve beeldvorming en ontbreken bewustwording*, *(in)directe discriminatie* en *uitsluitingsmechanismes door HR-managers*. De drie oorzaken versterken elkaar, wat ervoor zorgt dat het effect van de oorzaken op

arbeidsmarktdiscriminatie groter wordt. Daarnaast zijn er oorzaken met een middelmatige invloed op de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit zijn: *het ontbreken van soft skills met de nadruk op loopbaan oriëntatie, sociaal kapitaal en zoekgedrag*. De oorzaken worden versterkt doordat de hoogopgeleide allochtone jongeren een beperkt netwerk hebben. Dit komt omdat zij een zwakke sociaaleconomische achtergrond hebben. Vaak zijn de allochtone jongeren de eerste generatie academici van de sociale omgeving. De respondenten geven aan dat onbewuste discriminatie meer voorkomt dan bewuste discriminatie. Zij baseren dit op onderzoeken en narratives.

Deelvraag 3:

Wat zijn volgens betrokkenen de oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren?

Er is geconstateerd dat arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren voornamelijk bestaat uit een combinatie van de factoren *negatieve beeldvorming en ontbrekende bewustwording, (in)directe discriminatie en uitsluitingsmechanismen in werving en selectieprocedures*. Na de analyse is duidelijk geworden dat de actoren de instrumenten die deze oorzaken moeten aanpakken het meest effectief vinden. De instrumenten vergroten namelijk de bewustwording. Dit zijn instrumenten binnen de categorie *verbeteren beeldvorming*. Het inzetten van rolmodellen en best practices, vanuit een positieve benadering het gesprek aangaan en het uitvoeren van diversiteitsbeleid beschouwd worden als zeer effectieve instrumenten. De oplossing percepties laten ook zien dat instrumenten, die allochtone jongeren en werkgeversorganisaties bij elkaar brengen, ook als effectief worden gezien. Als laatst wordt de training *impliciete stereotyperingen* en als een effectieve training om de bewustwording binnen een organisatie te vergroten. De instrumenten hebben een versterkend effect op elkaar. Dit komt omdat de achterliggende gedachte van de instrumenten is dat er bewustwording moet worden gecreëerd. Die bewustwording houdt in dat diversiteit omarmt moet worden en dat arbeidsmarktdiscriminatie niet gewenst is.

Deelvraag 4:

Welke strategieën worden gebruikt en zijn het meest effectief om de draagvlak voor beleidsinstrumenten te vergroten?

Na de analyse kan geconcludeerd worden dat de actoren diverse strategieën gebruiken om de aandacht te vergroten en zo draagvlak te verkrijgen. De meest effectieve agendavorming strategie is het gebruiken van het (in)formeel netwerk van de organisatie. Daarnaast wordt ook veel gebruik gemaakt van lobbyisten, politieke partijen en belangengroepen om draagvlak te krijgen. Uit de analyse blijkt dat het gebruiken van beelden effectief zijn om aandacht te creëren. Beelden komen voor in de vorm van symbolische beelden die emoties opwekken en onderzoeken die statistisch de problematiek weergeeft. De media zijn effectieve kanalen om de aandacht te verspreiden. Binnen het (in)formele netwerk van organisaties zitten vaak journalisten. De journalisten worden benaderd om publiciteit te vergaren.

6.2 – Centrale vraagstelling

Wat zijn volgens de betrokken actoren de instrumenten die het meeste draagvlak hebben en meest effectief zijn om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden?

Uit de beantwoording van de deelvragen wordt er geconcludeerd dat arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren een combinatie is van meerdere factoren en daarom een complex probleem is. Een probleem met meerdere oorzaken vraagt om een aanpak die een combinatie van

oplossingen biedt. Na het uitvoeren van de analyse wordt er geconcludeerd dat er relaties te zien zijn tussen de variabelen *beleidsvoorbereiding*, *mate van draagvlak* en *beoordeling beleidsinstrument*. Uit de analyse is gebleken dat actoren de beoordeling van een beleidsinstrument baseren op hun perceptie van wat precies de oorzaken en mogelijke oplossingen zijn van arbeidsmarktdiscriminatie. Oplossingen die concreet de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide jongeren aanpakken krijgen een positieve beoordeling. Die positieve beoordeling wordt verklaart uit de *logic of consequence*. Daarnaast is uit de analyse gebleken dat steun voor een instrument essentieel is voor een positieve beoordeling van een beleidsinstrument. De actoren geven in de interviews aan dat aandacht en steun van andere partijen belangrijk zijn voor de implementatie en uitvoering van het beleidsinstrument. Mate van draagvlak beïnvloedt dan ook de *logic of appropriateness*. De beoordeling of het beleid passend is. Uit de analyse blijkt dat er veel beleidsinstrumenten zijn die in meer of mindere mate arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren proberen te bestrijden. Op basis van de verklaringen *logic of consequence* en *logic of appropriateness* zijn er drie instrumenten met de hoogste positieve beoordeling. Dat zijn: *charter Diversiteit en diversiteitbeleid*, *training impliciete stereotyperingen* en *allochtone jongeren en werkgeversorganisaties met elkaar in contact brengen binnen een werkomgeving*. De drie instrumenten pakken namelijk het probleem bij de wortel aan. Uit de analyse is gebleken dat de combinatie van *(in)directe discriminatie*, *negatieve beeldvorming en ontbreken bewustzijn* en *negatieve beeldvorming* de grootste oorzaak is van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De training impliciete stereotyperingen heeft het effect dat verantwoordelijke personen over de werving- en selectieprocedure bewust worden van hun eigen vooroordelen. De training is effectief, omdat het zorgt voor bewustzijn bij die personen. Tegelijkertijd neemt de training de uitsluitingsmechanismen binnen het werving- en selectieproces weg. Diversiteitbeleid en charter Diversiteit hebben diverse effecten. Ten eerste zorgt het instrument ervoor dat organisaties die zich aansluiten bij de charter Diversiteit een actieve houding aannemen met het uitvoeren van diversiteitbeleid. Die actieve houding zorgt voor meer bewustzijn binnen de eigen organisatie en voor een kritischer blik ten opzichte van het eigen werving- en selectiesysteem. Ten tweede zorgt de charter Diversiteit voor sociale controle tussen organisaties die zich hebben aangesloten. Organisaties die onder de maat presteren worden hierop aangesproken door de andere organisaties en worden vervolgens geholpen met het behalen van de doelstellingen van het diversiteitbeleid. Ten derde is diversiteitbeleid op den duur rendabel voor een organisatie. Organisaties die zich actief bezighouden met diversiteitbeleid gaan op den duur de positieve economische meerwaarde merken van diversiteitbeleid. Die meerwaarde uit zich in een betere klandizie, meertaligheid en meer creativiteit in teams. Het bij elkaar brengen van hoogopgeleide allochtone jongeren en werkgeversorganisaties heeft meerdere effecten. Ten eerste krijgen de hoogopgeleide allochtone jongeren meer werkervaring wat een bijdrage levert aan hun zelfontplooiing en ontwikkeling. Ten tweede worden de vooroordelen over de hoogopgeleide allochtone jongeren weggenomen. Ten derde krijgen werkgeversorganisaties meer inzicht hoe ze diverse typen jongeren kunnen aantrekken. Ten vierde lopen de werkgeversorganisaties geen talent en arbeidspotentie mis door arbeidsmarktdiscriminatie.

De bovengenoemde instrumenten worden als passend beschouwd door de hoge mate van draagvlak. Ten eerste steunen veel organisaties de instrumenten, omdat ze concreet van aard zijn. De instrumenten pakken arbeidsmarktdiscriminatie bij de wortel aan en worden daarom niet als symbolische beleidsinstrumenten gezien. Het tweede punt waarom de instrumenten veel draagvlak hebben is door de positieve benadering. De instrumenten zijn vrijblijvend en zijn gericht op het positieve van diversiteit. De economische meerwaarde van diversiteit is een voorbeeld van de positieve benadering. Charter Diversiteit, diversiteitbeleid en bepaalde Werkakkoorden gaan uit van een samenwerkingsverband tussen organisaties. De gezamenlijke verantwoordelijkheid en gedeelde samenwerkingsafspraken om arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren aan

te pakken zorgt voor toename in steun voor de instrumenten. De netwerken waarin de gezamenlijke samenwerking plaatsvindt zorgen voor het intern en extern verspreiden van aandacht. Dit wordt door de betrokken organisaties zelf gedaan.

6.2.1 – Wetenschappelijke lessen

Uit de analyse en de constatering hierboven worden een aantal wetenschappelijke lessen getrokken. De wetenschappelijke lessen zijn gebaseerd op veronderstelde de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek.

Relatie draagvlak en effectiviteit

Uit de constatering hierboven blijkt dat de beoordeling van een beleidsinstrument een relatie is tussen effectiviteit en draagvlak voor het beleidsinstrument. Om een beleidsinstrument als positief te beoordelen moet er worden voldaan aan *de logic of consequence* en *logic of appropriateness*. Dat ligt echter wel aan het tijdstip binnen de beleidscyclus. Bij de fase agendavorming van oorzaken en oplossingen van arbeidsmarktdiscriminatie spelen belangen, normen en waarden een significante rol in het beoordelen van beleid. De verklaring of een beleidsinstrument passend is weegt meer op dan de verklaring of het beleidsinstrument extreem effectief is in deze fase. Veel actoren geven in de empirische beschrijving en analyse aan dat ze willen weten of een beleidsinstrument effectief is. Hieruit wordt er geconcludeerd dat het beleid zich bevindt tussen beleidsvoorbereiding en beleidsbepaling en dat effectiviteit zwaarder weegt dan het aspect “passend”. Dat komt omdat de actoren een gezamenlijk doel, gezamenlijk belang en gezamenlijk waarde hebben en dat is het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Op basis van de constatering hierboven wordt de volgende redenering geformuleerd: *Een instrument wat als effectief wordt beschouwd krijgt sneller draagvlak en aandacht waardoor het instrument snel als passend wordt beschouwd. Een instrument wat als passend wordt beschouwd wordt minder snel als effectief beschouwd en krijgt daarom minder snel draagvlak.*

Meerwaarde institutioneel perspectief

De afweging tussen *logic of consequence* en *logic of appropriateness* geeft de meerwaarde van het institutioneel perspectief weer als beleidsbenadering. De combinatie tussen het normatieve aspect en rationele aspect bij de beleidsbepaling is nuttig bij het verklaren van het beleidsvormingsproces rondom het thema arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De Nederlandse vergader- en overlegcultuur kenmerkt zich door geïnstitutionaliseerde regels en procedures. De Nederlandse vergader- en overlegcultuur kenmerkt zich door de visie dat er zoveel mogelijk partijen met diverse belangen worden betrokken bij het vormen van beleid. Veel verschillende partijen met eigen belangen, normen en waarden hebben sociale interacties met elkaar om uiteindelijk beleid te vormen op basis van rationele keuzes. Die rationele keuzes worden uiteindelijk genomen door organisaties met de meeste invloed die samen met elkaar aan de onderhandelingstafel zitten. Dit zijn het kabinet, SER, de sociale partners, werkgeversorganisaties en denktanks die deze organisaties ondersteunen in het maken van de rationele keuzes. De geïnstitutionaliseerde regels en procedures van de Nederlandse vergadercultuur zorgen voor enige pad-afhankelijkheid die ervoor zorgt welke organisaties en actoren betrokken worden bij het nemen van de rationele keuzes en uiteindelijk het vormen van beleid. De constatering hierboven geeft weer dat het institutioneel perspectief toereikend is geweest in het verklaren van de beleidscyclus van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De veronderstelling dat het institutioneel perspectief een integraal beeld geeft van dit beleidsproces is juist gebleken.

Punctuated Equilibrium Theory als strategie

Uit de analyse blijkt dat de PET in vergelijking met het barrièremodel en stromenmodel het meest succesvol is als strategie om draagvlak en aandacht te vergroten voor arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De PET verklaart waarom politieke systemen, die worden gekenmerkt door stabiliteit en instrumentalisme, abrupte veranderingen vertonen. De algemene benadering van de PET kan op een systematische wijze het beleidsproces rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren verklaren doordat de kernelementen van de PET overeenkomsten hebben met de empirische werkelijkheid. De verandering binnen een systeem is de theoretische verwoording van verandering op de beleids- en politiek agenda. Dit is een incrementeel en langzaam proces wat kenmerkend is voor het Nederlandse vergader- en overlegcultuur. Het gehele systeemdenken heeft veel overeenkomsten met de empirische werkelijkheid. Veel organisaties houden zich binnen een systeem bezig met het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Een systeem bestaat uit verschillende organisaties die allemaal druk uitoefenen op de beleids- en politieke agenda om verandering te bewerkstelligen. De eerste reden dat de PET het meest succesvol is als strategie, is omdat de kernaspecten en algemene benadering van de PET op systematische wijze theoretisch kan verklaren hoe het agendavormingsproces en beleidsvorming tot stand komt. De tweede reden dat de PET het meest succesvol is als strategie is omdat de agendavorming instrumenten binnen de PET allemaal voorkomen in het agendavormingsproces. De constatering in de analyse geeft weer dat de instrumenten binnen de PET als effectief worden beschouwd in het vergroten van aandacht en draagvlak voor bepaalde beleidsinstrumenten. Uit de analyse blijkt dat de organisaties voorstellen proberen te framen in de media om aandacht te vergroten. Daarnaast verspreiden ze het onderwerp naar andere sectoren, organisaties of beleidsniveaus om draagvlak en aandacht te vergroten. Uit de analyse blijkt ook de meerwaarde van het blijven uitvoeren van onderzoeken om het systeem steeds meer te voorzien met nieuwe informatie. Eerder is geconstateerd dat de samenstelling van vergaderpartners aan de onderhandelingstafel belangrijk is om invloed uit te oefenen op de beleids- en politieke agenda. Het samenstellen van het netwerk, systeem of vergadertafel is een effectief instrument om draagvlak te vergroten voor specifieke voorstellen. Daarnaast is uit de analyse gebleken dat het inzetten van het (in)formele netwerk een zeer effectief middel is om aandacht, draagvlak en acceptatie te vergroten. Binnen de PET ligt de nadruk op het gebruiken van een (in)formeel netwerk en relaties tussen actoren.

Het stromenmodel is minder succesvol als strategie, omdat de elementen van het stromenmodel niet toereikend zijn om een accurate verklaring te geven over het agendavormingsproces rondom arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Er is geconstateerd dat de politieke-, probleem- en beleidsstroom niet onafhankelijk van elkaar zijn, maar invloed op elkaar uitoefenen. De analyse constateert dat er in de werkelijkheid veel exogene en endogene krachten tegelijkertijd invloed uitoefenen. Het stromenmodel legt teveel nadruk op de rol van *policy entrepreneurs* en de instrumenten die zij toepassen in het vergroten van aandacht en draagvlak. De *policy entrepreneurs* gebruiken framing, symbolen, emoties en manipulatie om aandacht en draagvlak te vergroten. Uit de analyse is geconstateerd dat de *policy entrepreneurs* te weinig capaciteiten en een te grote rol hebben in het vergroten van aandacht. De instrumenten zijn dan ook ontoereikend en gering effectief in het vergroten van aandacht en draagvlak. Het barrièremodel is minder succesvol als strategie omdat de algemene benadering ontoereikend is. De constatering uit de analyse stelt dat er geen sprake is van vaste fases en lineair verloop van de beleidscyclus. Ook is er geconstateerd dat het aspect strijd tussen actoren niet altijd geldig is. De actoren hebben een gezamenlijk doel: het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. De actoren verschillen in de perceptie wat de beste instrumenten en middelen zijn om dit doel te bereiken. Dat betekent niet dat ze niet open staan voor ander oplossingen

en instrumenten die effectief zijn in het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Het barrièremodel heeft specifieke strategieën die in de empirische werkelijkheid naar voren komen. Zo benadrukt het barrièremiddel het dreigen en gebruiken van geweld, demonstreren en staken, inzetten van lobbyisten, politieke partijen en belangengroepen en directe toegang. Uit de analyse is gebleken dat de eerste twee instrumenten niet effectief zijn in het vergroten van de aandacht en draagvlak. Het inzetten van lobbyisten, politieke partijen en belangenorganisaties is wel een effectief instrument, maar organisaties beschikken niet altijd over het netwerk en de middelen om dit toe te passen. Het laatste instrument komt relatief weinig voor.

Uit de constatering hierboven kan er worden gesteld dat de agendavorming theorie *Punctuated Equilibrium Model* in vergelijking met de andere agendavorming theorieën het beste geïnterpreteerd kan worden als een strategie om de draagvlak en aandacht te vergroten. Dit is mogelijk mits er genoeg overeenkomsten zijn tussen de specifieke casus en de algemene benadering van de PET.

Term sociale factoren misleidend

Uit de constatering hierboven is gebleken dat de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie breed genoeg is om theoretische oplossingen te bieden voor arbeidsmarktdiscriminatie. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie is onvoldoende geweest in de specifieke oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Het is gebleken dat het merendeel van de oorzaken binnen de categorie *sociale factoren* niet van toepassing zijn op deze doelgroep. De enige twee oorzaken die van toepassing zijn *verkeerde zoekkanalen* en *loopbaan oriëntatie*. De definitie *sociale factoren* is bovenal misleidend in de wetenschappelijke literatuur, aangezien het alleen om de bovenstaande oorzaken gaat. Uit de analyse is ook gebleken dat veel van de oorzaken binnen de categorie *sociale factoren* ook betrekking hebben op hoogopgeleide autochtone jongeren.

6.2.2 – Discussie en Beperkingen

Uit de conclusie is gebleken dat de veronderstelde invloed van de variabelen *beleidsvoorbereiding* en *mate van draagvlak* op de afhankelijke variabele *beoordeling beleidsinstrumenten* juist bleken te zijn. Daarnaast is gebleken dat de instrumenten *charter Diversiteit en diversiteitbeleid*, *training impliciete stereotypingen* en *het allochtone jongeren en werkgeversorganisaties met elkaar in contact laten komen door stage-werkplekken* de meest effectieve instrumenten zijn met daarnaast de meeste draagvlak. Ook is er geconstateerd dat er een relatie is tussen effectiviteit en draagvlak in de beoordeling van een instrument. De twee aspecten wisselen elkaar af in waarden op basis van de positie in het beleidsproces. Daarnaast zijn er enkele wetenschappelijke lessen getrokken uit de conclusie. Het institutioneel perspectief is toereikend genoeg in het verklaren van de beleidscyclus rondom het onderwerp arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. Daarnaast is het mogelijk om de PET te interpreteren als strategie om draagvlak en aandacht te vergroten voor instrumenten. Uit de conclusie is gebleken dat de categorie *sociale factoren* binnen de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie misleidend is en niet van toepassing is op hoogopgeleide allochtone jongeren.

Echter, moeten er een aantal kanttekeningen worden geplaatst bij de resultaten. Ten eerste kan de interne validiteit verbeterd worden door de methoden triangulatie. In dit onderzoek zijn twee verzameling methoden toegepast, terwijl het toepassen van drie of meer methoden zorgt voor een betere interne validiteit. Daarnaast is er geconstateerd dat dit onderzoek lastig te generaliseren is doordat de doelgroep hoogopgeleide allochtone jongeren zeer specifiek is en dat er niet echt sprake is van een casus met duidelijke kaders. Er is gekozen voor een enkelvoudige casus met meerdere subcases. Daarnaast kan er een andere conclusie worden getrokken door te kiezen voor het politieke

perspectief als beleidsbenadering. Mogelijk was dan een andere agendavorming theorie naar voren gekomen als succesvolle strategie. Daarnaast is het in dit onderzoek helaas niet gelukt om de perceptie van de werkgevers te analyseren. Dit kan een toevoeging zijn voor dit onderzoek om na te gaan wat in hun perceptie de economische meerwaarde van diversiteit is en meer spreiding in percepties. Daarnaast is het interessant om de specifieke instrumenten binnen de Punctuated Equilibrium Model te analyseren. De instrumenten zijn in de theorie en dit onderzoek relatief breed geformuleerd. Verder onderzoek naar dit onderwerp kan meer inzicht bieden in de percepties van meerdere verschillende organisaties door eerst een netwerkanalyse uit te voeren. Daarnaast is het interessant om in verder onderzoek na te gaan wat de specificaties van de instrumenten binnen de PET zijn.

6.3 - Aanbevelingen

In deze alinea worden enkele aanbevelingen gegeven om diversiteit te stimuleren en daarmee arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren te bestrijden. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de constatering uit de vorige paragraaf.

6.3.1 – Oriëntatie factoren i.p.v. sociale factoren

Deze aanbeveling is gebaseerd op de constatering dat de oorzaken die vallen onder de categorie *sociale factoren* binnen de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie van etnische minderheden niet van toepassing is op hoogopgeleide allochtone jongeren. De categorie bestaat uit de instrumenten, CV building, sollicitatietraining, empowerment training, loopbaan oriëntatie en zoekkanalen. Uit de wetenschappelijke analyse is gebleken dat de oorzaken niet specifiek gelden voor hoogopgeleide allochtone jongeren, maar ook van toepassing zijn op hoger opgeleide autochtone jongeren. De twee instrumenten die van toepassing zijn op hoger opgeleide allochtone jongeren zijn dat ze de verkeerde zoekkanalen gebruiken en een gebrekkig loopbaan oriëntatie. De wetenschappelijke analyse constateert dat deze oorzaken worden veroorzaakt door culturele en sociaaleconomische factoren. De factoren houden in dat hoogopgeleide allochtone jongeren vaak uit een zwakke sociaaleconomische omgeving komen waar ze geen relevant netwerk opbouwen. Daarnaast zijn ze vaak de eerste generatie *academici* binnen de sociaaleconomische omgeving. Dit heeft als gevolg dat ze niet “het juiste duwtje” in de rug meekrijgen van hun netwerk en daarom niet beschikken over de juiste zoekkanalen. Daarnaast krijgen de allochtone jongeren bepaalde beelden mee over beroepen dat die niet goed zijn. Die beelden worden bepaald door de culturele achtergrond van de jongeren. Die heeft als gevolg dat hoger opgeleide allochtone jongeren niet vaak voor studies kiezen die als loopbaan oriëntatie gericht zijn op de techniek en industriële sector. Beide sectoren hebben veel baanperspectief.

De aanbeveling is gericht om de term “sociale factoren” te veranderen in “oriëntatie factoren”. De term sociale factoren is namelijk misleidend en is niet in zijn geheel van toepassing op hoger opgeleide allochtone jongeren. De term oriëntatie factoren dekt de strekking beter en sluit de oorzaken: CV building, sollicitatietraining, empowerment training uit. De term maakt het mogelijk om meer duidelijkheid en gespecificeerde de oorzaken te beschrijven van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren in verder wetenschappelijk onderzoek.

6.3.2 – Optimaliseren PET als strategie

Deze aanbeveling is gericht op de constatering dat de instrumenten die de *Punctuated Equilibrium Theory* aanreikt te breed zijn geformuleerd. Dit heeft als gevolg dat de criteria om de PET te gebruiken als strategie nog niet scherp genoeg zijn. Het toepassen van de PET als strategie kan in sommige casussen ineffectief werken, omdat de kaders van de criteria nog niet scherp genoeg zijn. De PET kan optimaal worden toegepast als strategie wanneer er wordt voldaan aan alle criteria. Een van die criteria is gericht op de agendering instrumenten binnen de PET. Het is van belang dat de instrumenten

scherper worden geformuleerd, want dat is nuttig bij het analyseren van de casus anders dan arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren.

Het eerste instrument van PET is het veranderen van de samenstelling actoren binnen het systeem. Om dit instrument effectief toe te passen is het van belang dat de verschillende type actoren bekend zijn. Het instrument heeft namelijk een ander effect op verschillende types actoren. Verder onderzoek moet analyseren wat die verschillende effecten zijn op verschillende types actoren. Dit kan worden gedaan aan de hand van een netwerkanalyse. Wanneer dit duidelijk is, is het mogelijk om dit instrument zo effectief mogelijk in te zetten.

Het tweede instrument houdt het verspreiden van aandacht onder andere groepen in. Het daadwerkelijk verspreiden van aandacht onder subsystemen of andere groepen moet nader worden onderzocht. Toekomst onderzoek moet dit proces analyseren aan de hand van de groepen die het barrièremodel biedt. Wanneer duidelijk is welke subsystemen van belang zijn om de aandacht naar toe te verspreiden kan dit instrument effectiever worden ingezet.

Het derde instrument richt zich op de handeling om het systeem van nieuwe informatie te verschaffen. De nieuwe informatie kan ervoor zorgen dat de organisaties vanuit een andere invalshoek naar het onderwerp gaan kijken. Daarnaast kan extra informatie ervoor zorgen dat bepaalde cognitieve kosten worden weggenomen. Dit instrument komt naar voren door het uitvoeren van onderzoeken en het delen van rapporten. Het analyseren van specifieke gevalstudies moet uitwijzen hoe groot het effect van dit instrument is om de cognitieve kosten weg te nemen binnen een systeem.

Het vierde instrument is het framen van onderwerpen binnen een systeem. Dit kan specifieker worden geformuleerd door te analyseren hoe het proces van framen plaatsvindt. Verder onderzoek moet analyseren wat het effect van framen is binnen het systeemdenken aan de hand van de instrumenten uit het stromenmodel zoals manipulatie, *salami tactics* en het gebruiken van emoties.

De aanbeveling is dus gericht om de specifieke instrumenten van de PET verder te analyseren door ze te combineren met specifieke elementen van het stromenmodel en het barrièremodel. De hybride vormen van instrumenten kunnen een aanvulling zijn op de PET als strategie.

6.3.3 – Diversity Campus

Deze aanbeveling is gericht op de lokale overheid, bedrijven en de doelgroep zelf. De aanbeveling is gebaseerd op de constatering dat het in contact laten komen van allochtone jongeren met werkgeverorganisaties een effectief instrument is met veel draagvlak. Daarnaast is de aanbeveling gebaseerd op de constatering dat een gezamenlijke verantwoordelijkheid en samenwerking de steun en aandacht voor het instrument vergroten.

Diverse organisaties benadrukken dat hoogopgeleide allochtone jongeren zichzelf moeten blijven ontwikkelen op het gebied van soft skills, netwerk opbouwen en andere sociale vaardigheden. Zij moeten dus sociaal kapitaal opbouwen. Dit gebeurt tijdens de opleiding, maar sommige vaardigheden leren studenten in de praktijk. Diverse respondenten gaven aan dat ze jongeren proberen te stimuleren om op kamers te gaan wonen. Daarnaast om lid te worden bij studentenverenigingen om zo sociale vaardigheden op te doen en een begin te maken aan het eigen netwerk. Het sociaal kapitaal wordt opgebouwd tijdens de studentenperiode. Diverse organisaties geven aan dat werkgeversorganisaties moeite hebben in het bereiken van hoogopgeleide allochtone jongeren voor stagewerkplekken of banen.

De aanbeveling houdt in dat de gemeenten in de Randstad in samenwerking met bedrijven, studentenorganisaties, studentenverenigingen, investeerders en woningcorporaties een *diversity campus* moeten opzetten uit leegstaande kantoorpanden. De *diversity campus* heeft als doel om studenten van verschillende culturele achtergronden met elkaar te huisvesten en daarnaast bijeenkomsten te organiseren voor werkgeversorganisaties, die opzoek zijn naar nieuw talent. De studenten kunnen van allochtone en autochtone afkomst zijn. Dit wordt in samenwerking met gedaan

met de studentenorganisaties om de jongeren in contact te laten komen met werkgeversorganisaties. De *diversity campus* heeft een aantal beoogde effecten. Ten eerste bouwen de studenten een netwerk en sociaal kapitaal op. Dit komt doordat de studenten in aanraking komen met andere culturen en gestimuleerd worden om buiten de eigen etnische kring te treden. Ten tweede zorgt de *diversity campus* voor een betere zichtbaarheid van toekomstig talent voor de werkgeversorganisaties. De *diversity campus* moet op den duur een structurele relatie opbouwen met werkgeversorganisaties door allochtone jongeren te koppelen met werkgeversorganisaties. Dit wordt gedaan door een stagebeurs, netwerkborrels, diversiteit bijeenkomsten op de campus zelf. Ten derde wordt ervoor meer huisvesting van studenten gezorgd. Studentenverenigingen hebben allemaal een andere achtergrond, zo heb zijn er gezelschapsverenigingen, onder-verenigingen, maar ook studentenverenigingen die zich richten op een bepaalde etnische groep. Door het verdelen van kamers onder die verenigingen wordt er voor diversiteit gezorgd op de *diversity campus*. Voor dit project is er sprake van een gezamenlijk doel, gezamenlijke samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen de studenten, universiteiten en hogescholen, bedrijfsleven, investeerders, werkgeversorganisaties en woningcorporaties is. Het beoogde effect hiervan is dat de *diversity campus* veel aandacht en draagvlak krijgt.

6.3.4 – Training impliciete stereotyperingen en Applicant Tracking Systems

Deze aanbeveling is gebaseerd op de constatering dat de training *impliciete stereotyperingen* van het College voor de Rechten van de Mens een effectief instrument is in het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie van hoogopgeleide allochtone jongeren. De aanbeveling heeft als doel om de training aan te vullen met een *Applicant Tracking System*.

In de gesprekken met onder andere de antidiscriminatie meldpunten, sociale partners, deskundigen en diverse belangenorganisaties kwam naar voren dat de menselijke factor een ongewenst effect heeft op de werving- en selectieprocedure. De persoonlijke vooroordelen van individuen in een organisatie zorgen voor bepaalde uitsluitingsmechanismen in het werving- en selectieproces wat niet altijd de bedoeling is. De training *impliciete stereotyperingen* heeft als doel om die individuen bewust te maken van de eigen vooroordelen en het ontwikkelen van uitsluitingsmechanismen. De aanbeveling richt zich op dat binnen de training *impliciete stereotyperingen* een oefening moet worden opgenomen met het gebruiken van een *Applicant Tracking Systems (ATS)*. Dit is software die digitale cv's doorneemt en op basis van een aantal criteria een selectie maakt welke cv's het meest voldoen aan de criteria voor een vacature. De software discrimineert niet op basis van naam of etnische afkomst, mits die criteria er niet in geprogrammeerd zijn. De personen die verantwoordelijk zijn over de werving- en selectieprocedure leren door de training hoe ze optimaal gebruik kunnen maken van een ATS om uitsluiting in de eerste sollicitatieronden kunnen verwijderen. De individuen doen kennis op welke criteria binnen de ATS de eigen organisatie verder kunnen helpen in het diversiteitbeleid. De aanbeveling is gericht op organisaties die moeite hebben met het verwijderen van de (on)bedoelde uitsluitingsmechanismen in het werving- en selectieproces en daarnaast open staan om te experimenteren met instrumenten. ATS is een instrument die wellicht handig kan zijn voor de organisaties. Daarnaast is het met ATS mogelijk dat een derde partij objectief toezicht houdt op de gehanteerde criteria binnen de software. Wanneer de toezichthouder merkt dat de verkeerde criteria worden gebruikt kan er ingegrepen worden. Een ATS is niet een alleenstaand instrument en moet daarom in combinatie worden gegeven met de training *impliciete stereotyperingen*. Veronderstelt wordt dat een ATS kan helpen bij het vergroten van de effectiviteit van de training die ontwikkeld is door het College voor de Rechten van de Mens.

6.3.5 - Structureel discriminatie hoger opgeleiden meten

In de interviews met de respondenten van de anti discriminatievoorzieningen is het opgevallen dat er geen criteria "opleidingsniveau" wordt gehanteerd bij het registreren van klachten. Het is aan te bevelen om deze criteria structureel op te nemen in de registratieprocedure. De meldpunten houden namelijk de cijfers en statistieken bij over hoeveel meldingen er jaarlijks zijn en rapporteren dit aan de gemeenten en het ministerie van Binnenlandse Zaken. De respondenten geven aan dat het mogelijk is om het opleidingsniveau te achterhalen. Dit halen zij uit de dossiers van bepaalde klachten. Door de criteria op te nemen krijgt ten eerste het antidiscriminatie meldpunt een beter inzicht welke groepen vaker een klacht indienen over discriminatie en wat de aard van de klacht is. Dit is relevant, omdat de antidiscriminatie meldpunten zelf onderzoek uitvoeren en trainingen geven. Op basis van deze criteria is het antidiscriminatie meldpunt in staat zijn om de trainingen te verfijnen voor hoogopgeleiden. Door de accurate informatie wordt het inzicht in de aard van de klachten groter. Na het implementeren van de criteria wordt er jaarlijks gerapporteerd met daarin statistieken over klachten die hoogopgeleiden hebben ingediend. Dit biedt kansen om jaren met elkaar te vergelijken en wellicht te koppelen aan andere factoren, zoals de conjunctuur van de economie. Daarnaast zijn er weinig kosten verbonden aan het implementeren van een nieuwe criteria. Het is echter belangrijk dat er concrete afspraken worden gemaakt over het toepassen van de criteria in het directeuren overleg van antidiscriminatie meldpunten.

Hoofdstuk 7 – Reflectie

In dit hoofdstuk wordt de persoonlijke reflectie behandeld van dit onderzoek. De punten waar op wordt gereflecteerd is de wetenschappelijke literatuur die is geraadpleegd, de opzet van het onderzoek en de resultaten van het onderzoek.

Tot het laatste moment van het schrijven van mijn scriptie ben ik bezig geweest met het optimaliseren van mijn redenering. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie biedt veel informatie, maar gaat niet altijd specifiek in op de aspecten voor hoogopgeleide allochtonen. Daardoor was het soms lastig om de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie concreet toe te passen. Dit moet wel genuanceerd worden, aangezien er veel wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie is. Dit knelpunt kon worden oplost door meer wetenschappelijke literatuur te analyseren. Wat een knelpunt was voor dit onderzoek is het combineren van de theorieën in een eenduidig geformuleerde centrale vraag. De verschillende theorieën met veel verschillende concepten maakte het lastig om de concepten te definiëren in de deelvragen, doelstelling en centrale vraagstelling. Dit is opgelost door het zo simpel mogelijk te houden. Het interpreteren van de Punctuated Equilibrium Theory als een strategie heeft ervoor gezorgd dat ik de theorie beter ben gaan begrijpen. Wat betreft de onderzoeksopzet heb ik een aantal verbeterpunten. Ik liep stage tijdens het uitvoeren van dit onderzoek. Voor mijn stage heb ik een aantal debatten bijgewoond over arbeidsmarktdiscriminatie, jeugdwerkloosheid en ander gerelateerde onderwerpen. Helaas heb ik toen niet de dataverzamelmethode observatie kunnen gebruiken, omdat ik de debatten niet objectief kon observeren. Dit kon niet door mijn taak als beleidsmedewerker voor de Partij van de Arbeid. Dit heeft ervoor gezorgd dat dit onderzoek niet volledig voldoet aan de interne validiteit. Door het toepassen van observatie als derde verzamelmethode wordt er volledig voldaan aan methodentriangulatie. Ander knelpunt van dit onderzoek is het aantal respondenten en de spreiding van respondenten. Uiteindelijk was het beter voor het onderzoek geweest om meer respondenten te interviewen. Ik had in het begin moeite met het bereiken van respondenten. Het blijft een gevoelig onderwerp en niet veel mensen willen er openlijk over praten. Dit is een verklaring waarom ik niet in staat ben geweest om respondenten te interviewen vanuit de werkgeverskant. Meer spreiding in meer verschillende type respondenten en meer spreiding in respondenten van landelijke politieke partijen kan een grote toevoeging zijn van dit onderzoek. Uiteindelijk heb ik zeer veel relevante respondenten geïnterviewd die veel kennis en inzichten met mij hebben gedeeld. De respondenten hebben mij ook geholpen met het benaderen van andere respondenten door het toepassen van hun netwerk. Ik ben van mening dat de onderzoeksresultaten een goede basis zijn voor het maken van relevante aanbevelingen. De onderzoeksresultaten hebben niet volledig voldaan aan mijn verwachtingspatroon, omdat ik het idee had dat arbeidsmarktvaardigheden een grote invloed zou hebben. Mijn verwachting dat beleidsvoorbereiding en agendavorming beide van invloed zijn op beoordeling van beleid vond ik niet verrassend. De theorieën hebben de resultaten van dit onderzoek in grote mate beïnvloedt. Ik heb het idee dat het toepassen van een ander beleidsperspectief tot een ander resultaat zou hebben geleid. Bijvoorbeeld het politiek perspectief in combinatie met het barrièremodel. Het institutioneel perspectief is namelijk heel sturend richting de Punctuated Equilibrium Theory. Verder onderzoek naar het interpreteren van agendavorming theorieën als strategieën moet dit nader onderzoeken.

Hoofdstuk 8 – Bijlage

8.1 Literatuurlijst

Agterhuis, H. (2014). *Anoniem solliciteren is slecht idee*. [<http://www.intermediair.nl/carriere/cv-en-sollicitatie/cv-en-sollicitatiebrief/Anoniem-solliciteren-Slecht-idee>]

Andriessen, I., Nievers E., Faulk, L. & Dagevos, L. (2010). *Liever Mark dan Mohammed?*. Onderzoek naar de arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag; Sociaal en Cultureel Planbureau, 111 pp.

Asscher, L. (2014), *Kabinetsreactie – Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie*. [<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/05/16/kamerbrief-actieplan-arbeidsmarktdiscriminatie-en-kabinetsreactie-ser-advies.html>]

Bart, B.D., Hass, M.E., Philbrick, J.H., Sparks, M.R. & Williams, C. (1997). What's in a name? Women in Management Review, 11, 299-309.

Baumgartner, Frank R., and Bryan D. Jones. 1991. "Agenda Dynamics and Policy Subsystems." *Journal of Politics* 53: 1044-1074

Baumgartner, Frank R., and Bryan D. Jones. 1993. *Agendas and Instability in American Politics*. Chicago: University of Chicago press

Baumgartner, Frank R., and Bryan D. Jones. 2002. "Positive and Negative Feedback in Politics." In *Policy Dynamics*, edited by Frank R. Baumgartner and Bryan D. Jones 3-28. Chicago: University of Chicago press

Bekkers, V. (2007). *Beleid in beweging. Achtergronden, benaderingen, fasen en aspecten van beleid in de publieke sector*. Den Haag: Uitgeverij Lemma. Pp: 61,62,79,83-85

Boerlijst, J.G. van der Heijden, B.I.J.M. & van Assenm A, (1993), *Veertig-plussers in de onderneming*. Assen/Maastricht: Van Gorcum, 191 pp.

Bigos, M., Qaran, W., Fenger, M., Koster, F., & Veen, R. van der (2013) *Labour market resilience in Europe*. Inspires Benchmark Report.

Brief, A.P., Dietz, J., Cohen, R.R., Pugh, S.D. & Vaslow, J.B. (2000). *Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72-97.

CBS (2012), *werkloosheidcijfers EBB*

Cobb, Roger. Ross, J.K. & Ross, H.S. 1976. *Agenda Building as a Comparative Political Process*. *The American Political Science Reviews*, Vol. 70 No.1 pp 126-138

Cobb, Roger W. and Charles D. Elder. 1971. *The Politics of Agenda-Building: An Alternative Perspective for Modern Democratic Theory*. The Journal of Politics, Vol 33. No.4 pp 892-915

College voor de Rechten van de Mens (2013). *Literatuuronderzoek: De juiste persoon op de juiste plaats – De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*. CRM: Utrecht

Cook, M. (2004). *Personnel selection. Adding value through people*. Chichester: Wiley.

Dagevos, J. en A. Odé (1999) Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt. Individuele kenmerken, zoekgedrag en uitsluiting. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 1999-15, nr. 4, pp. 359-372

Dagevos, J.m A. Odé en T. Pels (1999) Etnische-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch Economische Onderzoek.

Dagevos, J. (2003) Werkende minderheden: beroepsniveau. Tijdelijke banen en mobiliteit. In: *iRapportage minderheden 2003*. Den Haag: SCP.

De Beijl, R.Z. (2000). Documenting discrimination against migrant workers in the labor market: A comparative study of four European countries. Geneva, Switzerland: International Labor Office

De Meijer, L.A.L., Born, M. Ph., Terlouw, G. & Van der Molen, H.T. (2006). Applicant and method factors related to ethnic scores differences in personnel selection: A study at the Dutch police. *Human Performance*, 19, 219-251.

Diversiteit binnen Bedrijf (2015), *Charter Diversiteit*. Stichting van de Arbeid: Den Haag

Dinsbach, W., Silversmith, J., Schaap, E. & Schriemer, R. (2015). *Kerncijfers 2012-2014*. LBA & SAN

Elder, Charles D., and Roger W. Cobb. 1983. *The political Uses of Symbols*. New York: Longman

Elsevier (2015), *Rutte: immigrant moet zich inknoeken*. [[http://www.elsevier.nl/Nederland/blogs/2015/3/Rutte-heeft-helaas-gelijk-dat-immigrant-moet-knokken-voor-baan-1734365W/?cmpid=NLC|elsevier_dagelijks|2015-03-25|Rutte heeft helaas gelijk dat immigrant moet knokken voor baan](http://www.elsevier.nl/Nederland/blogs/2015/3/Rutte-heeft-helaas-gelijk-dat-immigrant-moet-knokken-voor-baan-1734365W/?cmpid=NLC|elsevier_dagelijks|2015-03-25|Rutte%20heeft%20helaas%20gelijk%20dat%20immigrant%20moet%20knokken%20voor%20baan)]

Grapperhaus, F.B.J., Kamps J., Nauta A. & C.M. van Praag (2014), *Advies ArbeidsmarktDiscriminatie werkt niet! Advies over tegengaan van discriminatie bij de arbeid*. SER Den Haag

Hesselink, A.K. (2007)*Discriminatie in het selectieproces - de invloed van etnische indicatoren op bevonden baangeschiktheid*. Masterscriptie EUR

Huijnk, W., Gijsberts, M & J. Dagevos (2014). *Jaarrapportage integratie 2013*. Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag

Jones, Bryan D., Frank R. Baumgartner. 2005. *The Politics of Attention*. Chicago: University of Chicago Press

Kingdon, John W. 1995. *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. 2nd edition. New York: Harper Collins

McManus, I.C., Richards, P., Winder, B.C., Sproston, K.A. & Styles, V. (1995). *Medical school applicants from ethnic minority groups: Identifying if and when they are disadvantaged*. *British Medical Journal*, 310, 496-500.

Meerman, M. (1999) Gebroken wit. Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties. Proefschrift. Thela Thesis, Amsterdam.

NOS (2014), *Discriminatie Electronicazaak*. [<http://nos.nl/artikel/579778-bedrijf-is-niks-is-ee-neger.html>]

NRC, *Charlie Hebdo*. [<http://www.nrc.nl/nieuws/2015/01/07/wat-weten-we-over-de-aanslag-op-charlie-hebdo-eeen-overzicht-in-bullets/>] 7 januari 2015 etc.

NOS (2014) *Discriminatie tuincentrum*. [<http://nos.nl/artikel/2023852-tilburgs-tuincentrum-weigert-kassiere-om-hoofddoek.html>]

NOS (2014). *Discriminatie uitzendbureau*. [<http://nos.nl/artikel/607251-uitzendbureau-weigert-moslima.html>]

NRC Next (2014). *Discriminatie* [<http://www.nrcq.nl/2014/08/27/die-sollicitant-die-neger-was-hij-is-niet-de-enige>]

NRC Next (2014). *Discriminatie* [<http://www.nrc.nl/carriere/2014/03/12/kan-die-boef-uit-curacao-langskomen-student-doet-aangifte-tegen-ing/>]

NRC Next (2014). *Straf voor discriminatie*. [<http://www.nrcq.nl/2014/08/27/werkstraf-na-afwijzen-donker-gekleurde-neger>]

Oakes, P.J., Haslam, S.J. & Turner, J.C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.

Odé en J. Dagevos (1999) *Vreemd kapitaal: hoger opgeleide minderheden op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.

Oswald, D.L. (2005) Understanding Anti-Arab Reactions Post 9/11: *The Role of threats, social categories, and personal ideologies*. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1775-1799.

Pendry, L.F., Driscoll, D.m. & Field, S.C. (2007). Diversiteit training: Putting theory into practice. *Journal of Occupational en Organizational Psychology*, 80(1), 27-50

Pieterman, F. (1999), *De Wet Samen: Handleiding voor de praktijk* Pieterman, F. van de Kluwer, Deventer, 1999

Rynes, S. L. & Boudreau, J. W. (1986). *College recruitment in large organizations: Practices, evaluations and research implications*. *Personnel Psychology*, 39, 729-757.

SterkTeam (2014), *Aanpak Jeugdwerkloosheid*.
[<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/aanpak-jeugdwerkloosheid>]

Turner, N. (1995). Medical schools and racial discrimination: Recruiting ethnic minority medical students, *British Medical Journal*, 310, 1532.

Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2007). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma. pp 33,34,36,37,39,40,47,55,64,65,98, 101, 102,104, 139, 167, 182, 189,190 196-199

Volkskrant: *Allochtoon erg slecht af op de Nederlandse arbeidsmarkt*.
[<http://www.volkskrant.nl/economie/allochtoon-erg-slecht-af-op-nederlandse-arbeidsmarkt~a3918713/>] 3-5-2015

Volkskrant: Anoniem solliciteren. [<http://www.volkskrant.nl/opinie/anoniem-solliciteren-vermindert-de-kans-op-ongelijke-behandeling~a3661936/>] 4-3-2015

Vonken, V. & Westendorp, M. (2007) – Anoniem solliciteren: zinvol en wenselijk? Onderzoek onder werkgevers en consumenten. TNS NIPO

Vooij, M. & Janssen, M. (2015). *Discriminatie trendrapportage 2011-2014*. Art.1 Midden Nederland: Provincie Utrecht

Zandvliet, C. Th., J. de Koning, e.a. (200) *Evaluatie wet SAMEN*. Den Haag: Elsevier

Ziegert, J.C. & Hanges, P.J. (2005). Employment Discrimination: The role of implicit attitudes, motivation and a climate for racial bias. *Journal of Applied Psychology*, 90, 553-562.

8.2 - Handleiding interview

Zakelijk:

Naam organisatie:

Respondent:

Datum & Tijd:

Inleiding:

Bedankt voor de tijd die u voor mij vrijmaakt om een bijdrage te leveren aan mijn onderzoek. We reeds emailcontact gehad, maar voordat we het interview beginnen wil ik volgende nog duidelijk hebben. Hebt u er problemen mee dat het interview wordt opgenomen? Mag ik uw naam gebruiken/citeren voor de analyse? Hebt u na deze afspraak een vervolg afspraak, moet ik de tijd in de gaten houden?

Introductie onderzoek:

1. Introductie onderzoek + onderzoeker.
2. Introductie respondent.

Probleemdefinitie Arbeidsmarktdiscriminatie

3. Wanneer is volgens u sprake van discriminatie op de arbeidsmarkt?
4. Over het algemeen wordt er aan laagopgeleide allochtonen jongeren gedacht wanneer het over discriminatie gaat. Bent u van mening dat hoogopgeleiden allochtonen jongeren ook worden gediscrimineerd?
5. Wat zijn volgens u de grootste belemmeringen voor jong hoogopgeleide allochtonen om een baan te vinden/ te verkrijgen en zo succesvol te integreren op de arbeidsmarkt?

Perceptie probleemoplossing & verantwoording

6. Wat zijn volgens u effectieve instrumenten/maatregelen om de discriminatie van jong hoogopgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt te verminderen?
7. Wie is volgens u het meest verantwoordelijk om jong hoogopgeleide allochtonen te helpen?
- 8.
9. Hoe denkt u over extremere middelen zoals Anoniem solliciteren of het inzetten van quota, naming & shaming, zwarte lijst?

Positie actor en acties van de actor & Agenda vorming

10. U gaf aan bij vraag 7 dat u verantwoording moet nemen om de doelgroep te helpen. Hoe kan uw organisaties participeren in deze hulp en hoe zouden jullie dit doen?

11. De maatregelen die u nu noemt (of juist niet), daar zit natuurlijk een doel achter (het verminderen van de discriminatie). Wat is eigenlijk het belang van de organisatie daarbij?
 12. Hoe probeert u dit verhaal/belang/perceptie over te dragen aan andere organisaties, politiek, ambtenaren en relevante actoren?
 13. Bent u van mening dat er veel draagvlak is voor dit specifiek instrument/belang. Denkt u dat andere actoren het met u eens zijn → Zo ja / zo nee. Waarom niet?
-

Afsluiting:

14. Heeft u nog verdere vragen/opmerkingen?
15. Heeft u nog een ander contactpersoon?
16. Heeft misschien enkele documenten die u beschikbaar kunt/wilt stellen?
17. Bedankt voor uw tijd en moeite.

8.3 - Codeerschema

1	Perceptie van het probleem	1.1	Definitie discriminatie	1.1.1	Juridisch
				1.1.2	Onbewust
				1.1.3	Bewust
		1.2	Statistieken	1.2.1	Cijfers
				1.2.2	Rapporten
				1.2.3	Narratives
		1.3	Oorzaken / Barrières	1.3.1	Gebrekkig netwerk
				1.3.2	Competenties HR managers
				1.3.3	Directe & indirecte discriminatie
				1.3.4	Beperkte middelen werkgevers
1.3.5	Soft skills / zoekgedrag				
			1.3.6	Taal	
			1.3.7	Beeldvorming / bewustwording	
2	Perceptie van de mogelijke oplossingen	2.1	Het bij elkaar brengen van vraag & aanbod	2.1.1	Stages / mentorprogramma's
				2.1.2	Soft skills
				2.1.3	Zichtbaarheid vergroten

				2.1.4	Empowerment
				2.1.5	Verbeteren van bemiddeling
		2.2	Prikkels werkgevers	2.2.1	Financiële tegemoetkoming / belonen
				2.2.2	Rapportage
		2.3	Bestrijden van onbedoelde uitsluiting	2.3.1	Cultuur neutrale assessment-methodieken
				2.3.2	Bewustwording werving & selectie
				2.3.3	Andere (allochtone) wervingskanalen
		2.4	Aanpak discriminatie / verbeteren beeldvorming	2.4.1	Rolmodellen / best practices / ambassadeurs
				2.4.2	Diversiteitsbeleid / management
				2.4.3	Voorlichting & training werkgevers
		2.5	Overige instrumenten	2.5.1	Anoniem Solliciteren
				2.5.2	Hogere straffen
				2.5.3	Zwarte lijst bedrijven
				2.5.4	Quota
				2.5.5	Non-decision making

3	Agendering	3.1	Instrumenten	3.1.1	Beeldvorming
				3.1.2	Geweld en dreiging tot geweld
				3.1.3	Demonstreren
				3.1.4	Lobbyisten, politieke partijen en belangengroepen
				3.1.5	Directe toegang
				3.1.6	Informele contacten binnen en buiten netwerk
				3.1.7	Media
		3.2	Verantwoording	3.2.1	Werkgevers
				3.2.2	Nationale overheid
				3.2.3	Lokale overheid
				3.2.4	Belangenorganisaties
				3.2.5	Meldpunten
				3.2.6	Deskundigen / onderzoekers
				3.2.7	Doelgroep zelf

8.4 - Respondentenlijst

Respondent	Opnemen?	Vermelden?	F2F of tel?	Datum
Medewerker MDRA	Ja	Echte naam mag niet worden genoemd – “medewerker MDRA”	F2F	30-6-2015 om 15:00 in Amsterdam
John Kerstens / PvdA	Ja	Eigen naam	F2F	10-6-2015
Keklik Yücel / PvdA	Ja	Ja	F2F	17-6-2015
Michiel Hietkamp / CNV → ook werkgroep BAM	Ja	?	Tel	10-7-2015
Alice Odé Stichting van de Arbeid	Ja	JA	F2F	9 juli om 14:00
Gregor Walz / RADAR	Ja	Ja	F2F	30-6-2015 om 10:00
Edgar Polak / Bureau Discriminatie zaken	Ja	Ja	F2F	14-7-2015 om 15:00
Art. 1 Nederland / Michiel Aben			F2F	29-6-2015 om 15:00 in Utrecht Kaap Hoordreef 42
ECHO / Mary Tupan	Ja	Ja	F2F	29-6-2015 om 11:00
SER / Birgid Claassen	Ja	Ja	F2F	1-7-2015 om 14:00
Zeki Arslan / FORUM / CAOP	Ja	Ja	F2F	2-7-2015 om 16:00

Tanja Jadnanansing / PvdA	Ja	Ja	F2F	2-7-2015 om 15:00
College Rechten van de Mens / Kathalijne Buitenweg	Ja	Ja	F2F	1-7-2015 om 09:30
Raadslid D66 Amsterdam / Jan-Bert Vroege	Ja	Ja	F2F	30-6-2015 om 16:30
Raadslid PvdA Rotterdam / Peggy Wijntuin (discriminatie & jeugd)	Ja	Ja	F2F	6-7-2015 om 17:45
Raadslid PvdA Rotterdam / Carlos (economie, inkomen)	Ja	Ja	F2F	6-7-2015 om 18:30
Raadslid D66 Maastricht / Guido Mertens	Ja	Ja	Telefonisch	7-7-2015 om 13:00
Directeur Limburgse AntiDiscriminatiebureau / Peter van Loon	Ja / mee getikt.	Medewerker ADV Limburg	Telefonisch	7-7-2015 om 11:00
Raadslid GroenLinks Nijmegen / Jos Reinhoudt	Ja	Ja	F2F of telefonisch	9-7-2015 vanaf 11:00 telefonisch bereikbaar.
Wethouder Werk, Inkomen, Economie en Toerisme gemeente Nijmegen / Turgay Tankir	Ja	Ja	Telefonisch	16-7-2015 09:30 – 10:30
Raadslid PvdA Nijmegen / Giselle Schellekens	Ja	Ja	F2F	7-7-2015 om 18:00
Igor Bal / Raadslid Nissewaard	Ja	Ja	Telefonisch	13-8-2015 om 14:30

Ministerie SZW / Peter Franx	Ja	Ja	F2F	31-7-2015 om ?
Desiree van Lent /FNV	Ja	Ja	F2F	13-7-2015 om 10:00
Yousiaf Ben Yahia / Stichting Argan	Ja	-	Telefonisch	10-7-2015 om 12:00