



Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht

Ongelijke kansen op de stagemarkt

Iris Andriessen, Maaike van Rooijen, Mehmet Day, Arda van den Berg, Eva Mienis en Naomi Verweij



Ongelijke kansen op de stagemarkt

Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie
in het mbo in Utrecht

Iris Andriessen
Maaïke van Rooijen
Mehmet Day
Arda van den Berg
Eva Mienis
Naomi Verweij

Utrecht, maart 2021

Inhoud

Samenvatting	4	Deel B Ervaren discriminatie van mbo-studenten	26
1 Inleiding	7	5 Opzet van de vragenlijst en interviews	27
Aanleiding	7	5.1. De vragenlijst	27
2 Onderzoeksvragen en opzet van het onderzoek	11	5.2. Semigestructureerde diepte-interviews	29
Deel A Objectief vastgestelde discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt	12	6 Ervaren discriminatie van mbo-studenten	30
3 Opzet van de praktijktests om discriminatie objectief vast te stellen	13	6.1. Zoeken naar een stage	31
3.1. Discriminatie objectief vaststellen via praktijktests	13	6.2. Ervaringen tijdens de stageperiode	36
3.2. Uitvoering praktijktests Utrechtse mbo-stagemarkt	14	6.3. Ondersteuning	39
3.3. Analyses	17	6.4. Conclusies ervaren discriminatie	41
4 Uitkomsten van de praktijktests	19	7 Algemene conclusies en aanbevelingen	43
Discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt	19	7.1. Discriminatie op de mbo-stagemarkt	43
4.1. Beschrijvende resultaten	19	7.2. Aanbevelingen	44
4.2. Positieve discriminatie van vrouwelijke studenten, vooral in bouw en techniek	21	8 Literatuur	49
4.3. Minder kans op stage met migratieachtergrond	22	Bijlage 1 Onderzoeksvragen	51
4.4. Moslimdiscriminatie in sector ICT, positieve discriminatie van moslims in zorg en welzijn	24	Bijlage 2. Ethische overwegingen praktijktests	52
4.5. Conclusie: discriminatie op de stagemarkt	25	Bijlage 3. Vragenlijst voor mbo-studenten	54
		Bijlage 4. Verschillen in het zoeken naar een stage	63

Samenvatting

Stages spelen een cruciale rol in het mbo en zijn vaak de eerste opstap naar werk. Uit landelijke onderzoeken komen signalen naar voren dat stagediscriminatie binnen het mbo een structureel probleem is. De gemeente Utrecht heeft de ambitie om alle mbo-studenten gelijke kansen te bieden op de arbeidsmarkt, en heeft het Verwey-Jonker Instituut gevraagd onderzoek te doen naar de aard en omvang van discriminatie op de Utrechtse mbo-stagemarkt en daarnaast aanknopingspunten te formuleren om stagediscriminatie aan te pakken.

Van stagediscriminatie is sprake als studenten nadelig worden behandeld bij het zoeken of lopen van een stage *omdat zij tot een bepaalde groep behoren of daartoe gerekend worden* (Köbben, 1985; Veenman, 1990, 2003). We maken in dit onderzoek onderscheid in *objectief vastgestelde* en *ervaren* discriminatie. Met behulp van praktijktests kunnen we discriminatie objectief vaststellen. Praktijktests zijn een vorm van veldexperimenten waarbij achtereenvolgens twee identieke cv's en motivatiebrieven van fictieve studenten naar een beschikbare stageplek worden gestuurd. Deze fictieve studenten verschillen op één persoonskenmerk. In het huidige onderzoek is dat een van de volgende kenmerken: geslacht, migratieachtergrond of religie. Met de test wordt vastgesteld of deze gelijkwaardige studenten gelijk of ongelijk worden behandeld.

Naast deze feitelijke discriminatie onderscheiden we *ervaren* discriminatie. De waarde van het in kaart brengen van discriminatie-ervaringen van studenten ligt in de gevolgen die deze ervaringen hebben voor de gezondheid en het welbevinden van die studenten. Zoals het bekende Thomas-theorema luidt: *if men define situations as real, they're real in their consequences*. We kijken hierbij breder naar meer discriminatiegronden, waaronder seksuele oriëntatie,

chronische aandoeningen, het niveau van de opleiding en andere leerbehoeften, bijvoorbeeld door dyslexie, autisme of ADHD. Het gaat hierbij niet altijd om wettelijk beschermde gronden, maar studenten kunnen wel ervaren dat zij op basis van deze kenmerken anders worden behandeld en daarvan negatieve gevolgen ondervinden. In dit gedeelte van het onderzoek gaat het uitdrukkelijk om de ervaringen van studenten zelf, zonder dat duidelijk is wat er feitelijk aan die ervaring ten grondslag ligt. Het is dus mogelijk dat studenten een gebeurtenis als discriminatie ervaren, terwijl daar feitelijk geen sprake van is. Het is andersom echter ook mogelijk dat studenten iets niet als discriminatie ervaren, terwijl dat feitelijk wel is.

Objectief vastgestelde discriminatie via de praktijktests

In vier sectoren zijn praktijktests uitgevoerd: ICT, zorg en welzijn, bouw en techniek en zakelijke dienstverlening. De keuze voor deze sectoren is onder meer gebaseerd op een verdeling naar stereotiepe 'mannen'- en 'vrouwen'-sectoren, en op het gegeven dat er in deze sectoren geen groot tekort was aan stageplaatsen. Binnen elke sector zijn voor drie of vier opleidingen steeds twee gelijkwaardige cv's en motivatiebrieven opgesteld. Of een student een migratieachtergrond had bleek uit de naam van de student. We gebruikten hiervoor veel voorkomende namen met een Surinaamse, Antilliaanse, Marokkaanse of Turkse herkomst. De gender van de fictieve student werd aangeduid door de naam van de student; aanvullend is in de motivatiebrief ook verwezen naar de gender door een zin toe te voegen als 'ik ben een enthousiaste jongen/meisje'. Tot slot wilden we kijken in welke mate er discriminatie is van studenten die moslim zijn. Aan de helft van alle tests is hiertoe vrijwilligerswerk toegevoegd aan de cv's. De fictieve studenten zonder migratieachtergrond kregen vrijwilligerswerk bij een religieus neutrale organisatie, zoals het buurthuis of de sportvereniging. De fictieve studenten met een migratieachtergrond hadden vrijwilligerswerk op hun cv dat qua taken en verantwoordelijkheden

vergelijkbaar was. Dit vrijwilligerswerk deden deze studenten echter bij een religieuze organisatie, namelijk een moskee.

In de maanden oktober, november en december 2020 werden 577 sollicitaties verstuurd naar 288 vacatures. De vacatures werden voornamelijk gevonden op de website stagemarkt.nl (281 vacatures), waar stagebedrijven hun vacante stageplekken posten. De reacties op deze sollicitaties zijn geregistreerd en gecategoriseerd in een positieve reactie op de sollicitatie (waarbij er een kans bestaat dat de student de stageplek krijgt) en een negatieve reactie (geen kans op deze stageplek). In de wetenschappelijke literatuur wordt naar deze variabele vaak verwezen onder de naam 'callback'. In analyses is vervolgens gekeken of er verschil bestaat in de kans op een positieve reactie tussen gelijkwaardige studenten die verschillen naar gender, migratieachtergrond of religie.

Concluderend kunnen we stellen dat:

1. Er sprake is van discriminatie op grond van gender: vrouwelijke studenten hebben een grotere kans op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten die dezelfde productieve kenmerken hebben. Met name in de bouw en techniek is de positieve discriminatie van vrouwelijke studenten groot. Bij wet is deze vorm van positieve discriminatie toegestaan wanneer in een bepaalde functie binnen een bedrijf aanzienlijk minder vrouwen dan mannen werken.
2. Er sprake is van discriminatie op grond van migratieachtergrond: studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie dan studenten met dezelfde productieve kenmerken die geen migratieachtergrond hebben. In de sector zorg en welzijn is echter geen sprake van deze discriminatie.
3. Er sprake is van discriminatie van moslimstudenten in de sector ICT en van positieve discriminatie van moslimstudenten in de sector zorg en welzijn.

Ervaren discriminatie van mbo-studenten

Op basis van de SCP-vragenlijst over ervaren discriminatie (Andriessen et al., 2020) en eerdere onderzoeken naar stagediscriminatie, hebben we een korte vragenlijst opgesteld. Middels een pilot onder mbo-studenten hebben we de lijst aangepast en definitief gemaakt. Studenten waren ongeveer tien minuten bezig met het invullen van de digitale vragenlijst. In totaal hebben 637 mbo-studenten de vragenlijst ingevuld. 32 studenten hebben de vragenlijst niet volledig ingevuld. Aanvullend hebben we met 16 studenten diepte-interviews gehouden over hun ervaringen.

Discriminatie-ervaringen bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage

Ongeveer een kwart van de mbo-studenten (150 individuele studenten van de 614 respondenten) in onze studie heeft aangegeven tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf hierover te twijfelen. Wanneer we kijken naar ervaren discriminatie tijdens de stage zien we dat een achtste van de studenten (68 individuele studenten van de 546) bij een of meerdere situaties discriminatie heeft ervaren en/of hierover twijfelt. Bij zowel het zoeken naar een stage als de stage zelf waren de meest voorkomende discriminatiegronden: opleidingsniveau, het land waar hun (groot)ouders geboren zijn, geloof, hun kleding en/of uiterlijk, en huidskleur.

De discriminatie-ervaringen zijn vaak met twijfel omgeven. Studenten weten niet zeker of de negatieve ervaring die ze hadden te maken had met discriminatie of vinden het woord te zwaar. Ook wordt discriminatie vaak gekoppeld aan uitsluiting op grond van de etnische of culturele achtergrond en racisme, en is er schroom om ervaren uitsluiting op andere gronden discriminatie te noemen.

Studenten geven aan dat ze door discriminatie studievertraging oplopen. Daarnaast laat de ervaren discriminatie sporen na op hun welbevinden. Studenten voelen zich eenzaam en niet (meer) veilig op hun stage. Voor een

substantieel deel van de studenten heeft het ook effect op hun toekomstbeeld: door hun discriminatie-ervaring hebben ze minder vertrouwen een (passende) baan te vinden.

Ondersteuningsbehoeften van studenten

Slechts een kwart van de studenten bespreekt hun discriminatie-ervaring met een onderwijsprofessional, zo blijkt uit de surveyresultaten. Uit de interviews komt naar voren dat studenten het idee hebben dat er weinig met hun verhaal wordt gedaan wanneer ze dit delen met de opleiding. Ook hebben ze niet het vertrouwen dat de opleiding het probleem kan oplossen, mede vanwege eerdere ervaringen met de onderwijsinstelling. Daarnaast geven studenten aan dat ze niet weten bij wie ze überhaupt terecht kunnen.

Alle geïnterviewden missen voorlichting vanuit de scholen. Studenten geven aan dat ze tijdens de voorbereidingen op de stageperiode meer informatie hadden willen krijgen van school. Er is behoefte aan een realistisch verhaal dat niet alleen positieve verhalen bevat over het leren van het vak in de praktijk, maar ook informatie over mogelijke vervelende situaties waaronder racisme en discriminatie. Er is een duidelijke roep om meer aandacht voor dit onderwerp binnen de schoolmuren. Naast voorlichting wordt de behoefte genoemd aan een soort stappenplan (in het geval dat studenten met discriminatie worden geconfronteerd) en/of een onafhankelijke vertrouwenspersoon bij wie ze terecht kunnen.

Algemene conclusie & aanbevelingen

Dit onderzoek laat zien dat studenten van Utrechtse mbo-instellingen te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar een stage en tijdens de stage. Dit is objectief aangetoond met behulp van praktijktests en verdiept via vragenlijstonderzoek en diepte-interviews. Eerder onderzoek liet zien dat onderwijsprofessionals en stagebegeleiders moeite hebben met het herkennen

van stagediscriminatie. Ook vragen ze zich soms af of het wel echt om discriminatie gaat (Felten et al., 2021). In de groepsgesprekken die wij hielden met onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers kwam deze twijfel over de feitelijkheid van de ervaringen van studenten ook veelvuldig naar voren. Vanuit die scepsis worden vaak oplossingen aangedragen die zich richten op de studenten zelf, zoals het beter toerusten, voorbereiden en empoweren van mbo-studenten om hun een gelijke uitgangspositie te bieden op de stagemarkt. Wij ondersteunen deze ideeën als onderdeel van het bieden van gelijke kansen op stages en op de arbeidsmarkt. Discriminatie is echter iets anders. Bij discriminatie gaat het om het ongelijk behandelen van gelijke gevallen. De praktijktests laten ondubbelzinnig zien dat hiervan sprake is. Als we stagediscriminatie willen verminderen, is er meer bewustwording en een *sense of urgency* nodig bij onderwijsprofessionals, werkgevers en beleidsmakers om echt een verandering in gang te zetten.

Discriminatie is een complex probleem dat een brede, integrale aanpak vergt. We bevelen daarom aan om in te zetten op drie samenhangende pijlers van antidiscriminatiebeleid: (A) bewustwording en professionalisering, (B) voorkomen en bestrijden van stagediscriminatie en (C) ondersteunen van studenten bij een vermoeden van discriminatie. Alle drie de schakels zijn nodig om stagediscriminatie effectief aan te pakken.

COLOFON

Opdrachtgever	Gemeente Utrecht
Auteurs	Dr. I. Andriessen Dr. M. van Rooijen M. Day, MSc A. van den Berg E. Mienis N. Verweij
Foto omslag	AdobeStock_227353458_pabloprat
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-066-6

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.