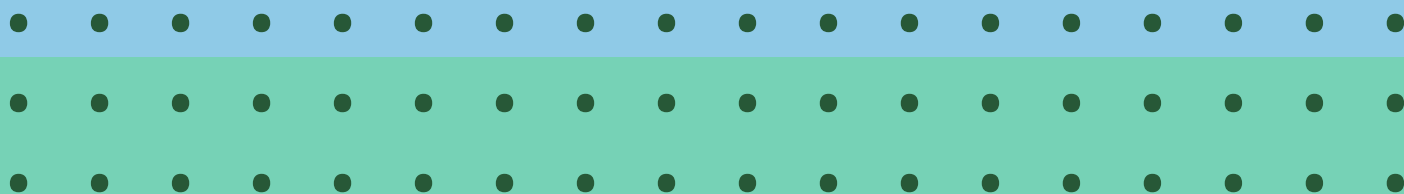




Sociaal en Cultureel Planbureau



# Sociale cohesie onder druk door ongelijke kansen, discriminatie en segregatie

*Factsheet*

Voldoende sociale samenhang draagt in belangrijke mate bij aan de kwaliteit van de samenleving en maakt het ook mogelijk om gemeenschappelijke doelen te realiseren. Grote verschillen tussen groepen in kansen, processen van discriminatie, het leven in gescheiden werelden en weinig of geen overbruggende ontmoetingen tussen groepen, kunnen de mate van sociale samenhang onder druk zetten. In deze factsheet staat de vraag centraal hoe ongelijke kansen, discriminatie en segregatie doorwerken op de sociale samenhang.

### Kansenongelijkheid is een hardnekkig probleem met lange doorwerking

Verschillen in ouderlijk milieu (opleiding van de ouders, gezinsinkomen en migratieachtergrond) hebben impact op de vroege ontwikkeling van kinderen en werken door in de gehele school-, studie- en verdere loopbaan van mensen, hun woonsituatie, gezondheid en het gemiddeld aantal levensjaren.<sup>1</sup> Mensen met een praktische opleiding, lagere inkomens en/of een onzekere arbeidsmarktpositie, en mensen met een migratieachtergrond staan er minder goed voor dan mensen met een kansrijkere achtergrond (Vrooman et al. 2018). Verschillen in kansen of mogelijkheden lijken groter te worden. Zo neemt de kansenongelijkheid in het onderwijs toe en zijn er meer onzekere werkenden op de arbeidsmarkt (36% heeft een flexibel contract). Starters hebben minder kansen op de woningmarkt en meer onzekerheid door tijdelijke huurcontracten. Ook nemen verschillen in gezondheid toe: theoretisch opgeleiden leven 7 jaar langer en 15 jaar langer in goede gezondheid; hun levensverwachting steeg, terwijl deze bij praktisch opgeleiden gelijk bleef (RVS 2021).

Vijftigplussers en mensen met een lichamelijke beperking maken minder kans op de arbeidsmarkt, en vrouwen liggen bij hun start op de arbeidsmarkt vaak al achter op gelijk startende mannen (Merens en Bucx 2018). Sollicitanten met een migratieachtergrond moeten 40% meer sollicitaties versturen dan sollicitanten zonder migratieachtergrond om een reactie van een werkgever te krijgen. Deze en andere vormen van ongelijke kansen kunnen samenhangen met discriminatie, niet alleen op de arbeidsmarkt zoals in deze voorbeelden, maar in het gehele dagelijks leven.

### Discriminatie is een groot risico voor sociale samenhang

Er kunnen twee soorten van discriminatie worden onderscheiden: feitelijke en ervaren discriminatie. We bespreken ze hieronder achtereenvolgens.

#### *Feitelijke discriminatie*

Discriminatie kan op verschillende gronden plaatsvinden, zoals leeftijd, sekse, migratieachtergrond, geloof en lichamelijke of psychische beperking. Het vaststellen van feitelijke discriminatie is niet eenvoudig. Praktijktests gelden als de gouden standaard (zie Thijssen 2020). Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft vooral praktijktesten verricht naar discriminatie op grond van migratieachtergrond. In het onderzoek *Liever Mark dan Mohammed* (Andriessen en Nievers 2010) werd discriminatie van mensen met een migratieachtergrond ondubbelzinnig vastgesteld; hetzelfde gold voor onderzoek bij uitzendbureaus (Andriessen et al. 2012) en in regio Haaglanden (Andriessen et al. 2015). Discriminatie komt vaker voor bij mannen met een migratieachtergrond dan bij vrouwen met een migratieachtergrond, en vaker in lagere en middenfuncties. De genoemde studies geven duidelijk aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt een structureel probleem is en zich niet beperkt tot enkele

---

<sup>1</sup> Deze paragraaf is gebaseerd op het signalement van Thijssen en Turkenburg (2021).

incidenten. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat er sprake is van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt, maar minder bij verschillen in beroepsrichting (*pre-entry* en *post-entry* discriminatie).

De kans op discriminatie neemt toe als mensen met een migratieachtergrond moeten concurreren met mensen zonder migratieachtergrond, bijvoorbeeld in tijden van hoge werkloosheid. Recentelijk is er, mede door de toeslagenaffaire, meer aandacht gekomen voor de mate waarin er binnen instituties, al dan niet bewust, discriminatie plaatsvindt. Met name op de arbeidsmarkt en bij het vinden van een huurwoning zijn er sterke aanwijzingen dat er sprake is van institutionele discriminatie (Felten et al. 2021). Het kabinet-Rutte IV heeft in zijn regeerperiode erkend dat er binnen het intensief toezicht van Belastingdienst en Toeslagen sprake is geweest van institutioneel racisme. Discriminatie heeft ernstige gevolgen voor de betrokkenen, zoals voor hun welzijn en gezondheid, maar ook voor de maatschappij als geheel. Bovendien leidt discriminatie tot grotere kansenongelijkheid tussen groepen burgers en tot grotere segregatie, waarmee de sociale samenhang in de samenleving kleiner wordt.

#### *Ervaren discriminatie*

Naast onderzoek naar feitelijke discriminatie, is er ook veel onderzoek gedaan naar ervaren discriminatie. Ervaren discriminatie hoeft niet altijd te betekenen dat mensen echt gediscrimineerd zijn. Omgekeerd geldt echter ook dat mensen feitelijk gediscrimineerd kunnen worden, zonder dat zij dat zelf ervaren. Denk bijvoorbeeld aan een afgewezen sollicitant die niet weet of discriminatie de reden voor de afwijzing was.

In 2018 ervaart ruim een kwart (27%) van de Nederlandse inwoners discriminatie op een of meerdere gronden (Andriessen et al 2020). Daarnaast twijfelt nog eens 11% of een incident dat zij meemaakten te maken had met discriminatie. Discriminatie wordt vaak ervaren op grond van leeftijd, geslacht en etnische achtergrond. Huidskleur, beperking en geloof worden minder genoemd, seksuele oriëntatie het minst. Mensen met een migratieachtergrond, jongeren, mensen met een lichamelijke of psychische beperking, en LHBTI+-personen ervaren meer discriminatie dan mensen zonder migratieachtergrond, ouderen, mensen zonder beperking en hetero-personen.

Discriminatie kan op verschillende manieren plaatsvinden. Ervaren discriminatie betreft het vaakst ongelijke behandeling (53%), gevolgd door negatieve bejegening (30%). Discriminatie waarbij sprake is van bedreiging, geweld, vandalisme of seksueel lastigvallen, komt minder vaak voor. Mannen ervaren vaker dan vrouwen discriminatie in de vorm van bedreiging of geweld. Bij vrouwen heeft de ervaren discriminatie vaker dan bij mannen te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Mensen met een beperking ervaren vaker discriminatie in de vorm van bedreiging en geweld dan mensen zonder beperking. Ervaren discriminatie komt ook relatief vaak voor bij werkzoekenden: 26% ervaart discriminatie of twijfelt hierover. Ook in het onderwijs is er relatief vaak sprake van ervaren discriminatie, namelijk bij 22% van de scholieren.

In het onderzoek van Andriessen et al. (2020) werd ook gekeken naar veranderingen tussen 2013 en 2018. In de omvang van discriminatie bleek niet veel veranderd, maar wel in de aard van de discriminatie: de ervaren discriminatie op grond van geslacht en op grond van een beperking was toegenomen. Onder mensen met een migratieachtergrond, en dan met name onder Turkse en Marokkaanse Nederlanders, is de ervaren discriminatie afgenomen. De onderzoekers brengen dit in verband met de aangetrokken conjunctuur. In een ander, langlopend onderzoek, is specifiek gekeken naar ervaren discriminatie op grond van migratieachtergrond. Dit onderzoek onder personen met een

Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse achtergrond laat zien dat zij in de periode 2006-2015 minder positief werden over discriminatie en de inschatting van kansgelijkheid en acceptatie van migrantengroepen in Nederland. Met name jongeren en de tweede generatie zijn in de onderzochte periode somberder geworden: er is sprake van een zogenoemde 'integratieparadox'.<sup>2</sup>

Ook ervaren discriminatie heeft ernstige gevolgen. Naarmate mensen discriminatie op meer verschillende terreinen ervaren trekken zij zich meer terug uit de samenleving en hebben zij minder vertrouwen in instituties (regering, politie en rechters). Studenten kunnen stoppen met hun opleiding, werkzoekende kunnen afhaken in de zoektocht naar een baan. Discriminatie op het werk kan ervoor zorgen dat mensen op zoek gaan naar ander werk of ontslag nemen. Ook gaat een deel (nog) harder werken om het tegenwicht te bieden aan negatieve groepsbeelden. Omdat ervaren discriminatie gepaard gaat met minder institutioneel vertrouwen, negatievere opvattingen over andere groepen, en mogelijk een afkeer van de samenleving, is ervaren discriminatie een bedreiging voor de sociale cohesie in de samenleving (zie Schmeets en Exel 2021).

### Meer leven in gescheiden werelden draagt evenmin bij aan sociale cohesie

Het lijkt eveneens een risico voor de sociale cohesie als mensen zich louter begeven onder mensen met een vergelijkbare achtergrond en een vergelijkbaar leven, er weinig overbruggende ontmoetingen plaatsvinden en met name als groepen echt langs elkaar heen leven. Er is sprake van segregatie naar inkomen, opleiding en etniciteit. Mensen trekken vaak op met vrienden met eenzelfde achtergrond of opleiding, kiezen zo ook hun partner en wonen vaak in dezelfde buurt als andere mensen met een vergelijkbare achtergrond (zie Vermeij en Thijssen 2024). Deze vormen van segregatie hebben ook een sterk regionaal karakter.

Het gevaar van het verkeren in eigen bubbels is dat groepen niet met elkaar leren samenleven, minder begrip voor andere groepen kunnen opbrengen en dat de ongelijke toegang tot kansen nog ongelijker wordt. Recent neemt de discussie over segregatie in het onderwijs weer toe. Door een optelsom van individuele keuzes van schoolbesturen en ouders komen in het onderwijs jongeren met verschillende achtergronden elkaar vooral in de grote steden steeds minder tegen. Dit wordt versterkt door een gesegregeerd onderwijsaanbod, waarbij leerlingen gescheiden worden naar leerwegen en opleidingsrichting in afzonderlijke scholen, vestigingslocaties of klassen. Arm en rijk zitten nauwelijks bij elkaar in de klas. Vmbo-basis- of -kaderleerlingen zitten vaak apart van havo-/vwo-leerlingen. Segregatie hindert de sociale functie van het onderwijs, zoals burgerschapsvorming, waarbij de expliciete opdracht is om bij te dragen aan de sociale samenhang (Vogels et al. 2021).

---

<sup>2</sup> Dat groepen die meer geïntegreerd in de samenleving zouden zijn, zoals de tweede generatie, toch meer discriminatie ervaren, wordt wel de 'integratieparadox' genoemd. Een reden daarvoor kan zijn dat zij meer op de hoogte zijn van het maatschappelijke klimaat en ook hogere verwachtingen hebben van hun kansen in de samenleving, en daardoor vaker discriminatie ervaren.

## Literatuur

- Andriessen, Iris en Eline Nievers (2010). *Liever Mark dan Mohammed*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Eline Nievers en Jaco Dagevos (2012). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Barbara van der Ent, Manu van der Linden en Guido Dekker (2015). *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, Iris, Justin Hoegen Dijkhof, Ab van der Torre, Esther van den Berg, Ine Pulles, Jurjen Iedema en Marian De Voogd-Hamelink (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Felten, Hanneke, Serena Does, Suzan de Winter Koçak, Amma Asante, Iris Andriessen, Roelien Donker en Anneke Brock (2021). *Institutioneel racisme in Nederland. Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Merens, Ans en Freck Bucx (2018). *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- RVS (2021). *Een eerlijke kans op gezond leven*. Den Haag: Raad voor Volksgezondheid & Samenleving.
- Schmeets, Hans en Jeanet Exel (2021). *Vertrouwen van migranten in medemens en instituties*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Thijssen, Lex (2020). *Racial and Ethnic Discrimination in Western labor Markets: Empirical Evidence from Field Experiments*. Utrecht: Utrecht University (ICS-dissertation series).
- Thijssen, Lex en Monique Turkenburg (2021). *Samenleven in verscheidenheid* (signalement). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vermeij, Lotte en Lex Thijssen, m.m.v. Daan Beekers en Ralf Maslowski (2024). *De leefwerelden van arm en rijk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vogels, Ria, Monique Turkenburg en Lex Herweijer (2021). *Samen of gescheiden naar school. De betekenis van sociale scheiding en ontmoeting*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vrooman, Cok, Edith Josten, Stella Hoff, Lisa Putman en Jean Marie Wildeboer Schut (2018). *Als werk weinig opbrengt. Werkende armen in vijf Europese landen en twintig Nederlandse gemeenten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

© Sociaal en Cultureel Planbureau  
Den Haag, juni 2024

**Contact**

Sociaal en Cultureel Planbureau  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
[www.scp.nl](http://www.scp.nl)  
[info@scp.nl](mailto:info@scp.nl)

**Auteur**

Monique Turkenburg