

ONGELIJKE KANSSEN OP DE STAGEMARKT

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

HOOFDLIJNEN ONDERZOEK



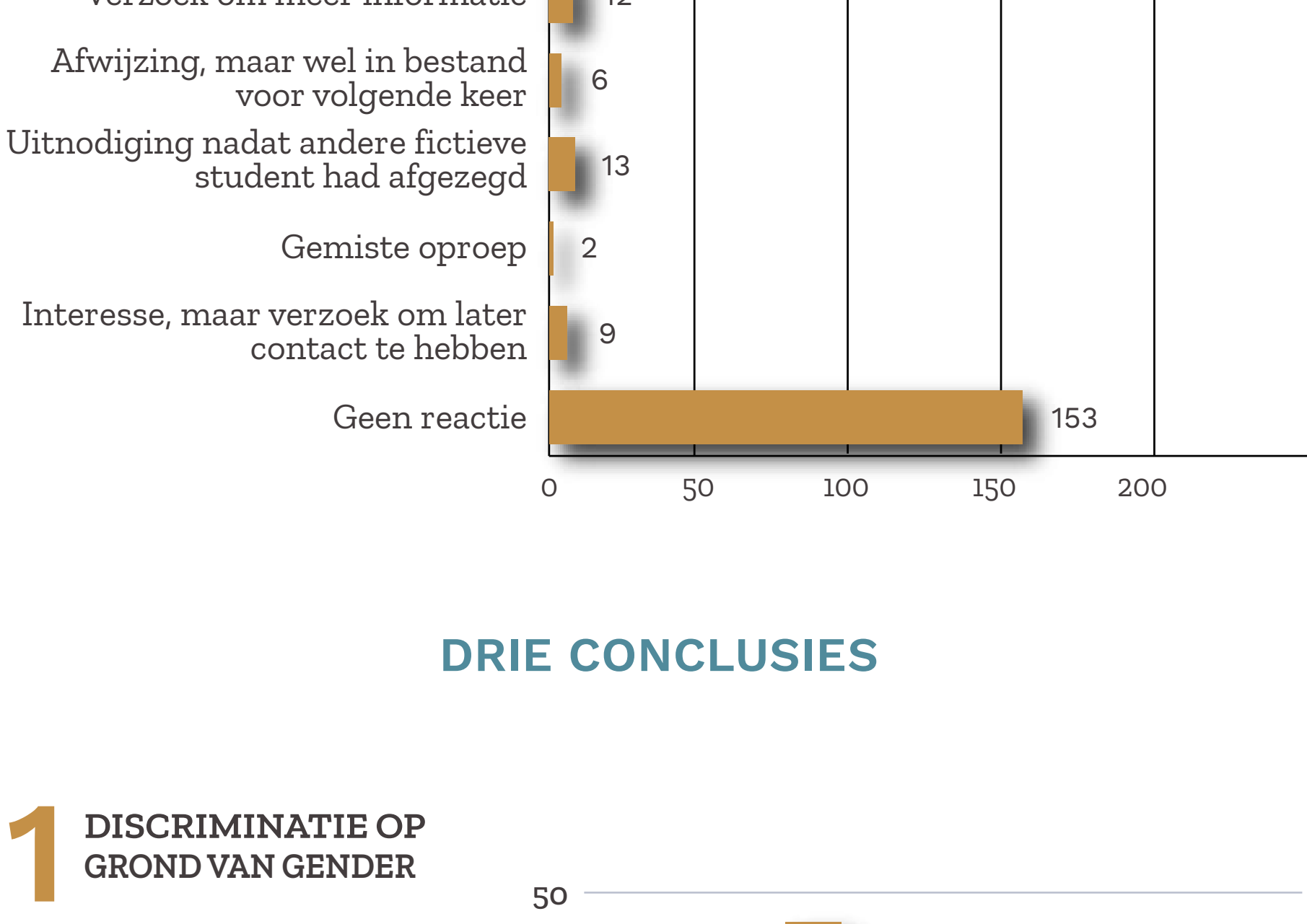
De objectieve discriminatie is onderzocht middels praktijktests. Hierbij sturen twee fictieve studenten, met eenzelfde cv. en werkervaring een sollicitatie naar een stageplek, waarbij enkel een verschil is te zien in persoonskenmerk.

Een praktijktest is een vorm van een veld-experiment waarbij alleen het persoons-kenmerk gevarieerd wordt waarvan we willen weten of daar onderscheid op wordt gemaakt: gender, migratie of religie.

288 Vacatures

577 Sollicitaties

UITKOMSTEN VERSTUURDE SOLLICITATIES



DRIE CONCLUSIES

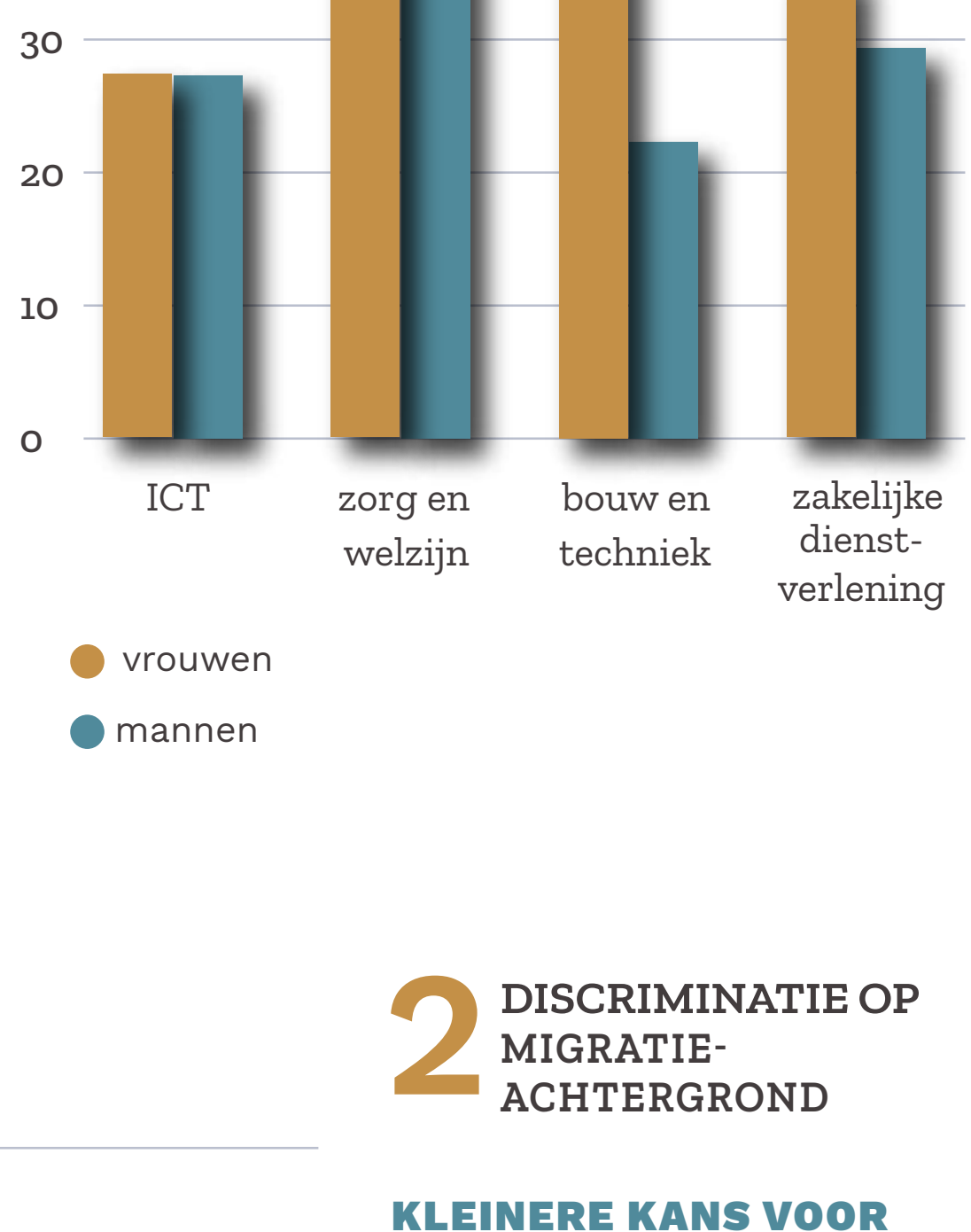
1 DISCRIMINATIE OP GROND VAN GENDER

GROTERE KANS VOOR VROUWEN

Vrouwelijke studenten hebben een grotere kans dan mannelijke studenten op een positieve reactie van een stagebedrijf.

POSITIEVE DISCRIMINATIE

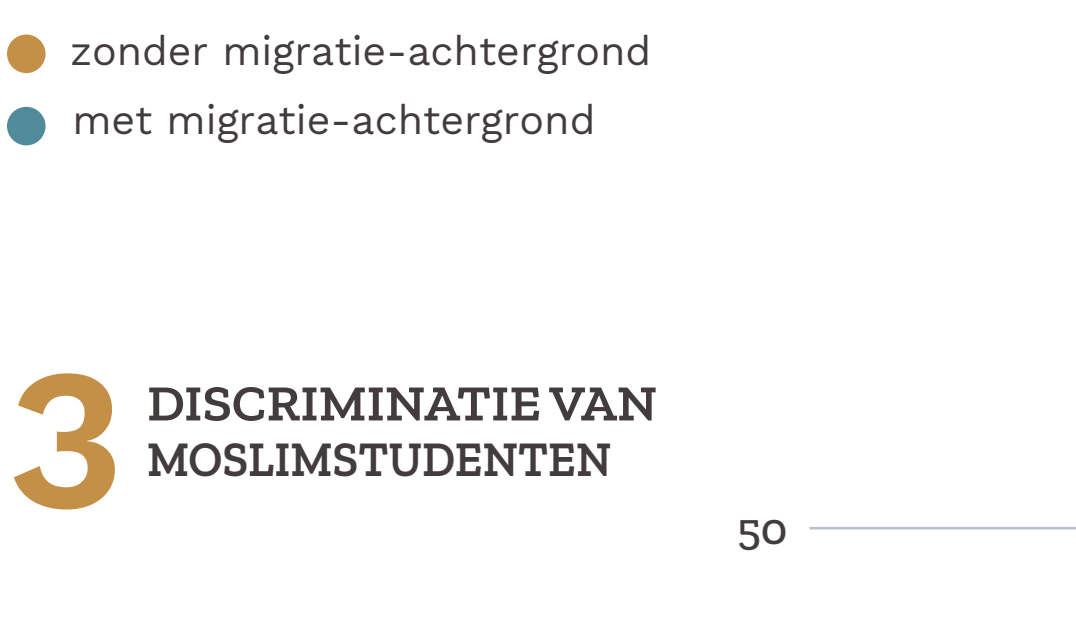
Met name in de bouw en techniek is er sprake van positieve discriminatie van vrouwelijke studenten.



2 DISCRIMINATIE OP MIGRATIE-ACHTERGROND

KLEINERE KANS VOOR STUDENTEN MET EEN VAN OORSPRONG NIET-NEDERLANDSE NAAM

Studenten met een naam die verwijst naar een migratieachtergrond hebben minder kans op een positieve reactie.



GEEN DISCRIMINATIE IN SECTOR ZORG & WELZIJN

In de sector Zorg & Welzijn is er geen sprake van discriminatie op basis van migratie-achtergrond.

3 DISCRIMINATIE VAN MOSLIMSTUDENTEN

DISCRIMINATIE IN DE SECTOR ICT

er is sprake van discriminatie van moslimstudenten in de sector ICT

POSITIEVE DISCRIMINATIE IN SECTOR ZORG & WELZIJN

In deze sector is sprake van positieve discriminatie van moslimstudenten.



2 ERVAREN DISCRIMINATIE

637 Enquetes

Ook zijn de discriminatie ervaringen van studenten onderzocht en is gekeken hoe deze ervaringen gevolgen hebben voor de gezondheid en het welbevinden van de studenten.

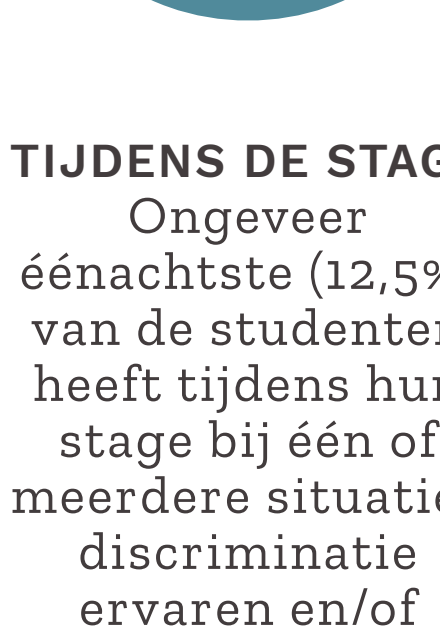
16 Interviews

Voor dit gedeelte is breed gekeken naar meer discriminatiegronden, zoals seksuele oriëntatie, chronische aandoeningen, het niveau van de opleiding en andere leerbehoeften.

RESULTATEN



ZOEKEN NAAR STAGE
Ongeveer een kwart van de MBO-studenten gaf aan tijdens het zoeken naar een stage bij één of meerdere situaties discriminatie te hebben ervaren óf twijfelt hierover.



TIJDENS DE STAGE
Ongeveer éénachtste (12,5%) van de studenten heeft tijdens hun stage bij één of meerdere situaties discriminatie ervaren en/of hierover getwijfeld.

De twijfelende jongeren vinden het zwaar en weten niet of de ervaring ook op die manier moet worden geduid.

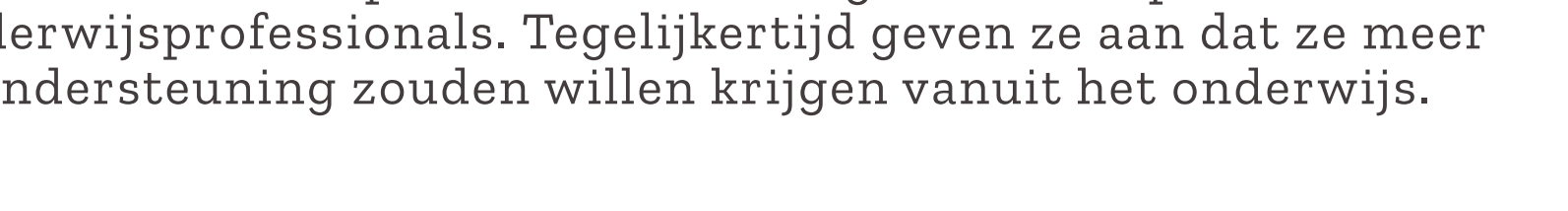
DISCRIMINATIEGRONDEN

De meest voorkomende discriminatiegronden zijn:



3 EFFECTEN

GEVOLGEN VAN ERVAREN DISCRIMINATIE



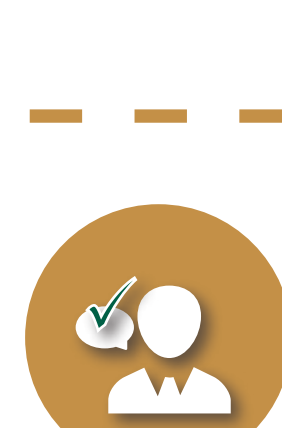
STUDIEVERTRAGING
Studenten geven aan dat ze door discriminatie studieovertraging oplopen. Een enkeling stopt met de opleiding.

WELBEVINDEN
De ervaren discriminatie laat sporen na op het welbevinden van studenten; ze voelen zich eenzaam en onveilig.

TOEKOMSTBEELD
Stagediscriminatie heeft effect op het toekomstbeeld: studenten hebben minder vertrouwen in het vinden van een (passende) baan.

ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE VAN STUDENTEN

Studenten bespreken hun ervaringen maar beperkt met onderwijsprofessionals. Tegelijkertijd geven ze aan dat ze meer ondersteuning zouden willen krijgen vanuit het onderwijs.



ERVARING DELEN
Studenten hebben ruimte nodig om hun ervaringen te bespreken met onderwijsprofessionals.



INFORMATIE
Studenten hebben behoefte om te weten waar ze precies terecht kunnen.



VERTROUWEN
Studenten hebben meer vertrouwen nodig in hun onderwijsinstelling.



VOORLICHTING
Studenten hebben behoefte aan betere voorlichting bij de voorbereiding op een stage vanuit de onderwijsinstelling.

4 AANBEVELINGEN

- BEWUSTWORDING & PROFESSIONALISERING**
Werken aan bewustwording en professionalisering rondom stagediscriminatie bij onderwijsprofessionals en werkgevers.
- VOORKOMEN VAN STAGEDISCRIMINATIE**
Dit kan door:
 - Werkgevers te stimuleren om objectief te werven en te selecteren.
 - Actief een antidiscriminatiebeleid aan te sporen.
 - Werkgevers verantwoordelijkheid te laten afleggen voor werving en selectie.
- ONDERSTEUNEN VAN STUDENTEN**
Dit kan door:
 - Het aanstellen van een vertrouwenspersoon die het stageproces actief monitort.
 - Het ontwikkelen van een routekaart, die gebruikt kan worden bij vermoeden van stagediscriminatie.

COLOFON

Oprichtgever: Gemeente Utrecht
 Auteurs: Iris Andriessen, Maaïke van Rooijen, Mehmet Day, Arda van den Berg, Eva Miens
 Ontwerp: Donya Yassine
 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
 Het volledige rapport staat op onze website <http://www.verwey-jonker.nl>