

INTERVIEW **BURCU SUBASI** ORGANISATIEPSYCHOLOOG

# 'Nationaliteit beïnvloedt status en dus prestaties'

Op basis van culturele en etnische achtergrond kennen we collega's een bepaalde status toe, blijkt uit promotieonderzoek.

Door onze medewerker  
**Christiaan Paauwe**

Afkomst telt in het werkende leven. En niet alleen bij het vinden van een baan. Werknemers zijn namelijk minder geneigd belangrijke informatie te delen met buitenlandse collega's, die ze vanwege hun nationaliteit minder competent achten. Dat concludeert onderzoeker Burcu Subasi (33) van de Rotterdam School of Management van de Erasmus Universiteit in haar proefschrift.

We kennen collega's een bepaalde status toe op basis van hun culturele en etnische achtergrond, concludeert Subasi. Als de verschillen klein zijn, bijvoorbeeld tussen Nederlanders en Duitsers, maakt dit niet uit. Maar bij grotere verschillen zijn werknemers minder geneigd informatie te delen met minderheden op de werkvloer, waardoor deze minder goed presteren.

**Waarom dit onderzoek?**

„Voor mijn masterscriptie keek ik al naar discriminatie. Toen ontdekte ik dat er anders gekeken wordt naar verschillende minderheidsgroepen. Vervolgens besloot ik voor mijn promotie te onderzoeken hoe dit op de werkvloer is: in hoeverre beïnvloedt iemands achtergrond de communicatie met collega's en toegang tot informatie?”

**Hoe heeft u dit onderzocht?**

„Ik vroeg 90 Nederlandse, 45 Duitse en 45 Chinese studenten bedrijfskunde mee te doen aan een experiment. Het scenario was dat ze de opdracht hadden een musical te organiseren in een theater, alsof ze voor een bedrijf werkten. Dat gebeurde in een ruimte met telkens drie deelnemers: steeds twee Nederlandse studenten met een Chinese of een Duitse student. Ze moesten geboren en getogen zijn in het land van herkomst, net als beide ouders.

„Bij het opzetten van de fictieve musical moesten deelnemers elk twee problemen oplossen. Om individueel hoog te scoren hadden ze informatie nodig van de andere twee

Nederlanders deelden wel informatie met Duitsers, maar minder met Chinezen

deelnemers. Wat ik zag was dat Nederlandse studenten wel informatie deelden met elkaar en met de Duitse student, maar minder met de Chinese student. De meerderheidsgroep behandelde niet alle minderheden hetzelfde. Ook werd duidelijk dat dit de prestatie beïnvloedt: Chinese deelnemers behaalden minder goede resultaten dan de Duitse.”

**Wisten de deelnemers dat ze discriminerden?**

„Ik weet niet of het bewust of onbewust was. Interessant was dan ook dat alles veranderde zodra er een waarnemer in de zaal zat, wat ik in de helft van de gevallen had gedaan. Discriminatie is in het Westen sociaal niet geaccepteerd, dus in die situatie werden deelnemers zich bewust van hun gedrag en voelden ze zich hiervoor verantwoordelijk. Dan handelden Nederlandse deelnemers niet meer op basis van stereotypen maar keken ze of iemand bekwaam was, en werd er met alle groepen evenveel informatie gedeeld.”

**Waarom deze drie groepen?**

„Ik heb eerst door middel van een enquête vooronderzoek gedaan bij Nederlandse studenten. Daarin stonden vragen over vier grote minderheidsgroepen in Nederland: Duitsers, Chinezen, Turken en Marokkanen. Turken en Marokkanen bleken de laagste status te krijgen. Maar voor het onderzoek bleek het lastig Turkse en Marokkaanse deelnemers te vinden.”

**Wat kunnen werkgevers hiertegen doen?**

„Mijn onderzoek wijst op het belang van publieke waarneembaarheid, bijvoorbeeld met open kantoorruimtes. Ook kan een bedrijf letten op de diversiteit van een team. Hoe diverser de groep, hoe minder er gekeken wordt naar nationaliteit, wat het delen van informatie onderling stimuleert. En er is nog een derde oplossing: als iemand weet dat een collega een bepaalde expertise heeft, telt nationaliteit niet meer. Als manager helpt het dus werknemers te informeren over de kwaliteiten van minderheidsgroepen.”





ILLUSTRATIE ISTOCK, BEWERKING NRCSTUDIO

