

Nederlandse Samenvatting

Welke mensen bekleden de top posities van professionele organisaties? In Nederland, net zoals in veel andere westerse landen, klinkt waarschijnlijk het antwoord op deze vraag ongeveer zo: Behorend tot de dominante etnische groep, middelbare leeftijd, fysiek capabel, en man. De afgelopen jaren beweren vele professionele organisaties specifieke human resource (HR) strategieën geïmplementeerd te hebben om een meer diverse groep van werknemers te werven. Desondanks bestaan er (nog steeds) systematische carrière ongelijkheden tussen professionals behorend tot de dominante etnische groep en professionals behorend tot de minderheids-etnische groep, bijvoorbeeld in termen van objectief carrière succes, zoals salaris en het aantal promoties. Enkele processen en praktijken die deze ongelijkheden (re)produceren zijn al beschreven in bestaande literatuur. Ons begrip van de onderliggende processen en praktijken, die dus systematisch voor- en/of nadeel en ongelijkheid creëren en in stand houden tussen (leden van) verschillende etnische groepen in Nederlandse professionele organisaties, is echter nog steeds beperkt. Desalniettemin is dit begrip nodig om HR strategieën te kunnen ontwikkelen die gelijke kansen voor een steeds meer diverse werknemerspopulatie waarborgen. Daarom was de overkoepelende onderzoeksvraag die heeft geleid tot deze dissertatie als volgt geformuleerd:

Hoe (re)produceren onderliggende processen en praktijken geobserveerde systematische carrière ongelijkheden tussen leden van verschillende etnische groepen in de specifieke context van professionele organisaties in Nederland?

Door specifiek te focussen op de wederkerige relatie tussen sociaal kapitaal en carrière succes, de normalisering van "othering" en de organisatiepraktijk van het actief ontwikkelen van een netwerk, laat ik in dit proefschrift zien hoe professionals behorend tot de minderheids-etnische groep nadelige carrière gevolgen ondervinden in vergelijking met professionals behorend tot de dominante etnische groep.

Hoofdstuk 1 introduceert de situatie van etnisch diverse professionals specifiek in de Nederlandse context door een overzicht te geven van actuele cijfers en onderzoek tot de dag van vandaag. Dit overzicht geeft het beeld weer van de werknemers van hogere echelons van professionele Nederlandse organisaties zoals eerder beschreven, namelijk als behorend tot de dominante etnische groep, middelbare leeftijd, fysiek capabel, en man. Hoofdstuk 1 begint met een theoretische discussie van de kernconcepten, te weten carrière en diversiteit. In de loop van mijn onderzoek over systematische carrière ongelijkheden tussen professionals behorend tot de dominante etnische groep en professionals behorend tot de minderheids-etnische groep kwamen drie thema's naar voren die van belang bleken te zijn: Identiteit, organisatiepraktijken, en sociale netwerken. Deze thema's relateer ik aan een tweetal machtspectieven, te weten het "mainstream" perspectief van macht en het "discursive" perspectief van macht. Op deze manier geeft dit eerste hoofdstuk theoretisch inzicht in systematische carrière ongelijkheden door het toepassen van een tweetal machtspectieven. Verder belicht ik zowel de noodzaak als de mogelijkheden om de onderliggende processen en praktijken die leiden tot systematische carrière ongelijkheden tussen etnisch diverse professionals beter te begrijpen. Gebaseerd op eerder onderzoek en mijn eigen theoretische verhandeling bespreek ik bovendien hoe ik in mijn dissertatie rekening heb gehouden met verschillende eerdere aanbevelingen en mogelijkheden voor onderzoek (te weten het opnemen van de individuele, de interactie, en de institutionele orde van analyse; het focussen op professionals behorend tot de dominante etnische groep en professionals behorend tot de minderheids-etnische groep; en het combineren van zowel kwalitatieve en kwantitatieve empirische data). Zodoende creëert dit eerste inleidende hoofdstuk de theoretische basis voor mijn dissertatie. Het reflecteert op hoe specifieke HR strategieën met het doel om etnisch diverse professionals aan te trekken, uitpakken in termen van individuele

carrières. Door specifiek aandacht te schenken aan identiteit, organisatiepraktijken, en sociale netwerken wordt het algemeen begrip verbreedt van onderliggende processen en praktijken die systematische carrière ongelijkheden tussen diverse professionals kunnen (re)produceren.

Hoofdstuk 2 slaat een brug tussen de theoretische introductie en “het veld”. In de vorm van drie empirische cases met bijbehorende instructies belicht dit hoofdstuk drie praktische fenomenen die te maken hebben met diversiteit in organisaties. Door de drie cases met bijbehorende instructies als empirisch materiaal te gebruiken voor onderwijs- of trainingsdoeleinden in organisaties kunnen deze drie cases ook gebruikt worden om een brug te slaan tussen theorie en praktijk. De fenomenen die in de cases geïntroduceerd worden, komen terug in de andere hoofdstukken. Case 1 illustreert verschillen in de carrière ontwikkeling van professionals behorend tot de dominante etnische groep en professionals behorend tot de minderheids-etnische groep, en van mannen en vrouwen bij een professionele dienstverlenende organisatie in Nederland. Deze illustratie is gebaseerd op kwantitatieve data afkomstig uit het Personeel Informatie Systeem van de organisatie. Bovendien snijdt deze case de vraag aan of kwantitatieve data voldoende is om bepaalde (organisatie-) fenomenen in al hun complexiteit te kunnen begrijpen. Case 2 brengt het belang van prototypes en diverse identiteiten in de organisatiecontext naar voren en relateert dit aan carrière ervaringen. Deze tweede case is gebaseerd op kwalitatieve data, verzameld door middel van semi-gestructureerde interviews bij een professionele dienstverlenende organisatie in Nederland. Case 3 focust op een bepaalde organisatiepraktijk welke nauw verbonden is aan de etnisch Nederlandse cultuur. Deze organisatiepraktijk wordt gezien als een van de beste mogelijkheden om te netwerken of sociaal kapitaal te verzamelen: *De borrel*. De semi-gestructureerde interviews met trainees behorende tot de dominante etnische groep en trainees behorend tot de minderheids-etnische groep, en van

mannen en vrouwen trainees die de basis vormen voor deze case, zijn verzameld bij een grote Nederlandse gemeente. Deze case illustreert met behulp van verschillende citaten hoe de organisatiepraktijk van de borrel op andere manieren wordt ervaren door leden van verschillende sociale groepen.

Hoofdstuk 3 verhandelt de reciproque relaties tussen sociaal kapitaal en objectief carrière succes en hoe deze relatie mede gevormd wordt door lidmaatschap in een bepaalde etnische groep over de tijd heen. Wij beschrijven deze relatie tussen sociaal kapitaal en objectief carrière succes over de tijd heen in de vorm van een opwaartse carrière spiraal. Hierdoor laten wij zien hoe drie eerder beschreven mechanismen van “return deficit” van sociaal kapitaal deze relatie mede vormen door vier onderliggende principes van sociale interactie. Onze verhandeling en argumentatie is opgebouwd met behulp van een aantal proposities. Tot slot stellen wij het volgende voor: “Omdat interne organisatie carrière grenzen meer doorlatend zijn voor leden van de dominante etnische groep dan voor leden van de minderheids-etnische groep, bereiken leden van de dominante etnische groep niet alleen meer sociaal kapitaal en meer objectief carrière succes, maar ontwikkelen ze ook exponentieel sneller in hun carrières vergeleken met leden van de minderheids-etnische groep”.

Hoofdstuk 4 beschrijft hoe individuele etnische identiteit een rol kan spelen in individuele carrière ervaringen, die systematische carrière ongelijkheden tussen professionals behorend tot de dominante etnische groep en professionals behorend tot de minderheids-etnische groep aan het licht brengen. Dit vierde hoofdstuk is gebaseerd op semi-gestructureerde interviews, die zijn afgenomen bij een professionele dienstverlenende organisatie in Nederland. Op basis van deze interviews laten we zien hoe zowel de identiteitsconstructie van professionals behorend tot de dominante etnische groep als van professionals behorend tot de minderheids-

etnische groep vervlochten is met processen van “othering” in relatie tot de hegemonische norm. Dit betekent dat alle professionals eraan bijdragen dat men professionals van de minderheids-etnische groep als anders ervaart en/of positioneert in relatie tot de algemeen geaccepteerde norm binnen de organisatie. De processen van othering komen terug in individuele sensemaking, interactie, en institutionele praktijken. Bovendien ontdekken en problematiseren wij de normalisering van othering door potentiële consequenties voor individuele carrière ervaringen te illustreren. Behalve dat we de discussie over identiteitskwesaties in organisaties verder aanwakkeren, stellen we ook mogelijkheden voor om processen van othering achter ons te laten door ruimte te maken voor alterity: Door een stap opzij te zetten voor “de ander” en het perspectief van “de ander” en het zodoende ruimte te geven naast zichzelf en naast het eigen perspectief, kan de hegemonische norm uitgedaagd worden en kan de basis voor gelijke carrière mogelijkheden voor alle professionals worden gelegd.

Hoofdstuk 5 buigt zich over de vraag hoe de organisatiepraktijk van het actief ontwikkelen van een netwerk uitpakt voor trainees behorend tot de dominante etnische groep en trainees behorend tot de minderheids-etnische groep, en mannen en vrouwen trainees in termen van carrière ervaringen en mogelijkheden over de tijd heen. In dit onderzoek combineren wij kwantitatieve data over netwerk structuur (te weten de opbouw van het netwerk) en kwalitatieve data over netwerk agency (te weten het individueel handelen in het actief ontwikkelen van een netwerk). Op deze manier laten we zien dat alle trainees het actief ontwikkelen van een netwerk accepteren en naleven als een organisatiepraktijk. Daarnaast illustreren wij dat de organisatiepraktijk van het actief ontwikkelen van een netwerk meer positieve uitkomsten heeft voor sommigen vergeleken met anderen. Wij concluderen dat overeenkomsten en verschillen in zowel netwerk structuur als netwerk agency bij trainees behorend tot de dominante etnische

groep en trainees behorend tot de minderheids-etnische groep gepaard kunnen, maar niet per se gepaard moeten gaan, met overeenkomsten of verschillen in diversiteitskenmerken, zoals etniciteit en gender. Bovendien laat dit hoofdstuk de toegevoegde waarde zien van zowel netwerk structuur als netwerk agency data, wanneer we streven naar een beter begrip van de ontwikkeling en de (re)productie van netwerk structuren en hun consequenties.

Hoofdstuk 6 verbindt de bevindingen van de verschillende onderzoeken met elkaar en presenteert een overzicht van aansluitende theoretische en praktische implicaties. Eerst bespreek ik de overkoepelende rol van macht. Vervolgens bediscussieer ik de volgende thema's die terug komen in alle eerdere hoofdstukken: prototypes, normen, en scripts; de normalisering van othering; structuur en agency; en netwerken, carrières, en intersecties van identiteiten. Op deze manier identificeer ik een aantal onderliggende processen en praktijken die ons begrip van systematische carrière ongelijkheden in etnisch diverse professionele organisatiecontexten vooruit brengen. Bovendien benadrukt dit zesde hoofdstuk de cruciale verwevenheid van zowel de eerder genoemde thema's (prototypes, normen, en scripts; de normalisering van othering; structuur en agency; en netwerken, carrières, en intersecties van identiteiten) als die van de drie analytische levels (te weten individueel, interactie, institutioneel) wanneer het gaat om de (re)productie van systematische carrière ongelijkheden in de specifieke context van professionele organisaties in Nederland. Direct voortvloeiend uit deze verhandeling stel ik vervolgens voor om het concept van alterity te overwegen als een manier om de cirkel te doorbreken van de (re)productie van systematische carrière ongelijkheden in diverse professionele omgevingen; dit voorstel is in gelijke mate bedoeld als *food for thought* voor deskundigen uit zowel wetenschap als praktijk. Vervolgens presenteer ik in dit hoofdstuk een aantal implicaties voor vervolg onderzoek (te weten de operationalisatie van diversiteitskenmerken; het meenemen van de

individuele, de interactie, en de institutionele orde; het gebruik van verschillende onderzoeksmethodieken; aandacht voor de specifieke context van het onderzoek) en implicaties voor de praktijk (te weten het creëren van bewustzijn voor de thematiek; het bevorderen van interactie; het heroverwegen van “hoe wij het hier doen”; het betrekken van alle leden van de organisatie). Na het bespreken van de beperkingen van mijn onderzoek volgt een slotoverweging waarbij ik de vraag stel of het niet tijd is voor iets nieuws in termen van interventies in het kader van diversiteitsbeleid: Aan deskundigen uit zowel wetenschap als praktijk stel ik voor om een stap opzij te doen en zich open te stellen voor potentiële alternatieven voor de traditionele HR interventies wanneer het gaat om etnische diversiteit in organisaties.

