



Percepties van discriminatie en diversiteit op het werk binnen het Amsterdam Public Health research institute

Manou Anselma · Teatske Altenburg · Ehsan Motazedī · Jeanine Suurmond · Mai Chinapaw

Geaccepteerd op: 6 oktober 2023 / Published online: 13 november 2023
© The Author(s) 2023

Samenvatting

Inleiding Het doel van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in ervaringen met en percepties over discriminatie en diversiteit binnen het Amsterdam Public Health (APH) research institute in 2021/2022, en verbeterpunten te identificeren voor het creëren van een gelijkwaardig en inclusief onderzoeksinstituut.

Methode Van de 1.654 APH-leden vulden er 283 een vragenlijst in. Daarnaast zijn met acht leden (groeps)interviews gehouden.

Resultaten Ongeveer de helft van de respondenten van de vragenlijst had ooit discriminatie ervaren (51%), de meesten op basis van de hiërarchische positie (22%) of gender (17%). Het merendeel van de respondenten toonde belangstelling voor het creëren van meer bewustzijn en het verbeteren van vaardigheden met betrekking tot diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld door vrijwillige training (66%) en verankering van beleid gericht op diversiteit en inclusie (73%). Uit de open antwoorden bleek dat sommige respondenten meer aandacht wilden voor diversiteit en inclusie binnen hun afdeling, terwijl anderen dit onnodig vonden.

Conclusie Dit verkennende onderzoek laat zien dat ervaringen met discriminatie niet ongewoon zijn, met name met betrekking tot gender en hiërarchische positie, en dat een deel van de APH-leden vindt dat meer

diversiteit en inclusie een meerwaarde voor het instituut zou zijn. Om dit mogelijk te maken zijn duurzame beleidsmaatregelen en acties nodig, die worden geïmplementeerd en geëvalueerd met (financiële) steun van het hoger management.

Trefwoorden discriminatie · diversiteit · universiteit · onderzoeksinstituut

Perceptions of discrimination and diversity at work within the Amsterdam Public Health research institute

Abstract

Background The aim of this study was to get insight in experiences with and perceptions of discrimination and diversity within the Amsterdam Public Health (APH) research institute, and identify areas for improvement to create a more equitable and inclusive research institute.

Method A survey was completed by 283 of the 1,654 APH members. Additionally, in depth (group) interviews were conducted with eight members.

Results About half of the survey respondents had ever experienced discrimination (51%), most on the basis of hierarchical position (22%) or gender (17%). Most respondents showed interest in creating more awareness and improving skills related to diversity and inclusion, for example through voluntary training (66%) and embedding policies focused on diversity and inclusion (73%). The open-ended responses revealed that some respondents wanted more attention to diversity and inclusion within the department, while others felt it was unnecessary.

Conclusion This exploratory study shows that experiences with discrimination are common, especially related to gender and hierarchical position, and that some APH members think that efforts for diversity and

Digitaal aanvullende content De online versie van dit artikel (<https://doi.org/10.1007/s12508-023-00415-9>) bevat aanvullend materiaal, toegankelijk voor daartoe geautoriseerde gebruikers.

M. Anselma · T. Altenburg · E. Motazedī · J. Suurmond · M. Chinapaw (✉)
Department of Public and Occupational Health, Amsterdam Public Health research institute, Amsterdam UMC, Amsterdam, Nederland
m.chinapaw@amsterdamumc.nl



inclusion can be worthwhile for the institute. To make this possible, sustainable policies and actions are needed that should be implemented and monitored with (financial) support from senior management.

Keywords Discrimination · Diversity · Academia · Research institute

Inleiding

Verschillende Nederlandse wetenschappers hebben geschreven over de ontkenning van racisme in Nederland: de ‘witte onschuld’ [1, 2]. Dankzij Black Lives Matter en de discussies en initiatieven die deze beweging op gang heeft gebracht, is er gaandeweg het besef ontstaan dat racisme in vele vormen bestaat en dat het tijd is voor verandering [3]. De academische wereld is een van de sectoren waar veel werk te verzetten is, vanwege gebrek aan onderzoek naar institutionele racistische structuren en de ervaringen van werknemers [4, 5].

In 2016 heeft de Commissie Diversiteit van de Universiteit van Amsterdam verkennend onderzoek gedaan naar diversiteit onder studenten en medewerkers [5]. Dit mixed-methods-onderzoek bracht ervaringen met uitsluiting en discriminatie naar boven en de wens voor meer diversiteit en gelijke behandeling. Ook wensten de deelnemers meer diversiteit in curricula, denkscholen en gebruikte literatuur. De Commissie Diversiteit heeft verschillende aanbevelingen geformuleerd, zoals ‘Diversiteit binnen sollicitatieprocedures’ en ‘Gebruik vrijwillige “curricula-scans”’, die tot nu toe nauwelijks zijn opgevolgd [6]. Studenten en medewerkers van kleur van verschillende universiteiten gaven aan dat ze op verschillende manieren racisme ervaarden [5–9], bijvoorbeeld in de vorm van een discriminerend discours binnen de instelling en stereotype aannamen, zoals lagere verwachtingen van medewerkers en studenten van kleur [5].

Het huidige onderzoek heeft tot doel meer inzicht te verkrijgen in de diversiteit van werknemers die zijn aangesloten bij het Amsterdam Public Health research institute (APH) en hun ervaringen met discriminatie, om uiteindelijk een inclusief klimaat binnen APH te bevorderen. APH omvat negen onderzoeksprogramma’s met onderzoekers vanuit het Amsterdam UMC, de VU en de UvA.

Om volledig te begrijpen wat diversiteit inhoudt, hoe deze zich al dan niet manifesteert en hoe deze zich verhoudt tot inclusie, helpt het om rekening te houden met de verschillende sociale identiteiten die een persoon kan hebben [10–14]. Dit onderzoek hanteert daarom het intersectionaliteitsperspectief. Dit houdt in dat we in de analyse rekening houden met verschillende sociale identiteiten van een persoon en waar mogelijk met kruisingen van deze identiteiten. Heeft een vrouwelijke junior onderzoeker van kleur bijvoorbeeld meer ervaringen met racisme dan een mannelijke junior onderzoeker van kleur?

Methode

We hebben gekozen voor een verklarend sequentieel mixed-methods-ontwerp, waarin met een vragenlijst inzicht wordt verkregen in de diversiteit van medewerkers en hun opvattingen. Vervolgens hebben we via interviews met een aantal medewerkers gepoogd om de verkregen resultaten beter te begrijpen.

Alle respondenten gaven toestemming voor deelname en gebruik van hun gegevens. De Medisch Ethische Commissie van het VU Medisch Centrum heeft het onderzoeksprotocol goedgekeurd (2021.0522 en 2022.0089).

Onderzoeksopzet en deelnemers

Begin december 2021 ontvingen alle leden van APH van het APH-secretariaat per e-mail een uitnodiging om deel te nemen aan de vragenlijst ($n = 1.645$). Na twee en zes weken werd een herinneringsmail gestuurd. De uitnodiging voor de (groeps)interviews werd verstuurd via de APH-nieuwsbrief. De interviews vonden plaats tussen juni en augustus 2022. Deelname was mogelijk in het Engels of Nederlands.

Vragenlijst

De vragenlijst is gebaseerd op de vragenlijst die is ontwikkeld door Slootman et al. in het eerdergenoemde onderzoek onder medewerkers van de Universiteit van Amsterdam [15]. De vragenlijst bestond uit vijf delen: A) persoonsgegevens, B) thema 1: gevoel van erbij horen en geïnccludeerd worden, C) thema 2: houding ten opzichte van D&I, D) thema 3: houding tegenover de rol van de afdeling, E) functie. Onderdelen B, C en D bevatten verschillende stellingen, met de mogelijkheid om antwoorden toe te lichten. Waar nodig zijn kleine aanpassingen gedaan in de originele vragenlijst om vragen en antwoordopties aan te laten aansluiten bij APH.

Analyse

Om de privacy te waarborgen hebben we groepen kleiner dan $n = 5$ opnieuw gecategoriseerd op basis van de meest voorkomende categorieën.

Bij onderdelen A en E, waarin achtergrondkenmerken van respondenten werden uitgevraagd, is beschrijvende statistiek toegepast. Hierbij hebben we waar mogelijk verschillende kruisingen gemaakt, bijvoorbeeld de ervaren discriminatie van vrouwen die homoseksueel zijn. Onze analyse van de stellingen bestond uit twee fasen:

1. Voor het identificeren van onderliggende factoren binnen de thema’s pasten we een *exploratieve factoranalyse* (EFA) toe. De *goodness-of-fit* van het door EFA verkregen factormodel werd met behulp van *confirmatieve factor analyse* (CFA) vastgesteld.

2. Voor het analyseren van associaties tussen demografische variabelen en onderliggende factoren pasten we *structural equation modeling* (SEM) toe. Alle analyses zijn uitgevoerd met R, versie 4.1.2 [16].

De open antwoorden zijn in zes stappen gecodeerd met behulp van de *framework-methode* [17]: 1) kennisgeving met de data, 2) codering, 3) ontwikkelen van een werkend analytisch kader, 4) toepassen van het analytisch kader, 5) in kaart brengen van de data in de *framework-matrix*, 6) interpreteren van de data. Voor de interpretatie hebben we verschillende *framework-matrices* gemaakt voor de verschillende thema's. Stap 1 en 2 zijn door twee onderzoekers gedaan (MA en JS), stappen 3 tot en met 6 zijn door MA gedaan en zijn gecontroleerd door JS.

Interviews

De interviewleidraad is gebaseerd op de interviewleidraad van Belonging@VU, een onderzoek onder studenten van de Vrije Universiteit naar gevoelens van verbondenheid en inclusie [18]. De interviewleidraad bestond uit: 1) de concepten D&I, 2) werken in een diverse of niet-diverse omgeving, 3) ervaringen met discriminatie (zie appendix 1 in de digitaal aanvullende content). De interviews duurden 45 minuten (individueel interview) tot 1,5 uur (groepsinterview). De individuele interviews en een van de groepsinterviews vonden op de werklocatie van de deelnemers plaats, het andere groepsinterview werd vanwege praktische redenen online afgenomen.

Analyse

De interviews zijn opgenomen met een geluidsrecorder, getranscribeerd en samengevat. Vanwege het beperkte aantal deelnemers aan de (groeps)interviews zijn de interviews niet systematisch geanalyseerd, maar zijn enkele illustratieve fragmenten toegevoegd aan de beschrijving van de vragenlijstresultaten.

Resultaten

Van de 1.654 uitgenodigde APH-leden hebben 283 leden de vragenlijst ingevuld (17%). De meesten werkten bij het Amsterdam UMC (69%) en daarbinnen was één onderzoeksafdeling sterk vertegenwoordigd: Public and Occupational Health (28%). De vragenlijst is ingevuld door junior onderzoekers (zonder PhD), medior onderzoekers (postdocs), senior onderzoekers (universitair (hoofd)docenten, hoogleraren) en ondersteunend personeel. De verdeling was redelijk representatief voor APH, met het merendeel junioren (44%), gevolgd door medior (28%) en senior (25%) onderzoekers en ondersteunend personeel (3%). Het grootste deel van de respondenten was vrouw (76%), in Nederland geboren (81%) en niet religieus (71%) (zie tab. 1). Ongeveer een derde van de respondenten

was jonger dan 30 jaar, een derde tussen de 31 en 40 jaar en een derde ouder dan 40 jaar. Ruim 12% van de respondenten had een chronische fysieke en ruim 7% had een chronische mentale functiebeperking, aandoening of ziekte. Er zijn vier interviews gehouden met acht APH-leden: twee groepsinterviews met drie personen en twee individuele interviews. Drie geïnterviewden waren senior onderzoeker en vijf waren junior onderzoeker; één man en zeven vrouwen; twee geïnterviewden hadden een migratieachtergrond.

De factoranalyse resulteerde in drie onderliggende subfactoren binnen thema 1 ('gevoel van erbij ho-

Tabel 1 Beschrijvende eigenschappen

totaal <i>n</i> = 283	%
<i>gender</i>	
vrouw	76,0
man	20,1
anders of ontbreekt*	3,9
<i>leeftijd (jaren)</i>	
30 jaar of jonger	28,6
31–40 jaar	35,3
41–50 jaar	13,8
51–60 jaar	15,5
boven de 60 jaar	6,0
Ontbreekt	0,7
<i>hoogste voltooide opleiding</i>	
geen/basis/middelbaar (beroeps)onderwijs/hoger beroepsonderwijs	1,8
universiteit bachelor/master	47,3
PhD	50,5
anders of ontbreekt*	0,4
<i>positie</i>	
niet-academische staf	3,5
academische staf	75,3
– senior onderzoeker (universitair (hoofd)docenten, hoogleraren)	17,7
– medior onderzoeker (postdocs)	19,8
– junior onderzoeker of onderzoeksassistent	31,1
– anders of ontbreekt	31,5
ontbreekt	21,2
<i>geboorteland</i>	
Europa (exclusief Nederland)	7,8
Nederland	80,9
Buiten Europa	9,5
ontbreekt	1,8
<i>leeftijd van migratie naar Nederland (jaren)</i>	
10 jaar of jonger	30,6
10–20 jaar	12,2
boven de 20 jaar	57,1
<i>religie</i>	
christelijk	12,7
hindoeïstisch	1,8
joods	7,8
geen	71,0
anders	4,2
ontbreekt	2,5

Tabel 1 (Vervolg)

totaal n= 283	%
<i>seksuele oriëntatie</i>	
biseksueel	6,4
heteroseksueel	82,7
homoseksueel	4,9
anders	3,2
ontbreekt	2,8
<i>functiebeperkingen, aandoeningen of ziekten**</i>	
geen	75,3
tijdelijke mentale beperking, aandoening, ziekte of problemen	3,2
chronische mentale beperking, aandoening, ziekte of problemen	7,4
tijdelijke fysieke beperking, aandoening, ziekte of problemen	2,1
chronische fysieke beperking, aandoening, ziekte of problemen	12,4
* De categorie 'anders' was kleiner dan n= 5 en daarom te klein om apart te worden weergegeven	
** Er zijn meerdere antwoorden mogelijk, behalve als 'geen' is aangekruist	

ren en geïncludeerd worden') en thema 2 ('houding ten opzichte van D&I'), en twee subfactoren binnen thema 3 ('houding tegenover de rol van de afdeling') (zie appendix 2 in de digitaal aanvullende content).

Thema 1. Gevoel van erbij horen en geïncludeerd worden

De drie geïdentificeerde subfactoren zijn: 1) ervaren discriminatie, 2) veiligheid en serieus genomen worden en 3) deelnemen aan bijeenkomsten binnen de afdeling.

Van de respondenten had 51% wel eens discriminatie ervaren (zie tab. 2). Respondenten met ouders die buiten Nederland zijn geboren hadden vaker discriminatie ervaren ($\beta = 0,63$ (95%-BI 0,08–1,19)) dan degenen met in Nederland geboren ouders. Ervaren discriminatie op basis van hiërarchische positie (22%) of gender (17%) kwam het meest voor. Uitsluiting op basis van hiërarchische positie werd vaker door junior

Tabel 2 Ervaren met discriminatie

grond van discriminatie/uitsluiting*	%**
geen ervaring mee	51,2
beperking/aandoening/ziekte	2,8
etniciteit	7,1
hiërarchische positie	21,9
huidskleur	5,3
leeftijd	8,5
nationaliteit	4,9
religie	2,5
seks/gender	16,6
seksuele oriëntatie	2,5
sociaaleconomische positie	3,5
andere gronden	4,9
* Er waren meerdere antwoorden mogelijk, behalve als 'geen ervaring mee' is aangekruist	
** Wordt gelezen als bijvoorbeeld: 51,2% van de respondenten heeft geen ervaring met discriminatie/uitsluiting	

onderzoekers (25%) ervaren dan door medior (19%) of senior (22%) onderzoekers. Uitsluiting op basis van hiërarchische positie werd ervaren door 25% van de vrouwen versus 17% van de mannen (zie tab. 3), en onder mensen van verschillende etnische afkomst (zie tab. 4). Discriminatie op basis van gender werd voornamelijk door vrouwen ervaren (21%) en minder door mannen (6%). Discriminatie op basis van huidskleur, etniciteit en nationaliteit werd alleen ervaren door respondenten die zelf of van wie de ouders niet in Nederland waren geboren, met name door vrouwen.

Respondenten die religieus waren (bijvoorbeeld christelijk 53% of 'ander geloof' 89%) rapporteerden vaker ervaringen met discriminatie dan niet-religieuze respondenten (38%). Respondenten die biseksueel (56%) of een 'andere seksuele oriëntatie' (63%) aangaven, rapporteerden vaker ervaringen met discriminatie dan respondenten die aangaven heteroseksueel (42%) of homoseksueel (38%) te zijn. Het ging hierbij vooral om discriminatie op basis van sekse/gender. Voor deze subgroepen waren de aantallen echter te klein voor een verdere opsplitsing.

Met betrekking tot hiërarchische positie legden respondenten een verband tussen de academische cultuur en uitsluitingspraktijken. Een aantal respondenten had het gevoel dat onderzoekers binnen de academische cultuur minder gedreven werden door het onderwerp en meer door de noodzaak om academische doelstellingen te halen, zoals het publiceren van artikelen. Dat kan leiden tot wantrouwen en gevoelens van uitsluiting als gevolg van concurrentie.

'Ik hoor toch ook wel veel mensen die [...] nog niet een bepaalde positie of een bepaalde titel hebben verworven en dat men daarmee het gevoel heeft dat het nog niet goed genoeg is. Dat ze die druk inderdaad ervaren vanuit, nou ja ik denk ook onze cultuur, dat het nog niet goed genoeg is. Dat vind ik af en toe wel schrijnend om te horen.'

Tabel 3 Percentage vrouwen en mannen dat discriminatie/uitsluiting ervaart

grond van discriminatie/uitsluiting*	vrouw (%)**	man (%)
beperking/aandoening/ziekte	3,6	0
etniciteit	8,3	3,7
hiërarchische positie	26,6	16,7
huidskleur	6,8	1,9
leeftijd	7,8	13,0
nationaliteit	6,3	0
religie	2,6	3,7
seks/gender	20,8	5,6
seksuele oriëntatie	1,6	3,7
sociaaleconomische positie	3,6	3,7
andere gronden	5,2	3,7
* Er waren meerdere antwoorden mogelijk		
** Wordt gelezen als bijvoorbeeld: 3,6% van de vrouwen ervaart discriminatie/uitsluiting op basis van beperking/aandoening/ziekte		

Tabel 4 Percentage respondenten geboren in Nederland, Europa en buiten Europa die discriminatie/uitsluiting ervaren

discriminatie/uitsluiting [†]	Nederland** (%)	Europa (%)	buiten Europa (%)
beperking/aandoening/ziekte	2,9	10,5	0
etniciteit	5,7	10,5	26,1
hiërarchische positie	21,4	36,8	34,8
huidskleur	3,8	0	30,4
leeftijd	10,0	10,5	4,3
nationaliteit	1,4	36,8	17,4
religie	2,9	0	4,3
sekse/gender	19,0	26,3	4,3
seksuele oriëntatie	2,4	10,5	0
sociaaleconomische positie	3,3	10,5	4,3
andere gronden	5,2	10,5	4,3

[†] Er waren meerdere antwoorden mogelijk

^{**} Wordt gelezen als bijvoorbeeld: 2,9% van de respondenten die in Nederland zijn geboren, ervaart discriminatie/uitsluiting op basis van beperking/aandoening/ziekte

Respondenten verwachtten dat de academische cultuur niet-inclusief blijft, omdat bijvoorbeeld wervingsprocedures al bepaalde groepen uitsluiten, bijvoorbeeld degenen die geen uitzonderlijk curriculum vitae of een meer introvert karakter hebben. De individualistische academische cultuur bemoeilijkt het streven naar gemeenschappelijke doelen, zoals inclusie. Geïnterviewden voelden weinig connectie met collega's binnen de afdeling en gaven aan dat de druk die de academische setting met zich meebrengt kan resulteren in burn-out of depressie. Voor mensen met een beperking of een minder goede gezondheid is functioneren in de academische setting moeilijker, omdat zij niet 100% konden werken, vanwege problemen met focus, vermoeidheid, sociale contacten of timemanagement, en daar negatief op werden aangekeken.

Vrouwen die te maken hadden met discriminatie op basis van gender voelden zich minder serieus genomen of werden gevraagd andere taken te verrichten, zoals gegevensverzameling, terwijl mannen werd gevraagd codering te doen. Ook werd aangegeven dat mannen vaker werden aangenomen voor postdocposities, terwijl de meerderheid van de gepromoveerden op de afdeling vrouw was. Bij onderzoeksgroepen met voornamelijk mannen, ervaarden respondenten soms een 'haantjescultuur' tijdens vergaderingen, waar zowel mannen als vrouwen zich niet comfortabel bij voelden. Respondenten observeerden dat op hogere posities meer mannen zitten en dat van vrouwen werd verwacht dat ze zich aanpassen aan de heersende mannencultuur. Een aantal vrouwelijke respondenten gaf aan dat ze werden ontmoedigd om op bepaalde functies te solliciteren vanwege hun kinderswens en onduidelijke regels rondom zwangerschapsverlof, en dat leidinggevenden zich niet aan deze regels hielden.

'Ik ben natuurlijk op een mooie positie beland, maar als ik nu terugkijk denk ik ook ik ben daar beland omdat ik mij, euhm, het was denk ik veel, mensen uit minderheidsgroepen zou ik zo zeg-

gen, vrouw in mijn geval, je werkt gewoon drie keer zo hard. Je houdt je mond, je bijt je tong af, je loopt een tandje harder, je vindt een work-around. En het is pas nu, nu ik erop terugkijk, dat ik dat zie, dat ik dat ook gedaan heb, net zoals heel veel vrouwen of mensen uit minderheidsgroepen dat gedaan hebben, om ergens te voldoen aan die onzichtbare norm, om je aan te passen.'

Respondenten die discriminatie op basis van etniciteit of cultuur rapporteerden, ervaarden dat ze anders werden behandeld of ongepaste vragen kregen. Respondenten van verschillende etnische achtergronden merkten op dat witte wetenschappers vaker op hogere posities zitten. Respondenten die geen Nederlands spreken voelden zich vaak buitengesloten, bijvoorbeeld omdat er in het Nederlands werd gecommuniceerd, terwijl Nederlands spreken geen vereiste was in de functieomschrijving. Een geïnterviewde legde uit dat het voelde alsof er niet aan je werd gedacht. Ze voelde zich dom omdat ze hulp nodig had bij het vertalen van bijvoorbeeld HR-formulieren.

Thema 2. Houding ten opzichte van D&I

Binnen thema 2 identificeerden we drie subfactoren: 1) positieve houding ten opzichte van diversiteit, 2) tegen het benadrukken van diversiteit omdat deze nadruk contra-effectief kan zijn, en 3) zich onveilig voelen in een diverse omgeving.

Vrouwen ($\beta = 1$ (95%-BI 0,59–1,42)) en niet-religieuze respondenten ($\beta = 0,69$ (95%-BI 0,33–1,05)) hadden vaker een positieve houding ten opzichte van diversiteit. In Nederland geboren respondenten hadden vaker een positieve houding ten opzichte van diversiteit ($\beta = 0,99$ (95%-BI 0,05–1,93)), maar voelden zich vaker onveilig in een diverse omgeving ($\beta = 2,37$ (95%-BI 0,97–3,77)). Respondenten met ouders geboren buiten Nederland hadden vaker een positieve houding ten opzichte van diversiteit ($\beta = 1,6$ (95%-BI 0,67–2,53)).

De open antwoorden lieten drie groepen zien. De eerste groep respondenten vond dat er niet veel actie nodig was. Zij waren positief over de diversiteit binnen hun onderzoeksteam en/of afdeling en vonden dat hun afdeling vrij inclusief was: leden staan open voor verandering, corrigeren elkaar op ongepast gedrag, en via hun onderzoeksthema's en patiëntenzorg wordt al aandacht besteed aan D&I. Een kleine groep respondenten gaf daarbij aan niet te weten of er discriminatie/uitsluiting was binnen hun afdeling en wat het D&I-beleid op de afdeling was. Hierdoor vonden zij het moeilijk om verbeterpunten in het D&I-beleid te benoemen.

Een tweede groep respondenten vond meer diversiteit nodig: diversiteit leidt tot betere professionals en meer kennis vanuit verschillende invalshoeken. Respondenten gaven aan dat D&I niet vaak werd besproken en dat het kan helpen wanneer er meer over werd gepraat. Binnen deze groep waren er ook frustraties: respondenten dachten dat het probleem nooit zou worden opgelost, dat steeds dezelfde mensen er aan werkten of dat er te veel gepraat en te weinig actie was.

Een derde groep respondenten vond dat er te veel aandacht was voor D&I en dat groepen juist uitgesloten worden door de nadruk op verschillen. Een aantal respondenten vond dat het probleem niet groter gemaakt moest worden dan het is en het niet goed is mensen te dwingen bijvoorbeeld tot 'politiek correcte diversiteitscursussen'. Deze respondenten vonden dat ze al goed bezig waren, dat ze iedereen als gelijke behandelden en respecteerden. Toch voelden zij zich soms persoonlijk aangevallen, terwijl ze toch hun best deden.

'Dan merk ik dat ik het soms moeilijk vind omdat je het goed bedoelt maar met alles zo ontzettend op je woorden moet letten omdat het anders wellicht verkeerd begrepen kan worden. En je dan "fout" bent of "het gewoon niet snapt" als je aangeeft dat mensen afen toe zich ook wat minder aangevallen kunnen voelen.'

Thema 3. Houding ten opzichte van de rol van de afdeling

Thema 3 bevatte twee subfactoren: 1) de werkplek biedt bescherming tegen uitsluiting en discriminatie en 2) de werkplek moet verdere maatregelen nemen om diversiteit te bevorderen.

Vrouwen ($\beta = 0,74$ (95%-BI 0,29–1,19)) vonden vaker dat er meer moest worden gedaan om diversiteit te promoten, oudere respondenten juist minder ($\beta = -0,22$ (95%-BI $-0,39 - -0,04$)). Oudere respondenten vonden vaker dat de werkplek bescherming bood tegen uitsluiting ($\beta = 0,2$ (95%-BI 0,03–0,37)). Meerdere respondenten vonden de aandacht voor D&I-werk opervlakkig en dat men snel dacht dat een workshop voldoende was. Er was veel steun voor het aanstel-

len van vertrouwenspersonen die speciaal zijn toegerust voor de aanpak van uitsluiting en discriminatie (74%). Minder steun was er voor een meldpunt voor klachten over discriminatie (46%). Andere ideeën waren het transparanter maken van het wervingsproces, het gebruiken van objectieve, onafhankelijke criteria voor werving en selectie, en het realiseren van een rechtvaardig beleid en transparantie met betrekking tot salarissen.

Er waren verschillende ideeën om bewustzijn te vergroten, variërend van aandacht voor afdelingsvergaderingen tot trainingen voor iedereen met een supervisie- of onderwijfsfunctie, of voor nieuwe personeelsleden.

'Richt je organisatie zo in zoals je wilt zijn. En niet op basis van wat het nu is. Dus bijvoorbeeld met inclusieve feestdagen: van hier willen we naartoe dus laten we dit vast gewóón maken en dan komt de rest hopelijk wat sneller vanzelf.'

Er was meer steun voor vrijwillige (65%) dan voor verplichte scholing (47%) voor personeel en studenten. Er was ook belangstelling voor diversiteit in de onderwijshoud (66%).

Respondenten vonden dat nieuwe werknemers uit het buitenland meer hulp moeten krijgen bij het zich vestigen en bij Nederlands leren. Ook helpt het als Engels de standaardtaal is op de afdeling. Een inclusieve werkomgeving betekent dat alle werknemers zichzelf kunnen zijn, maar er was beperkt steun voor gebedsruimten (54%), genderneutrale toiletten (44%) of een ruimte voor uitwisseling van ervaringen met uitsluiting (een 'veilige ruimte') (38%).

Er was ruime belangstelling voor een permanente verankering van D&I-beleid (73%), waarbij het onderzoeksinstituut en/of de afdelingen ideeën voor acties oppakken. Een aantal respondenten van meerderheidsgroepen wilde ruimte geven aan minderheidsgroepen en niet zelf in bijvoorbeeld een diversiteitscommissie zitting nemen. Respondenten van minderheidsgroepen die dergelijk werk al doen, wilden hier graag een vergoeding voor, aangezien zij veel van dit werk naast hun reguliere taken doen.

Beschouwing en conclusie

Dit onderzoek heeft ervaringen met en percepties over discriminatie en diversiteit onderzocht binnen APH. Ongeveer de helft van de respondenten had discriminatie op het werk ervaren, met name met betrekking tot hiërarchie (bijvoorbeeld niet tot een bepaalde functie behoren, geen medische opleiding hebben) en gender (bijvoorbeeld ongelijke behandeling van mannen en vrouwen bij het toekennen van taken). Mensen die niet in Nederland waren geboren hadden vaker discriminatie ervaren op basis van huidskleur, etniciteit of nationaliteit.

Ten aanzien van D&I vonden sommigen (vooral respondenten die minder ervaring hadden met discrimi-

natie) dat het al goed ging, terwijl anderen hier meer aandacht voor wilden. Deze respondenten ervoeren weinig diversiteit binnen onderzoeksteams en afdelingen en hadden vraagtekens bij het aannamebeleid en of er moeite werd gedaan om sollicitanten met een diversiteit aan sociale identiteiten aan te trekken. Wanneer er wel mensen van bijvoorbeeld verschillende sociale identiteiten zouden worden aangetrokken, is het de vraag of zij zich welkom zouden voelen binnen APH vanwege de geringe diversiteit en het gebrek aan aandacht voor inclusie. Door de geringe diversiteit binnen APH vormen de onderzoekers geen afspiegeling van de Nederlandse maatschappij en doen ze daarom vaak onderzoek naar groepen waar ze zelf niet toe behoren. Voor de externe validiteit is het van belang dat de onderzoeksdeelnemers representatief zijn voor de populatie die ze vertegenwoordigen. Een divers onderzoeksteam kan bijdragen aan onderzoeksmethoden die aansluiten bij een bredere populatie, bijvoorbeeld door kennis van gewoonten en belangrijke netwerken, en aandacht voor passend taalgebruik [19]. Hier kunnen de huidige medewerkers zich ook in scholen.

Het merendeel van de respondenten (2/3) was geïnteresseerd in een vrijwillige training of scholing, bijvoorbeeld gericht op bewustwording van eigen onbewuste vooroordelen. Het is belangrijk om een dergelijke scholing te vervolgen met een veranderplan [20, 21], en vooroordelen te corrigeren, bijvoorbeeld door collega's die deze bewustwording al hebben doorgevoerd [20]. Andere suggesties van respondenten waren acties gericht op discriminerend ervaren taalgebruik en gedrag, en een betere behandeling van klachten over discriminatie en uitsluiting. Veel Nederlandse universiteiten hebben inmiddels een diversiteitsbeleid en richtlijnen voor gendergelijkheid en inclusieve werving en selectie, trainingen en expertisebureaus. Met een betaalde D&I-functie waar iemand met expertise voor wordt geworven, kan beleid worden opgezet gericht op het aanpakken van discriminatie en het stimuleren van een inclusief werkklimaat [22, 23].

Het huidige onderzoek is gericht op de Nederlandse academische context. Lessen uit de internationale literatuur [24–26], van Europese instanties [27, 28] en buitenlandse universiteiten (zie onder andere de website van de University at Albany en University of Leeds) zijn bijvoorbeeld: het belang van het erkennen van de universiteit als een plek waar institutioneel racisme plaatsvindt, de waarde van data en handvatten voor het implementeren van een breed scala aan programma's, zoals gendergelijkheidsstrategieën, het creëren van een antiracistisch curriculum, en het aantrekken en begeleiden van studenten en staf van diverse sociale identiteiten.

Sterke punten van het onderzoek zijn het gebruik van een bestaande vragenlijst met ruimte voor toelichting en de aanvullende interviews die de kwantitatieve data hebben verrijkt. Ook waren de respondenten van de vragenlijst representatief voor de APH-

medewerkers op het gebied van onder andere gender, geboorteland en het hebben van een beperking/aandoening/ziekte.

Een beperking van het onderzoek is de lage respons (17%) en dat het in één onderzoeksinstituut in Nederland is uitgevoerd, waardoor de resultaten niet te generaliseren zijn. De lage respons maakte het lastig om naar intersecties te kijken. We raden toekomstig onderzoek aan te kijken naar manieren om de respons te verhogen, bijvoorbeeld door een kortere vragenlijst te gebruiken met een selectie van de thema's die het meest relevant zijn voor de betrokken organisatie.

Conclusie

Ervaringen met discriminatie zijn niet ongewoon binnen het APH-onderzoeksinstituut, vooral met betrekking tot gender en hiërarchische positie. We adviseren APH en andere universiteiten/onderzoeksinstituten om D&I als werkveld te erkennen en betaalde D&I-functies te creëren. Van hieruit kunnen verschillende acties worden ingezet, zoals training of scholing, bewustmaking van als discriminerend ervaren taalgebruik en gedrag, inclusief wervings- en selectiebeleid, en een betere behandeling van klachten over discriminatie en uitsluiting. Belangrijke aandachtspunten zijn tevredenheid en het gevoel van inclusie van de huidige medewerkers, de ervaren hiërarchie en de negatieve connotatie bij 'de academische cultuur'. Steun van het management is hierbij essentieel. Voor beter passende acties met een groter draagvlak is actieontwikkeling samen met APH-leden gewenst. Monitoring en evaluatie van acties is nodig om te zien of deze het beoogde effect hebben. Een personeelsbestand dat een betere afspiegeling vormt van de Nederlandse maatschappij en een werkomgeving waarin alle medewerkers hun volle potentie kunnen realiseren, kan bijdragen aan inclusiever onderzoek met een grotere maatschappelijke impact.

Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Literatuur

1. Ghorashi H. Racism and 'the ungrateful other' in the Netherlands. In: Essed P, Hoving I, redactie. Dutch Racism. Thymaris Intersecting Place, Sex and Race. Amsterdam/New York: Rodopi; 2014. pag. 101–17.

2. Wekker G. White innocence: paradoxes of colonialism and race. Durham: Duke universitypress; 2016.
3. Ghorashi H. Taking racism beyond Dutch innocence (1). *Eur J Womens Stud.* 2020;30(1):1–6.
4. Essed P, Nimako K. Designs and (co)incidents: cultures of scholarship and public policy on immigrants/minorities in the Netherlands. *Int J Comp Sociol.* 2006;47(3–4):281–312.
5. University of Amsterdam Diversity Commission. Diversiteit is een werkwoord. Amsterdam: University of Amsterdam Diversity Commission; 2016.
6. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. KNAW-webinar: Antiracisme op universiteiten. Amsterdam: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen; 2020.
7. Universiteit Utrecht. UU in gesprek over racisme en discriminatie. 2020. <https://www.uu.nl/nieuws/uu-in-gesprek-over-racisme-en-discriminatie>. Geraadpleegd op: 28 okt 2022.
8. Gelderland O. Maak racisme op de Radboud Universiteit bespreekbaar. 2020. <https://www.gld.nl/nieuws/2455201/maak-racisme-op-de-radboud-universiteit-bespreekbaar>. Geraadpleegd op: 28 okt 2022.
9. Universiteit Leiden. Hester Bijl over racisme, inclusiviteit en diversiteit op de Universiteit Leiden. 2020. <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2020/06/interview-hester-bijl-over-racisme>. Geraadpleegd op: 28 okt 2022.
10. Bowleg L. The problem with the phrase women and minorities: intersectionality—an important theoretical framework for public health. *Am J Public Health.* 2012;102(7):1267–73.
11. Crenshaw K. Demarginalizing the Intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *Univ Chic Leg Forum.* 1989;1989(1):139–67.
12. Crenshaw K. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Rev.* 1991;43(6):1241–99.
13. Grosfoguel R, Oso L, Christou A. ‘Racism’, intersectionality and migration studies: framing some theoretical reflections. *Ident Glob Stud Cult Power.* 2015;22(6):635–52.
14. Viruell-Fuentes EA, Miranda PY, Abdulrahim S. More than culture: structural racism, intersectionality theory, and immigrant health. *Soc Sci Med.* 2012;75(12):2099–106.
15. Slootman M. Survey D&I for staff in higher education. 2016. https://www.researchgate.net/publication/344439625_Survey_DI_for_Staff_in_Higher_Education. Geraadpleegd op: 28 okt 2022.
16. Rosseel Y. lavaan: an R package for structural equation modeling. *J Stat Soft.* 2012;48:1–36.
17. Ritchie J, Spencer L. Qualitative data analysis for applied policy research. In: Bryman A, Burgess RG, redactie. *Analyzing qualitative data.* London, New York: Routledge; 1993. pag. 173–94.
18. Waldring I, Labeab A, Hee M van den, Crul M, Slootman M. *Belonging@VU.* Amsterdam: Vrije Universiteit; 2020.
19. Chinapaw M, Anselma M. Let us dance around the world! Toward more diversity, equity, and inclusion in research. *J Meas Phys Behav.* 2023;6:1–5.
20. Lee R van der, Ellemers N. Kenmerken en valkuilen van effectief beleid voor genderdiversiteit in de wetenschap. *Gedrag Org.* 2018;31(3):262–80.
21. Harrison-Bernard LM, Augustus-Wallace AC, Souza-Smith FM, Tsien F, Casey GP, Gunaldo TP. Knowledge gains in a professional development workshop on diversity, equity, inclusion, and implicit bias in academia. *Am J Physiol.* 2020;44(3):286–94.
22. Bonjour S, Brink M van den, Taartmans G. Een diversity officer is niet genoeg: het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. *Them@.* 2020;27(5):83–9.
23. Bouchallikht K, Papaikonomou Z. *De inclusie marathon.* Amsterdam: Amsterdam University Press; 2021.
24. Palid O, Cashdollar S, Deangelo S, Chu C, Bates M. Inclusion in practice: a systematic review of diversity-focused STEM programming in the United States. *Int J STEM Educ.* 2023;10(1):2.
25. Tate SA, Bagguley P. Building the anti-racist university: next steps. *Race Ethn Educ.* 2017;20(3):289–99.
26. Ahmed S. *On being included. racism and diversity in institutional life.* Durham: Duke University Press; 2012.
27. European Commission. Gender equality in research and innovation. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en. Geraadpleegd op: 11 apr 2023.
28. European Institute for Gender Equality. Gender Equality in Academia and Research—GEAR tool Z.d. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en. Geraadpleegd op: 11 apr 2023.

Publisher's Note Springer Nature remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

