

Eline Nievers en Iris Andriessen (red.), *Discriminatie-monitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

## **Bijlagen**

Bijlage A	Gemiddelden en verdeling op controle variabelen voor autochtonen en niet-westerse migranten .....	2
Bijlage B	Logistische regressiemodellen.....	4
Bijlage C	De respondenten .....	8
Bijlage D	Onderzoeksverantwoording bij hoofdstuk 3.....	12
Bijlage E	Klachten over ervaren discriminatie.....	15

## *Bijlage A Gemiddelden en verdeling op controle variabelen voor autochtonen en niet-westerse migranten<sup>1</sup>*

Tabel A1 Gemiddelde leeftijd<sup>a</sup>

	gemiddelde leeftijd
autochtonen	39.73
niet-westerse migranten	35.30

a  $F=3047$ ,  $df=1$ ,  $p<.000$

Bron: SCP (EBB'00-'08)

Tabel A2 Hoogst behaald opleidingsniveau<sup>a</sup> (in procenten)

	basis- onderwijs	vmbo, mbo1, avo- onderbouw	mbo 2,3,4; havo vwo	hbo, wo, doctor
autochtonen	5	20	45	30
niet-westerse migranten	17	27	40	16

a  $\chi^2_{(3)}=7012$ ,  $p<.000$

Bron: CBS (EBB '00-'08)

Tabel A3 Verdeling op de variabele werkervaring, naar etnische achtergrond<sup>a</sup> (in procenten)

	geen werkervaring	tot vier jaar	5-9 jaar	10-19 jaar	20 jaar of meer
autochtonen	5	6	12	31	46
niet-westerse migranten	12	10	19	35	24

a  $\chi^2_{(4)}=5121$ ,  $p<.000$

Bron: CBS (EBB '00-'08)

<sup>1</sup> Het gaat hier, zoals in het hoofdstuk ook vermeld, om het totaal van de vier grote groepen niet-westerse migranten (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen).

Tabel A4 Verdeling op de variabele werkloosheidsgeschiedenis, naar etnische achtergrond<sup>a</sup> (in procenten)

	nooit werkloos geweest	minder dan 1 jaar	1-4 jaar	5 jaar of meer
autochtonen	72	19	7	2
niet-westerse migranten	55	21	18	6

a  $\chi^2_{(3)}=6393$ ,  $p<.000$

Bron: CBS (EBB '00-'08)

Tabel A5 Verdeling op de gecombineerde variabele geslacht van de respondent en leeftijd van het jongste kind in het huishouden<sup>a</sup> (in procenten)

	autochtonen	niet-westerse migranten
man zonder kinderen	22	17
man met kinderen van 0-5 jaar	11	20
man met kinderen van 6-11 jaar	7	9
man met kinderen van 12-17 jaar	8	6
man met kinderen van 18 jaar en ouder	9	5
vrouw zonder kinderen	17	12
vrouw met kinderen van 0-5 jaar	8	12
vrouw met kinderen van 6-11 jaar	6	8
vrouw met kinderen van 12-17 jaar	6	6
vrouw met kinderen van 18 jaar en ouder	5	5

a  $\chi^2_{(9)}=2804$ ,  $p<.000$

Bron: CBS (EBB '00-'08)

## Bijlage B Logistische regressiemodellen

Tabel B1 Analyses op werkloosheid

	coëfficiënt	standaardfout	P< z
niet-westerse migrant	1,02	0,07	0
2000	0,42	0,03	0
2001	0,15	0,04	0
2002	0,06	0,04	0,088
2003	0,29	0,04	0
2004	0,5	0,03	0
2005	0,5	0,03	0
2006	0,39	0,03	0
2007	0,19	0,04	0
migrant*2000	0,21	0,1	0,038
migrant*2001	0,14	0,11	0,178
migrant*2002	0,13	0,11	0,242
migrant*2003	0,25	0,1	0,014
migrant*2004	0,2	0,1	0,04
migrant*2005	0,21	0,09	0,026
migrant*2006	0,3	0,1	0,002
migrant*2007	0,01	0,11	0,896
constante	-3,47	0,03	0

Pseudo R<sup>2</sup>=0.0169

Bron: CBS (EBB'00-'08)

Tabel B2 Analyses kansenongelijkheid bij werkloosheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten, gecontroleerd voor achtergrondkenmerken

	coëfficiënt	standaardfout	P< z
niet-westerse migrant	0,29	0,08	0,001
2000	0,29	0,04	0
2001	0,11	0,04	0,008
2002	0,1	0,04	0,015
2003	0,32	0,04	0
2004	0,54	0,04	0
2005	0,56	0,04	0
2006	0,4	0,04	0
2007	0,19	0,04	0
migrant*2000	-0,04	0,12	0,743
migrant*2001	-0,01	0,12	0,952
migrant*2002	0,05	0,13	0,723
migrant*2003	0,29	0,12	0,013
migrant*2004	0,22	0,11	0,048
migrant*2005	0,15	0,11	0,164
migrant*2006	0,26	0,11	0,021
migrant*2007	-0,04	0,12	0,761
leeftijd	-0,06	0,01	0

leeftijd in kwadraat	0,001	0,000071	0
opleidingsniveau (tov basisonderwijs)			
mbo1, avo onderbouw	-0,21	0,03	0
mbo2,3,4; mavo; havo	-0,43	0,03	0
hbo, wo, doctor	-0,87	0,03	0
werkervaring (tov geen werkervaring)			
1-4 jaar werkervaring	-0,92	0,03	0
5-9 jaar werkervaring)	-1,31	0,03	0
10-19 jaar	-2,03	0,03	0
20 jaar of meer	-2,86	0,04	0
werkloosheidsgeschiedenis (tov nooit werkloos geweest)			
tot 1 jaar werkloos geweest	1,29	0,02	0
1-4 jaar werkloos	2,2	0,02	0
5 of meer jaar	2,36	0,03	0
huishoudkenmerken (tov man zonder kinderen)			
man met kinderen van 0-5 jaar	-0,54	0,04	0
man met kinderen van 6-11 jaar	-0,32	0,05	0
man met kinderen van 12-17 jaar	-0,13	0,04	0,001
man met kinderen van 18 jaar en ouder	-0,03	0,03	0,424
vrouw zonder kinderen	0,12	0,03	0
vrouw met kinderen van 0-5 jaar	0,66	0,03	0
vrouw met kinderen van 6-11 jaar	0,81	0,03	0
vrouw met kinderen van 12-17 jaar	0,48	0,03	0
vrouw met kinderen van 18 jaar en ouder	0,31	0,03	0
constante	-1,57	0,11	0
Pseudo R <sup>2</sup> =0.1855			

Bron: CBS (EBB '00-'08)

Tabel B3 Analyses op arbeidsrelatie (kans op vaste aanstelling)

	coëfficiënt	standaardfout	P< z
niet-westerse migrant	-0,74	0,06	0
2000	0,01	0,02	0,82
2001	0,2	0,03	0
2002	0,34	0,03	0
2003	0,38	0,03	0
2004	0,31	0,03	0
2005	0,22	0,02	0
2006	0,1	0,02	0
2007	0,07	0,02	0,003

migrant*2000	-0,2	0,08	0,015
migrant*2001	-0,14	0,09	0,117
migrant*2002	-0,2	0,09	0,026
migrant*2003	-0,13	0,09	0,146
migrant*2004	-0,08	0,09	0,361
migrant*2005	-0,06	0,08	0,455
migrant*2006	-0,06	0,09	0,504
migrant*2007	-0,12	0,08	0,135
constante	2,28	0,02	0

Pseudo R<sup>2</sup>=0.0085

Bron: CBS (EBB'00-'08)

**Tabel B4 Analyses kansenongelijkheid bij werkloosheid arbeidsrelatie tussen autochtonen en niet-westerse migranten, gecontroleerd voor achtergrondkenmerken**

	coëfficiënt	standaardfout	P< z
niet-westerse migrant	-0,46	0,07	0
2000	0,09	0,03	0,01
2001	0,25	0,03	0
2002	0,36	0,03	0
2003	0,38	0,03	0
2004	0,28	0,03	0
2005	0,15	0,03	0
2006	0,05	0,03	0,071
2007	0,04	0,03	0,187
migrant*2000	0,05	0,10	0,618
migrant*2001	0,07	0,10	0,481
migrant*2002	-0,10	0,10	0,351
migrant*2003	-0,05	0,11	0,63
migrant*2004	0,05	0,10	0,601
migrant*2005	0,04	0,10	0,688
migrant*2006	0,03	0,10	0,744
migrant*2007	-0,02	0,10	0,823
leeftijd	0,19	0,01	0
leeftijd in kwadraat	-0,00	0,00	0
opleidingsniveau (tov basisonderwijs)	0,12	0,03	0
mbo1, avo onderbouw	0,26	0,03	0
mbo2,3,4; mavo; havo	0,63	0,03	0
hbo, wo, doctor	1,11	0,02	0
werkervaring (tov geen werkervaring)	1,53	0,02	0
1-4 jaar werkervaring	1,97	0,03	0
5-9 jaar werkervaring)	2,58	0,03	0
10-19 jaar	-0,53	0,02	0
20 jaar of meer	-1,07	0,02	0
werkloosheidsgeschiedenis (tov nooit werkloos geweest)	-1,02	0,04	0
tot 1 jaar werkloos geweest	0,35	0,03	0
1-4 jaar werkloos	0,19	0,04	0
5 of meer jaar	-0,01	0,03	0,661

huishoudkenmerken (tov man zonder kinderen)	-0,02	0,03	0,463
man met kinderen van 0-5 jaar	-0,10	0,02	0
man met kinderen van 6-11 jaar	-0,12	0,03	0
man met kinderen van 12- 17 jaar	-0,68	0,03	0
man met kinderen van 18 jaar en ouder	-0,63	0,03	0
vrouw zonder kinderen	-0,37	0,03	0
constante	-2,76	0,09	0
<hr/>			
Pseudo R <sup>2</sup> =0.1462			

Bron: CBS (EBB '00-'08)

## Bijlage C De respondenten

### C.1 Werkgevers

Centraal in het onderzoek onder de werkgevers staan de beelden en ervaringen van en met kandidaten en/of werknemers van niet-westerse herkomst. Het is daarom zaak werkgevers te selecteren die ook daadwerkelijk ervaring met deze groep hebben. Dit uitgangspunt leidde tot de keuze voor personeelsselecteurs van bedrijven/organisaties met een omvang van 20 werknemers of meer. Van bedrijven van deze grootte is de kans dat zij ervaring hebben met werknemers van niet-westerse herkomst voldoende aanwezig (vgl. Kruisbergen en Veld 2002). Bedrijven met minder dan twintig werknemers vielen daarom aanvankelijk buiten het onderzoek. Achteraf bleken toch drie geselecteerde bedrijven uit minder dan 20 werknemers te bestaan. Omdat deze bedrijven wel ervaring hadden met personeel en/of werkzoekenden van niet-westerse herkomst zijn ook zij bij het onderzoek en de analyse betrokken. De geselecteerde bedrijven en organisaties behoren tot de sectoren zorg, horeca, financiële dienstverlening, detailhandel, gemeenten, bouw en industrie. Ook is er een categorie 'overige' sectoren. Tot deze laatste categorie behoort onder meer een vervoersbedrijf, een beveiligingsbedrijf en een onderwijsinstelling.

Tabel C1 Werkgevers naar sector

sector	interviews	respondenten
bouw en industrie	11	12
detailhandel	10	10
financiële dienstverlening	11	11
gemeentelijke overheid	9	10
horeca	7	8
zorg	12	12
overig	11	12
<i>totaal</i>	<i>71</i>	<i>75</i>

Binnen bedrijven of organisaties is gezocht naar personen die een directe rol hebben in de werving en selectie van personeel én zicht hebben op de praktijk op de werkvloer. We hebben ons daarom vooral gericht op het zogenoemde middenmanagement. Het gaat dan om functies als afdelingshoofd, afdelingsmanager, personeelschef, teammanager, filiaalmanager. In de (zeer) grote bedrijven, waar functies sterker zijn gedifferentieerd, spraken we echter veelal met personen die alleen een rol hadden in de werving en selectie van personeel. Soms ook is gekozen voor een duo-interview met mensen van verschillende functies binnen het bedrijf of de organisatie.

In totaal zijn er 71 interviews met 75 werkgevers gehouden (tabel C1). Deze zijn redelijk verdeeld over de verschillende sectoren. In de sector horeca, en aanvankelijk ook de detailhandel, verliep het werven van respondenten moeizaam. In beide sectoren werd vaker dan in de andere sectoren



opgemerkt dat men geen tijd had, of geen tijd aan het onderzoek wilde besteden. Ook kwam het voor dat men toestemming nodig had van het hoofdkantoor en deze toestemming vervolgens niet kreeg. Uiteindelijk is het gelukt een evenredig aantal respondenten uit de detailhandel te betrekken. De horeca is enigszins achtergebleven met zeven interviews onder acht respondenten.

Bij de selectie van de respondenten streefden we naar spreiding in bedrijven naar sector en omvang, uit zowel grote als kleine gemeenten in de Randstad en variërend naar aandeel niet-westerse migranten in het personeelsbestand. Dit laatste was bij ons vooraf niet bekend. Om hierin toch enige variatie te kunnen bereiken maakten we gebruik van de sneeuwbalmethode. In deze methode wordt aan respondenten gevraagd of zij personen (in dit geval: werkgevers) kennen met bepaalde kenmerken, (afhankelijk van de samenstelling van de onderzoeksgroep tot dan toe). Kent men personen met deze kenmerken dan worden deze voor een interview benaderd. En ook deze respondenten wordt vervolgens gevraagd om nieuwe contactpersonen met kenmerken die op dat moment in de onderzoeksgroep zijn ondervertegenwoordigd. Naast de sneeuwbalmethode van selectie zijn via internet gericht adresgegevens verzameld van bedrijven en organisaties. Deze bedrijven en organisaties zijn vervolgens, zonder verdere tussenkomst van of verwijzing door een contactpersoon, benaderd.

Tabel C2 geeft de uiteindelijke verdeling naar grootteklasse weer. Grotere bedrijven en organisaties bleken vaker bereid deel te nemen aan het onderzoek. We zien dan ook een oververtegenwoordiging van de grotere ondernemingen.

Tabel C2 Werkgevers naar omvang bedrijf / organisatie (excl. gemeenten)

1- 20	3
20-100	6
100-250	6
250-500	3
500-1000	8
1000-2000	6
2000-10.000	10
≥10.000	15
geen informatie over omvang	9

De respondenten zijn benaderd via de telefoon, soms voorafgegaan door een brief. De onderzoekers hebben de respondenten op een door hen aangewezen locatie bezocht. De respondenten is vooraf verteld dat de gegevens anoniem zouden worden verwerkt.

## C.2 Intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt

Tussen de werkgever en de werkzoekenden zijn verschillende intermediaire organisaties werkzaam. Het UWV biedt bemiddeling aan werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden. De UWVWERKbedrijven zijn het directe aanspreekpunt voor de cliënten van het UWV. Hier fungeren de zogenoemde werkcoaches als contactpersoon voor de werkzoekende. Zij ondersteunen en adviseren de cliënt bij het zoeken naar een baan. Daarnaast sluit het UWV contracten af met re-integratiebureaus voor de bemiddeling van uitkeringsgerechtigden richting werk.

Binnen de commerciële markt bevinden zich uitzendbureaus, detacheringbureaus en personeelsbemiddelingsbureaus en op het internet de vacaturebanken en carrièresites die met bemiddelen hun brood verdienen. We hebben er voor dit onderzoek voor gekozen het UWV WERKbedrijf, re-integratiebureaus, uitzendbureaus en andere personeelsbemiddelingsbureaus te selecteren. Het UWV WERKbedrijf en de door hen gecontracteerde re-integratiebureaus hebben veel ervaring met langdurig werklozen en uitkeringsgerechtigden waaronder zich veel niet-westerse migranten bevinden. De uitzend- en personeelsbemiddelingsbureaus zijn voor ons interessant omdat zij voor niet-westerse migranten vaak een eerste stap zijn in het zoeken naar werk. Door de commerciële kijk van deze bureaus op de arbeidsmarkt kunnen zij ons bovendien, naar verwachting, een goed inzicht geven in de mogelijkheden en belemmeringen die er op de arbeidsmarkt bestaan voor migranten van niet-westerse herkomst.

Tabel C3 Intermediaire organisaties naar type

type organisatie	interviews	respondenten
uwvwerkbedrijven	7	10
uitzendbureaus / personeelsbemiddelingsbureaus	10	11
re-integratiebureaus	10	10
<i>totaal</i>	<i>27</i>	<i>31</i>

Bij de intermediaire organisaties hebben we personen met verschillende typen functies gesproken variërend van directeur naar manager tot intercedent, werkcoach, consultant of recruiter. Er zijn in totaal 27 gesprekken gevoerd met 31 personen. In tabel C3 staan deze uitgesplitst naar type organisatie.

Vooraf is alle respondenten, werkgevers zowel als intermediairs, verteld dat het onderzoek gaat over de situatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. De term ‘discriminatie’ is in eerste instantie vermeden. Dit in de eerste plaats omdat deze term de interviews inhoudelijk te veel zou kunnen sturen. Respondenten kunnen geneigd zijn in hun antwoorden te veel te focussen op de relevantie voor het onderwerp (discriminatie), ten koste van andere informatie die voor het onderzoek interessant kan zijn. De term zou respondenten bovendien kunnen afhouden van deelname aan het onderzoek, vanwege de beladenheid van de term en/of omdat men van mening is dat het onderzoek niet op hen van toepassing is.

In het onderzoek is niet expliciet gezocht naar werkgevers of intermediairs van niet-westerse herkomst, noch zijn niet-westerse migranten bewust buiten de onderzoeksgroep gelaten. Achteraf bleken enkele van de respondenten zelf van niet-westerse herkomst. Deze aantallen zijn echter te gering om uitspraken te doen over verschillen tussen personeelsselecteurs van niet-westerse en van autochtoon Nederlandse herkomst.

## *Bijlage D Onderzoeksverantwoording bij hoofdstuk 3*

### *D.1 Afstemming van de interview(er)s*

De interviews zijn afgenomen door vier onderzoekers van het SCP. Zij maakten hierbij gebruik van een open vragenlijst, vergezeld van een handleiding. Deze handleiding bevat (onder meer) de omschrijvingen van de onderwerpen, de afbakening van onderwerpaspecten (wat behoort nog wel en wat niet meer tot het onderwerp), het gewenste niveau van detaillering en andere instructies voor de interviewer. Een open interview met handleiding biedt ruimte voor vrije antwoordkeuzen, terwijl de interviewer de regie houdt en zelf ook (via instructies in de handleiding) (be)geleid wordt in de richting die voor het onderzoek gewenst is (zie ook Heldens en Reyssoo, 2005). In onderzoek waar meerdere interviewers worden ingezet is dit een goede manier om te voorkomen dat de verschillende gesprekken te veel uiteen lopen, bijvoorbeeld wat betreft het detailleringniveau van de antwoorden en/of de punten in het interview waarop moet worden doorgevraagd. Bij de start van het onderzoek hebben alle interviewers ten minste eenmaal met elk van de andere interviewers een interview afgenomen. Zo hebben de onderzoekers hun gespreksstijl op elkaar kunnen aanpassen. Ook kwamen de interviewers/onderzoekers regelmatig bijeen om de gesprekken zowel inhoudelijk als procesmatig te evalueren.

### *D.2 Keuze van de onderzoeksmethode*

Gezien de aard van de onderwerpen - namelijk: opvattingen, beelden, ervaringen - is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode door middel van open interviews. In tegenstelling tot bijvoorbeeld een gestructureerde vragenlijst, biedt het open interview ruimschoots de mogelijkheid nieuwe, onverwachte informatie op te doen. Omdat we mede op zoek zijn naar nieuwe, tot nu toe ongemeten kenmerken en factoren, is deze mogelijkheid van belang. Bovendien verwachten we dat respondenten in een individueel gesprek opener zullen spreken over hun beelden van en opvattingen over niet-westerse migranten dan in een groep.

De keuze voor het open interview betekent dat we voor onze onderzoeksresultaten afhankelijk zijn van wat de respondenten ons vertellen. Dit roept de vraag op in hoeverre respondenten geneigd zijn zich beter voor te doen, bijvoorbeeld als het gaat om hun opvattingen over niet-westerse migranten. Met andere woorden: raken de gegevens niet te veel beïnvloed door sociaal wenselijke antwoorden? Hoewel sociaal wenselijkheid moeilijk volledig is uit te sluiten is in de interviews op verschillende manieren rekening gehouden met dit fenomeen. Ten eerste is de respondenten vooraf duidelijk gemaakt dat de interviews anoniem worden verwerkt. Ten tweede zijn op verschillende manieren, vaak indirect en op verschillende momenten in het interview, vragen gesteld over de onderwerpen van onderzoek. Zo vroegen we de respondenten wat volgens hen de reden is van de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt, is hen gevraagd een voorkeursvolgorde te geven van verschillende groepen niet-westerse migranten en hier op te reflecteren, is hen gevraagd of zij mogelijk meer niet-westerse migranten in dienst zouden willen hebben en zo ja/nee wat hiervan de reden is. Op elk van deze (en andere) vragen konden beelden en opvattingen over niet-westerse migranten naar voren komen, zonder de respondent hier expliciet naar te vragen. Om te voorkomen dat de respondent in (veilige) algemeenheden bleef steken, is de respondent bovendien gevraagd uitspraken zo mogelijk te voorzien van concrete voorbeelden. Doorvragen was in het algemeen een belangrijke techniek om zo goed mogelijk tot de kern van het onderzoeksonderwerp door te dringen.

### *D.3 Uitgangspunten bij de selectie van respondenten*

Doel van het onderzoek is het verschaffen van inzicht in factoren die er toe bijdragen dat personeelsselecteurs vaker voor een autochtone Nederlander kiezen dan voor een sollicitant van niet-westerse herkomst. We gaan hiertoe op zoek naar beelden en ervaringen die personeelsselecteurs hebben van en met sollicitanten en werknemers van niet-westerse herkomst. Deze beelden en ervaringen zullen niet eenvormig zijn. Zo hebben werkgevers die veel migranten in hun werknemersbestand hebben mogelijk andere beelden van niet-westerse migranten dan werkgevers met weinig niet-westerse migranten onder het personeel. Ook is het denkbaar dat een bedrijf met 20 werknemers anders denkt over het in dienst nemen van niet-westerse migranten dan bedrijven met 2000 werknemers. Al deze ervaringen en beelden zijn even geldig. We gaan dan ook niet op zoek naar een ‘gemiddeld beeld’, of een ‘gemiddelde ervaring’ ten aanzien van niet-westerse migranten, maar naar de verscheidenheid in deze beelden en ervaringen. Kwalitatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van inzicht in de verscheidenheid van meningen en motivaties die zich voordoen in een afgebakende onderzoekspopulatie. Resultaten zijn kwalitatief representatief als de onderzoeksgroep zodanig is samengesteld dat alle relevante variaties in meningen, gevoelens en motivaties de mogelijkheid krijgen zich te manifesteren binnen de steekproef in het onderzoek (zie o.m. Remmers en Groenland, 2006; Jansen, 2005; Maso en Smaling, 1998). Wanneer dit is bereikt noemen we de steekproef inhoudelijk representatief. Voor ons onderzoek betekent dit dat we bij de keuze van de respondenten rekening houden met factoren waarvan we weten of verwachten dat zij van invloed zijn op beelden van en ervaringen met personeel en werkzoekenden van niet-westerse herkomst, zoals de locatie van een onderneming of organisatie (stad/platteland), de omvang van een bedrijf/organisatie, de sector en het aandeel migranten dat reeds in een bedrijf of organisatie werkzaam is. Een ideale onderzoeksgroep bevat een zo groot mogelijke variatie binnen deze kenmerken. Maar niet alleen methodische, ook praktische overwegingen spelen een rol bij de selectie van de respondenten. Een belangrijke beperkende factor is de tijd waarbinnen het onderzoek moet worden afgerond. Voor dit onderzoek moest een groot aantal face-to-face interviews worden gehouden waarbij de onderzoeker naar de werkgever toegang. Dit is een tijdsintensieve onderneming. Om dit onderzoeksonderdeel praktisch uitvoerbaar te houden kozen we ervoor personeelsselecteurs te selecteren van bedrijven en organisaties die zich grotendeels binnen de Randstad bevinden.

### *D.4 Vooronderzoek: groepsgesprek*

Voorafgaande aan de interviews is een groepsgesprek georganiseerd met personeelsselecteurs uit verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. Doel was een eerste indruk te krijgen van beelden van en ervaringen met sollicitanten en personeel van niet-westerse herkomst. Aan de bijeenkomst hebben vijf personeelsselecteurs deelgenomen uit de sectoren gemeentelijke overheid, financiële dienstverlening, horeca en detailhandel. De contacten uit dit vooronderzoek zijn gebruikt voor de start van een sneeuwbalmethode van selectie. Ook kon in het groepsgesprek de neiging tot sociaal wenselijkheid in de antwoorden gepeild worden. De vier interviewers/onderzoekers waren bij het gesprek aanwezig.

### *D.5 Overwegingen betreffende het aantal interviews (saturatie)*

In kwalitatief onderzoek bepaalt het zogenoemde saturatiepunt het aantal af te nemen interviews. Men gaat net zo lang door met interviewen totdat het moment is bereikt dat er geen nieuwe, voor het onderzoek relevante, informatie naar boven komt. In onderzoek waarin geld en tijd belangrijke (beperkende) factoren zijn is dit helaas een lastig te hanteren criterium. Op basis van ervaring is vooraf geschat dat circa 75 gesprekken met werkgevers en 30 gesprekken met vertegenwoordigers van

intermediaire organisaties voldoende zouden zijn. Om het saturatiepunt te peilen is de inhoudelijke voortgang van de interviews voortdurend gemonitord. Het saturatiepunt bleek al eerder dan de geschatte aantallen bereikt. Omdat echter de sectoren detailhandel en horeca enige tijd achterbleven, is doorgegaan met werven en interviewen tot ook deze sectoren voldoende vertegenwoordigd waren. Uiteindelijk is zo een aantal van 71 werkgevers en 27 intermediaire organisaties bereikt.

#### *D.6 Wijze van registratie en analyse*

De interviews zijn opgenomen met een voicerecorder. Tegelijkertijd maakte de onderzoeker aantekeningen bij het gesprek. Dit bood de mogelijkheid tijdens het interview op uitspraken van de respondent terug te komen. De interviews zijn woordelijk uitgewerkt door een daarin gespecialiseerd bureau. De analyse vond plaats met behulp van Atlas.ti, een softwareprogramma voor kwalitatieve analyse. De analyse bestond uit verschillende stappen. Allereerst zijn de interviews zorgvuldig één voor één doorgelezen en opgedeeld in verschillende tekstfragmenten. De tekstfragmenten zijn voorzien van een code; een soort kernachtige beschrijving of interpretatie van het tekstfragment. Vervolgens zijn de voor het onderzoek relevante codes met elkaar vergeleken en geordend in thema's en categorieën, die tezamen de beelden, opvattingen en ervaringen van de respondenten beschrijven. Dit deel van de analyse is uitgevoerd door één onderzoeker. Wel heeft elk van de bij het onderzoek betrokken onderzoekers/interviewers tussentijdse (analytische) memo's geschreven en is aan hen de codelijst en tussentijdse rapportages voorgelegd. Besproken is in welke mate de memo's, codelijst en rapportages overeenkwamen met de observaties van de andere betrokken onderzoekers.

## *Bijlage E Klachten over ervaren discriminatie*

### *E.1 Beschikbare gegevens*

Mensen die een situatie als discriminerend ervaren, kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau (ADB) of meldpunt. Een andere mogelijkheid is om de Commissie gelijke behandeling (CGB) te verzoeken een juridisch oordeel uit te spreken over de situatie. Ook kan een klacht worden ingediend bij andere instanties, zoals bij vertrouwenspersonen, de werkgever of de onderwijsinstelling. Daarnaast kan men aangifte doen bij de politie of naar de rechter stappen. Over de klachten die niet bij de ADB's of de CGB terechtkomen, is maar heel weinig informatie beschikbaar. De weinige informatie die beschikbaar is, wordt hierna kort besproken.

#### *Beschikbare gegevens over aangiften bij de politie*

Sinds januari 2008 worden aangiften die een discriminatoire achtergrond hebben door de politie apart geregistreerd. Uit het eerste jaarverslag Criminaliteitsbeeld discriminatie blijkt dat 17% (382 van de 2240) de geregistreerde discriminatiegevallen zich afspeelden op de werkvloer van het 'slachtoffer'. In 7% van de gevallen was de 'dader' iemand van het werk. Deze gevallen zijn niet uitgesplitst naar discriminatiegrond; wel blijkt dat meer dan de helft van alle geregistreerde discriminatiegevallen betrekking hadden op de gronden ras, nationaliteit of godsdienst (Tas en De Wit 2009). Meer gegevens over deze aangiften zijn niet beschikbaar.

#### *Van de CGB naar de rechter*

Een zaak die is beoordeeld door de CGB kan vervolgens aan de rechter worden voorgelegd voor een bindende uitspraak. In de rechtszaken die zijn geregistreerd op de site [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl) zijn vier van dergelijke zaken in de periode 2004-2008 te vinden: Rechtbank Leeuwarden 5 januari 2005, parketnr. 160934/VZ VERZ 04-815, en Rechtbank Utrecht, 5 november 2008, 547651/UC EXPL 07-15377, en Rechtbank Rotterdam, 6 augustus 2008, 289300/ HA ZA 07-1924, en Rechtbank 's-Hertogenbosch, 167284/HA ZA 07-2252.

#### *De strafrechter*

Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het openbaar ministerie (OM) brengt jaarlijks een rapportage uit over de instroom en afdoening van discriminatiezaken bij en door het OM. In de periode 2004-2008 kwamen er bij de parketten gemiddeld per jaar acht discriminatiefeiten binnen die hadden plaatsgevonden op het werk, ongeveer 4% van het totaal aantal discriminatiezaken. Het ging hierbij vrijwel uitsluitend om discriminatie op grond van ras of godsdienst (LECD 2006-2008). Van de meeste van deze zaken is niet bekend hoe deze zijn afgedaan.

### *Beschikbare registratiegegevens ADB's*

Het merendeel van de klachten die ingediend werden bij lokale en regionale antidiscriminatiebureaus en meldpunten verspreid over het land kon in de analyses worden meegenomen. De beschikbaarheid van de gegevens werd bepaald door twee factoren. Allereerst waren er enkele – veelal kleine, lokale – ADB's die niet voor alle jaren gegevens konden aanleveren over het aantal klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. Ten tweede waren er enkele – eveneens kleine – bureaus die hun gegevens niet in een database konden aanleveren, maar alleen als rechte tellingen. Deze laatste zijn niet bruikbaar voor onze analyse, omdat er geen kruisverbanden mee geanalyseerd kunnen worden, bijvoorbeeld de uitsplitsing van klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt naar etniciteit of discriminatiegrond.

In hoofdstuk 4 wordt in paragraaf 4.3.1 een overzicht gegeven van alle klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, ongeacht de etniciteit van de klachtindiener. Hiervoor konden de gegevens van nagenoeg alle ADB's gebruikt worden. Voor de jaren 2005, 2007 en 2008 leverden alle ADB's gegevens aan. In 2004 konden de ADB's in Heerlen en Sittard geen gegevens aanleveren. Het jaarlijkse aantal klachten dat bij deze bureaus wordt ingediend is gering. (Ter vergelijking: in 2003 werden er bij de ADB's in Heerlen en Sittard samen slechts acht klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend. In 2006 konden het ADB in Assen en Limburg-Zuid – een samenvoeging van de bureaus in Maastricht, Heerlen en Sittard – geen gegevens aanleveren). In 2005 werden bij het ADB in Assen slechts zeven klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend en bij het ADB in Limburg-Zuid 30 klachten.

Om een selectie te kunnen maken van klachten over arbeidsmarktdiscriminatie die werden ingediend door niet-westerse migranten waren databasegegevens nodig om een kruisverband tussen maatschappelijk terrein (arbeidsmarkt) en etniciteit van de klachtindiener te kunnen maken. In deze analyses, die besproken worden in paragraaf 4.3.1, konden dus alleen klachten van ADB's worden meegenomen die databasegegevens beschikbaar stelden. Meer dan twee derde van alle ADB's leverde databasegegevens aan, en dit aantal nam in de opeenvolgende jaren toe. Voor de periode 2004-2006 waren databasegegevens beschikbaar voor 89% van alle klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. In 2007 en 2008 konden nagenoeg alle klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt geanalyseerd worden, respectievelijk 99% en 98% van alle klachten.

#### *E.2 Kwaliteitscontrole registratiegegevens ADB's*

De gegevens die door de ADB's zijn verstrekt, zijn na diverse kwaliteitscontroles aan elkaar gekoppeld. Bij de kwaliteitscontrole is onder andere gelet op mogelijke registratiefouten met betrekking tot het jaartal van registratie en de registratiebron.

In deze Discriminatiemonitor zijn alleen gegevens opgenomen over klachten en meldingen die bij ADB's werden ingediend. Sommige ADB's registreren in hun database ook incidenten waarover de



media berichten en incidenten die door andere organisaties worden geregistreerd. Dit laatste betreft vooral meldingen van graffiti, die daarmee buiten deze Discriminatiemonitor vallen. Controle van de gegevens bracht naar voren dat met name klachten over discriminatie in personeelsadvertenties soms verkeerd geregistreerd werden: zij werden ten onrechte geregistreerd als incidenten waarover media berichten en niet als ingediende klachten en meldingen. Deze onvolkomenheden in de registratie werden gecorrigeerd.

Om mogelijke dubbeltellingen te voorkomen is vervolgens aandacht besteed aan klachten die door een ADB aan een ander ADB werden doorverwezen, bijvoorbeeld omdat het incident in een werkgebied van een ander ADB plaatsvond. Het aantal doorverwijzingen was zeer gering en dergelijke dubbeltellingen zijn verwijderd.

Ten slotte zijn we nagegaan of onvolledige gegevens aangevuld konden worden op basis van beschikbare data. Indien bij een klacht de discriminatiegrond, het maatschappelijke terrein (waaronder arbeidsmarkt) waarop de klacht betrekking heeft en/of de aard van de klacht onbekend was, is getracht om op basis van de beschikbare gegevens de registratie te verbeteren. Pas nadat deze kwaliteitscontroles zijn verricht, is er voor deze monitor een selectie gemaakt van de klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van godsdienst, nationaliteit en afkomst/kleur of ras.

### *E.3 Registratiegegevens ADB's: verschillen per regio*

Er bestaan grote verschillen in het aantal ingediende klachten per regio. Bij de interpretatie van dergelijke regionale verschillen dient men echter rekening te houden met een aantal kanttekeningen. Ten eerste bestaat er (nog) geen landelijk dekkend netwerk van ADB's en meldpunten. Sommige ADB's hebben of hadden een lokaal werkgebied, terwijl andere bureaus een grotere regio tot hun werkgebied rekenen. De mate waarin een bureau een groot werkgebied daadwerkelijk kan bestrijken, is onder meer afhankelijk van de formatieomvang en naamsbekendheid van het bureau. In 2005 omvatte het totale werkgebied van de lokale en regionale ADB's ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking.

Verschillen in absolute aantallen klachten tussen bureaus en meldpunten zijn deels het gevolg van de omvang van het lokale of regionale werkgebied en de omvang van de bevolking van niet-westerse migranten. Ook andere factoren kunnen echter een rol spelen, zoals de naamsbekendheid, het netwerk en specifieke publiekscampagnes van een ADB's. De grotere bureaus hebben over het algemeen meer middelen, zoals voorlichting, training en campagnes, om in hun regio de bewustwording rond discriminatie te vergroten.

In 2004 waren er verspreid over Nederland 35 ADB's. In 2005 werd het ADB in Emmen opgericht en werden de ADB's in Maastricht, Heerlen en Sittard samengevoegd, waardoor er in 2005 in totaal 34 ADB's werkzaam waren. In 2006 werd het ADB in Tilburg samengevoegd met het ADB West-Brabant,

en in de herfst van 2006 werd het ADB in Assen gesloten. In 2007 en met name in 2008 werd het werkgebied van diverse ADB's uitgebreid.

Zoals weergegeven in tabel E.1 is iets meer dan de helft van alle klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend bij de (regionale) bureaus in de vier grootste steden. Bij klachten over ervaren discriminatie op grond van godsdienst is de oververtegenwoordiging van de grote steden nog sterker, met 63% van de ingediende klachten.

Tabel E1 Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, naar regio, 2004-2008

	totaal aantal klachten	discriminatie op grond van ras	discriminatie op grond van godsdienst	discriminatie op grond van nationaliteit
aantal klachten in de vier grote steden	1183 (58%)	947 (58%)	206 (63%)	33 (43%)
aantal klachten buiten de vier grote steden	845 (42%)	696 (42%)	119 (37%)	43 (57%)
totaal	2028 (100%)	1643 (100%)	325 (100%)	76 (100%)

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

#### E.4 Aanvullende tabellen klachten over arbeidsmarktdiscriminatie ingediend bij antidiscriminatiebureaus

Tabel E.2 Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras (en afkomst of huidskleur), naar arbeidsmarktdomein en geslacht, 2004-2008

	man	%	vrouw	%
werving en selectie	143	18	95	21
werkvloer	360	46	189	42
arbeidsbemiddeling	41	5	21	5
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	53	7	40	9
promotie/doorstroom	41	5	22	5
uitstroom/ontslagdreiging	109	14	60	13
overig/onbekend	37	5	18	4
totaal <sup>a</sup>	784	100	445	100

a Bij 414 klachten is het geslacht van de klachtindiener niet bekend.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Tabel E.3 Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van godsdienst, naar arbeidsmarktdomein en geslacht, 2004-2008

	man	%	vrouw	%
werving en selectie	12	18	105	56
werkvloer	26	40	39	21
arbeidsbemiddeling	2	3	10	5
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	10	15	9	5
promotie/doorstroom	0	0	4	2
uitstroom/ontslagdreiging	12	18	16	9
overig/onbekend	3	5	4	2
totaal <sup>a</sup>	65	100	187	100

a Bij 73 klachten is het geslacht van de klachtindiener niet bekend.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten