



**De Invloed van Culturele Achtergrond op Cv-beoordeling: De Rol van
Stereotypeactivatie en de Culturele Achtergrond van de Beoordelaar**

Emir Ozcelik

Departement Psychologie, Rijksuniversiteit Groningen

Master Thesis 2024-2025

Begeleider: Dr. Dick Barelds

Eerste Beoordelaar: Dr. Susanne Scheibe

Tweede Beoordelaar: Dr. Eric Rietzschel

21/09/2025

Een masterthese is een proeve van bekwaamheid voor studenten. De goedkeuring van de masterthese is het bewijs dat de student over voldoende onderzoeks- en rapportagevaardigheden beschikt om af te studeren, maar biedt geen garantie voor de kwaliteit van het onderzoek en de resultaten van het onderzoek als zodanig, en de masterthese is dan ook niet zonder meer geschikt om als academische bron te worden gebruikt om naar te verwijzen. Indien u meer wilt weten over het in deze masterthese besproken onderzoek en eventueel daarop gebaseerde publicaties, waarnaar u zou kunnen verwijzen, kunt u contact opnemen met de genoemde begeleider.

**The Influence of Cultural Background on CV Assessment: The Role of Stereotype
Activation and the Assessor's Cultural Background**

Abstract

This study investigated the influence of cultural cues, specifically the applicant's name, on curriculum vitae (CV) assessment. It examined whether candidates with a non-dominant cultural name (Omar El Kaddouri) receive lower evaluations than those with a dominant name (Thijs de Vries) across four dimensions: competence, warmth, suitability, and likelihood of invitation for an interview. Additionally, the study explored whether assessor characteristics, such as their attitude toward cultural diversity or their own cultural background, moderated this effect. Stereotype activation, measured via an Implicit Association Test (IAT), was also included as a potential moderator. Results indicate a significant negative impact of a non-dominant name on overall CV assessment, particularly affecting perceived competence and suitability. This aligns with prior research on name-based discrimination in hiring. While the interaction between name and attitude towards cultural diversity approached significance, suggesting a potential buffering effect of positive attitudes, the assessor's cultural background did not significantly moderate the effect of the name. Furthermore, an exploratory analysis showed that diversity training had no significant impact on the name's influence. These findings highlight the persistent challenge of implicit bias in initial CV screening and underscore the need for effective, evidence-based interventions in recruitment processes. Future research should aim to reliably measure stereotype activation and explore other nuanced assessor characteristics in more ecologically valid settings.

Keywords: CV assessment, name-based discrimination, implicit bias, cultural diversity, hiring process, stereotype activation

De Invloed van Culturele Achtergrond op Cv-beoordeling: De Rol van Stereotypeactivatie en de Culturele Achtergrond van de Beoordelaar

Samenvatting

Dit onderzoek had als doel de invloed te bestuderen van culturele signalen, met name de naam van de sollicitant, op de beoordeling van curriculum vitae (CV). Er werd onderzocht of kandidaten met een cultureel niet-dominante naam (Omar El Kaddouri) lager worden beoordeeld dan kandidaten met een dominante naam (Thijs de Vries) op de dimensies competentie, warmte, geschiktheid en kans op uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Daarnaast is onderzocht of kenmerken van beoordelaars, zoals hun attitude ten opzichte van culturele diversiteit of hun eigen culturele achtergrond, dit effect beïnvloeden. Stereotypeactivatie, gemeten via een Implicit Association Test (IAT), was ook opgenomen als een potentiële moderator. De resultaten tonen een significante negatieve invloed van een niet-dominante naam op de globale cv-beoordeling, met name op waargenomen competentie en geschiktheid. Dit sluit aan bij eerder onderzoek naar naamgerelateerde discriminatie bij werving. Hoewel de interactie tussen naam en attitude ten opzichte van culturele diversiteit significantie benaderde, wat duidt op een mogelijk verzachtend effect van een positieve attitude, modereerde de culturele achtergrond van de beoordelaar het effect van de naam niet significant. Verder bleek uit een exploratieve analyse dat diversiteitstrainingen geen significante invloed hadden op het effect van de naam. Deze bevindingen benadrukken de aanhoudende uitdaging van impliciete bias bij de initiële cv-screening en onderstrepen de noodzaak van effectieve, evidence-based interventies in wervingsprocessen. Toekomstig onderzoek zou zich moeten richten op betrouwbare meting van stereotypeactivatie en het verder verkennen van genuanceerde kenmerken van beoordelaars in meer ecologisch valide settingen.

Trefwoorden: cv-beoordeling, naamdiscriminatie, impliciete bias, culturele diversiteit, wervingsproces, stereotypeactivatie

De Invloed van Culturele Achtergrond op Cv-beoordeling: De Rol van Stereotypeactivatie en de Culturele Achtergrond van de Beoordelaar

Kandidaten met een cultureel niet-dominante naam maken in Nederland nog steeds aanzienlijk minder kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. Recente bevindingen in publicaties zoals *De Volkskrant* (Duijndam, 2023) en *De Correspondent* (Van Lent, 2024) bevestigen een hardnekkig patroon: kandidaten met namen als Omar El Kaddouri of Fatima Mansouri worden tot wel 60% minder vaak uitgenodigd dan kandidaten met namen als Thijs de Vries of Sanne Jansen, zelfs wanneer hun cv's inhoudelijk identiek zijn (Andriessen et al., 2012). Dit fenomeen van discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van etniciteit en afkomst is geen recent gegeven; Nederlands onderzoek wijst al decennia op de aanwezigheid ervan, met vroege indicaties van Van Amersfoort (1968) en Veenman (1984, 1995). Latere studies hebben deze bevindingen consistent bevestigd, waaronder de werken van Bovenkerk et al. (1995), Büyükbozkoyum et al. (1991), Dagevos (2001, 2009), Deros (2007, 2011) en Dolfing en van Tubergen (2005). Meer recente analyses van Huijnk (2012), Kruisbergen en Veld (2002) en Nievers (2010) blijven soortgelijke patronen aanwijzen. Deze consistente bevindingen onderstrepen de voortdurende urgentie van onderzoek naar de onderliggende mechanismen.

De term niet-dominante culturele naam verwijst in dit onderzoek naar namen die minder representatief zijn voor de dominante cultuur binnen een bepaalde nationale of maatschappelijke context, vaak geassocieerd met een niet-westerse achtergrond. Deze namen fungeren als cruciale culturele signalen die onbedoeld impliciete associaties bij beoordelaars kunnen activeren. Het probleem van naam-gerelateerde discriminatie is bovendien niet beperkt tot Nederland; het is een wereldwijd erkend vraagstuk in de arbeidsmarkteconomie en sociale psychologie (Aigner & Cain, 1977; Arrow, 1973; Becker, 1957). Internationaal onderzoek toont vergelijkbare patronen van discriminatie in de Verenigde Staten (Banerjee et

al., 2009; Bertrand & Mullainathan, 2004; Pager & Karafin, 2009; Oreopoulos, 2009), Duitsland (Kaas & Manger, 2010), Zweden (Carlsson, 2010, 2011), Griekenland (Drydakis & Vlassis, 2010) en het Verenigd Koninkrijk (Booth et al., 2010; Riach & Rich, 2006). Dit suggereert een dieperliggend psychologisch mechanisme dat verder reikt dan specifieke nationale contexten.

Ondanks de toenemende inzet op diversiteit en inclusie (D&I) door veel organisaties (Randstad, 2023; Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2023), blijven gelijke kansen bij de initiële cv-screening een uitdaging. Dit duidt erop dat impliciete of onbewuste vooroordelen kunnen leiden tot vroegtijdige uitsluiting van kandidaten, nog voordat hun inhoudelijke kwalificaties volledig in overweging worden genomen (Bean et al., 2004; Donato et al., 2008; Ferreira et al., 2007). Het begrijpen van deze mechanismen is cruciaal voor het bevorderen van een eerlijke arbeidsmarkt.

De psychologie achter impliciete bias: Stereotypeactivatie

Mensen vormen al binnen milliseconden een oordeel op basis van minimale informatie, zoals een gezicht of naam (Willis & Todorov, 2006). Deze snelle sociale categorisatie, een fundamenteel aspect van menselijke cognitie, helpt bij het organiseren van complexe sociale informatie, maar kan ook leiden tot vooroordelen (Allport, 1954; Fiske, 1998; Stangor, 2009). Dergelijke eerste indrukken worden vaak gestructureerd langs twee fundamentele dimensies: warmte (de waargenomen intentie, bijvoorbeeld vriendelijkheid of betrouwbaarheid) en competentie (de waargenomen capaciteit om intenties uit te voeren, zoals vaardigheid of intelligentie) (Fiske et al., 2007; Judd et al., 2005; Wojciszke, 1994; Wojciszke & Klusek, 1996; Abele, 2003). Deze initiële beoordelingsprocessen vergroten de kans op stereotypeactivatie tijdens de selectie (Deros et al., 2009).

Stereotypeactivatie is het automatische proces waarbij sociale signalen, zoals een cultureel klinkende naam, onbewust stereotype associaties oproepen (Fiske, Cuddy, & Glick,

2007; Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998; Richards & Hewstone, 2001). Volgens Devine (1989; Devine & Elliot, 1995) kunnen deze automatische processen optreden, zelfs bij individuen die zichzelf als onbevooroordeeld beschouwen, omdat dergelijke associaties diepgeworteld zijn in ons cognitieve systeem, gevormd door maatschappelijke invloeden. Dit betekent dat de beoordeling van een sollicitant al kan worden beïnvloed nog voordat de inhoud van het cv daadwerkelijk is geanalyseerd. Deze onbewuste beïnvloeding kan leiden tot impliciete discriminatie, een vorm van uitsluiting die moeilijk te herkennen is voor zowel de beoordelaar als de geëvalueerde (Arrow, 1973; Becker, 1957; Aigner & Cain, 1977).

De Implicit Association Test (IAT) is een veel gebruikte experimentele methode om deze impliciete voorkeuren en stereotypeactivatie te meten (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998). De IAT is ontworpen om onbewuste associaties bloot te leggen die mensen mogelijk niet expliciet erkennen of kunnen rapporteren. Eerdere meta-analyses hebben aangetoond dat IAT-scores significant correleren met daadwerkelijk gedrag in beoordelingssituaties, inclusief cv-selectie (Greenwald, Poehlman, Uhlmann, & Banaji, 2009; Rooth, 2010). Dit onderstreept het belang van impliciete processen bij selectiebeslissingen en de relevantie van het meten van stereotypeactivatie in de context van cv-screening.

De rol van de beoordelaar: Sociale identificatie en individuele verschillen

Niet iedere beoordelaar reageert hetzelfde op culturele signalen. De mate waarin stereotypeactivatie of andere biases optreden, verschilt per persoon en per situatie (Devine, 1989; Fazio & Towles-Schwen, 1999). Dit benadrukt het belang om niet alleen naar de kandidaat, maar ook naar kenmerken van de beoordelaar zelf te kijken in het streven naar objectievere selectieprocessen (Derous et al., 2009).

Sociale identiteitstheorie (Tajfel & Turner, 1986; Tajfel, 1982) stelt dat mensen een natuurlijke neiging hebben om zich sterker verbonden te voelen met individuen die tot hun eigen sociale groep behoren. In beoordelingssituaties kan dit zich vertalen in een voorkeur

voor kandidaten die overeenkomsten vertonen met de beoordelaar, zoals op basis van culturele achtergrond, opleiding, of gedeelde normen en waarden (Crocker et al., 1998; Sidanius & Pratto, 1999; Sidanius & Veniegas, 2000). De similarity-attraction theory (Byrne, 1971) versterkt dit idee door te suggereren dat mensen over het algemeen anderen positiever beoordelen wanneer ze op henzelf lijken. In de context van personeelsselectie kan dit betekenen dat kandidaten met een naam of achtergrond die als 'vertrouwd' wordt ervaren, een oneerlijk voordeel kunnen hebben (Kruisbergen & Veld, 2002; Nievers, 2010). Dit draagt bij aan het fenomeen van segregatie op de arbeidsmarkt, waarbij minderheidsgroepen zich vooral focussen op bepaalde sectoren of functies (Berdahl & Moore, 2006; Dickerson et al., 2010; Gordon et al., 1982; Huffman & Cohen, 2004; Kornrich, 2009; Lopez, 2010; McCammon & Griffin, 2000; Nelson & Probst, 2004; Reskin et al., 1999; Robinson et al., 2005).

Empirisch onderzoek ondersteunt deze theorieën. Van Nunspeet, Ellemers, Derks en Mesquita (2015) toonden bijvoorbeeld aan dat beoordelaars negatiever oordeelden over kandidaten naarmate de culturele afstand tussen henzelf en de sollicitant toenam, zelfs bij identieke prestaties. Dit wijst erop dat de culturele achtergrond van de beoordelaar niet slechts een contextuele factor is, maar een actieve rol speelt in het selectieproces (Bean et al., 2004; Donato et al., 2008; Perreira et al., 2007; Rodriguez, 2004). Bovendien kunnen stereotypen deze voorkeuren versterken; wanneer een kandidaat op basis van naam of afkomst wordt ingedeeld in een groep die als 'anders' of 'niet eigen' wordt gezien, kan dit onbewust leiden tot beoordelingen als minder warm of competent (Fiske, Cuddy & Glick, 2007; Gijsberts & Vervoort, 2007; Hagendoorn & Hraba, 1989; Pepels & Hagendoorn, 2000; Snellman, 2007; Snellman & Ekehammar, 2005; Sniderman et al., 2004; Verkuyten & Zaremba, 2005). Het onderzoek naar de culturele achtergrond van de beoordelaar is echter nog relatief beperkt, vooral in combinatie met impliciete metingen van bias.

Het huidige onderzoek

Dit onderzoek richt zich op de invloed van culturele signalen in cv's op beoordelingen van de sollicitaties. Specifiek wordt onderzocht hoe stereotypeactivatie en de culturele achtergrond van de beoordelaar de beoordeling van kandidaten beïnvloeden. Door gebruik te maken van een experimentele onderzoeksopzet met fictieve, inhoudelijk identieke cv's die enkel verschillen in de naam van de sollicitant, kunnen we de causale invloed van naamgeving onderzoeken. Dit onderzoek brengt twee vaak afzonderlijk behandelde factoren, impliciete associaties (stereotypeactivatie) en sociale identificatie (culturele achtergrond van de beoordelaar), samen in één model. Daarmee beoogt het zowel theoretisch inzicht in de complexiteit van impliciete processen bij cv-screening als praktische handvatten voor het verbeteren van selectiepraktijken te bieden.

Onderzoeksvraag en hypotheses

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

Wat is het effect van een dominante versus niet-dominante naam op een cv op de beoordeling van een kandidaat, en wordt dit effect beïnvloed door stereotypeactivatie en de culturele achtergrond van de beoordelaar?

Op basis van eerder onderzoek en de besproken theorieën worden de volgende hypotheses geformuleerd:

- **Hypothese 1:** Kandidaten met een niet-dominante culturele naam worden significant lager beoordeeld op competentie, warmte, geschiktheid en kans op aanname dan kandidaten met een dominante culturele naam.
- **Hypothese 2:** De negatieve invloed van een niet-dominante naam is sterker bij beoordelaars met hogere niveaus van stereotypeactivatie, gemeten via een Implicit Association Test (IAT).
- **Hypothese 3:** De culturele achtergrond van de beoordelaar beïnvloedt het effect van de naam: beoordelaars met een dominante culturele achtergrond maken meer

onderscheid tussen dominante en niet-dominante namen dan beoordelaars met een niet-dominante achtergrond.

Dit onderzoek draagt bij aan het wetenschappelijke begrip van impliciete bias en sociale identificatie in selectieprocessen door expliciet te kijken naar zowel psychologische factoren (stereotypeactivatie) als de demografische culturele achtergrond van de beoordelaar. Het combineert macro-economische perspectieven op discriminatie met micro-psychologische processen (Aigner & Cain, 1977; Arrow, 1973; Becker, 1957). Tegelijkertijd kan dit onderzoek waardevolle inzichten opleveren voor de praktijk, waar objectieve beoordeling steeds belangrijker wordt in het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. De bevindingen kunnen organisaties helpen om selectieprocedures eerlijker in te richten en bewustzijn te vergroten over de invloed van culturele namen en onbewuste voorkeuren bij cv-screening, daarmee bijdragend aan de maatschappelijke discussie over gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Methode

Deelnemers

Aan het onderzoek namen in totaal 178 personen deel. Van deze groep zijn 120 deelnemers meegenomen in de analyses, omdat zij de vragenlijst volledig hadden ingevuld. De uiteindelijke steekproef bestond uit 61 mannen, 58 vrouwen en 1 deelnemer die een andere genderidentiteit aangaf. De leeftijd van de deelnemers varieerde van 18 tot 72 jaar ($M = 28.95$, $SD = 11.43$). De deelnemers zijn geworven via meerdere online kanalen, waaronder Instagram, LinkedIn, studentenplatforms van de Rijksuniversiteit Groningen en persoonlijke netwerken. Deelname was volledig vrijwillig en anoniem. Er is geen beloning of vergoeding aangeboden voor deelname. Er zijn geen aanvullende exclusiecriteria gehanteerd, maar deelnemers moesten wel minimaal 18 jaar oud zijn en voldoende vaardig zijn in de Nederlandse taal om de vragenlijst goed te kunnen begrijpen en invullen.

Design

Dit onderzoek maakte gebruik van een between-subjects design, waarbij deelnemers willekeurig werden toegewezen aan een van twee condities die verschilden in de naam op het cv: een dominante culturele naam (Thijs de Vries) of een niet-dominante culturele naam (Omar El Kaddouri). Er is bewust gekozen voor twee mannelijke namen om geslachtsverschillen in beoordeling te vermijden, zodat de manipulatie uitsluitend betrekking had op culturele signalen in de naam. diende als manipulatiecheck, maar deze variabele is niet in de hoofdanalyses meegenomen.

Vooraf lazen deelnemers willekeurig of een neutrale tekst, of een korte tekst waarin de voordelen van culturele diversiteit werden benadrukt. Dit diende als manipulatiecheck, maar deze variabele is niet meegenomen in de hoofdanalyses.

De naam op het cv (dominant versus niet-dominant) fungeerde als primaire onafhankelijke variabele. Daarnaast werden twee moderators onderzocht: stereotypeactivatie, gemeten via een Implicit Association Test (IAT), en de culturele achtergrond van de beoordelaar. De culturele achtergrond werd bepaald op basis van zelfrapportage, waarbij deelnemers aangaven tot welke culturele achtergrond zij zichzelf rekenden. Op basis hiervan werd een dichotome variabele gemaakt: deelnemers met een Nederlandse achtergrond werden geclassificeerd als behorend tot de dominante cultuur en deelnemers met een andere achtergrond als behorend tot de niet-dominante cultuur. Deze indeling was volledig gebaseerd op zelfrapportage en vormt daarmee een eenvoudige tweedeling die culturele diversiteit slechts deels weergeeft.

De afhankelijke variabelen waren vijf dimensies van de beoordeling van de sollicitant: competentie, warmte, geschiktheid, professionele uitstraling en kans op uitnodigen.

Dit design maakte het mogelijk om de invloed van naamgeving en de modererende rol van attitude en culturele achtergrond op de beoordelingen van sollicitanten te onderzoeken. Het geslacht van de beoordelaars werd wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de analyses, omdat dit geen onderdeel was van de onderzoeksvraag

Materialen

CV's

In dit onderzoek werden twee fictieve cv's gebruikt die inhoudelijk volledig identiek waren. Beide cv's beschreven een sollicitant met een gemiddelde hoeveelheid werkervaring, een passende opleiding en relevante vaardigheden voor een administratieve functie. Het enige verschil tussen de twee versies betrof de naam van de sollicitant, die bewust werd gemanipuleerd om culturele signalen op te roepen.

In de conditie met een dominante culturele naam werd "Thijs de Vries" gebruikt, een naam die herkenbaar is als typisch Nederlands. In de niet-dominante conditie werd "Omar El Kaddouri" ingezet, een naam die in de Nederlandse context eerder wordt geassocieerd met een Noord-Afrikaanse of islamitische achtergrond. De keuze voor deze namen is gebaseerd op bestaande literatuur en hun publieke herkenbaarheid als culturele indicatoren in Nederland (Andriessen et al., 2012; Bertrand & Mullainathan, 2004).

De namen fungeerden dus als subtiele culturele signalen, met als doel eventuele impliciete vooroordelen of associaties bij beoordelaars te activeren. De toewijzing van deelnemers aan een van de twee condities gebeurde willekeurig via Qualtrics, om bias in de verdeling te voorkomen.

Beoordelingsschalen

Na het bekijken van het cv beoordeelden deelnemers de sollicitant op vijf dimensies:

1. **Competentie** (bijv. "Deze kandidaat komt competent over")
2. **Warmte** (bijv. "Deze kandidaat lijkt vriendelijk")

3. **Geschiktheid** (bijv. “Deze kandidaat past bij deze functie”)
4. **Professionele uitstraling** (bijv. “Hoe professioneel komt de kandidaat over?”)
5. **Kans op uitnodigen** (bijv. “Hoe waarschijnlijk is het dat jij deze persoon zou uitnodigen voor een gesprek?”)

Alle items werden gemeten met een 7-puntsschaal (1 = helemaal niet mee eens, 7 = helemaal mee eens).

De vijf items vertoonden een hoge interne consistentie (Cronbach's $\alpha = .89$). Op basis hiervan is een gemiddelde totaalscore berekend die diende als globale beoordeling van de sollicitant. Voor de hypothesetoetsingen zijn vier kernitems (competentie, warmte, geschiktheid en kans op uitnodigen) gebruikt. Het item “professionele uitstraling” is niet meegenomen, omdat dit theoretisch sterk overlapt met geschiktheid en niet expliciet in de hypothesen was opgenomen.

Implicit Association Test (IAT)

Stereotypeactivatie zou worden gemeten met een aangepaste versie van de Implicit Association Test (IAT; Greenwald et al., 1998). In deze test moesten deelnemers dominante of niet-dominante namen zo snel mogelijk koppelen aan positieve of negatieve woorden. De bedoeling was om op basis van de reactietijden een d-score te berekenen, die een maat vormt voor impliciete voorkeuren

Door een technische fout in Qualtrics zijn de reactietijden echter niet correct opgeslagen. Hierdoor kon de variabele stereotypeactivatie niet worden meegenomen in de analyses, en is Hypothese 2 niet getoetst. In de Resultaten wordt dit verder toegelicht. Om toch aanvullende inzichten te verkrijgen, is exploratief gekeken naar de rol van attitude ten opzichte van culturele diversiteit, een variabele die wel goed is gemeten.

Procedure

De werving van deelnemers vond plaats door het persoonlijk uitdelen van flyers met QR-codes, via sociale media (zoals LinkedIn en Instagram), platforms waar veel studenten zijn (bijvoorbeeld WhatsApp-groepen) en via het sneeuwbaaleffect binnen persoonlijke netwerken. Deelnemers ontvingen een link naar de online vragenlijst, die was opgesteld in Qualtrics.

Bij het openen van de vragenlijst kregen zij eerst een informatiepagina met uitleg over het doel en de opzet van het onderzoek, de verwachte tijdsinvestering en hun rechten als deelnemer. Pas na het geven van digitaal informed consent konden zij doorgaan met het onderzoek.

Daarna lazen deelnemers willekeurig of een neutrale tekst, of een korte tekst waarin de voordelen van culturele diversiteit werden benadrukt. Deze tekst diende als manipulatiecheck. Vervolgens maakten deelnemers de Implicit Association Test (IAT), waarin zij namen en woorden zo snel mogelijk als positief of negatief moesten classificeren. Aansluitend kregen zij willekeurig een van de twee cv's te zien: een cv met een dominante of een niet-dominante naam. Na het bekijken van het cv beoordeelden de deelnemers de sollicitant op vijf beoordelingsitems (competentie, warmte, geschiktheid, professionele uitstraling en kans op uitnodigen). Daarna volgden een aanvullende vraag of men de kandidaat zou uitnodigen, enkele vragen over diversiteit (ervaring, training en attitude), en tot slot de demografische vragen (zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, werkervaring en culturele achtergrond).

De totale duur van het onderzoek was gemiddeld ongeveer 7 minuten. Het onderzoeksdoel werd vooraf bewust neutraal geformuleerd ("associaties en evaluaties bij cv-beoordeling") om sociaal wenselijke antwoorden te minimaliseren. Deze vorm van minimale misleiding was nodig om valide resultaten te verkrijgen. Na afloop kregen deelnemers een korte toelichting, maar er heeft geen volledige debriefing plaatsgevonden.

Het onderzoek is vooraf goedgekeurd door de Ethische Commissie Psychologie van de Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen.

Data-analyse

Alle analyses zijn uitgevoerd met behulp van SPSS (versie 26.0). De analyse begon met het controleren en opschonen van de dataset: alleen volledig ingevulde vragenlijsten ($n = 120$) zijn meegenomen in de verdere analyses. Ter controle op de steekproefgrootte is een poweranalyse uitgevoerd in G*Power (versie 3.1.9.7) voor een lineaire regressie met vijf voorspellers, waaronder twee interactietermen. Deze berekening toonde aan dat bij een α van .05 en een verwachte effectgrootte van $f^2 = 0.10$ (klein tot gemiddeld), een steekproef van minimaal 100 deelnemers nodig was om een power van .80 te behalen. De uiteindelijke steekproef van 120 deelnemers voldeed daarmee aan deze vereiste.

Vervolgens zijn beschrijvende statistieken berekend (gemiddelden, standaarddeviaties, minimum- en maximumscores) voor alle belangrijke variabelen. Ook is de interne consistentie van de beoordelingsitems vastgesteld via Cronbach's alpha ($\alpha = .89$).

Voor het toetsen van de hypothesen was het oorspronkelijke plan om een regressieanalyse in twee stappen uit te voeren met de volgende voorspellers:

- De naam op het cv (0 = niet-dominante naam, 1 = dominante naam)
- Stereotypeactivatie (gemeten met de IAT)
- De culturele achtergrond van de beoordelaar (0 = dominante achtergrond, 1 = niet-dominante achtergrond)

In het tweede model zouden twee interactietermen worden toegevoegd:

- De interactie tussen cv-naam en stereotypeactivatie
- De interactie tussen cv-naam en culturele achtergrond

Door een technische fout in Qualtrics zijn de reactietijden van de IAT echter niet opgeslagen, waardoor stereotypeactivatie niet berekend kon worden. Dit betekende dat Hypothese 2 niet getoetst kon worden.

Om toch aanvullende inzichten te verkrijgen, zijn er twee soorten exploratieve analyses uitgevoerd:

1. Regressieanalyses met attitude ten opzichte van culturele diversiteit als moderator.
2. Regressieanalyses met het wel of niet gevolgd hebben van een diversiteitstraining als moderator.

Daarnaast zijn er exploratieve regressieanalyses uitgevoerd op de afzonderlijke beoordelingsitems om te onderzoeken of de effecten verschillen per uitkomst. Voorafgaand aan alle regressieanalyses is gecontroleerd of werd voldaan aan de belangrijkste statistische aannames (lineariteit, geen multicollineariteit, normaal verdeelde residuen en homoscedasticiteit). Er zijn geen ernstige afwijkingen vastgesteld.

Resultaten

Beschrijvende Statistieken

Voordat de hypothesen werden getoetst, zijn beschrijvende statistieken berekend voor alle relevante variabelen. De gemiddelde globale beoordeling van de sollicitant (samengesteld uit competentie, warmte, geschiktheid en kans op uitnodiging) was relatief hoog ($M = 5.26$, $SD = 0.95$ op een schaal van 1 tot 7). De gemiddelde score op attitude ten opzichte van culturele diversiteit was eveneens positief ($M = 4.08$, $SD = 0.88$). Verder was 49,2% van de deelnemers toegewezen aan de conditie met een kandidaat met een niet-dominante naam (Omar El Kaddouri) en 50,8% aan de conditie met een dominante naam (Thijs de Vries). Van de deelnemers had 55,8% een niet-dominante culturele achtergrond.

Tabel 1 toont de correlaties tussen de belangrijkste variabelen. Zoals te zien is, was er een significante positieve correlatie tussen cv-naam en de globale beoordeling van de sollicitant ($r = .22, p = .014$), wat erop wijst dat kandidaten met een dominante naam gemiddeld hoger werden beoordeeld. Attitude ten opzichte van culturele diversiteit was ook positief gecorreleerd met de beoordeling ($r = .20, p = .026$). De culturele achtergrond van de beoordelaar was niet significant gerelateerd aan de beoordeling ($r = .14, p = .130$). Hoewel de genoemde correlaties significant waren, waren de effectgroottes relatief klein, wat wijst op een zwak tot matig verband tussen de variabelen.

Tabel 1

Correlaties Tussen de Belangrijkste Variabelen

Variabelen	1	2	3	4
1. Gemiddelde beoordeling sollicitant	1.00	0.22	0.14	0.20*
2. CV-naam	0.22*	1.00	0.20	0.11
3. Culturele Achtergrond	0.14	0.20*	1.00	0.17
4. Attitude t.o.v. culturele diversiteit	0.20*	0.11	0.17	1.00

Note. N = 120. CV-naam: 0 = niet-dominant, 1 = dominant. Culturele achtergrond: 0 = dominant, 1 = niet-dominant. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Regressieanalyse

Om de hypothesen te toetsen is een regressieanalyse in twee stappen uitgevoerd. De gemiddelde globale beoordeling van de sollicitant (samengesteld uit competentie, warmte, geschiktheid en kans op uitnodiging) werd hierbij gebruikt als afhankelijke variabele.

In de eerste stap zijn drie voorspellers meegenomen: de naam op het cv (0 = niet-dominante naam, 1 = dominante naam), attitude ten opzichte van culturele diversiteit (gecentreerd) en de culturele achtergrond van de beoordelaar (0 = dominant/Nederlands, 1 = niet-dominant). Dit model bleek significant, $F(3, 116) = 3.70, p = .014$ en verklaarde 8,7% van de variantie in de beoordeling ($R^2 = .087$).

Binnen dit model was alleen de naam op het cv een significante voorspeller: sollicitanten met een niet-dominante naam kregen gemiddeld lagere beoordelingen dan kandidaten met een dominante naam ($B = 0.36, SE = 0.17, \beta = .19, p = .038$). Attitude ten opzichte van culturele diversiteit liet een trend richting significantie zien ($B = 0.18, SE = 0.10, \beta = .17, p = .061$). De culturele achtergrond van de beoordelaar had geen significante invloed op de beoordeling ($p = .442$).

In de tweede stap zijn twee interactietermen toegevoegd: (1) de interactie tussen cv-naam en attitude en (2) de interactie tussen cv-naam en culturele achtergrond. Dit model verklaarde iets meer variantie, namelijk 12,6% ($R^2 = .126$), met een significante extra verklaarde variantie van 3,9% ($\Delta R^2 = .039$), $F \text{ change}(2, 114) = 3.28, p = .008$.

Ook in dit model bleef het hoofdeffect van de cv-naam significant ($B = 0.63, SE = 0.26, \beta = .33, p = .017$). De interactie tussen cv-naam en attitude benaderde significantie ($B = 0.38, SE = 0.19, \beta = .26, p = .051$), wat een indicatie kan zijn dat beoordelaars die culturele diversiteit belangrijk vinden, gevoeliger reageren op de naam van de sollicitant. De interactie tussen cv-naam en culturele achtergrond was niet significant ($p = .180$).

De resultaten van deze analyse zijn weergegeven in Tabel 2.

Tabel 2*Regressiecoëfficiënten voor Globale Sollicitatie Beoordeling*

	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>p</i>
Model 1				
Intercept	5.0***	.14	-	< .001
CV-naam	.36	.17	.19	.038
Attitude	.18	.10	.17	.061
culturele diversiteit				
Culturele achtergrond	.13	.17	.07	.442
Model 2 (met interacties)				
Intercept	4.9***	.16	-	< .001
CV-naam	.63	.26	.33	.017
Attitude	-.01	.14	-.01	.965
culturele diversiteit				
Culturele	.33	.23	.18	.158

achtergrond

CV-naam ×	.38	.19	.26	.051
-----------	-----	-----	-----	------

Attitude

CV-naam ×

Culturele	-.47	.35	-.23	.180
-----------	------	-----	------	------

achtergrond

Note. CV-naam: 0 = niet-dominant, 1 = dominant. Culturele achtergrond: 0 = dominant, 1 = niet-dominant. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Regressieanalyse Competentie

Om te onderzoeken of de gevonden effecten ook gelden voor de specifieke dimensie van beoordeling op competentie, is een regressieanalyse uitgevoerd met competentie als afhankelijke variabele. In de eerste stap zijn drie voorspellers meegenomen: de naam op het cv, attitude ten opzichte van culturele diversiteit (gecentreerd) en de culturele achtergrond van de beoordelaar. In de tweede stap zijn de twee interactietermen toegevoegd.

Het eerste model was niet significant, $F(3, 116) = 2.21, p = .091$, en verklaarde 5,4% van de variantie in competentie ($R^2 = .054$). Toch bleek binnen dit model dat de naam op het cv een significante voorspeller was: kandidaten met een niet-dominante naam werden als minder competent beoordeeld dan kandidaten met een dominante naam ($B = 0.38, SE = 0.17, \beta = .22, p = .025$). Attitude en culturele achtergrond speelden in dit model geen significante rol (beide $p > .05$).

In het tweede model, waarin de interacties werden meegenomen, nam de verklaarde variantie iets toe ($R^2 = .078$), maar deze verbetering was niet significant, $F \text{ change}(2, 114) = 1.47, p = .234$. Ook de interactietermen bleken niet significant (beide $p > .05$). De invloed

van de cv-naam bleef echter significant: sollicitanten met een niet-dominante naam werden nog steeds als minder competent beoordeeld ($B = 0.63$, $SE = 0.26$, $\beta = .35$, $p = .015$).

Deze resultaten wijzen erop dat de naam van een sollicitant, los van de attitude of achtergrond van de beoordelaar, invloed heeft op de manier waarop zijn of haar competentie wordt ingeschat.

Regressieanalyse Warmte

Vervolgens is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd met warmte als afhankelijke variabele. Net als bij de andere analyses is een tweestapsmodel toegepast, waarbij in de eerste stap de hoofdeffecten van cv-naam, attitude ten opzichte van culturele diversiteit (gecentreerd) en culturele achtergrond van de beoordelaar zijn opgenomen. In de tweede stap zijn de twee interactietermen toegevoegd.

Het eerste model bleek niet significant, $F(3, 116) = 1.66$, $p = .180$, en verklaarde slechts 4,1% van de variantie ($R^2 = .041$). Geen van de afzonderlijke voorspellers (cv-naam, attitude of culturele achtergrond) liet een significant effect zien (alle $p > .05$).

In het tweede model nam de verklaarde variantie iets toe ($R^2 = .064$), maar deze toename was niet significant, $F \text{ change}(2, 114) = 1.38$, $p = .257$. Ook in dit uitgebreide model kwamen geen significante hoofdeffecten of interacties naar voren (alle $p > .05$).

Deze resultaten wijzen erop dat, in tegenstelling tot de bevindingen bij competentie, de naam op het cv geen invloed had op hoe warm of vriendelijk de kandidaat werd beoordeeld.

Regressieanalyse Geschiktheid

Voor de beoordeling van geschiktheid werd opnieuw een regressieanalyse in twee stappen uitgevoerd. In het eerste model zijn de hoofdeffecten meegenomen van de cv-naam, attitude ten opzichte van culturele diversiteit (gecentreerd) en de culturele achtergrond van de beoordelaar.

Dit eerste model was significant, $F(3, 116) = 3.61, p = .016$, en verklaarde 8,5% van de variantie ($R^2 = .085$). Alleen de cv-naam bleek een significante voorspeller ($B = 0.37, SE = 0.17, \beta = .21, p = .032$): sollicitanten met een niet-dominante naam werden als minder geschikt beoordeeld dan sollicitanten met een dominante naam. De attitude en culturele achtergrond lieten in dit model geen significante effecten zien (beide $p > .05$).

In het tweede model zijn de interactietermen toegevoegd. De verklaarde variantie nam daarbij licht toe tot $R^2 = .106$, maar deze stijging was niet significant, $F \text{ change}(2, 114) = 1.46, p = .237$. De invloed van de cv-naam bleef echter significant ($B = 0.63, SE = 0.25, \beta = .35, p = .013$). De interacties tussen cv-naam en attitude en tussen cv-naam en culturele achtergrond, waren niet significant (beide $p > .05$).

Samengevat lijken kandidaten met een niet-dominante naam structureel als minder geschikt te worden beoordeeld, ongeacht de attitude of culturele achtergrond van de beoordelaar.

Regressieanalyse Kans op Uitnodigen

Tot slot werd een regressieanalyse uitgevoerd met kans op uitnodigen als afhankelijke variabele. In het eerste model zijn de hoofdeffecten meegenomen van de cv-naam, attitude ten opzichte van culturele diversiteit (gecentreerd) en de culturele achtergrond van de beoordelaar. Dit model was niet significant, $F(3, 116) = 2.26, p = .085$, en verklaarde slechts 5,5% van de variantie ($R^2 = .055$). Geen van de voorspellende variabelen liet een significant effect zien (alle $p > .05$).

In het tweede model zijn de twee interactietermen toegevoegd. De verklaarde variantie steeg licht naar $R^2 = .098$, maar deze toename was niet significant, $F \text{ change}(2, 114) = 2.68, p = .073$. Ook in dit model bleek geen van de afzonderlijke predictoren of interacties significant (alle $p > .05$). Wel liet de interactie tussen cv-naam en attitude een trend richting significantie zien ($B = 0.34, SE = 0.19, \beta = .25, p = .077$), wat zou kunnen wijzen op een

mogelijke modererende rol van attitude. Omdat dit effect niet significant was, moet deze bevinding echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Samenvattend bieden de resultaten voor kans op uitnodigen geen duidelijk bewijs dat de cv-naam of de onderzochte moderatoren invloed hebben op de beslissing om een sollicitant wel of niet uit te nodigen.

Exploratieve Regressieanalyse: Diversiteitstraining als Moderator

Om te onderzoeken of het effect van de naam op het cv beïnvloed wordt door het al dan niet gevolgd hebben van een training over culturele diversiteit, werd aanvullend een exploratieve regressieanalyse uitgevoerd. De gemiddelde globale beoordeling van de sollicitant fungeerde opnieuw als afhankelijke variabele.

In de eerste stap werden twee voorspellers opgenomen: de cv-naam (0 = niet-dominante naam, 1 = dominante naam) en of de deelnemer eerder een training over diversiteit had gevolgd (0 = nee, 1 = ja). Dit model bleek significant, $F(2, 117) = 4.06, p = .020$, en verklaarde 6,5% van de variantie in de beoordeling ($R^2 = .065$). Binnen dit model was alleen de cv-naam een significante voorspeller ($B = 0.40, SE = 0.17, \beta = .21, p = .020$), wat betekent dat kandidaten met een dominante naam gemiddeld hoger werden beoordeeld dan kandidaten met een niet-dominante naam. Het wel of niet volgen van een diversiteitstraining had geen significant effect op de beoordeling ($p = .176$).

In de tweede stap werd de interactieterm tussen cv-naam en diversiteitstraining toegevoegd. Dit uitgebreide model bleef significant, $F(3, 116) = 2.70, p = .049$, maar de extra verklaarde variantie was verwaarloosbaar ($R^2 = .000$). Ook de interactie tussen de cv-naam en de gevolgde training was niet significant ($B = 0.08, SE = 0.35, \beta = .03, p = .818$). Dit suggereert dat het effect van de naam op de beoordeling niet verschilde tussen deelnemers die wel of geen training hadden gevolgd.

Discussie

Dit onderzoek had als doel inzicht te krijgen in de invloed van culturele signalen op een cv, met name de naam van de sollicitant, op de beoordeling van kandidaten. We onderzochten of kandidaten met een niet-dominante culturele naam (zoals Omar El Kaddouri) lager worden beoordeeld dan kandidaten met een dominante naam (zoals Thijs de Vries) op vier dimensies: competentie, warmte, geschiktheid en kans op uitnodiging. Daarnaast is gekeken of kenmerken van de beoordelaar, zoals hun attitude ten opzichte van culturele diversiteit of hun eigen culturele achtergrond, dit effect konden beïnvloeden.

De resultaten laten een duidelijke invloed zien van de naam op het cv. Kandidaten met een niet-dominante naam werden gemiddeld lager beoordeeld dan die met een dominante naam, niet alleen globaal, maar specifiek op de dimensies, competentie en geschiktheid. Deze bevinding sluit aan bij eerder onderzoek dat aantoont dat cultureel niet-dominante namen de kans op een uitnodiging verlagen (Bertrand & Mullainathan, 2004; Andriessen et al., 2012). Dit suggereert dat namen, hoewel ze geen inhoudelijke informatie bevatten, stereotype beelden kunnen oproepen die de positieve beoordeling van een sollicitant beïnvloeden. Opvallend was dat de dimensies warmte en kans op uitnodigen minder sterk werden beïnvloed, wat kan duiden op een primair effect op de inschatting van bekwaamheid en functie-match, in plaats van persoonlijke sympathie of de concrete intentie tot uitnodiging.

De interactie tussen de cv-naam en de attitude ten opzichte van culturele diversiteit liet een trend richting significantie zien ($p = .051$). Hoewel niet significant op traditionele niveaus, wijst het patroon erop dat deelnemers die culturele diversiteit belangrijk vinden, mogelijk minder gevoelig waren voor de negatieve impact van een niet-dominante naam. Dit ondersteunt het idee dat bewuste overtuigingen impliciete vooroordelen deels kunnen beïnvloeden of overschrijven (Devine, 1989; Greenwald et al., 2009). Hoewel deze bevinding exploratief is en voorzichtig geïnterpreteerd moet worden, roept het de vraag op of een

bewuste waardering voor diversiteit kan fungeren als een buffer tegen automatische negatieve associaties.

Daarentegen vonden we geen bewijs voor de modererende rol van de culturele achtergrond van de beoordelaar. De hypothese dat beoordelaars met een dominante achtergrond sterker zouden differentiëren op basis van naam dan beoordelaars met een niet-dominante achtergrond, werd niet ondersteund. Dit kan komen doordat culturele achtergrond een te brede variabele is om subtiele beoordelingsverschillen te verklaren, of doordat de steekproefomvang onvoldoende power had om dit specifieke effect te detecteren. Mogelijk internaliseren mensen met een niet-dominante achtergrond zelf negatieve stereotypen (Deros et al., 2009) of overcompenseren ze juist om als "onbevooroordeeld" te worden gezien. Toekomstig onderzoek zou baat hebben bij een meer genuanceerde operationalisering van culturele oriëntatie of door andere, mogelijk sterkere correlerende factoren zoals persoonlijke ervaringen met diversiteit of mate van contact met intergroup mee te nemen.

Tot slot liet de exploratieve analyse naar het effect van diversiteitstraining zien dat de invloed van de naam op het cv gelijk bleef, ongeacht of een deelnemer een training had gevolgd. Dit is opvallend, gezien de toenemende focus op dergelijke interventies binnen organisaties. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de gevolgde trainingen te kort, te algemeen of te theoretisch waren om diepgewortelde automatische associaties te veranderen. Daarnaast werd de inhoud, intensiteit, of de tijd sinds de laatste training niet gecontroleerd. Het feit dat het verschil in beoordeling bleef bestaan, zelfs bij getrainde beoordelaars, benadrukt de hardnekkigheid van impliciete voorkeuren en roept belangrijke vragen op over de effectiviteit van bestaande trainingsprogramma's als enige oplossing voor bias in werving en selectie.

Beperkingen

Zoals bij elk onderzoek kent ook deze studie enkele belangrijke beperkingen. Ten eerste kon Hypothese 2, gericht op het meten van stereotypeactivatie via de Implicit Association Test (IAT), niet worden getoetst. Door een technische fout in de Qualtrics-software, waarschijnlijk veroorzaakt door een incorrecte instelling in de HTML-code voor het registreren van responstijden, werden de reactietijden van de IAT-taak niet opgeslagen. Hierdoor waren de IAT-gegevens onbruikbaar, wat de analyse van impliciete bias als moderator van cv-beoordeling verhinderde. Deze beperking liet een belangrijke component van het theoretische model ononderzocht, namelijk de rol van automatische stereotype associaties in werving beslissingen.

Daarnaast was de steekproef relatief klein ($N=120$) en niet-representatief voor bijvoorbeeld de Nederlandse beroepsbevolking of HR-professionals. De deelnemers, geworven via diverse methoden (sneeuwbaaleffect, sociale media, flyers, WhatsApp-groepen), waren overwegend jong en hoogopgeleid. Dit kan de generaliseerbaarheid van de bevindingen beperken, en er is niet gecontroleerd op selectie-ervaring van de beoordelaars, wat van invloed kan zijn op hun beoordelingen.

Verder waren de gebruikte cv-stimuli gestandaardiseerd en verschilden alleen in naam. Dit zorgde voor een strakke experimentele manipulatie, maar maakte de cv's wellicht minder realistisch. In de praktijk zijn cv's complexer en bevatten ze vaak meer culturele signalen (bijv. taalgebruik, hobby's, vrijwilligerswerk), wat de ecologische validiteit van dit onderzoek beperkt. Het is dus mogelijk dat de effecten van namen in realistische selectiesituaties complexer zijn of anders uitpakken.

Tot slot moeten de resultaten van de exploratieve analyse over diversiteitstraining voorzichtig worden geïnterpreteerd. Er werd niet geregistreerd hoe intensief iemand training had gevolgd, hoe recent dit was, wat de specifieke inhoud ervan was, of de kwaliteit van de

training. Dit maakt het lastig om harde conclusies te trekken over de effectiviteit van diversiteitstraining als interventie in het algemeen.

Praktische en Wetenschappelijke Implicaties

De resultaten van dit onderzoek benadrukken dat een naam op een cv, een kenmerk waarover individuen geen controle hebben, de beoordeling significant kan beïnvloeden. Dit is confronterend in een tijd waarin organisaties zich steeds meer inzetten voor gelijke kansen en diversiteit. Het toont aan dat er nog werk aan de winkel is voor organisaties die streven naar objectieve en eerlijke selectieprocedures. Het hebben van een D&I-beleid is onvoldoende; de inhoudelijke uitvoering van selectieprocessen vraagt om bewuste aandacht voor automatische vooroordelen.

Hoewel de hypothese over stereotypeactivatie niet kon worden getoetst vanwege een configuratiefout in de Qualtrics-software, heeft de exploratieve analyse van de attitude ten opzichte van culturele diversiteit en eerdere deelname aan diversiteitstrainingen waardevolle inzichten opgeleverd. De bevinding dat een positievere attitude de gevoeligheid voor naam-gerelateerde bias kan verminderen, biedt een belangrijk aanknopingspunt voor organisaties: investeren in bewustwording en de juiste soort training kan zinvol zijn, maar het is geen wondermiddel. Dit suggereert dat de houding van beoordelaars een essentiële factor is voor het bevorderen van inclusie binnen organisaties.

De exploratieve analyse over diversiteitstraining, hoewel confronterend in zijn bevinding dat training in deze studie geen significant verschil maakte, moet niet worden gezien als een afwijzing van alle diversiteitstrainingen. Eerder is het een oproep tot reflectie: wat voor soort trainingen worden aangeboden? Zijn ze eenmalig en oppervlakkig, of structureel en ervaringsgericht? De resultaten benadrukken dat training alleen waarschijnlijk onvoldoende is om diepgewortelde automatische voorkeuren te elimineren. Organisaties moeten verder kijken dan alleen "checkbox-trainingen" en zoeken naar diepergaande,

evidence-based interventies die een daadwerkelijke impact hebben op onbewuste processen en gedrag.

Dit onderzoek draagt bij aan het debat over impliciete bias bij cv-screening door aan te tonen dat subtiele signalen, zoals een naam, een effect hebben, zelfs bij inhoudelijk identieke cv's. Waar eerdere studies zich vaak richtten op expliciete voorkeuren of groepsgemiddelden, probeerden wij ook persoonskenmerken van de beoordelaar mee te nemen. Deze analyse, die gericht was op het onderzoeken van aanvullende factoren in de beoordeling, leidde tot interessante nieuwe inzichten en vervolgvragen. Dit onderstreept niet alleen het belang van naam-signalen, maar ook de complexiteit van individuele verschillen in beoordelingen, een aspect dat vaak over het hoofd wordt gezien in grootschalige kwantitatieve studies.

Toekomstig onderzoek zou zich verder moeten verdiepen in de rol van stereotypeactivatie, mits de technische aspecten van IAT-metingen verbeterd kunnen worden. Het blijft een gemiste kans dat deze hypothese in dit onderzoek niet kon worden getoetst. Daarnaast is het waardevol om breder te kijken naar andere impliciete of expliciete kenmerken van beoordelaars, zoals opleidingsniveau, leeftijd, persoonlijkheidskenmerken of eerdere ervaringen met diversiteit en contact met intergroup. Ook de effectiviteit van diversiteitstrainingen verdient verder systematisch onderzoek, waarbij de inhoud, frequentie en methodiek van de trainingen nauwkeurig worden gecontroleerd en gemeten. Het is cruciaal om te onderzoeken of dergelijke trainingen daadwerkelijk leiden tot een ander beoordelingspatroon en minder bias. Tot slot zou het waardevol zijn om deze studie te repliceren in een realistische sollicitatie context, waarbij de uitkomst daadwerkelijk leidt tot een uitnodiging of afwijzing van een sollicitatiegesprek. Dit zou de kloof tussen theorie en praktijk verkleinen, want uiteindelijk gaat het niet alleen om statistische significantie, maar om gelijke kansen voor alle mensen.

Referenties

- Abele, A. E. (2003). The two dimensions of social perception: Warmth and competence. *European Journal of Social Psychology*, 33(5), 653–669.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175–187.
<https://doi.org/10.2307/2522777>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.
- Andriessen, I., Dagevos, J., & Van der Linden, S. (2012). De bevooroordeelde blik: Vooroordelen van werkgevers in de werving en selectie van personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(3), 295–311.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Red.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
- Banerjee, A., Bertrand, M., Datta, S., & Mullainathan, S. (2009). Labor market discrimination in Delhi: Evidence from a field experiment. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 14–27. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2008.06.002>
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Berdahl, J. L., & Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 426–436.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426>
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Booth, A. L., Leigh, A., & Varganova, E. (2010). *Does racial and ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from three experiments* (IZA Discussion Paper No. 4947). Institute for the Study of Labor.

- Bovenkerk, F. M., Gras, J. I., & Ramsoedh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. ILO.
- Büyükbozkoyum, O., Stamatiou, M., & Stolk, M. (1991). Turkse HTS-ers zoeken werk. Verslag van een sollicitatie-experiment. *Sociologische Gids*, 38(3), 187–192.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. Academic Press.
- Carlsson, M. (2010). Experimental evidence of discrimination in hiring in the first and second generation immigrants. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 24(3), 321–357. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9317.2010.00593.x>
- Carlsson, M. (2011). Does hiring discrimination cause gender segregation in the Swedish labor market? *Feminist Economics*, 17(3), 71–102. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.595701>
- Crocker, J., Major, B., & Steele, C. (1998). Social stigma. In D. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Red.), *The handbook of social psychology* (4e ed., Vol. 2, pp. 504–553). McGraw-Hill.
- Dagevos, J. (2001). *Rapportage minderheden 2001: Meer werk*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2009). Werkloosheid, uitkeringen en werk. In M. Gijsberts & J. Dagevos (Red.), *Jaarrapport Integratie 2009* (pp. 139–167). Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Deros, E. (2007). Naamdiscriminatie bij cv-screening: Kandidaat-, functie- en beoordelaarskenmerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(4), 366–380.
- Deros, E. (2011). Geen baan voor een Marokkaan? Discriminatie bij cv-screening nader bekeken. *Gedrag & Organisatie*, 24(2), 126–137.

- Derous, E., Nguyen, H. D., & Ryan, A. M. (2009). Hiring discrimination against Arab minorities: Interactions between prejudice and job characteristics. *Human Performance*, 22(3), 297–320. <https://doi.org/10.1080/08959280903102148>
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1), 5–18. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.1.5>
- Devine, P. G., & Elliot, A. J. (1995). Are racial stereotypes really fading? The Princeton Trilogy revisited. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(11), 1139–1150. <https://doi.org/10.1177/01461672952111002>
- Dickerson, N. C., Schur, L. A., Kruse, D. L., & Blasi, J. R. (2010). Worksite segregation and performance-related attitudes. *Work and Occupations*, 37(1), 45–72. <https://doi.org/10.1177/0730888409355653>
- Dolfing, M., & van Tubergen, F. (2005). Bensaidi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1(3), 407–422. <https://doi.org/10.5117/sociologie/157433142005003004>
- Donato, K. M., Wakabayashi, C., Hakimzadeh, S., & Armenta, A. (2008). Shifts in the employment conditions of Mexican migrant men and women: The effect of U.S. Immigration policy. *Work and Occupations*, 35(4), 462–495. <https://doi.org/10.1177/0730888408323869>
- Drydakis, N., & Vlassis, M. (2010). Ethnic discrimination in the Greek labour market: Occupational access, insurance coverage and wage offers. *Manchester School*, 78(2), 201–218. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9953.2009.01168.x>
- Duijndam, E. (2023, 2 februari). Werkloze Mohammed krijgt minder snel reactie van werkgever dan werkloze Stefan. *De Volkskrant*.

<https://www.volkskrant.nl/economie/werkloze-mohammed-krijgt-minder-snel-reactie-van-werkgever-dan-werkloze-stefan~b53e83b4/>

- Fazio, R. H., & Towles-Schwen, T. (1999). The MODE model of attitude-behavior processes. In S. Chaiken & Y. Trope (Red.), *Dual-process theories in social psychology* (pp. 97–116). Guilford Press.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Red.), *The handbook of social psychology* (4e ed., Vol. 2, pp. 357–411). McGraw-Hill.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77–83.
<https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Fiske, S. T., & Neuberg, S. L. (1990). A continuum of impression formation, from category based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation. In M. P. Zanna (Red.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 23, pp. 1–74). Academic Press.
- Gijsberts, M., & Huijnk, W. (Red.). (2012). *Jaarrapport Integratie 2011*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gijsberts, M., & Vervoort, M. (2007). Wederzijdse beeldvorming. In J. Dagevos & M. Gijsberts (Red.), *Jaarrapport Integratie 2007* (pp. 282–305). Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gordon, D. M., Edwards, R., & Reich, M. (1982). *Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States*. Cambridge University Press.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality*

and Social Psychology, 74(6), 1464–1480.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1464>

Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., & Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity.

Journal of Personality and Social Psychology, 97(1), 17–41.

<https://doi.org/10.1037/a0015575>

Hagendoorn, L., & Hraba, J. (1989). Foreign, different, deviant, seclusive and working class:

Anchors to an ethnic hierarchy in The Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 12(4),

441–468. <https://doi.org/10.1080/01419870.1989.9993863>

Huijnk, W. (2012). *Integratie en arbeidsmarktpositie*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V. Y., & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: A review of the past 100 years. *Psychological Bulletin*, 131(6), 875–904.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.875>

Kaas, L., & Manger, C. (2010). *Ethnic discrimination in Germany's Labour Market: A field experiment* (IZA Discussion Paper 4741). Institute for the Study of Labor.

Kornrich, S. (2009). Entrepreneurship as economic detour?: Client segregation by race and class and the Black-White earnings gap among physicians. *Work and Occupations*,

36(4), 400–432. <https://doi.org/10.1177/0730888409346618>

Kruisbergen, E. W., & Veld, T. (2002). *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Koninklijke Van Gorcum.

Lopez, S. H. (2010). Workers, managers and customers: Triangles of power in work communities. *Work and Occupations*, 37(2), 251–271.

<https://doi.org/10.1177/0730888410362351>

- McCammon, H. J., & Griffin, L. J. (2000). Workers and their customers and clients: An editorial introduction. *Work and Occupations*, 27(3), 278–293.
<https://doi.org/10.1177/0730888400027003001>
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2023). *Handreiking werving en selectie*. Ministerie van BZK.
- Nelson, N. L., & Probst, T. M. (2004). Multiple minority individuals: Multiplying the risk of workplace harassment and discrimination. In J. L. Chin (Red.), *The psychology of prejudice and discrimination: Ethnicity and multiracial identity* (Vol. 2, pp. 193–217). Praeger.
- Nievers, E. (2010). Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie. In E. Nievers & I. Andriessen (Red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (pp. 52–85). Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oreopoulos, P. (2009). *Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with six thousand resumes* (NBER Working Paper No. 15036). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w15036>
- Pager, D., & Karafin, D. (2009). Bayesian bigot? Statistical information, stereotypes, and employer decision making. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 621(1), 70–93. <https://doi.org/10.1177/0002716208325068>
- Pepels, J., & Hagendoorn, L. (2000). *A model explaining the ethnic hierarchy of the Dutch*. University Press.
- Perreira, K. M., Mullan Harris, K., & Lee, D. (2007). Immigrant youth in the labor market. *Work and Occupations*, 34(1), 5–34. <https://doi.org/10.1177/0730888406297072>
- Randstad Groep Nederland. (2023). *Arbeidsmarkt update: Diversiteit en inclusie*.

- Reskin, B. F., McBrier, D., & Kmec, J. A. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 335–361. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.335>
- Riach, P. A., & Rich, J. (2006). An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market. *B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 6(2), 1–20. <https://doi.org/10.2202/1538-0621.1557>
- Richards, Z., & Hewstone, M. (2001). Subtyping and subgrouping: Processes for the prevention and promotion of stereotype change. *Personality and Social Psychology Review*, 5(1), 52–73. https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0501_4
- Robinson, C. L., Taylor, T., Tomaskovic-Devey, D., Zimmer, C., & Irvin, M. W. (2005). Studying race or ethnic and sex segregation at the establishment level: Methodological issues and substantive opportunities using EEO-1 reports. *Work and Occupations*, 32(1), 5–38. <https://doi.org/10.1177/0730888404270273>
- Rodriguez, N. (2004). “Workers wanted”; Employer recruitment of immigrant labor. *Work and Occupations*, 31(4), 453–473. <https://doi.org/10.1177/0730888404268609>
- Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real-world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523–534. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.07.002>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.
- Sidanius, J., & Veniegas, R. C. (2000). Gender and race discrimination: The interactive nature of disadvantage. In S. Oskamp (Red.), *Reducing prejudice and discrimination. The Claremont symposium on applied social psychology* (pp. 47–69). Lawrence Erlbaum Associates.

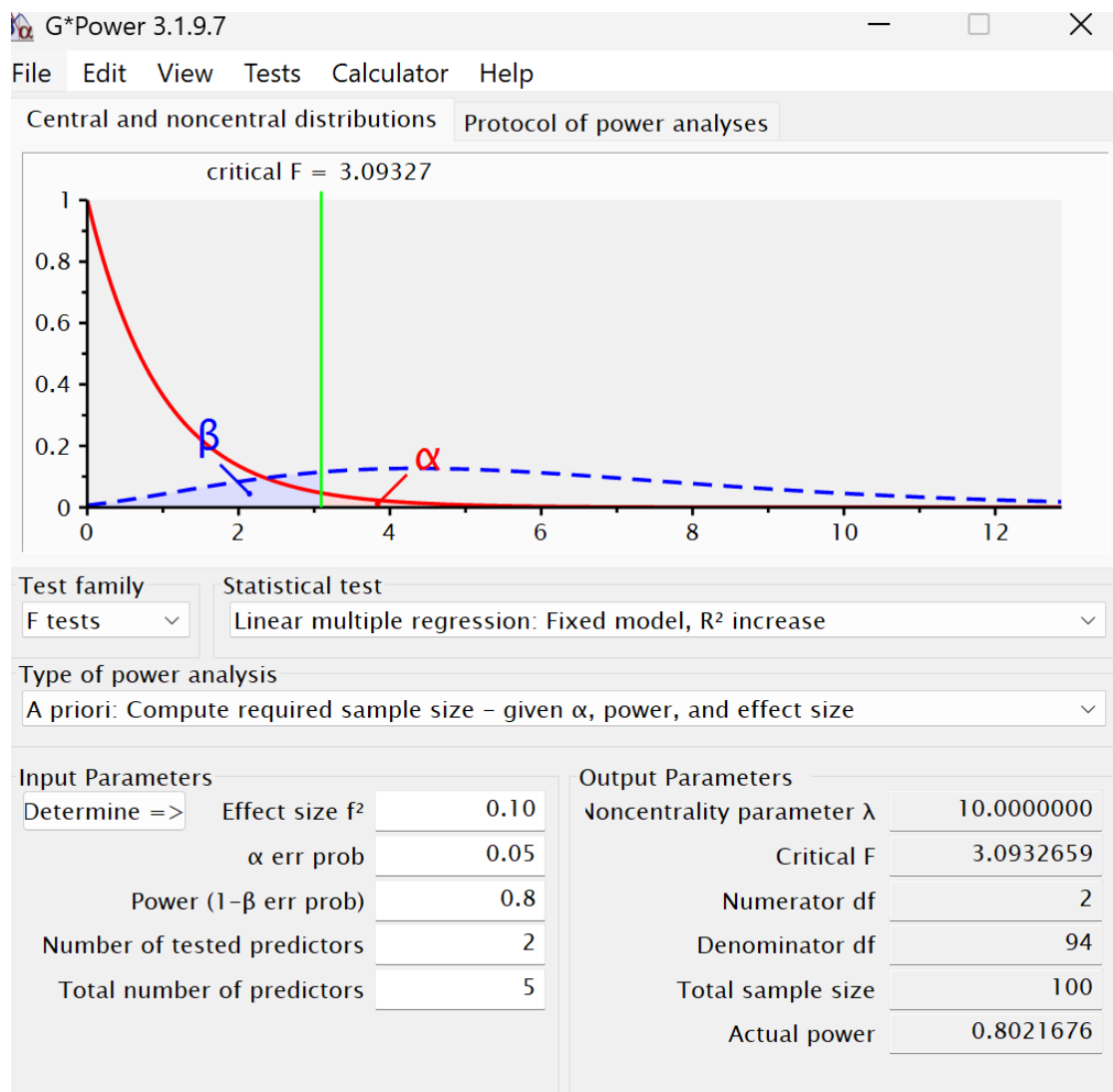
- Snellman, A. (2007). *Social hierarchies, prejudice and discrimination* [Ongepubliceerd proefschrift]. Uppsala University.
- Snellman, A., & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, racial prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.1002/casp.802>
- Sniderman, P. M., Hagendoorn, L., & Prior, M. (2004). Dispositional factors and situational triggers: Exclusionary reactions to immigrant minorities. *American Political Science Review*, 98(1), 35–49. <https://doi.org/10.1017/S0003055404000969>
- Stangor, C. (2009). The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology. A quick history of theory and research. In T. D. Nelson (Red.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 1–22). Taylor & Francis Group.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1–39. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Red.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall.
- Van Amersfoort, J. M. M. (1968). *Surinamers in de lage landen: De ontwikkelingen problematiek van de Surinaamse migratie naar Nederland*. Staatsdrukkerij- en Uitgeverijbedrijf.
- Van Lent, S. (2024, 25 mei). ‘Solliciteren is meer dan het meest geschikte cv inleveren. Het is een match, en daar zit een groot risico in’. *De Correspondent*. <https://decorrespondent.nl/14800/solliciteren-is-meer-dan-het-meest-geschikte-cv-inleveren-het-is-een-match-en-daar-zit-een-groot-risico-in/3529367200000-84a1e9ce>

- Van Nunspeet, F., Ellemers, N., Derks, B., & Mesquita, B. (2015). De invloed van culturele afstand op de beoordeling van sollicitanten. *Gedrag & Organisatie*, 28(1), 38–53.
- Veenman, J. (1984). *De werkloosheid van Molukkers. Deelrapport 2*. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Van Gorcum.
- Verkuyten, M., & Zaremba, K. (2005). Interethnic relations in a changing political context. *Social Psychology Quarterly*, 68(4), 375–386.
<https://doi.org/10.1177/019027250506800404>
- Willis, J., & Todorov, A. (2006). First impressions: Making up your mind after a 100-ms exposure to a face. *Psychological Science*, 17(7), 592–598.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2006.01750.x>
- Wojciszke, B. (1994). What kind of impressions do we form of people? The nature of interpersonal evaluation in various kinds of relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.1177/0265407594111001>
- Wojciszke, B. (2005). Morality and competence in person perception. *The Polish Psychological Bulletin*, 36(4), 167–173.
- Wojciszke, B., & Klusek, B. (1996). The role of social value in impression formation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(9), 920–930.
<https://doi.org/10.1177/0146167296229005>

Bijlage A

Poweranalyse uitgevoerd in G*Power

Het doel van deze analyse was om de benodigde steekproefgrootte te bepalen voor een lineaire regressie met vijf voorspellers (waarvan twee interacties), een effectgrootte van $f^2 = 0.10$, een alpha van 0.05 en een gewenste power van 0.80. De vereiste steekproefgrootte was 100 deelnemers. De daadwerkelijke steekproef bestond uit 120 deelnemers.



Bijlage B**AI Gebruik Verklaring**

Ik heb geen gebruik gemaakt van ChatGPT of andere AI-tools voor het genereren van paragrafen of bronvermeldingen. Wel heb ik Microsoft Copilot en de Paraphrase Tool AI gebruikt voor de volgende ondersteunende taken:

- Herschrijven van eenvoudige zinnen naar academisch Nederlands
- Vertalen van Engelse zinnen naar het Nederlands
- Suggesteren van synoniemen
- Reflectie op de structuur en samenhang van argumentatie

Alle bronnen zijn door mijzelf gelezen en op eigen interpretatie geciteerd. Deze werkwijze is in overeenstemming met de *BSS Guidelines on Student Use of AI Tools (2023–2024)*.

Bijlage C**Vragenlijst****Introductie en Toestemming****Introductie**

Welkom! Bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek. Dit onderzoek richt zich op hoe werkzoekenden worden beoordeeld op basis van hun cv. Uw deelname is volledig anoniem en er zijn geen juiste of verkeerde antwoorden. We vragen u vriendelijk om de taken zorgvuldig en naar eigen inzicht te voltooien.

Dit onderzoek bestaat uit vier onderdelen:

- Een korte test waarin u woorden zo snel mogelijk categoriseert.
- Een leestekst over werkprestaties, die kan variëren per deelnemer.
- Het beoordelen van een sollicitant op basis van zijn cv.
- Een vragenlijst over uzelf en uw ervaring.



Duur: ongeveer 8–10 minuten.

Wilt u alle informatie over dit onderzoek, inclusief uw rechten als deelnemer, privacy en gegevensverwerking nalezen? Klik dan hier voor de volledige onderzoeksinformatie.

Toestemming

Geef je toestemming om deel te nemen aan dit onderzoek?

- Ja, ik geef toestemming om deel te nemen. (1)
- Nee, ik geef geen toestemming om deel te nemen. (2)

Verwerking

Geef je toestemming voor de verwerking van je gegevens zoals beschreven in de onderzoeksinformatie?

- Ja, ik geef toestemming voor de verwerking van mijn gegevens zoals beschreven in de onderzoeksinformatie. Ik weet dat mijn gegevens na toestemming niet meer kunnen worden ingetrokken of verwijderd. (1)
 - Nee, ik geef geen toestemming voor de verwerking van mijn persoonsgegevens. (2)
-

Introductie Tekst (Manipulatie)

Korte leestekst

U krijgt nu een korte tekst te lezen over werkprestaties. Deze tekst kan per deelnemer verschillen. De tekst wordt later kort aangehaald. We vragen u daarom om deze goed te lezen.

Groep 1 (Neutraal)

Werkprestaties worden beïnvloed door factoren zoals samenwerking, communicatie en werkomgeving. Organisaties streven ernaar om een goede balans te vinden tussen productiviteit en het welzijn van werknemers.

Groep 2 (Diversiteit)

Onderzoek toont aan dat culturele diversiteit in teams leidt tot betere prestaties, innovatie en creativiteit. Een recent onderzoek laat zien dat bedrijven met diverse teams gemiddeld 20% beter presteren dan bedrijven met minder diverse teams. Dit komt doordat verschillende perspectieven leiden tot effectievere besluitvorming.

Manipulatiecheck

Welke tekst

Welke factoren speelden volgens de tekst een belangrijke rol in werkprestaties?

- Communicatie en samenwerking (1)
- Diversiteit (2)
- Geen van beide (3)

Stereotype Activatie (IAT)

Associatietaak uitleg

Associatietaak In de volgende taak beoordelen we hoe snel mensen bepaalde woorden als positief of negatief classificeren. U zult steeds één woord zien en wordt gevraagd dit zo snel mogelijk te beoordelen. Deze taak helpt ons inzicht te krijgen in hoe mensen reageren op verschillende soorten eigenschappen.

Stereotype activatie instructie

In deze taak ziet u steeds kort een woord verschijnen. Daarna blijft een ander woord iets langer zichtbaar. Reageer zo snel en nauwkeurig mogelijk:

- Als u op een computer werkt:
 - Druk op **E** als u het woord als **positief** associeert.
 - Druk op **I** als u het woord als **negatief** associeert.
- Als u op een telefoon of tablet werkt:
 - Tik op de knop "Positief" of "Negatief" onder het woord.

Er zijn geen juiste of foute antwoorden. Het gaat om uw eerste, spontane reactie!

Stereotype test (Q35)

Dit deel van de vragenlijst is de technische implementatie van de Implicit Association Test (IAT), die reactietijden registreert op basis van de categorisatie van prime-target woordparen.

De stimuli omvatten:

- **Naam-woord stimuli (voorbeeld):**
 - {prime: "Omar", target: "Competent"}
 - {prime: "Omar", target: "Onbetrouwbaar"}
 - {prime: "Ahmed", target: "Intelligent"}

- {prime: "Ahmed", target: "Lui"}
 - {prime: "Fatima", target: "Betrouwbaar"}
 - {prime: "Fatima", target: "Incompetent"}
 - {prime: "Thijs", target: "Professioneel"}
 - {prime: "Thijs", target: "Passief"}
 - {prime: "Sophie", target: "Intelligent"}
 - {prime: "Sophie", target: "Onbetrouwbaar"}
 - **Neutrale woorden (geen prime, voorbeeld):**
 - {prime: "Tafel", target: "Agressief"}
 - {prime: "Laptop", target: "Agressief"}
 - {prime: "Boek", target: "Intelligent"}
 - {prime: "Stoel", target: "Sterk"}
-

CV Introductie en Evaluatie

Beoordeling sollicitant introductie

Beoordeling van een sollicitant U krijgt zo het cv te zien van één sollicitant die solliciteert op de functie van projectmedewerker bij een middelgroot consultancybedrijf. We vragen u om deze kandidaat te beoordelen op basis van de informatie in het cv. Na het bekijken van het cv beantwoordt u enkele vragen over uw indruk van deze sollicitant.

CV

Dit is de link naar het daadwerkelijke CV-document, dat varieert per deelnemer.

- **Thijs CV:** Curriculum vitae 1 thijs de vries (link naar PDF)
- **Omar CV:** Curriculum vitae omar el kaddouri (link naar PDF)

Beoordeling CV

Beoordeling van de sollicitanten Op een schaal van 1 (zeer laag) tot 7 (zeer hoog), beoordeel de sollicitant op de volgende aspecten. We begrijpen dat het lastig kan zijn om een kandidaat alleen op basis van een CV te beoordelen, maar we vragen u om toch een zo goed mogelijke inschatting te maken.

1 (zeer laag) - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 (zeer hoog)

1. Competentie – Hoe bekwaam acht u deze kandidaat?
2. Warmte – Hoe vriendelijk en toegankelijk vindt u deze kandidaat?
3. Geschiktheid – Hoe geschikt is deze kandidaat voor de functie?
4. Professionele uitstraling – Hoe professioneel komt de kandidaat over?
5. Waarschijnlijkheid om uit te nodigen – Hoe waarschijnlijk is het dat u deze kandidaat zou uitnodigen voor een gesprek?

Uitnodigen

Stel dat u slechts één kandidaat kunt uitnodigen, zou u deze kandidaat uitnodigen?

- Ja (1)
 - Nee (2)
-

Evaluatie Diversiteit

Ervaring

Heeft u ervaring met personeelsselectie of recruitment?

- Ja (1)
- Nee (2)

Training

Heeft u eerder training gehad over diversiteit en inclusie op de werkvloer?

- Ja (1)
- Nee (2)

Manipulatiecheck prioriteit

In hoeverre is het belangrijk om culturele diversiteit in organisaties te bevorderen?

- Helemaal niet belangrijk (1)
- Niet zo belangrijk (2)
- Neutraal (3)
- Belangrijk (4)
- Zeer belangrijk (5)

Invloed diversiteit

In hoeverre vindt u dat culturele achtergrond invloed heeft op werkprestaties?

- Geen invloed (1)
 - Weinig invloed (2)
 - Neutraal (3)
 - Redelijke invloed (4)
 - Grote invloed (5)
-

Demografische Vragenlijst**Leeftijd**

Wat is uw leeftijd? (vul in jaren, bijv. 24) _____

Geslacht

Wat is uw geslacht?

- Man (1)
 - Vrouw (2)
 - Ik identificeer mijzelf als... (3)
-

- Wil ik niet zeggen (4)

School

Wat is uw hoogst behaalde opleidingsniveau?

- Basisschool (1)
- Middelbare school (2)
- MBO (3)
- HBO (4)
- WO (5)
- Anders (6)

Beroep/studie

Werk je?

- Ja (1)
- Nee (2)

Eerder gewerkt

Heb je eerder gewerkt? (Enige werkervaring)

- Ja (1)
- Nee (2)

Werkuren

Hoeveel uren per week werk(te) je?

- 0 - 8 uren (1)
- 8 - 16 uren (2)
- 16 - 24 uren (3)
- 24 - 32 uren (4)
- 32 - 40 uren (5)
- 40+ uren (6)

Culturele achtergrond

Wat is uw culturele achtergrond?

- Nederlands (1)
- Europees (excl. Nederland) (2)
- Midden-Oosters / Noord-Afrikaans (3)
- Sub-Sahara Afrikaans (4)
- Aziatisch (5)
- Latijns-Amerikaans (6)
- Anders, namelijk... (7) _____

Identificatie

In hoeverre identificeert u zich met de Nederlandse cultuur?

- (1) Helemaal niet (1)
- (2) Een beetje (2)
- (3) Neutraal (3)
- (4) Veel (4)
- (5) Volledig (5)