

grondwet. Het zou logisch zijn om de regels voor burgerinitiatieven gelijk te trekken met die van andere petities.

80 **(5)** Het kabinet is zelf al eerder op zoek gegaan naar manieren om jongeren te betrekken bij de democratie. Vorige zomer begon de minister van Binnenlandse Zaken en

85 Koninkrijksrelaties met de opzet van een 'jongerenparlement'. Ironisch genoeg was de verschillende politieke jongerenorganisaties niet om advies gevraagd. Er volgde een

90 storm aan kritiek, waardoor het ministerie nu op zoek is naar nieuwe plannen om de nieuwe generatie meer te laten participeren. Door de oproep van de premier is deze zoek-

*naar: Wouter Ubbink
uit: Trouw, 30 mei 2020*

Wouter Ubbink was van juni 2019 tot juni 2020 voorzitter van DWARS, de onafhankelijke jongerenorganisatie van GroenLinks.

95 tocht in een stroomversnelling gekomen.

(6) Rutte noemt het cruciaal dat jongeren nu met oplossingen komen om sterker uit de crisis te komen. Als

100 we willen dat er ook echt geluisterd wordt naar hun ideeën, moeten we het indienen en ondertekenen van burgerinitiatieven openstellen voor zestien- en zeventienjarigen. Deze

105 simpele en snelle wijziging kan leiden tot een overvloed aan verfrissende voorstellen. Sterker nog: voor een premier die jongeren de 'revolutie' wil laten uitroepen is dit een buiten-

110 kansje. Met dit plan voegt Rutte de daad bij het woord en heeft hij pas echt 'Vertrouwen in de toekomst'.

Tekst 4

Ga loten als je iets wil doen aan ongelijkheid

(1) Discriminatie speelt een rol in basisschooladviezen, stagetoe- wijzingen, sollicitaties, toelating tot nachtclubs en in etnische profilering

5 door de politie en Belastingdienst, zoals blijkt uit een overzichtsartikel in *de Volkskrant* (Ten eerste, 6 juni 2020). Deze lijst is niet compleet. Ook op de woningmarkt en bij de

10 toekenning van beurzen en prijzen is sprake van bevoordeling.

(2) Alle bovengenoemde praktijken zijn expliciet verboden in de Algemene wet gelijke behandeling.

15 Maar als zo vaak biedt een verbod geen oplossing. In dit geval is dat

omdat mensen die selectiebeslis- singen nemen, hun oordeelsvermogen over andere mensen schromelijk

20 overschatten. Vrijwel iedereen heeft hier last van, zo blijkt keer op keer uit psychologisch onderzoek.

(3) Het is wetenschappelijk gezien vrijwel onmogelijk te voorspellen wie

25 het goed gaat doen in een opleiding of in een baan. Alleen verschillen in expertise, zoals vast te stellen met objectieve testen, hebben enige voorspellende waarde. Persoonlijk-

30 heid bijvoorbeeld, gemeten in tests of interviews, draagt niet bij. Ook inschattingen van motivatie hebben

geen toegevoegde waarde. Het is
welbekend dat 'zachte' selectie-
35 methoden, zoals interviews en
brieven, riskanter zijn dan 'harde'
methoden, zoals toelatingstesten en
examens. De vaak verafschuwde
eindtoets basisonderwijs blijkt keer
40 op keer minder te discrimineren dan
de basisschoolleerkracht. Bijkomend
probleem is dat in de meeste geval-
len vele kandidaten gewoonweg
geschikt zijn. Juist in dit soort
45 gevallen spelen vooroordelen een
grote rol en kiezen mensen kandida-
ten die het meest op henzelf lijken.
(4) Een manier om deze menselijke
fout te compenseren is positieve
50 discriminatie. Daar heb ik zo mijn
twijfels bij. In de eerste plaats is
positieve discriminatie in strijd met de
grondwet. Een man die jarenlang
keihard heeft gewerkt en gestudeerd
55 enkel vanwege zijn sekse uitsluiten
voor een bepaalde baan is discrimi-
natie.
(5) In de tweede plaats werkt positie-
ve discriminatie vaak averechts. Ze
60 veroorzaakt polarisatie tussen groe-
pen, die versterkt wordt door de
keren dat positieve discriminatie
verkeerd uitwerkt, bijvoorbeeld door
hoge uitval onder groepen die dankzij
65 quota tot opleidingen zijn toegelaten.
(6) In de derde plaats zijn quota vaak
onwerkbaar. Stel dat een gehandi-
capte witte man, een zwangere
vrouw en een Surinaamse man
70 solliciteren naar een baan. Hoe
wegen we deze achtergronden dan
mee? Aan de universiteiten worden
op dit moment alleen voor sekse
quota gehanteerd. Dit leidt logischer-

*naar: Han van der Maas
uit: de Volkskrant, 9 juni 2020*

*Han van der Maas is hoogleraar psychologie aan de Universiteit van
Amsterdam.*

75 wijs tot extra discriminatie van
andere benadeelde groepen.
(7) Een betere methode is gewogen
loting, waarbij de weging zoveel
mogelijk op objectieve criteria is
80 gebaseerd. Als het gaat om gelijk-
schakeling van groepen in de samen-
leving is deze methode op de lange
termijn effectiever en eerlijker, en
bovendien goed uitvoerbaar. Neem
85 de selectie voor een opleiding als
geneeskunde. Op basis van objectie-
ve gegevens, de resultaten op de
middelbare school en eventueel
aanvullende testen, maken we
90 bijvoorbeeld drie groepen: zeer
geschikte, geschikte en ongeschikte
kandidaten. We loten eerst in de zeer
geschikte groep, en bij voldoende
plaats ook in de geschikte groep. In
95 veel gevallen kunnen we ook kiezen
voor maar twee groepen; dan loten
we alleen uit geschikte kandidaten.
(8) In allerlei selectieprocessen in de
samenleving passen we dit al toe,
100 onder andere in het onderwijs en op
de woningmarkt. Maar ook op de
arbeidsmarkt zouden we dit vaker
moeten doen. Sollicitatiecommissies
delen kandidaten in geschiktheids-
105 groepen in, bij voorkeur zonder het
zwaar overschatte sollicitatiegesprek,
waarna via loting de toewijzing volgt.
Een afwijzing via loting is natuurlijk
zeer vervelend, zeker als dit vaker
110 gebeurt. Maar toch is dit beter uit te
leggen dan een afwijzing om
levensovertuiging, geslacht, afkomst
of ras.
(9) Gewogen loting is eerlijker, meer
115 in overeenstemming met de grondwet
en leidt op langere termijn tot gelij-
kere uitkomsten in de samenleving.